



การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศ
สภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

เจนจิรา ลำประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR THE EQUALITY OF EMPLOYEES WITH
GENDER DIFFERENCES AND THE REDUCTION OF CONFLICTS IN PHETCHABURI
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

Jenjira Lumprasert

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศ
สภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

เจนจิรา ลำประเสริฐ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR THE EQUALITY OF EMPLOYEES WITH
GENDER DIFFERENCES AND THE REDUCTION OF CONFLICTS IN PHETCHABURI
PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION

Jenjira Lumprasert

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



Thesis Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Thesis Title Human Resource Management for the Equality of Employees with Gender Differences and the Reduction of Conflicts in Phetchaburi Provincial Administration Organization

Researcher Miss Jenjira Lumprasert

Major Innovative Public Administration and Management

Advisor Assist.Prof.Col.Vorasit Chareonput,D.P.A.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this thesis in Partial fulfillment of the requirements for the degree of master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation Management
(Rapee Moungnont,M.B.A.)

Thesis Committee

..... Chairperson
(Assist. Prof. Petcharat Saisombut,Ph.D.)

..... Member
(Hhakuan Choopen,Ph.D.)

..... Member
(Assist.Prof.Col.Vorasit Chareonput,D.P.A.)

ชื่อวิทยานิพนธ์	การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของ บุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะเพื่อลดความ ขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวเจนจิรา ถ้ำประเสริฐ
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ เจริญพัฒน์
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

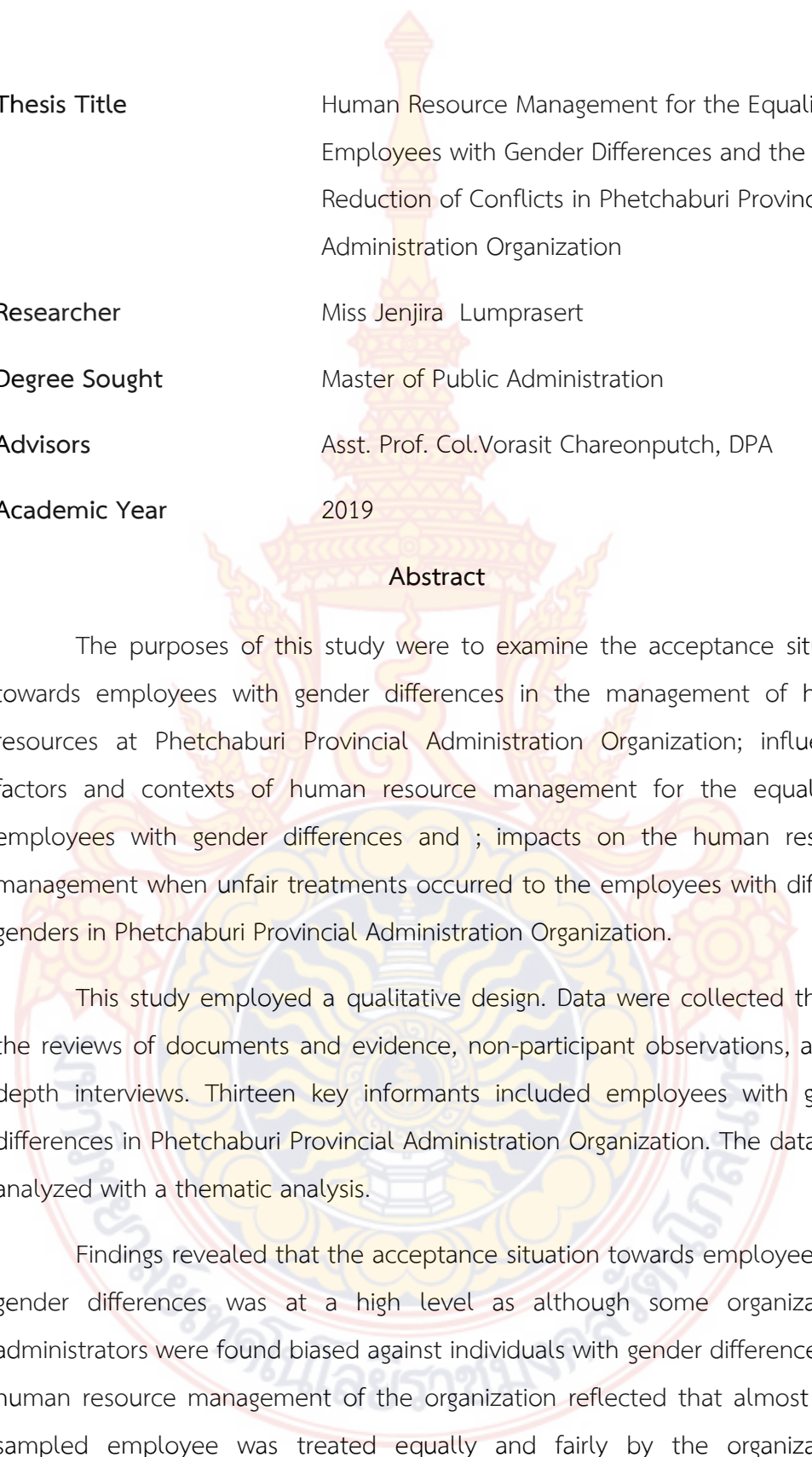
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สถานการณ์การยอมรับบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในประเด็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี (2) ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะ และ (3) ผลกระทบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หากมีการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการรวบรวมเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่บุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 13 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ

ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานการณ์การยอมรับบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะอยู่ในสถานะที่ดีด้านผู้บริหารองค์การบางรายมีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารองค์การอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม 2) ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะได้แก่การรับเข้าทำงานการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม 3) ผลกระทบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความก้าวหน้าในการรับราชการที่ไม่ทัดเทียมกับข้าราชการเพศชายหรือเพศหญิง โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะ
ความขัดแย้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี





Thesis Title	Human Resource Management for the Equality of Employees with Gender Differences and the Reduction of Conflicts in Phetchaburi Provincial Administration Organization
Researcher	Miss Jenjira Lumprasert
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisors	Asst. Prof. Col.Vorasit Chareonputch, DPA
Academic Year	2019

Abstract

The purposes of this study were to examine the acceptance situation towards employees with gender differences in the management of human resources at Phetchaburi Provincial Administration Organization; influencing factors and contexts of human resource management for the equality of employees with gender differences and ; impacts on the human resource management when unfair treatments occurred to the employees with different genders in Phetchaburi Provincial Administration Organization.

This study employed a qualitative design. Data were collected through the reviews of documents and evidence, non-participant observations, and in-depth interviews. Thirteen key informants included employees with gender differences in Phetchaburi Provincial Administration Organization. The data were analyzed with a thematic analysis.

Findings revealed that the acceptance situation towards employees with gender differences was at a high level as although some organizational administrators were found biased against individuals with gender differences, the human resource management of the organization reflected that almost every sampled employee was treated equally and fairly by the organizational administrators; the influencing factors and contexts of human resource

management for the equality of employees with gender differences included recruitment, access to a high-ranking position, and opportunities for self-development training and ; the impact on the human resource management when occurred to the employees with different genders in Phetchaburi Provincial Administration Organization was the unequal professional advancement that the employees with gender differences received when compared to male or female civil servants, especially when progressing towards senior administrative positions.

Keywords: Human resource management for equality, individuals with gender differences,

conflict, Phetchaburi Provincial Administration Organization



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผศ.พ.อ.ดร. วรสิทธิ์ เจริญพุม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอดจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.หรรณ ชูเพ็ญ ที่ได้สละเวลามาเป็นกรรมการในการสอบ และได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำในเรื่องขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยต่างๆ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณสถาบันมหาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รวมไปถึงบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่านที่อนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัย

ขอขอบคุณ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนาม ที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนขอมอบแต่บิดามารดาครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดจนสามารถทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วง หวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะสามารถนำไปอ้างอิงและเป็นต้นแบบให้กับการศึกษาวิจัยสำหรับผู้วิจัย และผู้สนใจต่อไปได้เป็นอย่างดี

เจนจิรา ล้ำประเสริฐ
พฤศจิกายน 2562

สารบัญ

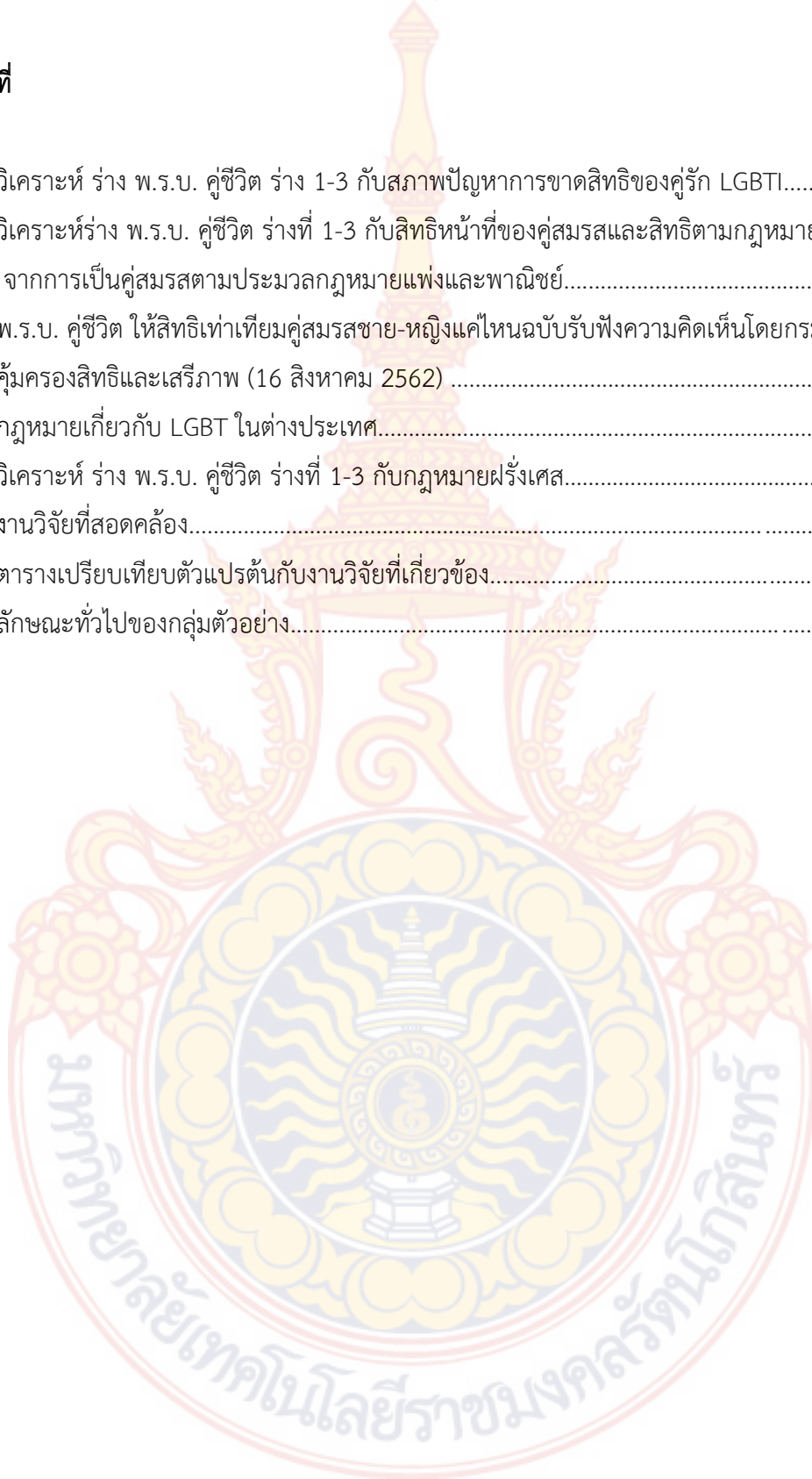
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	7
2.1 ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	7
2.2 การศึกษาเพศภาวะ/ เพศวิถีในสังคมไทย.....	17
2.3 สิทธิความเป็นธรรมในสังคม.....	37
2.4 พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2561).....	45
2.5 ความหมายของความขัดแย้ง.....	63
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
2.7 งานวิจัยที่สอดคล้อง.....	96
2.8 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	114
2.9 กรอบแนวความคิดที่ใช้ศึกษา.....	117
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	117
3.1 การออกแบบการวิจัย	118
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	119
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	121

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	122
3.6 การตรวจสอบข้อมูล	123
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
3.8 จริยธรรมในการวิจัย.....	124
บทที่ 4 ผลการศึกษา	127
4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	127
4.2 สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน.....	131
4.3 ปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร.....	141
4.4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญ เป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร.....	143
4.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มี ความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร.....	148
4.6 สรุปผลการศึกษา.....	150
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	151
5.1 สรุป.....	151
5.2 อภิปรายผล.....	157
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	159
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	173
ประวัติผู้วิจัย.....	200

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่าง 1-3 กับสภาพปัญหาการขาดสิทธิของคู่รัก LGBTI.....	48
2.2 วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่น จากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.....	50
2.3 พ.ร.บ. คู่ชีวิต ให้สิทธิเท่าเทียมคู่สมรสชาย-หญิงแค่ไหนฉบับรับฟังความคิดเห็นโดยกรม คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (16 สิงหาคม 2562)	55
2.4 กฎหมายเกี่ยวกับ LGBT ในต่างประเทศ.....	57
2.5 วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับกฎหมายฝรั่งเศส.....	59
2.6 งานวิจัยที่สอดคล้อง.....	96
2.7 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	114
4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	128



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1	กรอบแนวความคิดที่ใช้ศึกษา.....	117
-----	--------------------------------	-----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทำให้พรมแดนมีสถานะเป็นเพียงเส้นจำกัดเขตแดนเท่านั้น หากแต่ไม่สามารถจำกัดการเชื่อมโยงของคนในโลกใบนี้ได้ ความเชื่อมโยงนี้ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น การอพยพ แรงงานต่างด้าว ความแตกต่างทางเพศและชาติพันธุ์นี้ ทำให้องค์ประกอบของแรงงานเปลี่ยนไป ความแตกต่างนี้ทำให้เกิดความหลากหลายและสิ่งที่ตามมาจากความหลากหลายเหล่านี้ ทำให้เกิดการเรียกร้องเรื่องความเสมอภาคของแรงงานขึ้น นอกจากนี้ความหลากหลายไม่ได้เกิดขึ้นจากการเกิดโลกาภิวัตน์แต่เพียงอย่างเดียวหากยังเกิดขึ้นได้จากปัจจัยอื่น ๆ เช่น องค์กรในประเทศต่าง ๆ ต้องการบุคลากรมาทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุไปและบุคลากรที่มีอยู่ในประเทศไม่เพียงพอ ทำให้ต้องสรรหาบุคลากรจากนอกประเทศ การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศนี้ จึงทำให้เกิดองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural Organization) องค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural Employee) ซึ่งอัตลักษณ์ที่มีความหลากหลายมีผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น ความสามารถของบุคลากรในการเข้าใจและตอบรับกับประโยชน์ที่ได้จากวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้องค์กรต่าง ๆ เริ่มมีความหลากหลายขึ้นในองค์กรโดยความหลากหลายในองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 6 มิติ ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางชาติพันธุ์และเชื้อชาติ (Ethnicity and Race Diversity) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) ความหลากหลายทางอายุ (Age Diversity) ความหลากหลายทางความพิการ (Disability Diversity) และความหลากหลายทางเพศสภาพ (Sexual Orientation Diversity) มิติของความหลากหลายที่กล่าวมาข้างต้นนำมาซึ่งผลกระทบต่อการกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ Theodorakopoulos & Budhwar, (2015, p.177-197.) ทำให้องค์กรภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันมีบุคคลที่เป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือ ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ที่สังคมไทยยังเรียกว่า “เพศที่สาม” นั้นปรากฏตัวและแสดงตนในสังคมมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และจำเป็นต้องเข้าใจกับแนวคิดเรื่องเพศที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อนสังคมไทยที่มีการใช้คำศัพท์คำว่า “เพศ” เพียงคำเดียว แต่กินความหมายได้หลายมิติต่างจากการ ใช้คำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่มีอยู่หลาย

คำที่เกี่ยวข้อง เช่น Sex ที่หมายถึงเพศทางร่างกาย Gender ซึ่งมักถูก แปลเป็นภาษาไทยว่า เพศสภาพ เพศภาวะ หรือเพศสภาวะ และ Sexuality หรือ Sexual Orientation ซึ่งจะ หมายถึงเพศในความหมายเกี่ยวกับกามารมณ์ ความรู้สึกดึงดูด อารมณ์ปรารถนาทางเพศหรือความรักใคร่ชอบพอ มักถูกแปลเป็นภาษาไทยว่า เพศวิถี ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะของทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสังคมไทยเปิดกว้าง และยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการพูดถึงกันมากในการแบ่งชนชั้นในสังคม และการกีดกันทางเพศกลายเป็นสิ่งที่สังคมไม่ให้การยอมรับ เทียมเทพ ทั้งศิริ, (2546, หน้า 85-93) ประกอบความก้าวหน้าในทางการแพทย์จะวินิจฉัยผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ว่ามีปัญหาทางจิตก็ต่อเมื่อการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะทำให้ผู้นั้นรู้สึกที่ตนเองมีปัญหาเกิดความเดือดร้อนขัดแย้งในตนเอง หรือต้องการที่จะเปลี่ยนความพึงพอใจของเพศของตน Remaficli , (1985, p. 481-485) ตั้งแต่นั้นมาทำให้ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะจำนวนมากกล้าที่จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ กลุ่มชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ ที่ภาษาอังกฤษเรียกย่อ ๆ ว่า GLBT (Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender/Transsexual) ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า “ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ” นั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก Miller, (1992; Sullivan & Leong, 1995; Halperin, 2000, p. 87-124) จากการสำรวจ สำนะโนประชากรของสหรัฐอเมริกาในปี 1998 พบว่า มีคูสามีภรรยาที่เป็นเพศเดียวกันถึง 1.67 ล้านคน และมีการคาดการณ์ว่าจะมีจำนวนผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ประมาณ 6 – 10% ของประชากรอเมริกัน Cummings & Worley, (2005, p.29-36) ทำให้หลายๆ บริษัทตัวอย่างเช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันโดยขยายการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่นๆ ให้ครอบคลุมคูสมรสที่เป็นเพศเดียวกันด้วย นอกจากนี้ บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คูสมรสซึ่งเป็นเพศเดียวกันไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย Galas, (1996, p. 143-178.) และล่าสุดมีผลการศึกษาพบว่าองค์กรและหน่วยงานภายใต้การดูแลของ ผู้บริหารที่เป็นชาย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) นั้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานโดยภาพรวมสูงองค์การโดยทั่วไปถึง 35% ยิ่งกว่านั้นยังส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและความสามารถในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เป็นชายผู้ที่มีความแตกต่างของ เพศสภาวะ (เกย์) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) สูงกว่าผู้บริหารที่เป็นชายแท้ Snyder, (2006, p.42-53) สอดคล้องกับในสังคมไทยปัจจุบันนี้ ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผยได้แสดงศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และกิจการต่างๆ ที่ทำอยู่จนได้รับการยกย่องและชื่นชมในความสามารถที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนนา รูปแก้ว, (2549, หน้า 213-215.) และในขณะนี้ กลุ่มผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศได้มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิความเสมอภาคและเสรีภาพจากรัฐบาลเพื่อให้มีกฎหมายรับรอง

สิทธิและหน้าที่ในการเป็นคู่ชีวิตเช่นเดียวกับคู่สมรส นั่นก็หมายความว่ากลุ่มผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ สภาวะยังคงมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ การที่จะทำให้กลุ่มผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะรับรู้ถึงความรู้สึกนี้อาจได้มาจากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ ของคนในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง ซึ่งถือว่าเป็นทั้งสภาพแวดล้อมและสังคมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา

คนทุกคนเลือกเกิดไม่ได้ ไม่ว่าจะเราจะเป็นเพศไหนก็ตามทุกคนต้องมีสังคม และจะหลีกเลี่ยงช่วงชีวิตในการทำงานไปไม่ได้ ซึ่งช่วงชีวิตในการทำงานเป็นช่วงชีวิตที่เรียกว่าเป็นก้าวที่สำคัญที่สุดในชีวิตก็ว่าได้เนื่องจากเราจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ มันก็ขึ้นอยู่กับช่วงนี้ ดังนั้นสังคมในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญมาก และสำหรับการทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน จะพบว่ามีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น และการแสดงออกทางเพศค่อนข้างชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากการยอมรับทางสังคม จึงมีความจำเป็นที่องค์การต้องคำนึงถึงการให้โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการแบ่งปันโอกาส สร้างความเจริญ และรังสรรค์สังคมแห่งความสุขอันเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนในสังคมต้องการร่วมกัน โดยความหลากหลายของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นหมายรวมถึง ผู้หญิง ผู้ชาย คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ อันประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ อายุ เชื้อชาติ / สัญชาติ เพศ ความพิการไร้ความสามารถ และความพึงพอใจทางเพศ Robbins, (2005, p.215-222)

และเนื่องจากผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาาระดับสูง จึงสามารถรับรู้และรับทราบถึงความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีว่ายังคงมี กลุ่มคนจำนวนไม่น้อยที่ยังคงปิดกั้นและไม่ยอมรับบุคลากรที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ และมองคนกลุ่มนี้เป็นพวกผิดเพศ จากปัญหาข้างต้นนำมาซึ่งงานวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความแตกต่างทางเพศสภาวะดังกล่าว ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ในการนำมาใช้ประกอบการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาการยอมรับของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในองค์การ ในประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์การ

1.2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หากมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในองค์การ

1.3 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ผู้บริหารองค์การมีความขัดแย้งต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างไร

1.3.2 การจัดการความแตกต่างของเพศภาวะส่งผลต่อกระบวนการสรรหา/คัดเลือกอย่างไร

1.3.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ส่งผลต่อการตัดสินใจในการให้สิทธิของผู้บริหารหรือไม่

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกพื้นที่การศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ในส่วนภายใต้กำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 13 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายใต้กำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี โดยประยุกต์ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการความขัดแย้งในด้านการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะทำให้ทราบถึงการยอมรับและการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงาน ตลอดจนปัจจัยและบริบทต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์การ เพื่อลดความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน ทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์การในปัจจุบัน ซึ่งมีผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.5.1 ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมทางกายแตกต่างจากลักษณะทางเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยหมายรวมถึงชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ ทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลที่มี เพศเดียวกันกับตนเพียงอย่างเดียวหรือเป็นส่วนใหญ่ โดยที่อาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์ทางกาย ต่อกันได้

1.5.2 การจัดการความขัดแย้งในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่ง Robbins S.P.& Judge T.A.,(2013: pp.446-447) รวมทั้งเป็นความแตกต่างหรือความไม่ลงรอยกันอันเกิดจากความคิดความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ เป้าหมาย ผลประโยชน์และทรัพยากรทำให้เกิดการขัดขวางไม่ให้ ฝ่ายตรงข้ามบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง ,(2559, หน้า.195)

1.5.3 การจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กรรวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับ ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนขององศาการสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย Ivancevich & Gilbert, (2000, p.75-92.) และเป็นโอกาสที่จะหาทางขจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด Cornelius, Gooch & Todd, (2000, p.67-78.)

1.5.4 การยอมรับ หมายถึง การเข้าใจ เคารพ และให้โอกาสบุคคลอื่นในการแสดงออกซึ่งตัวตน และความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงการเปิดโอกาสให้กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถดำเนินการไปได้ตามปกติโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ต่อคนกลุ่มใดๆ

1.5.5 ความเท่าเทียม หมายถึง การได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกับคนส่วนใหญ่ในสังคมอยู่อย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ทั้งภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายและ ค่านิยมของสังคม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้

1.6.1 ทราบสถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงานในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์

1.6.2 ทราบถึงปัจจัยหรือบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

1.6.3 ทราบถึงผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในองค์กร



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็นหัวข้อได้ดังนี้

- 2.1 ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 การศึกษาเพศภาวะ/ เพศวิถีในสังคมไทย
- 2.3 สิทธิความเป็นธรรมในสังคม
- 2.4 พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2561)
- 2.5 ความหมายของความขัดแย้ง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 งานวิจัยที่สอดคล้อง
- 2.8 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวความคิดที่ใช้ศึกษา

2.1 ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หรือ HRM เดิมใช้คำว่า “การบริหารงานบุคคล”(Personnel Management) หรือ PM ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้ในอดีตนั้น เป็นคำที่สื่อถึงการดำเนินกิจกรรมพื้นฐานดั้งเดิม กล่าวคือ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวกและการควบคุม การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การรวมพลัง การบำรุงรักษาและการฟื้นจากการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่บุคคล องค์กรและสังคมกำหนดไว้ (Edwin Flippo) นั่นก็คือ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยฯลฯ

ในปัจจุบันความหมายของ “คน” ในองค์การไปไกลกว่านั้นมาก ด้วยถือว่าคนเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ขึ้น หรือในบางองค์การมองไกลกว่านั้นอีกกล่าวคือ

มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” ขึ้นอีกหนึ่งคำต่อมา คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความหมายใกล้เคียงกันเนื่องจากมองคนเป็น “ต้นทุน” แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ ส่งผลให้มีผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ในแง่มุม ต่าง ๆ มีดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 78-84) ได้ให้ความหมายว่าของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการจัดการการใช้และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและส่งต่อความสำเร็จต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความหมายโดยนัยนี้สอดคล้องกับทัศนะของ ประชาญ่า กล้าผจญ และ พอดตา บุตรสุขธิวงศ์ (2550, หน้า ก) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้พวกเขาเหล่านั้น สามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กร

ในขณะที่ บรรพต วิรุณราช (2552, หน้า 151-168.) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไว้อย่างกว้างๆ ว่าการมองในแง่มุมมองที่ลูกจ้างเป็นทรัพยากรมากกว่าผลงานที่ลูกจ้างทำตามใบสั่ง เพราะลูกจ้างเป็นทรัพยากร ดังนั้น นายจ้างจะต้องใช้ลูกจ้างอย่างระมัดระวังและดูแลเอาใจใส่เหมือนทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เงิน, รถ, บ้าน เป็นต้น ซึ่งใช้อย่างระมัดระวังและต้องบำรุงรักษาด้วยในขณะที่ นงนุช วงษ์สุวรรณ CRRU วารสารการวิจัย กาสะลองคำ 191 (2550, หน้า 4) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดัดศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เห็นได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่ทุกองค์กร จำเป็นต้องดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy; Noe; & Premeaux, (1999: p.4) ที่กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยองค์ประกอบการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่ใช้ คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์หาแนวทางปฏิบัติตรวจสอบ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลาและการวางแผนอัตรากำลังคน การเตรียมความพร้อมขององค์กรด้านจำนวนของ พนักงาน กำหนดสถานะภาพขององค์กร และเตรียมข้อมูลก่อนถึงขั้นตอนของการสรรหา รวมถึงหน้าที่อื่นที่ต้องจัดทำ เป็นขั้นตอน การสำรวจความต้องการของทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มี ทักษะความรู้ความสามารถตามความต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อหน่วยงานต้องการ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 78-84).กล่าวว่า เนื่องจากสภาพแวดล้อม โครงสร้างทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันหมดทั้งโลกหรือที่เรียกกันว่าโลกไร้พรมแดน ทำให้เกิดสภาพปัญหาที่สลับซับซ้อน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งกันอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนซึ่งเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการพัฒนาบ้านเมือง จึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการพัฒนาคนจึงเป็นเรื่องที่กระทำยากมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกทำให้ต้องมี การเปลี่ยนทิศทางแนวคิดและวิธีการในการพัฒนาคนให้ไปสู่ระบบการจัดการทันสมัยมากขึ้น

ส่วนในทัศนะของ Andersen, Cobbold, and Lawrie (2002, p.147-153) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กิจกรรมการจัดการและงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและรักษาคุณภาพการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทางซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การสอดคล้องกับ Anderson (2010, p.123-135) ที่ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็น ความสัมพันธ์ของการว่าจ้างและการจัดการพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมกิจกรรมกลยุทธ์การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์การจัดการทุนมนุษย์การจัดการองค์ความรู้การพัฒนาองค์การทรัพยากรมนุษย์ (การวางแผนการสรรหา การเลือกและการจัดการคนเก่ง) การจัดการผลการปฏิบัติงานการพัฒนาและการเรียนรู้ในองค์การการจัดการค่าตอบแทนแรงงานสัมพันธ์และการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากการให้ความหมายด้วยการระบุถึงกิจกรรมของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น ยังมี ผู้ให้ความหมาย ในเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ French, Bell, Zawacki, and Contreras (2007, เข้าถึงได้จาก <http://oup.usa.org>.) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การนำเอาปรัชญานโยบายกระบวนการ และการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญกับการจัดการคนในองค์การ การจัดการคน หรือบางที่เรียกว่า การจัดการบุคคลสมัยใหม่ซึ่งโดยความหมายในเชิงปฏิบัติคือการสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler and Tan (2009, เข้าถึงได้จาก <http://opac.lib.kmitl.ac.th>.) ที่ได้ให้ความหมายเช่นเดียวกันว่า หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะประเด็นการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์การ

จากความหมายของ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดที่กล่าวมาเมื่อสรุปความหมาย ในแง่มุมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับผู้ให้ความหมายในแต่ละคน ซึ่งผู้วิจัยให้ความหมายว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารบุคลากรในองค์การนั้นจะต้องกระทำอย่างเหมาะสม และระมัดระวังอย่างยิ่ง ซึ่งต้องเร่งเห็นถึงความสำคัญต่อบุคคลเปรียบ เสมือนทรัพย์สินขององค์การ เพราะตัวบุคลากรจะเป็นผู้นำเอานโยบาย วิธีการปฏิบัติงานและองค์ความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนา องค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การโดยรวม โดยผ่านกระบวนการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การวิเคราะห์และออกแบบงานการวางแผนกำลังคนการสรรหาการคัดเลือกการ

ฝึกรอบมการพัฒนากการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนการประเมินผลการปฏิบัติงานการธำรงรักษาหลักคุณธรรม (Merit system) โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ประกอบ เนื่องจาก ระบบคุณธรรม เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้การสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ไพโรจน์ อุลิต, (2547, เข้าถึงได้จาก [http://it.ripa.ac.th/.](http://it.ripa.ac.th/)) และเนื่องจากองค์การทุกองค์การทั้งองค์การภาครัฐและเอกชนจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกันก็คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้นั้น องค์การจึงต้องมีปัจจัยในการบริหารองค์การ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่ยอมรับกันว่าปัจจัยสำคัญของการบริหาร มี 4 ประการหรือที่รู้จักกันว่าหลัก 4 M คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาปัจจัยการบริหารองค์การทั้ง 4 ประการนั้นการบริหารจัดการ “ทรัพยากรคนหรือทรัพยากรมนุษย์” มีความสำคัญมาก ด้วยเหตุที่ “ทรัพยากรมนุษย์” นอกจากจะมีความสำคัญในด้านทรัพยากรทางการบริหารแล้ว “ทรัพยากรมนุษย์” ยังมีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานขององค์การนั้น ๆ ตามแนวคิดของ Luther H. Gulick และ LyndallUrwick (POSDCORB) ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรต่างๆในองค์การ ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การ ให้มีประโยชน์ มีมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญในการผลักดัน ให้องค์การมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคตโดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่แต่ละองค์การต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น เนื่องจากได้ตระหนักถึงความสำคัญว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่จะต้องแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์การ เพื่อส่งเสริมและเป็นหลักประกันว่าทุกกิจกรรมขององค์การสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้จัดการและหัวหน้าทุกภาคส่วนทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตน ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ (Every Manager is Human Resource Manager)” เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human capital)” และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระบบคุณธรรมยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่

ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน โดยไม่กีดกัน ฐานะ เพศ ผิวและศาสนา เข้ามาสอบแข่งขัน ตกลงเรื่อง

คำตอบแทน รวมถึงการเสนอหน้าในเรื่องระเบียบและมาตรฐานขององค์การ ประการที่สอง หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม และประการที่สาม คือ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่จะคุ้มครองพนักงานไม่ให้ถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด และประการสุดท้าย คือ หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ ไพโรจน์ อูลิต, (2547, เข้าถึงได้จาก<http://it.ripa.ac.th/>) นอกจากนี้ ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในเรื่องของระบบคุณธรรมแนวใหม่ (Redefined merit principle) ที่ประกอบไปด้วย การสรรหา/ แต่งตั้งระบบเปิด มีการแข่งขันภายในและภายนอกทุกระดับตำแหน่ง, การพิจารณาสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ความมั่นคงในการจ้างงานตามผลงานและการดูแลการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่องของโอกาสและรายได้ และ ความเป็นกลางทางการเมืองในการคุ้มครองระบบคุณธรรม

เป้าหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มี 4 วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

สรรหา คือ หาคณดีคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วยการสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีกต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้าใจความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร โดยการจัดทำ Career Planning ทำIDP หรือจัดทำ Individual Development Plan ทั้งนี้การพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีคำตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง องค์ประกอบที่ใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังคนขององค์การ ล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร และต้องการเมื่อไร และมีปัจจัยใดบ้างเป็นเครื่อง กำหนดการวางแผนกำลังคน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกระบวนการในการพิจารณากำหนดทิศทางและวิเคราะห์ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและไม่หลงทาง พะยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 52-57) ได้สรุปขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

(1) การพิจารณาเป้าหมาย และแผนขององค์การ (Goals and plans of Organization) งานขั้นแรกสำหรับนักวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่องค์การได้กำหนดไว้ศึกษานโยบายสาธารณะ แนวโน้มทางด้านการเมืองสภาวะเศรษฐกิจ สังคมตลอดจนความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคคลที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

(2) การพิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน (Current Human Resource Situation) สํารวจจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ โดยจำแนกออกตามประเภทต่างๆ เช่น ตาม ลักษณะของงาน ตามแผนก ตามอายุ ตามระดับการศึกษา เป็นต้น

(3) การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Forecast) ในขั้นนี้ นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์การต้องการ พร้อมทั้งจำนวนและ ประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ ในขั้นนี้จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การ โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริง ๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์การทั้งหมดก็จะสามารถรู้ว่างค์การต้องจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และ ในระยะเวลาใด

(4) การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Implementation Programs) หลังจากได้มีการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์เป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงกำหนดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น แผนการสรรหาพนักงาน แผนการคัดเลือกและบรรจุพนักงาน แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนการ โอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และพัฒนา เป็นต้น

(5) การตรวจสอบและการปรับปรุง (Audit and Adjustment) ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบ ความเหมาะสมและความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบแผนต่าง ๆ การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การเปลี่ยนแปลงแผนทรัพยากรมนุษย์ และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแผนขององค์การ การจัดทำดัชนีแรงงานที่ทันสมัยควรได้รับการพิจารณาศึกษา ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นสิ่งสำคัญของการวางแผน

2) การสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคล การชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเข้ามาสู่องค์การ โดยให้เกิดความสนใจมา สมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการกับองค์การ เพื่อองค์การจะได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการในการหาวิธีการกลั่นกรองที่เป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการ ตัดสินใจเลือกบุคคลที่เชื่อถือว่าจะให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด รวมทั้งให้เกิดความยุติธรรม ในการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นวิธีการที่จะให้ได้บุคลากรมาร่วมงาน จึงถือเป็น ขั้นตอนที่สำคัญที่สุดทั้งนี้เพราะการได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาทำงาน ก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การแต่ละองค์การจึงต้องให้ความสนใจในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากแหล่งต่าง ๆ โดยทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับ องค์การได้อย่างเหมาะสม

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ปรับทัศนคติในการทำงาน และให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดนัย เทียนพุด (2545, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบัน เท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกันคือ การฝึกอบรม (training) การศึกษา (education) และการพัฒนา (development) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร มี 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- (1) การสำรวจความต้องการ
- (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร
- (3) การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร
- (4) การดำเนินการพัฒนา

(5) การประเมินผล

นอกจากนี้รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีรูปแบบที่หลากหลายในการพัฒนาการเลือกใช้รูปแบบใด กับบุคคลกรระดับใด ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มากที่สุด รูปแบบที่สำคัญได้แก่

- (1) การศึกษาในสถาบันการศึกษา
- (2) การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
- (3) การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
- (4) การสอนแนะนำงาน
- (5) การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
- (6) การประชุมสัมมนา
- (7) การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
- (8) การมอบหมายภารกิจใหม่ๆ
- (9) การเลื่อนตำแหน่ง
- (10) กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

4) การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์กำหนดค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

การบริหารค่าตอบแทนถือเป็นกลไกสำคัญในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กร นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นคำกว้าง ๆ หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่าย เป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งจ่ายทางตรงและทางอ้อมเป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของ การบริหารค่าตอบแทนว่า หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่พนักงาน

ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน จึงมีความหมายรวมถึงค่าจ้างเงินเดือน ผลประโยชน์และบริการ และค่าตอบแทนทางสังคม

5) สวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรที่องค์การจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจ่ายเป็นเงินสด สิ่งของ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ ที่องค์การออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น

สวัสดิการเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์หรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งนอกเหนือจากค่าจ้าง ที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์สมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์การมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์การ ฌ็อง-ฌัก อ็องรี (2547, หน้า 238-245)

6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่ยุทธศาสตร์จัดทำขึ้นมา เพื่อหาคุณค่าของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติงานอันได้แก่ การกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ (Systematic Process) ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัด คุณค่าของบุคลากร ในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและ เหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์การหรือไม่ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากร ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป และ ฌ็อง-ฌัก อ็องรี (2547, หน้า 194-204) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้

(1) ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเพียงใด

(2) ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา ฝึกอบรม หรือปรับย้ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ใช้ประกอบการพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะ แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการพิจารณาความดีความชอบของ บุคลากร

(4) ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ว่าบุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบใด

(5) ใช้ประกอบการจัดบันทึกข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกบันทึกลงในทะเบียนประวัติของบุคคล เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการ

(6) ใช้ประกอบในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณธรรม และการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีและเสริมสร้างศักยภาพโดยรวมขององค์กร

อนึ่ง ผลลัพธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีผลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรภายใน องค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ องค์กรในอนาคต ผู้ที่มีหน้าที่ทำการประเมินผลสมควรต้องมีความเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในหลักการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ว่ามีข้อดี ข้อเสีย และขอบเขตอย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละชนิดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาตามความ เหมาะสม เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมินทุกคน

(3) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน มิใช่การประเมินค่าบุคคล ดังนั้นผู้ทำการประเมินต้องให้ความสนใจกับคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละงานและผลลัพธ์ที่ได้เป็นสำคัญ

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้างานทุกคน ตลอดจนบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

(5) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีทั้งความเที่ยงตรง (Validity) และมีความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย

(6) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลลัพธ์ของการประเมิน (Feedback) แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ถูกประเมินได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ และสมควรต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

7) การพ้นออกจากงาน

การพ้นออกจากงาน หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุหรือการต้องออกจากงานที่มีใช้การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กฎหมาย สาธร (2517, หน้า 453) ได้ให้ความหมายของการให้พ้นจากงานไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากการงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป และกฎหมาย สาธร ได้ระบุสาเหตุสำคัญในการพ้นจากงาน มีดังต่อไปนี้

- ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
- ปัญหาด้านวินัย
- หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน
- เกษียณอายุ
- พนักงาน/เจ้าหน้าที่กระทำความผิดอย่างหนัก

ดังนั้นการให้พ้นจากงานของบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานพ้นจากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากหน่วยงานที่สังกัดอันมีสาเหตุที่แตกต่างกันไปมีทั้งสมัครใจและไม่สมัครใจ พ้นจากการทำงานชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ดังนั้นองค์การและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงบุคคลที่ทำงานกับองค์การจนครบเกษียณ หรือจำเป็นต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงโดยการจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วยังเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างทรัพยากรบุคคลกับองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานหรือบริหารคนที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การด้วย ซึ่งการบริหารคนไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากปัจจุบัน เป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดนในสังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมแบบเปิด มีการเปิดกว้างต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศสภาวะมากขึ้นกว่าในอดีตซึ่งความเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในปัจจุบันที่ผ่านพัฒนาการทางสังคมจนเรามีความหลากหลายของเพศมากกว่าเพศโดยกำเนิดที่แบ่งแยกแค่เพศชายและเพศหญิง ความหลากหลายทางเพศสภาวะ ไม่ว่าจะเป็น ชายรักชาย หญิงรักหญิง เกย์ทอมดี้ กระเทย สาวประเภทสอง คนข้ามเพศ เลสเบี้ยน เพศไร้กรอบ ฯลฯ ดังนั้นเราจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิความเป็นธรรมในสังคม เพื่อมุ่งไปสู่ความเสมอภาคของบุคลากรแต่ละบุคคล

2.2 การศึกษาเพศภาวะ/ เพศวิถีในสังคมไทย

การศึกษาเรื่องเพศในสังคมไทย เป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่และยังมีการศึกษาน้อย ส่วนการศึกษาที่มีอยู่ก็เป็นการนำเอาแนวคิดทฤษฎีตะวันตกมาอธิบาย โดยเชื่อว่าเพศภาวะและเพศวิถีเป็นสิ่งสากลหรือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มนุษย์มีร่วมกัน ทำให้การทำความเข้าใจเรื่องการแสดงออก พฤติกรรม การ

ปฏิบัติ การแสดงอารมณ์ปรารถนาทางเพศในสังคมไทยถูกประเมินจากวิธีคิดตะวันตก โดยเฉพาะในการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยา และเพศศาสตร์ที่บ่งชี้ว่าเพศภาวะและเพศวิถีแบบชายหญิงเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนเพศภาวะและเพศวิถีของคนข้ามเพศและรักเพศเดียวกันเป็นความเบี่ยงเบน ผิดธรรมชาติ หรือเป็นอาการป่วยทางจิต หากย้อนกลับไปดูวิธีการศึกษาเรื่องเพศในสังคมไทยในช่วง 60-70 ปีที่ผ่านมา จะพบว่าความรู้วิทยาศาสตร์มีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างวาทกรรมเรื่องเพศ รวมทั้งอำนาจรัฐในช่วงจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้นำวิธีคิดแบบตะวันตกมาควบคุมการแสดงบทบาททางเพศของพลเมือง ซึ่งนักวิชาการบางคนเรียกว่าการเป็นอาณานิคมตะวันตกในเชิงความคิด Reynolds, (1999, p.226-248.) เช่น มีการแยกความเป็นหญิงและความเป็นชายโดยกำหนดคำเรียกชื่อ การแต่งกาย และกิจกรรมยามที่เหมาะสม การแสดงออกทางเพศที่ไม่ตรงตามเพศสรีระจะถูกมองว่าเป็นสิ่งไม่ดี ทำลายวัฒนธรรม นำอายุ หรือเป็นความเสื่อมเสีย สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้วิธีคิดเรื่องเพศในสังคมไทยเปลี่ยนไป Jackson, (2011, p.4.)

Jackson (1999, p.325-348.) อธิบายว่า วัฒนธรรมทางเพศในสังคมไทยสมัยใหม่ได้รับอิทธิพลความคิดจากตะวันตก ทำให้การศึกษาเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีในสังคมไทยมีความซับซ้อน เพราะวิธีคิดเรื่องเพศที่มีมาก่อนถูกหลอมรวมและปิดกั้นจากวิธีคิดเรื่องเพศแบบวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ การอธิบายตัวตนของมนุษย์ในวัฒนธรรมไทยก่อนยุคสมัยใหม่ จะจัดประเภทและให้ความหมายโดยอาศัยรูปลักษณ์ภายนอก เช่น เป็น เพศมนุษย์ เป็นเพศเทวดาคำว่า “เพศ” หรือ “เพท” ในสังคมไทย แต่เดิมไม่ใช่เรื่องเช็กส์หรือเพศสัมพันธ์ แต่เป็นการบ่งบอกถึง “รูปร่างลักษณะ” หรือ “การแสดงอาการ” เพศในความหมายนี้จึงเกี่ยวกับการแสดงออกในเชิงวัตถุวิสัย มองเห็นได้ สัมผัสได้ด้วยสายตา ดังนั้น การแยกบุคคลตามเพศชาย เพศหญิง เพศกะเทย จึงเป็นการแยกตามรูปร่างลักษณะและการแสดงอาการที่มองเห็นจากภายนอก การแยกแบบนี้ไม่ได้คำนึงถึงอารมณ์ปรารถนาหรือความต้องการทางเพศ เพราะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น อารมณ์ทางเพศ หรือเพศวิถีจึงไม่ใช่เรื่องสำคัญในวัฒนธรรมไทย

สังคมไทยจัดวางตำแหน่งแห่งที่ของบุคคลตามการแสดงบทบาท และแยกการแสดงออกทางเพศตามรูปลักษณ์อาการ (เพศ) อย่างไรก็ตาม ในยุคสมัยใหม่ที่ไทยรับวิธีคิดแบบตะวันตกมาใช้ คำว่า “เพศ” ค่อย ๆ กลายเป็นเรื่องของอวัยวะเพศ อารมณ์เพศ และการมีเพศสัมพันธ์ ความหมายทางเพศที่เคยใช้อธิบายรูปลักษณ์อาการและการแสดงออกในเชิงสังคม ค่อย ๆ เปลี่ยนไปเป็นการอธิบายตัวตนทางเพศในเชิงชีววิทยาและจิตวิทยา อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนความหมายของคำว่า “เพศ” ในสังคมไทยยังไม่มีการศึกษาที่ทำให้เข้าใจการคลี่คลายวิธีคิดเรื่องเพศ ยกเว้นข้อสังเกตจาก Jackson (1999, p.325-348) ซึ่งชี้ว่าวิชาเพศศึกษา (sexology) ในช่วงทศวรรษ 1960-1970 เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างวาทกรรมเรื่องเพศแบบตะวันตก และคำว่า “เพศ” ก็เปลี่ยนไปเป็นนิยามเชิงวิทยาศาสตร์ ที่สำคัญคือวิชาเพศศึกษาได้ตัดสินว่าอะไรคือปัญหาทางเพศ อะไรคือเพศที่ถูกต้อง อะไรคือเพศที่ผิดปกติ วาทกรรมเรื่อง “รักร่วมเพศ” จึงถูกสร้างขึ้นมาในฐานะเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดี หรือ “เบี่ยงเบน” ผลที่

ตามมาก็คือ คนไทยเริ่มตัดสินการแสดงออกทางเพศจากความรู้วิทยาศาสตร์ ลักษณะอาการแบบกะเทยในสังคมไทยจึงถูกมองในเชิงลบและกลายเป็นพฤติกรรมที่ “ผิดปกติ” และเลยเถิดไปถึงการเป็นปัญหาสังคม หรือทำลายวัฒนธรรมอันดีงาม

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่นักวิชาการหลายคนมองว่าเป็นบ่อเกิดของการแบ่งแยกเพศภาวะและเพศวิถีในสังคมไทย หรือเป็นการทำให้อารมณ์ปรารถนาทางเพศเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรม อย่างไรก็ตาม มีความเข้าใจผิดในกรณีนี้ เมื่อนักวิชาการบางคนเชื่อว่าวิธีคิดเรื่องเพศในช่วงเวลานี้คือวิธีคิดดั้งเดิมของคนไทย ซึ่งส่งผลให้การศึกษาเรื่องเพศในสังคมไทยขาดการมองในเชิงประวัติศาสตร์ บริบททางสังคม การเมือง วัฒนธรรม และความเชื่อ การศึกษาเพศกระแสหลักจึงตกอยู่ใต้วาทกรรมทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ จิตเวชศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ จึงไม่น่าแปลกใจหากพบเห็นสำเนียงของการตำหนิ ดูแคลน และรังเกียจบุคคลที่มีพฤติกรรมข้ามเพศและรักเพศเดียวกันปรากฏอยู่ในสื่อและสถาบันทางสังคม

Jackson (1999, p.325-348.) ชี้ว่าวิชาเพศศึกษาได้สร้างจารีตของการดูหมิ่นเหยียดหยามเพศที่ไม่ใช่ชายหญิง ซึ่งไม่ต่างกับวิธีคิดของตะวันตกที่ไม่ยอมรับพฤติกรรมโฮโมเซ็กชวลและพฤติกรรมข้ามเพศ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำความเข้าใจว่าเพศศึกษาของไทยเป็นผลผลิตเดียวกับวิธีคิดเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีในเชิงวิทยาศาสตร์ที่แพร่หลายอยู่ในสังคมตะวันตก

จากผลผลิตดังกล่าว ทำให้การมองพฤติกรรมข้ามเพศและรักเพศเดียวกันในสังคมไทย ตกอยู่ใต้แนวคิดทฤษฎีเพศภาวะและเพศวิถีที่มีการจัดแบ่งรักต่างเพศ และรักเพศเดียวกันออกเป็นคู่ตรงข้าม ดังนั้น นักวิชาการที่ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับเกย์ กะเทย ทอมดี้ เลสเบี้ยน และสาวประเภทสองจึงติดอยู่ในฐานคิดแบบตะวันตก โดยมีแนวในการวิเคราะห์เป็นสองแนว คือ 1) แนวที่ตอกย้ำปัญหาสังคมและพฤติกรรมเบี่ยงเบน โดยเชื่อว่าพฤติกรรมข้ามเพศและรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งที่เสื่อมเสีย หรือเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับสุขภาวะทางเพศที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและควบคุมพฤติกรรมเบี่ยงเบน เช่นมองว่าพฤติกรรม “รักร่วมเพศ” เป็นสาเหตุของการแพร่เชื้อเอชไอวี/เอดส์ และ 2) แนวที่ทำความเข้าใจวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของเกย์ กะเทย ทอมดี้ ฯลฯ เพื่อที่จะบอกว่าคนเหล่านี้ไม่ผิดปกติและเรียกร้องให้สังคมยอมรับ การศึกษาดังกล่าวนี้อาจมีเป้าหมายไม่เหมือนกัน แต่ก็อาศัยความคิดเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีแบบวิทยาศาสตร์เป็นจุดอ้างอิงในการวิเคราะห์ โดยปราศจากการตั้งคำถามว่าอะไรคือวิธีคิดเรื่องเพศในสังคมไทย และพฤติกรรมข้ามเพศและรักเพศเดียวกันเคยปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมไทยในลักษณะใดบ้าง

ในการศึกษาของ Jackson (2001, p.405-424.) ตั้งข้อสังเกตว่าการศึกษาเกย์ กะเทยในสังคมไทยมักจะตกอยู่ในการสร้างสูตรสำเร็จ โดยมองว่าอัตลักษณ์เกย์ในสังคมไทยเป็นการเลียนแบบอัตลักษณ์เกย์ในโลกตะวันตกเพราะอิทธิพลของโลกาภิวัตน์และมองว่ากะเทยเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย การอธิบายในแนวนี้อาจมองข้ามความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของการแสดงออกทางเพศข้อสังเกตนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาพฤติกรรมข้ามเพศและรักเพศเดียวกันในสังคมไทย

ได้นำความคิดเรื่อง Homosexuality และ Transgenderism มาเป็นกรอบคิดหลักที่จะสร้างความรู้เกี่ยวกับเกย์ กะเทย

เลสเบี้ยนในสังคมไทย Jackson (2001 p.405-424.) ยังกล่าวว่าการทำความเข้าใจการแสดงออกทางเพศในสังคมไทย ไม่สามารถนำเอาวิธีคิดเรื่องเพศวิถีแบบตะวันตกมาใช้ได้แบบตรงไปตรงมา เพราะการแสดงอารมณ์ความปรารถนาทางเพศในวัฒนธรรมไทยไม่ได้ถูกจัดประเภทเป็นรักต่างเพศหรือรักเพศเดียวกัน แต่อารมณ์ทางเพศจะเกิดขึ้นกับใครก็ได้

ความพยายามที่จะจัดประเภทหรือสร้างนิยามให้กับอารมณ์ปรารถนาทางเพศระหว่างคนเพศเดียวกันในสังคมไทย จะเกิดขึ้นในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเรื่องเพศ โดยอิทธิพลของวิชาเพศศึกษาและความรู้แบบตะวันตก คำว่า “เกย์” ในสังคมไทยจึงหยิบยืมมาจากตะวันตกเพื่อใช้เรียกผู้ชายที่รักเพศเดียวกัน ซึ่งในระยะแรก ๆ ผู้ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายจะถูกนิยามว่า “กะเทยประเภทที่สอง” เพื่อให้แตกต่างจากกะเทยที่แต่งตัวและแสดงกิริยาอาการเป็นหญิง อาจกล่าวได้ว่า เมื่ออารมณ์ปรารถนาทางเพศกลายเป็นอัตลักษณ์ที่ต้องการยืนยันความชัดเจน ทำให้พฤติกรรมรักเพศเดียวกันระหว่างชายกับชายกลายเป็นสิ่งแปลกแยกเพราะไม่มีคำเรียกสิ่งนี้ต่างไปจากการสร้างคำเรียกเพศที่หมายถึงลักษณะอาการภายนอก ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย เพศกะเทย การเปลี่ยนแปลงในกรณีคำเรียกลักษณะอาการภายนอก คือ การเปลี่ยนจากการเป็นเรื่องทางกายภาพและบทบาททางสังคม ไปสู่การเป็นเรื่องของชีววิทยาและจิตวิทยา ผู้ชาย ผู้หญิง และกะเทยจึงกลายเป็นตัวตนที่ประกอบด้วยเพศสรีระและการแสดงบทบาทตามอวัยวะเพศ การให้ความสำคัญกับเพศสรีระมากขึ้นส่งผลให้กะเทยค่อย ๆ แยกออกจากสังคมมากขึ้น เช่นเดียวกับความเป็นหญิงและความเป็นชายจะผูกติดกับเพศสรีระและกลายเป็นบรรทัดฐานของการสร้างเพศภาวะสมัยใหม่ในสังคมไทย

ดังนั้นเราจึงต้องทำความเข้าใจกับแนวคิดเรื่องเพศที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อนในบริบทของสังคมไทยที่มีการใช้คำศัพท์คำว่า “เพศ” เพียงคำเดียว แต่กินความหมายได้หลายมิติ ซึ่งต่างจากการใช้คำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่มีอยู่หลายคำที่เกี่ยวข้อง เช่น Sex ที่หมายถึงเพศทางร่างกาย Gender ซึ่งมักถูกแปลเป็นภาษาไทยว่า เพศสภาพ เพศภาวะ หรือเพศสภาวะ และ Sexuality หรือ Sexual Orientation ซึ่งจะหมายถึงเพศในความหมายเกี่ยวกับกามอารมณ์ ความรู้สึกดึงดูดอารมณ์ปรารถนาทางเพศหรือความรักใคร่ชอบพอ มักถูกแปลเป็นภาษาไทยว่า เพศวิถี

แนวคิดเรื่องเพศ

แนวคิดเรื่องเพศประกอบไปด้วย 3 มิติที่ต้องพิจารณาร่วมกัน ได้แก่ เพศทางร่างกายสรีระ (Sex) เพศที่เป็นบทบาททางสังคม (Gender) และเพศในทางกามอารมณ์ เพศสัมพันธ์ และอารมณ์ความรู้สึก (Sexuality, Sexual Orientation)

1) เพศสรีระ (Sex) หรือมักใช้คำว่าเพศโดยกำเนิด หมายถึง อวัยวะเพศ ลักษณะเพศทางกายภาพที่มองเห็นจากภายนอก และเพศที่ถูกระบุทางพันธุกรรมหรือโครโมโซม เช่น คนที่เกิดมามีอวัยวะเพศชาย หรือโครโมโซม XY หรือคนที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิง หรือมีโครโมโซม XX เพศสรีระมักถูกใช้เป็นตัวกำหนดเพศที่ถูกรับรองในทางกฎหมายหรือถูกรับรองอย่างเป็นทางการโดยระบบของรัฐ เช่นในประเทศไทย เด็กที่เกิดมามีอวัยวะเพศชาย จะได้รับการจดทะเบียนการเกิดเป็นเพศชาย และได้รับคำแนะนำว่า เด็กชาย เด็กที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิงย่อมได้รับคำแนะนำว่าเด็กหญิง ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติที่รัฐกำหนดอย่างไรก็ตาม โดยธรรมชาติแล้วนั้น ยังมีบุคคลที่เกิดมามีอวัยวะเพศหรือมีลักษณะทางกายภาพ หรือพันธุกรรมที่ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นเพศใดเพศหนึ่ง หรือที่เรียกว่า Intersex จากการบันทึกทางสถิติของ Intersex Society of North America เด็กที่เกิดมาแล้วมีลักษณะของ Intersex มีประมาณ 1 คน ต่อเด็กที่เกิด 1,000 – 2,000 คนต่อ 1 การเกิดขึ้นของบุคคลที่เป็น Intersex แสดงให้เห็นว่าแม้แต่เพศทางสรีระที่เกิดโดยธรรมชาตินั้น ก็ไม่ได้มีแค่สองเพศเท่านั้น แต่ยังมี ความหลากหลายทางเพศสรีระอื่น ๆ หลากหลายรูปแบบที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในหลาย ๆ ประเทศจึงมีการปกป้องสิทธิของเด็กที่เป็น Intersex โดยไม่ทำการผ่าตัดเปลี่ยนแปลงอวัยวะเพศของเด็ก แต่รอให้เด็กเติบโตพอที่จะรับรู้และเลือกเพศที่ตนเองต้องการจะเป็น ดังเช่น ในเยอรมนีมีการออกกฎหมายให้เด็กแรกเกิดที่ยังไม่สามารถระบุเพศได้รับการจดทะเบียนการเกิดในเพศ “X” จนกว่าเด็กจะเติบโตและสามารถตัดสินใจเลือกเพศของตนเองได้

2) เพศภาวะหรือเพศสภาพ (Gender) หมายถึง บทบาทความเป็นเพศที่ถูกกำหนดและประกอบสร้างขึ้นจากขนบธรรมเนียม ประเพณี โครงสร้างอำนาจ และกลไกทางสังคมต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อการนิยามตนเองหรือ อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) และการแสดงบทบาททางเพศ หรือตัวตนทางเพศของบุคคลในสังคมเช่น การแสดงบทบาทความเป็นหญิง หรือความเป็นชาย หรือความเป็นเพศอื่น ๆ ในสังคมของบุคคล เพศสภาพเป็นผลลัพธ์จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่เชื่อมโยงกับทัศนคติ ความเชื่อ วัฒนธรรม ค่านิยมขนบธรรมเนียม ประเพณี ซึ่งไม่มีสถานะตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย ตามความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม และไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับเพศสรีระหรือเพศกำเนิดก็ได้ อย่างไรก็ตาม ในสังคมที่มีการควบคุมบทบาททางเพศสภาพและบรรทัดฐานความเป็นหญิง ความเป็นชาย (Gender Norm) สูง บุคคลอาจจะไม่สามารถแสดงออกความเป็นเพศของตนเองได้อย่างเต็มที่ และจำเป็นต้องแสดงออกบทบาททางเพศตามที่สังคมกำหนด เช่น เกิดเป็นผู้หญิงต้องเรียบร้อย ต้องใส่กระโปรง เป็นผู้ชายต้องเข้มแข็ง เป็นผู้นำ ไม่ร้องไห้ เป็นต้น การควบคุมบทบาททางเพศสภาพเหล่านี้ส่งผลทำให้คนกลุ่มหนึ่งที่แสดงออกผิดแผกไปจากบรรทัดฐานทางสังคมถูกตีตราทำให้เป็นกลุ่มชายขอบ (Marginalized Group)

บุคคลที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิดนั้นหมายถึงบุคคลที่เกิดมาเป็นเพศกำเนิดหนึ่งแต่นิยามตนเอง หรือแสดงออกแตกต่างออกไป ไม่สอดคล้องกับเพศกำเนิด ซึ่งในภาษาอังกฤษเรียกว่า

Transgender หรือคนข้ามเพศ คนข้ามเพศกำหนดนิยามตนเองหรือมีสำนึกรู้ว่าตนเองมีเพศสภาพที่แตกต่างจากเพศสรีระ และบทบาททางเพศที่สังคมกำหนด โดยแบ่งออกเป็นบุคคลที่เกิดมามีอวัยวะเพศชายแต่นิยามตนเองและแสดงออกเป็นผู้หญิง (Male - to - female) ในภาษาไทยเรียกว่า ผู้หญิงข้ามเพศ และบุคคลที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิงแต่แสดงออกหรือนิยามตนเองว่าเป็นผู้ชาย (Female - to - male) ในภาษาไทยเรียกว่าผู้ชายข้ามเพศ (การกำหนดคำเรียกนั้นจะยึดเพศที่บุคคลนั้นต้องการจะเป็นเป็นหลัก) ในกลุ่มคนข้ามเพศยังมีความหลากหลาย

3) เพศวิถี (Sexuality) หมายถึง วิธีชีวิตทางเพศในทางกามารมณ์ และในด้านความรักความรู้สึก ซึ่งรวมถึงรสนิยมทางเพศ ความรู้สึกดึงดูด ความปรารถนาทางเพศ ความรู้สึกรักใคร่ชอบพอ หรือพฤติกรรมในความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้

การรักเพศตรงข้าม (Heterosexuality) หมายถึงการที่บุคคลรักใคร่ชอบพอ ฟังพอใจ หรือมีความรู้สึกดึงดูดทางเพศต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศที่ตรงข้ามกับตนเอง เช่น ความรักระหว่างชายกับหญิง

การรักเพศเดียวกัน (Homosexuality) หมายถึงการที่บุคคลรักใคร่ชอบพอ ฟังพอใจ หรือมีความรู้สึกดึงดูดทางเพศต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศแบบเดียวกับตนเอง

การรักสองเพศ (Bisexuality) การที่บุคคลรักใคร่ชอบพอ ฟังพอใจ หรือมีความรู้สึกดึงดูดทางเพศต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศที่ตรงข้ามกับตนเอง และบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศแบบเดียวกับตนเอง (ทั้งนี้ไม่ได้หมายถึงการรักหรือมีความสัมพันธ์กับคน 2 คนในเวลาเดียวกัน) นอกจากนี้ในสังคมปัจจุบันยังมีการนิยามบุคคลที่ระบุว่าตนเองไม่ได้รัก ไม่ได้ชอบเพศใด ๆ หรือไม่ได้ชอบบุคคลแบบหนึ่งแบบใดเลย ในภาษาอังกฤษเรียกว่า Asexual และบุคคลระบุว่าตนเองรักและฟังพอใจบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ ทั้งเพศสรีระ เพศสภาพ และเพศวิถี ในภาษาอังกฤษเรียกบุคคลกลุ่มนี้ว่า Pansexual การทำความเข้าใจต่อความซับซ้อนของมิติต่าง ๆ ของ “เพศ” เป็นสิ่งสำคัญเพื่อทำความเข้าใจความหลากหลายทางเพศ และ อัตลักษณ์ทางเพศของผู้คนในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการนิยามตัวตนใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ความเป็นเพศทั้ง 3 มิติแสดงให้เห็นว่า “เพศ” ไม่ได้มีเพียงสองรูปแบบ เพียงแค่ชายและหญิงอย่างที่เคยเข้าใจกัน แต่ “เพศ” เป็นสถานะหรือภาวะที่ไม่ตายตัว ลื่นไหล และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งในระดับปัจเจกหรือการแสดงออกหรือนิยามตนเองของบุคคล และในระดับสังคม เพศของบุคคลไม่ได้ถูกกำหนดและควบคุมโดยเพศสรีระหรือโครโมโซม แต่เป็นสิ่งที่บุคคลพึงแสดงออกตามความต้องการ ความฟังพอใจ ตามสิทธิและเสรีภาพในชีวิต และความเป็นส่วนตัวของบุคคลนั้น

ในสังคมไทยปัจจุบัน บุคคลมีเป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศหรือที่สังคมไทยยังเรียกว่า “เพศที่สาม” นั้นปรากฏตัวและแสดงตนในสังคมมากขึ้น และได้มีการนำศัพท์ภาษาอังกฤษบางคำ

มาใช้ในการนิยามตัวตนในภาษาไทยมากขึ้น เช่น gay, lesbian, bisexual, transgender และ intersex โดยมีการปรับความหมายให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรม ยกตัวอย่างเช่น

เกย์ ในประเทศไทย หมายถึง ผู้ชายที่รักผู้ชายเท่านั้น ผู้หญิงที่รักเพศเดียวกันจะไม่ถูกเรียกว่าเกย์แต่จะเรียกว่า ทอมดี้หรือ เลส (เลสเบียน) แทน ขึ้นอยู่กับอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศของบุคคลผู้นั้น

เลส หรือ เลสเบียน หมายถึง ผู้หญิงที่มีลักษณะการแสดงออกทางเพศไม่ต่างจากผู้หญิงทั่วไป และชอบเพศหญิงเหมือนกัน เป็นคำที่มีการใช้บ้าง แต่ไม่ค่อยได้รับความนิยมจากหญิงรักหญิงในประเทศไทย

ทอม มาจาก tomboy ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะเหมือนผู้ชาย แต่งกายเหมือนผู้ชายและชอบเพศหญิงด้วยกัน

ดี้มาจาก lady ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะหรือการแสดงออกที่เป็นหญิงและชอบผู้หญิงด้วยกัน

ชายรักชาย หมายถึง ผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน ถือเป็นคำที่เป็นที่นิยมและสุภาพสำหรับชายที่เป็นเกย์

หญิงรักหญิง หมายถึง ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน เป็นคำที่นิยม และสุภาพแทนคำว่า เลสเบียนทอมและดี้

ไบ มาจาก bisexual เป็นคำที่ใช้เรียกคนรักสองเพศอย่างไม่เป็นทางการ และใช้ในบริบทเดียวกันกับในภาษาอังกฤษ ในปัจจุบันในประเทศไทยมีคนไทยจำนวนน้อยมากที่เปิดเผยตนเองว่าเป็นคนรักสองเพศ

คนข้ามเพศ หรือ ทีจี (Transgender) หมายถึงคนที่ข้ามเพศจากชายเป็นหญิง หรือหญิงเป็นชาย

หญิงข้ามเพศ มาจากคำว่า transwoman ในภาษาอังกฤษ ใช้เรียกคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายที่กำลังอยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศ หรือได้แปลงเพศเป็นหญิงแล้ว

ชายข้ามเพศ มาจากคำว่า transman ในภาษาอังกฤษ ใช้เรียกคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายที่กำลังอยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศ หรือได้แปลงเพศเป็นชายแล้ว

กะเทย หมายถึง คนที่เกิดมาเป็นชายโดยกำเนิด แต่มีลักษณะภายนอก การแสดงออก และพฤติกรรมที่เหมือนผู้หญิง คำนี้มีที่มาจากประวัติศาสตร์และการแพทย์ แต่เดิมใช้เรียกผู้มีจิตใจเป็นเพศตรงข้ามทั้งจากชายเป็นหญิงและจากหญิงเป็นชาย แต่ในปัจจุบันใช้เรียกเฉพาะคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงเท่านั้น คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงบางคนโดยเฉพาะคนที่ต้องการแปลงเพศไม่นิยมคำนี้เท่าใดนัก แต่บางคนก็ยอมรับความหมายของคำว่า “กะเทย” ที่สื่อถึง อัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ใช่ชาย ไม่ใช่หญิง และอยู่ตรงกลางระหว่างความเป็นชายและความเป็นหญิง

สาวประเภทสอง หมายถึง ผู้หญิงประเภทที่สอง มักใช้เรียกกะเทยและคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงที่มีลักษณะการแสดงออกคล้ายกับเพศหญิง แต่เป็นคำเรียกที่แบ่งแยกชนชั้นระหว่างผู้หญิงที่เป็นหญิงตามเพศกำเนิดและผู้หญิงข้ามเพศจากการแปลงเพศ

ตุ๊ด มาจากภาพยนตร์เรื่อง Tootsie นำแสดงโดยดัสตินฮอฟแมน เป็นคำเรียกที่ใช้เหมือนกับคำว่า fag หรือ faggot ในภาษาอังกฤษ มีความหมายในลักษณะดูถูกเหยียดหยาม หรือเป็นคำตำหนิต่อชายที่เป็นเกย์ เป็นกะเทย และคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง แต่อาจได้รับการยอมรับจากคนรุ่นใหม่และมีการใช้อย่างแพร่หลายอย่างไรก็ตามควรหลีกเลี่ยงการใช้คำนี้

เพศที่สาม หมายถึง คนที่อยู่ในกลุ่มความหลากหลายทางเพศ เป็นคำที่ใช้เรียกรวมทุกกลุ่มที่คนรักต่างเพศ หรือไม่ใช่ชายหญิงทั่วไป คำนี้ไม่เป็นที่ยอมรับในกลุ่มความหลากหลายทางเพศเนื่องจากมีความหมายสื่อถึงชนชั้นทางเพศ (ใครเป็นเพศที่หนึ่ง ใครเป็นเพศที่สอง) จึงเป็นคำที่ไม่ควรใช้

ความหมายของพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ

ความหมายของพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศหรือรักร่วมเพศ ได้มีบุคคลให้ความหมายแตกต่างกันไป ดังนั้นพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ หมายถึง การที่มีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหรือส่วนใหญ่ โดยอาจจะมีความสัมพันธ์ทางกายต่อกันก็ได้ และการจะวินิจฉัยว่าบุคคลใดเป็นรักร่วมเพศนั้น ไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าเป็นความผิดปกติทางจิตหรือไม่ World Health Organization, (1978, p.550)

พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่เป็นแบบแผนระยะยาวของการมีความพึงพอใจทางเพศที่ไม่สามารถกระตุ้นเร้าทางเพศได้ด้วยเพศตรงกันข้าม แต่อารมณ์ความรู้สึกและความสนใจทางเพศจะสามารถกระตุ้นได้ด้วยบุคคลเพศเดียวกัน Kaplan & Sadock, (1981, p.550)

ปัญหาในการให้ความหมายของการเป็นรักร่วมเพศหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศว่าความหมายของการรักร่วมเพศนั้น ยังไม่เป็นที่ตกลงกันได้ไม่แน่ชัด ส่วนใหญ่จะมีบุคคลที่ให้ความหมายในเชิงปฏิบัติการที่จำกัดอยู่เพียงการมีพฤติกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องทางเพศกับบุคคลเพศเดียวกัน ซึ่งการพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมทางเพศที่บุคคลแสดงออกเพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอเนื่องจากการละเลยต่อสาเหตุด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีอยู่หลากหลายได้การแสดงพฤติกรรมนั้น มาร์เมอร์จึงให้คำจำกัดความของบุคคลที่เป็นรักร่วมเพศหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศว่าหมายถึงบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจที่จะมีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลเพศเดียวกับตนเอง และความพึงพอใจนั้นมักนำไปสู่การมีความสัมพันธ์ทางเพศแต่เรื่องของการมีความสัมพันธ์ทางเพศนั้น ไม่จำเป็นต้องเสมอไปในบางรายอาจจำกัดอยู่แค่เพียงการมีจินตนาการทางเพศกับบุคคลเพศเดียวกันเท่านั้น Marmor (1980, p.5)

พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ หมายถึง การมีความสุขทางเพศกับบุคคลเพศเดียวกัน ถ้าระหว่างชายกับชายด้วยกันเรียกว่า โฮโมเซกซวลลิตี้ (homosexuality) ระหว่างหญิงกับหญิงด้วยกันเรียกว่า เลสเบียนนิซึม (lesbianism) พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เป็นพฤติกรรมทางเพศระหว่างบุคคลเพศ

เดียวกัน เป็นพฤติกรรมที่พบมากที่สุด ในจำนวนพฤติกรรมทางเพศที่ผิดไปจากลักษณะบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นได้ทั้งหญิงและชาย อเนก อารีพรค และ สุวัทนา อารีพรค, (2525, หน้า 215)

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ หรือ รักร่วมเพศ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับเพศเดียวกัน แรงจูงใจ หรือแรงดึงดูดทางเพศจะเกิดขึ้นกับเพศเดียวกันเท่านั้น โดยมีทั้งแบบชายรักชาย เรียกว่า โฮโมเซกซวลลิตี (homosexuality) และแบบหญิงรักหญิง เรียกว่า เลสเบียนนิซึม (lesbianism) ซึ่งพฤติกรรมของคนเหล่านี้ไม่สามารถถูกกระตุ้นหรือเร้าอารมณ์ทางเพศกับบุคคลเพศตรงข้ามได้โดยพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศนั้นมีสาเหตุด้วยกัน 3 ด้าน

สาเหตุของการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ

ในปัจจุบันยังไม่สามารถสรุปสาเหตุที่แท้จริงของการมีพฤติกรรมรักร่วมเพศได้ แต่มีประเด็นที่สำคัญที่กล่าวถึงสาเหตุของการมีพฤติกรรมรักร่วมเพศอยู่ 3 ประเด็น คือ การขาดฮอร์โมนสิ่งแวดล้อมและครอบครัว อเนก อารีพรค และ สุวัทนาอารีพรค, (2525, หน้า164-179.)

1) กรรมพันธุ์ การวิจัยก่อน ๆ มักกล่าวถึงการเป็นรักร่วมเพศว่าเป็นผลอันเนื่องมาจากสัดส่วนที่ผิดปกติระหว่าง Androgen (ซึ่งเป็นฮอร์โมนเพศชาย) และ Estrogen (ซึ่งเป็นฮอร์โมนเพศหญิง) แต่จากการศึกษาต่อ ๆ มาม่าอาจจะยืนยันข้อกล่าวเดิมได้ อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยคนที่ เป็นโรค Klinefelter's Syndrome พบว่า ร่างกายมีฮอร์โมนเพศผิดปกติ ซึ่งเป็นสาเหตุให้คนป่วยเกิดความรู้สึกผิดเพี้ยนได้ หญิงอยากเป็นชายหรือชายอยากเป็นหญิง แม้แต่ผู้หญิงที่ทานยาบางประเภทระหว่างตัวเองตั้งท้องนั้น ยาจอาจไปทำปฏิกิริยาบางอย่างในร่างกาย จนเป็นผลให้ลูกกลายเป็นรักร่วมเพศได้เช่นกันและคู่แฝดที่เกิดจากไข่ใบเดียวกัน ถ้าคนหนึ่งเป็นโฮโมเซกซวลอีกคนหนึ่งมีโอกาสเป็นไปได้ด้วย เพราะอุปนิสัยใจคอคู่แฝดแตกต่างกัน แต่หากคู่แฝดเกิดจากไข่คนละใบแล้วถ้าคนหนึ่งเป็นอีกคนหนึ่งมักจะรอดตัวไปไม่จำเป็นต้องเป็นด้วย อย่างไรก็ตามกรณีเหล่านี้ยังเป็นข้อถกเถียงกันอยู่ค่อนข้างมาก และยังหาข้อสรุปไม่ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ถึงแม้ฮอร์โมนเป็นตัวการให้เกิดความสำนึกทางเพศผันแปรได้ แต่ก็ยังเป็นเปอร์เซ็นต์น้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

2) สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมนี้มีความหมายรวมหลายอย่าง แต่ในที่นี้เราจะพูดถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การเลี้ยงดูหรือครอบครัวก่อน ส่วนเรื่องของครอบครัวจะกล่าวถึงโดยรายละเอียดในส่วนต่อไป สิ่งแวดล้อมประการหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้คนมีพฤติกรรมรักร่วมเพศ คือ สถาบันที่แบ่งแยกชายหญิงออกจากกัน เช่น โรงเรียนประจำ คุก หรือกองทัพ ซึ่งมีผลทำให้บางคนหาทางออกในด้านความต้องการทางเพศด้วยการมีสัมพันธ์รักร่วมเพศ ในบางคนที่ไม่เคยมีพื้นฐานการเป็นรักร่วมเพศเมื่อพ้นสภาพแวดล้อมเช่นนั้นก็กลับคืนสู่สภาพปกติ คือ มีความรักต่างเพศ แต่มีจำนวนไม่น้อยที่กลายเป็นรักร่วมเพศอย่างถาวร สภาพของสังคมอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อให้เกิดรักร่วมเพศได้ เช่น การเกิดบาร์เกย์อันเป็นแหล่งชุมนุมของ

รักร่วมเพศ และเป็นผลให้เกิดรักร่วมเพศมากขึ้นโดยเฉพาะพวกที่เริ่มต้นจะใช้ชีวิตวัยหนุ่มสาวของตน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพจิตใจของบุคคลด้วยคือ ระยะเวลาวัยรุ่นจะรักสวยรักงาม อยากร่วมเพศ อารมณ์รุนแรง และติดกลุ่มเพื่อนมากกว่าครอบครัวในระยะนี้ร่างกายจะมีการพัฒนาอย่างมากเช่นกัน โดยเฉพาะบรรดาต่อมเพศซึ่งจะเริ่มทำหน้าที่ต่าง ๆ สังเกตได้จากลักษณะภายนอก คือ เด็กหญิงเริ่มมีหน้าอก มีประจำเดือน ส่วนเด็กชายจะมีหนวดเคราเสียงแตก และประการสำคัญมีความต้องการทางเพศสูง ด้วยเหตุนี้เองจึงนำไปสู่การมีสัมพันธ์กับเพศเดียวกันและเพศตรงข้ามได้ง่ายแล้วแต่เขาจะมีโอกาสในเพศใด และถ้าได้มีสัมพันธ์กับเพศเดียวกันแล้ว ไม่ว่าจะเต็มใจหรือไม่ก็ตาม ความสัมพันธ์นั้นจะเป็นสิ่งตอกย้ำให้รักร่วมเพศฝังรากลึกยิ่งขึ้นนอกจากประสบการณ์ทางเพศที่เป็นสิ่งตอกย้ำให้ฝังรากลึกด้านทัศนคติแล้ว สื่อมวลชนต่าง ๆ ก็มีส่วนในการตอกย้ำเช่นกัน เนื้อหานิตยสารฉบับที่มีเรื่องเกี่ยวกับเกย์วางอวดโฉมอยู่ตามแผงหนังสือทั่วไปการประโคมข่าวของหนังสือพิมพ์บางฉบับหรือวิทยุโทรทัศน์ เพื่อผลโฆษณา ภาพยนตร์ ซึ่งมีดารารู้กันอยู่ว่าเป็นเกย์ และเลสเบียนอย่างเอิกเกริก ซึ่งเปรียบเสมือนการชี้โพรงให้กระรอกกับเด็กวัยรุ่น เกย์และเลสเบียนไม่ใช่สิ่งที่เป็นอย่างโดดๆแต่เป็นผลผลิตอันซับซ้อนของสังคม ตั้งแต่หน่วยเล็กจนถึงหน่วยใหญ่และการผลิตก็ไม่ได้สอดคล้องกับคุณภาพที่มันควรเป็น

3) ครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นสาเหตุอันแท้จริงของรักร่วมเพศ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมนุษย์ โดยทั่วไปครอบครัวจะเป็นตัวแทนการควบคุมทางสังคมที่สำคัญ ครอบครัวเป็นสถาบันเบื้องต้นที่หล่อหลอมพฤติกรรม ตลอดจนการอบรมสั่งสอนสมาชิกให้รู้และเคารพกฎเกณฑ์บรรทัดฐานต่าง ๆ ของสังคม และควบคุมพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์ให้เป็นไปตามกำหนดของสังคม พฤติกรรมรักร่วมเพศ อันเป็นสาเหตุมาจากครอบครัวมีลักษณะต่อไปนี้

3.1 ด้านการเลี้ยงดู จะเป็นแบบปกป้องมากเกินไป ได้รับการทะนุถนอมมากเกินไปจากพ่อแม่หรือพ่อของเด็กมักจะดู เจ้าระเบียบ และห่างเหินลูก ซึ่งจะมีผลต่อเด็กที่หัวอ่อน และยอมทำตามพ่อทำให้เกิดความเกรงกลัว และหันมาใกล้ชิดแม่

3.2 เด็กที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่มีบทบาทบุคลิกไม่เหมาะสมกับเพศของตน เช่น พ่อทำงานบ้านเลี้ยงลูก ให้แม่ไปทำงานนอกบ้าน เป็นต้น

3.3 พ่อแม่ที่ต้องการให้ลูกเป็นเพศตรงข้าม เช่น พ่อแม่อยากให้ลูกเป็นผู้หญิงหรือแสดงท่าทางบ่งบอกถึงความต้องการอยากได้ลูกผู้หญิง เด็กก็จะทำตัวให้เป็นเพศตรงข้าม เพื่อให้เป็นที่รักของพ่อแม่ เป็นต้น

3.4 เด็กที่ครอบครัวแตกแยก ไม่ได้ได้รับความอบอุ่นจากครอบครัว อาจจะมีปัญหาในการคบเพื่อน เด็กมักจะเศร้าแล้วก็มาพบกับผู้ที่ให้ความสุขแก่เขาและเสนอความสัมพันธ์ทางเพศ จนทำให้เด็กพอใจ

3.5 การที่แม่เกี่ยวข้องใกล้ชิดลูกคนเดียวมากเกินไป ย่อมมีโอกาสทำให้ลูกชายเป็นรักร่วมเพศ กล่าวคือ เด็กในวัย 3-4 ปี โดยปกติย่อมมีความต้องการความอบอุ่นและความใกล้ชิดจากแม่ สิ่ง

นี้เป็นแรงเสริมในการพัฒนาความสนใจในเพศตรงข้าม ถ้ารักแม่มากเกินไปก็จะทำให้เกิดอติปัส (Oedipus complex) ซึ่งหมายถึง ความต้องการของเด็กชายที่จะแข็งแรงกว่าพ่อและมีอำนาจเหนือพ่อ เขาต้องการเป็นเจ้าของแม่ หรือความต้องการของเด็กหญิงที่จะเด่นและดีกว่าแม่เพื่อให้พ่อรักเขาแทนแม่ ในกรณีลูกชายยิ่งแม่ส่งเสริมให้ลูกเรียกร้องสิ่งที่เขาพอใจได้จากการเป็นเจ้าของแม่ก็จะก่อให้เกิดปัญหา มากขึ้น เนื่องจากผู้ชายมีความผูกพันกับแม่มาก ทำให้เกิดความรู้สึกอยากเป็นคู่แข่งหรืออยากทำร้ายพ่อ เมื่อเด็กมีความรู้สึกแบบนี้ก็เกิดความรู้สึกว่าพ่อจะกระทำตอบ ทำให้เกิดความกลัว คิดอย่างไม่มีเหตุผล บุคคลที่เป็นรักร่วมเพศส่วนมากจะมีพ่อที่แสดงความศรัทธา ไม่ให้ความใส่ใจลูก ไม่เกี่ยวข้องด้วย แสดง ความดูหมิ่นและแสดงความโกรธกับลูกอย่างเห็นได้ชัด

การเบี่ยงเบนทางเพศ

พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ คือ พฤติกรรมทางเพศที่แตกต่างไปจากบรรทัดฐานทั่วไปของคน สังคม โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวถูกมองจากคนส่วนใหญ่ในสังคมว่าเป็นพฤติกรรมผิดปกติ (ไม่ปรากฏนาม, อินเทอร์เน็ต)

พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศในประเทศไทย สามารถจำแนกได้ ดังนี้

- 1) ถ้ามอง
- 2) การแอบถ่ายภาพไปผู้อื่น
- 3) ชอบโชว์อวัยวะ
 - โดยส่วนใหญ่ผู้ที่มีพฤติกรรมดังกล่าวมักเป็นเพศชาย
 - ไม่เป็นอันตราย
 - และมักจะไม่ข่มขืนต่อ
- 4) ใช้สิ่งของเพศหญิงมาสำเร็จความใคร่
 - เช่น ถูร่อง กางเกงใน ยกทรง
- 5) ถูไถอวัยวะเพศกับผู้อื่น
 - เช่น บนรถเมล์ ในบริเวณงานวัด
- 6) ชอบคนสูงอายุ หรือการชอบเด็ก
 - โดยการมีพฤติกรรมทางเพศที่ชอบผู้สูงอายุที่มีอายุมาก หรือ เด็กที่มีอายุน้อย
- 7) พฤติกรรมทางเพศที่ผิดปกติ พิสดาร เช่น
 - พฤติกรรมชาติสตั้
 - ความต้องการทางเพศสูง
- 8) พฤติกรรมรักร่วมเพศ หรือ โฮโมเซ็กชวล

มาก

9) มีความสัมพันธ์ทางเพศ ระหว่างผู้มีสายเลือดเดียวกันในครอบครัว

10) อารมณ์ทางเพศสูงมาก

- นำไปสู่การข่มขืน

11) การร่วมเพศกับคนที่ตายแล้ว

12) ร่วมเพศกับสัตว์

13) สำเร็จความใคร่เมื่อมี

- อูจจาระ

- ปัสสาวะ

14) มีความสุขจากการพูดคุยลามก

- Sex phone

15) การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร

16) การแลกคูในการร่วมเพศ

17) การร่วมเพศเป็นหมู่

18) การขายบริการทางเพศ

19) การมีค่านิยม หรือการปฏิบัติที่แตกต่างจากสังคมไทยเรื่องเพศ

- การตัดผมล้าง รูปใบโพ ดอกจิก ทำสีผมล้างพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศดังกล่าว

ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศที่ผิดปกติแตกต่าง จากคนทั่วไปในสังคมเพียงเล็กน้อยจนกระทั่งเป็นพฤติกรรม ที่มีความรุนแรงจนกระทั่งเป็นการละเมิดกฎหมายข้อกำหนด กฎหมายของบ้านเมือง ที่เรียกว่าพฤติกรรมอาชญากร

พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ ประเภทรักร่วมเพศ โดยทั่วไปสามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) ทอม- Tom boy ได้แก่ ผู้หญิงที่มีพฤติกรรมชอบผู้หญิงด้วยกัน โดยมีการปฏิบัติตนเลียนแบบผู้ชาย

2) ดี- Lady ได้แก่ ผู้หญิงที่มีพฤติกรรมชอบผู้หญิงด้วยกัน โดยมีการปฏิบัติตนเป็นผู้หญิง

3) ตุ๊ด- Tussy ได้แก่ ผู้ชายที่มีพฤติกรรมชอบผู้ชายด้วยกัน โดยมีการปฏิบัติตนเลียนแบบผู้หญิง

4) เกย์ ได้แก่ ผู้ชายที่มีพฤติกรรมชอบผู้ชายด้วยกัน โดยมีการปฏิบัติตนเป็นผู้ชาย

รูปแบบของการรักร่วมเพศ

- 1) ประกาศตัว
 - เป็นผู้ที่ประกาศตนอย่างเปิดเผยว่ามีพฤติกรรมรักร่วมเพศ
- 2) สิ้นหวัง และรักสองเพศ
 - แต่งงาน
 - ดำรงชีวิตตามแบบฉบับของสังคม
 - รักร่วมเพศแอบแฝง
 - ปกปิดคู่สมรส
- 3) ซ่อนตัว
 - ซ่อนความรักร่วมเพศ
 - ดำรงสถานภาพในสังคม
 - ไม่แต่งงาน
 - ปกปิดไม่ให้ใครรู้
- 4) ยอมรับ
 - เป็นกลุ่มของผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น
 - ต้องการมีความสัมพันธ์ยั่งยืน
 - ดำรงชีวิตสามี - ภรรยา กับคู่ขา
- 5) สภาวะบีบบังคับ
 - ข้อจำกัดของสถานที่เช่น คูก, โรงเรียนประจำ
- 6) โสเภณี
 - ต้องการเงิน

สาเหตุของพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ

- 1) บรรทัดฐานทางเพศ -เพศ กับสถาบันครอบครัว -เพศสัมพันธ์ก่อให้เกิดบุตร -ความปรารถนา ทางเพศ -บรรทัดฐานความเป็นแม่ -บรรทัดฐานเรื่องเพศ
- 2) ตั้งใจแสดงออกเรื่องเพศมากเกินไป -การแต่งกาย
- 3) สาเหตุชีวภาพ -กะเทยแท้ -ฮอร์โมน -ซึมซับ -โครโมโซม
- 4) สภาพแวดล้อม + การเลี้ยงดู - อายุ 1 - 6 ปี เป็นช่วงกำหนดเพศ
- 5) แพนชั่น
- 6) สื่อ
- 7) สนใจเรื่องเพศมากเกินไปจากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นภาพสะท้อนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมีมากมายหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก การลอกเลียนแบบความรู้สึก เป็นต้น ซึ่งสาเหตุที่ทำให้พฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลงก็มีหลายอย่าง เช่น การรับชมละครทางโทรทัศน์ เป็นต้น

ซึ่งผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอันเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสมมีอยู่หลายด้านด้วยกัน เช่น เชื้อชาติ ซึ่งเป็นลักษณะทางกายภาพที่เห็นได้ชัด ได้แก่ สีผิว สีตา ลักษณะเส้นผม หรือชาติพันธุ์ อันเป็นความแตกต่างทางขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา และวัฒนธรรมโดยการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรในปัจจุบันที่จ้างคนต่างชาติต่างภาษาเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนั้นยังมีความแตกต่างทางเพศ ความแตกต่างด้านอายุ เช่น พนักงาน Gen-X เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965 - ค.ศ. 1980 พนักงาน Gen-Y เกิดหลัง ปี ค.ศ. 1980 และพนักงานที่เป็น Gen-Z ซึ่งเป็นช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมาก เป็นความท้าทายที่ผู้บริหารองค์กรด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้เอาไว้เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปซึ่งกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศสถานะหรือกลุ่มที่มีความเป็ยงเบนทางเพศ เหล่านี้มีความต้องการการเปิดเผยตัวตนและสามารถเข้ามามีบทบาททางสังคมได้มากขึ้นแม้จะดูเหมือนว่าสังคมไทยจะเปิดกว้าง ต่อกลุ่มคนเหล่านี้ แต่ก็ยังมีคนบางกลุ่มที่ไม่ได้ยอมรับว่าคนเหล่านี้เป็นคนปกติ เหมือนกับประชากรคนอื่น ๆ ที่นิยามว่าตนเองเป็น “หญิง” หรือ “ชาย” จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติถูกพูดถึงอย่างมากในปัจจุบัน โดยได้มีการเคลื่อนไหวจากภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมที่จะยุติการเลือกปฏิบัติดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากนักทฤษฎีร่วมสมัยที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสำหรับทฤษฎีที่มุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาครั้งนี้คือ ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice)

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) เกี่ยวข้องกับการศึกษาหน้าที่ของรัฐบาลและบทบาทของรัฐในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบการเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม Pendo, (2003, p.225-276.) คำจำกัดความที่แท้จริงของความเสมอภาคและความเท่าเทียมมีที่มาจากหลักความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดและผลงานของ

Rawls (1971, p.187-196.) ผู้ซึ่งนักทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ให้การยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มลัทธิเสรีนิยมร่วมสมัย (Modern Liberalism) โดยหลักการของ Rawls สร้างขึ้นจากแนวคิดสัญญาประชาคม (Social Contract) ของ Kant, Rousseau และ Locke Anderson, (2002, online. <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>) โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมของคนในสังคมอเมริกัน รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชน Bleiker, (2002; p.37-40). Lovin, (2002; p.10.) Miliband, (2003; 16-17.)

Anderson (2002, online. <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>) ได้ทำการวิจัยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับทฤษฎีของ John Rawls โดยเธอเชื่อว่า Rawls ค้นหาจริยธรรมขั้นต่ำซึ่งเพียงพอต่อการสร้างระบบทางสังคมที่ดี ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างสังคมประชาธิปไตยที่ต้องการบนพื้นฐานของอิสรภาพและความเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคล สังคมซึ่งให้อิสระแก่สมาชิกอย่างแท้จริงนั้นจะมีกลุ่มคนซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านศาสนา เชื้อชาติ และอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้สังคมสามารถสร้างรูปแบบของความเป็นธรรมทางสังคมขึ้นโดยปราศจากการมีศาสนาหรือลักษณะอื่น ๆ ร่วมกัน ในการที่จะทำให้แนวคิดนี้ประสบความสำเร็จนั้น Rawls กล่าวว่า สังคมจะต้องพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักความเป็นธรรมและวิธีการที่มีเหตุผล บนพื้นฐานของอิสรภาพและความเสมอภาคแทนที่จะพิจารณาจากความเชื่อทางศาสนาหรือข้อสันนิษฐานอื่น Anderson, (2002, online. <http://www.mnyaforum.org/Rawls.doc>)

ส่วนหนึ่งของทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls เกี่ยวข้องอย่างมากกับการตระหนักถึงการกดขี่ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะทั้งในเรื่องของสถานะและความไม่เข้าใจที่คนกลุ่มต่าง ๆ มีต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะทั้งนี้โดยปกติแล้วความไม่เข้าใจที่เกิดขึ้นในสังคมมักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ เพศ รสนิยมทางเพศ สถานะทางสังคม สติปัญญา ความพิการ และลักษณะอื่น ๆ Anderson, (2002, online. <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>) ซึ่งภายใต้ความไม่เข้าใจดังกล่าวแต่ละบุคคลย่อมต้องการการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมโดยไม่ต้องทำให้สังคมแบ่งประเภทพวกเขาและเลือกปฏิบัติต่อพวกเขาตามการแบ่งประเภทดังกล่าว Gaus, (1983, p.83-91.) ในกรณีของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เช่นเดียวกันพวกเขาต้องการสิทธิเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมโดยไม่ต้องการถูกแบ่งประเภทและเลือกปฏิบัติจากสังคม Anderson, (2002, online. <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>)

นักเขียนและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls และทฤษฎีการจัดสรรความเป็นธรรมต่อการเรียกร้องการได้มาซึ่งสิทธิพลเมืองของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ Schauer & Sinnott-Armstrong, (2003, <http://oup.usa.org>) งานของ Rawls ที่มีประโยชน์มากที่สุดในเรื่องของทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมคือ งานเขียนที่มีชื่อว่า "A Theory of Justice" Rawls, (1971, p.97-119.) ในงานเขียนชิ้นนี้ Rawls ได้นำเสนอลักษณะ

พื้นฐานของหลักการความเป็นธรรมทางสังคมทั้งในเรื่องของความเสมอภาค (Equality) และเป็นธรรม (Fairness) Miller, (1999, p.69-109.) อย่างไรก็ตาม Rawls ไม่ได้ให้คำนิยามของทั้งสองคำนี้อย่างเป็นทางการ แต่เขาได้เสนอแนวทางการนำแนวคิดเรื่องความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมไปปฏิบัติ และเสนอว่าเป็นหน้าที่ของสังคมที่จะต้องทำให้ประชาชนทุกคนยึดมั่นในหลักการดังกล่าว โดยเป็นความรับผิดชอบของรัฐที่จะต้องสร้างการยอมรับในเรื่องของความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้น Rawls, (1971,p.97-119.) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนที่กล่าวว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลในการที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นธรรมซึ่งกฎหมายสิทธิมนุษยชนสามารถนำไปปฏิบัติและบังคับใช้ได้จริง อันจะทำให้แต่ละบุคคลไม่ต้องเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากรัฐบาลของตนเองหรือจากบุคคลอื่น Wetzel, (2001, p.15-31.)

หลักการในเรื่องของความเป็นธรรม (Fairness) นั้น Rawls (1971 p.97-119.) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก กล่าวถึง แนวปฏิบัติขององค์กรต่าง ๆ จะต้องมีความเป็นธรรม และส่วนที่สองกล่าวถึงความจำเป็นของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งในส่วนแรกนี้เองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน Rawls, (2001,p.78-83.) ทั้งนี้เพราะในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันนั้นมิได้รวมผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าอยู่ในกลุ่มที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองด้วย นอกจากนี้ในองค์กรต่าง ๆ ก็ได้มีการพูดถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) ไว้ในนโยบายขององค์กร

สำหรับหลักการในเรื่องความเสมอภาค (Equality) นั้น Rawls (1971, p.97-119.) ก็ได้ให้คำนิยามเอาไว้อย่างชัดเจน แต่ได้แบ่งระดับของความเสมอภาคเอาไว้ 3 ระดับ จากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับซึ่งซับซ้อนที่สุดซึ่งกล่าวถึงบทบาทของคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งผลต่อแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคคล ทั้งนี้ความล้มเหลวของรัฐบาลในการปกป้องผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนำมาซึ่งข้อโต้แย้งและการเคลื่อนไหวเพื่อให้ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมยึดถือทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls ทั้งความเสมอภาคและความเป็นธรรม Bleiker, (2002,p.37-40.) เพื่อให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

ในเรื่องของการนำทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls (1971,p.97-119.) มาปรับใช้ในองค์กรหรือสถานที่ทำงานคือ การที่คนกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากสาเหตุใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศ ทั้งนี้หากองค์กรมีนโยบายการจ้างงานซึ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่าง ๆ อย่างชัดเจนก็จะสามารถสร้างโอกาสและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับคนกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะซึ่งยังถูกละเลยจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ Yared, (1997, p.22-25.) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของการจ้างงาน การให้ออกจากงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง Rawls, (2001, p.78-83.) จากที่กล่าวมาจะ

เห็นได้ว่าทฤษฎีของ Rawls มีความสำคัญในเรื่องของการอธิบายถึงเหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ควรมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค หรือ ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Adam Bartol, Martin, Tein & Matthews, (1998, p.223-228.) โดยมีรากฐานอยู่ที่ความเหมือนของมนุษย์ ซลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, (2550, หน้า 78.) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า สถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ Inputs กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Inputs กับ Outcomes ของคนอื่น ทั้งนี้เพราะโดยปรกติมนุษย์ชอบที่จะเปรียบเทียบงานที่ตนเองทำกับงานของผู้อื่นอยู่เสมอ จิตวิทยาเช่นนี้ทำให้ร้านอาหารต้องระมัดระวังในการเสิร์ฟอาหารที่มองเห็นขนาดและชิ้นส่วนของอาหารด้วย เช่น สะเต็กเมื่อเสิร์ฟลูกค้าจะมองว่าชิ้นที่ตนเองได้รับกับชิ้นที่เพื่อนได้รับชิ้นไหนเล็กใหญ่กว่ากัน หากได้ชิ้นเล็กก็จะโวยวาย หากได้ชิ้นใหญ่กว่าก็จะพึงพอใจ Shermerhorn, (1977, p148-153.) โดยสรุปแล้ว ความเสมอภาคมาจากพื้นฐานความคิดที่ว่าไม่มีผู้ใดดีด้อยกว่าผู้อื่นในโอกาสหรือสิทธิมนุษยชน วิระดา สมสวัสดิ์, (2549, หน้า 87-93.)

อย่างไรก็ตามการเปรียบเทียบนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือนพนักงานอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนในแผนกอื่น หรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน โดยคำว่า Inputs นี้อาจหมายถึงระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน และผลงาน ขณะที่ Outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอดรถ ที่ทำงาน เพอร์นิเจอร์ และการมอบหมายงาน เป็นต้น การพิจารณาสัดส่วน Inputs - Outcomes กับของคนอื่นดังกล่าว เป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่ม (Related) ไม่ใช่การอิงเกณฑ์ (Absolute) ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม (Inequity) ได้ในสามกรณี ดังต่อไปนี้ คือ DeLamater & Myers, (2007, p.162-169.)

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 ความเครียดและความพยายามที่จะลดความไม่เป็นธรรมนั้นก็จะมีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น ลาออกจากงาน การกระทำต่อคนอื่น หรือเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตน หรือแม้กระทั่งการบิดเบือน Inputs หรือ Outcomes เป็นต้น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารว่า จะต้องส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication)

กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจถึงการรับรู้ที่เป็นธรรมชาติของพวกเขา ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึง "กฎ" (Rules) ที่ใช้ในการพิจารณาให้รางวัล โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Performance กับ Outcomes และต้องไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ถูกโกง (Cheated) เพราะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เขารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม Luthans, (1981,p.25-41.) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทำให้ระบบการบริหารองค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรมเพิ่มมากยิ่งขึ้น Sandel, (1982,p.55-82.) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นธรรมที่ว่า การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรม และการไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด Bovee, Thrill, Wood & Dovel, (1993,P.117-121.)

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 จะต้องมีความหมายร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนในสังคมจะปฏิบัติหน้าที่ของตนตามฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมที่ตนดำรงอยู่ มีกฎข้อบังคับ ธรรมเนียมประเพณีที่ต้องปฏิบัติตาม มีค่านิยมซึ่งหมายถึง พลังจูงใจที่จะทำให้คนหรือกลุ่มสังคมตัดสินใจหรือประเมินว่าสิ่งใดบ้างที่ตนประสงค์หรือไม่ประสงค์ ดีหรือเลว ค่านิยมนั้นเป็นนามธรรมที่อยู่เหนือกฎข้อบังคับทางสังคม เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานที่เป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรมทางสังคม ว่าสิ่งใดบ้างที่พึงประสงค์และควรแก่การยกย่อง ซึ่งมาตรฐานนี้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม อีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ (Symbolic Interaction Theory) ซึ่งมองว่าบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีสัญลักษณ์เป็นสื่อ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กันนั้นสิ่งสำคัญอยู่ที่การมีและใช้ความหมายร่วมกัน พิมพัลย์ บุญมงคล, (2551, หน้า 57-72.) ทฤษฎีการตีตราเชื่อว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคม นำไปสู่การลดค่าของบุคคลผู้ถูกนิยามว่าเบี่ยงเบนให้มีสถานภาพต่ำกว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป ทำให้ผู้ที่ถูกตีตราถูกผลักให้เข้าไปรวมกลุ่มและเกิดสังคมย่อยของตนเอง ผลของการรวมกันเป็นกลุ่มย่อยนี้ทำให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม ความเชื่อ และการให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากสังคมใหญ่ Link, Mirotnik & Cullen, (1991, p.302-320.) สังคมเชื่อว่าบุคคลที่ถูกตีตราคือบุคคลที่ไม่มีคุณค่า ไม่มีความเป็นคน ไม่เป็นที่ต้องการ และมีภาพพจน์ในทางที่ไม่ดี Saylor, (1990, p.184-197)

มีการสืบพบความหมายดั้งเดิมของการตีตราในสมัยกรีกว่าหมายถึง เครื่องหมาย หรือแผลเป็นที่เกิดจากการถูกประทุษร้ายด้วยเหล็กเผาไฟ เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นทาสหรืออาชญากร เพื่อเป็นเครื่องหมายให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดเจน Arangio, (1978; p.350-352,) Saylor, (1990; p.184-

197), Jilling & Alexus, (1991, p.62-64) แต่ในปัจจุบันคำว่า “การตีตรา” ได้ถูกนำมาศึกษาและให้ความหมายเพิ่มเติมที่แตกต่างออกไปดังนี้

Goffman (1963, p.61-69.) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ ลักษณะหรือความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลซึ่งส่งผลให้บุคคลไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือลักษณะซึ่งทำให้บุคคลเปลี่ยนจากบุคคลปกติธรรมดา เป็นบุคคลที่ไม่บริสุทธิ์ ต่างพร้อม มีมลทิน ไร้คุณค่า

Gilmore & Somerville (1994, p.1339-1358.) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ การให้ความหมายทางสังคมซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลในทางลบ การรับรู้นี้อาจเป็นสิ่งที่สัมผัสได้หรือสัมผัสไม่ได้ อันเป็นผลมาจากคนหรือบรรทัดฐานของสังคม ทำให้เกิดการแบ่งแยกและลดคุณค่า

Webster (2003, p.34-57.) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ เครื่องหมายของความอดสู และไม่น่าเชื่อถือ

Hinshaw (2006, p.29-35.) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ การให้ความหมายว่ามีมลทินและความเสื่อมเสีย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตีตรา คือ ลักษณะหรือความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลที่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคมไปในด้านลบซึ่งนำไปสู่การลดค่าของบุคคลให้ต่ำกว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป ส่งผลให้บุคคลเปลี่ยนจากบุคคลปกติธรรมดาเป็นบุคคลที่ไม่บริสุทธิ์ ต่างพร้อม เสื่อมเสีย มีมลทิน ไร้คุณค่า น่าอดสู และไม่น่าเชื่อถือ

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการตีตราจะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีพฤติกรรมบางอย่างเบี่ยงเบนไปจากการยอมรับของสังคม ทำให้ทฤษฎีการตีตราถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม เพราะการกระทำผิดกฎและบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งถือเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นหากบุคคลมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกไปจากกฎหรือบรรทัดฐานย่อมที่จะถูกตีตรา โดยสังคมจะมองว่าสิ่งที่เบี่ยงเบนไปนั้นเป็นสิ่งที่น่าละอาย เป็นการกระทำที่ขาดศีลธรรม จรรยา และเป็นอันตรายต่อสังคม Becker, (1981, p.21-24.) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การตีตราจากสังคม เป็นทัศนคติและปฏิกิริยาของสังคมในทางลบต่อบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสังคมจะมีปฏิกิริยา หรือแสดงความเกลียดชัง และไม่ยอมรับให้เป็นสมาชิกของกลุ่ม อย่างไรก็ตามการตีตราจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสังคมมีทัศนคติในทางลบต่อบุคคลอย่างสม่ำเสมอและรุนแรง และทัศนคตินั้นจะต้องมีผลต่อปฏิกิริยาโต้ตอบหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากการรับรู้ด้วย จิราพร จิระสถิตย์, (2542, หน้า 87-91.)

ทฤษฎีการตีตรานี้ประเด็นสำคัญอยู่ที่ความเบี่ยงเบน ไม่ว่าจะเบี่ยงเบนรูปร่าง ลักษณะ หรือพฤติกรรม เมื่อมีความเบี่ยงเบนเกิดขึ้นผลก็คือมีการตีตราตามมา มีนักทฤษฎี 2 ท่านที่อธิบายถึงกระบวนการตีตราที่เกิดขึ้นจากความเบี่ยงเบน คนแรกคือ Howard S. Becker อธิบายว่า กระบวนการตีตราบุคคลจะดูที่ผลของปฏิกิริยาจากสังคม กล่าวคือ ถ้าปฏิกิริยาในทางลบจากสังคมต่อบุคคลมีมาก แสดงว่าบุคคลนั้นมี

ความเปี่ยงเบนและถูกตีตรา นักทฤษฎีอีกคนหนึ่งคือ Edwin M. Lemert อธิบายกระบวนการตีตราที่พิจารณาจากเนื้อหาหรือสาเหตุของความเปี่ยงเบน และปฏิกริยาของสังคมต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดย Lemert ได้อธิบายกระบวนการตีตราโดยแยกพฤติกรรมเปี่ยงเบนออกเป็น 2 ระดับ คือ Rubington & Weinberg, (1995, p.149-164.)

1) ความเปี่ยงเบนปฐมภูมิ (Primary Deviance) เป็นการกระทำผิดทั่ว ๆ ไป หรือกระทำผิดโดยไม่เจตนา ภายใต้สภาวะการณ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ความรู้สึกรู้สึกนึกคิด โครงสร้างจิตใจของแต่ละบุคคล ปฏิกริยาของสังคมที่ทำการลงโทษมีเพียงเล็กน้อย ถ้าผู้กระทำผิดสำนึกได้ก็จะได้รับการให้อภัยและไม่ถูกตีตรา

2) ความเปี่ยงเบนทุติยภูมิ (Secondary Deviance) เป็นการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ หรือมีความเปี่ยงเบนมาก สังคมไม่ยอมรับ ปฏิกริยาของสังคมที่ลงโทษจะมีความรุนแรง และมีการตีตราผู้กระทำผิด ส่งผลต่อโครงสร้างทางจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนบทบาททางสังคมของบุคคลนั้นก่อให้เกิดการปรับตัว หรือปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการตีตราที่สังคมกำหนดให้ Goffman (1963, p.61-69.) 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 บุคคลที่ล้มเหลวไม่สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ เป็นสาเหตุทำให้บุคคลรู้สึกถูกทอดทิ้ง ถอยหนีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม โกรธแค้นบุคคลอื่น เกิดการเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์ ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านลบ รู้สึกไม่มีคุณค่า และการตีตรายังทำให้บุคคลไม่บรรลุความต้องการพื้นฐานในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ การนับถือตนเอง ความปลอดภัย ความมั่นคง และอำนาจ Jilling & Alexis, (1991, p.62-64.) ผลของการรับรู้การถูกตีตราจากสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิต 3 ประการ คือ Hopper, (1981, p.11-19.)

1) ผลกระทบต่อการทำกิจกรรมและหน้าที่ตามปกติ

2) การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ ชีวิตครอบครัว สันทนาการ และกิจกรรมทางศาสนา

3) การเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์

ขณะที่ Goffman (1963, p.61-69.) กล่าวว่า ผู้ซึ่งถูกตีตราจะมีกระบวนการปรับตัวในหลายรูปแบบดังนี้

- 1) Hiding Their Illness – เป็นลักษณะที่บุคคลปิดบังซ่อนเร้นความเจ็บป่วยความพิการถูกตีตราจากสังคม นอกจากนี้บุคคลอาจมีความพยายามแก้ไขส่วนที่เป็นต้นเหตุของการถูกตีตรา เช่น การทำศัลยกรรมตกแต่ง
- 2) Covering – การเบี่ยงเบนความสนใจ
- 3) Disclosing – การเปิดเผยตนเองเพื่อขอความเห็นใจ หรือขอรับความช่วยเหลือ
- 4) Deviance Disavowal – การปฏิเสธไม่ยอมรับว่าเป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน บอกว่าสิ่งที่ตนเป็นนั้นไม่ได้ทำให้ตนแตกต่างจากบุคคลอื่น
- 5) Challenging or Resist Social Norms – การไม่ยอมรับว่าตนถูกตีตรา และในทางกลับกันตนเองก็ตีตราคนอื่น ๆ ในสังคมว่าโง่ ไม่มีศีลธรรม

การตีตราจะทำให้บุคคลรู้สึกถูกกีดกันและแบ่งแยกว่าตนไม่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ซึ่งผลของการถูกตีตราดังกล่าวจะลดโอกาสในการดำเนินชีวิตตามปกติในสังคม ทั้งยังมีผลต่อการรับรู้ตนเองของผู้ที่ถูกตีตรา โดยจะทำให้รู้สึกอับอาย เกลียดตนเอง และตีตราประณามตนเอง เพ็ญศรี วงษ์พุ่ม, (2545, หน้า 81-87.) ซึ่งบ่อยครั้งที่การตีตราจะนำไปสู่การถูกกีดกันและการเลือกปฏิบัติ International Center for Research on Women, (2002, p.208-214.) ทั้งนี้เพราะการตีตราและการเลือกปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าการเลือกปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งของการตีตราผ่านการกระทำ (Enacted Stigma) Busza, (1999, p.88-96.)

2.3 สิทธิความเป็นธรรมในสังคม

สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน โดยเป็นสิทธิทั้งหลายซึ่งเป็นที่ยอมรับในประเทศที่มีอารยธรรมว่า เป็นสิทธิพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี วีระ ไลจายะ, (2525, หน้า188) รัฐบาลไม่ใช่ผู้ที่มอบสิทธิดังกล่าว แต่เป็นผู้ที่ต้องคุ้มครองสิทธินั้น โดยประชาชนมีเสรีภาพซึ่งอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม ความอดทนอดกลั้น ความมีศักดิ์ศรีและความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าประชาชนผู้นั้นจะมีชาติพันธุ์ ศาสนา สังกัดพรรคการเมือง หรือมีจุดยืนทางสังคมอย่างไร ขณะที่ระบอบเผด็จการปฏิเสธสิทธิมนุษยชน สังคมที่เสรีกลับพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิมนุษยชน สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับรองปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948 Beethum, (1995, p.47.)

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

ประวัติศาสตร์สำคัญเรื่อง "ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและพลเมือง" โดยสรุป สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เป็นกลุ่มของแนวคิดที่เหมือนกับสิทธิพลเมือง (Civil Rights) เสรีภาพของพลเมือง (Civil Liberties) หรือ สิทธิทางธรรมชาติ (Natural Rights) สิทธิทั้งหลายนี้ย่อมเป็นของทุกคน Robertson, (1993, p.314-315.)

วไล ฌ ป้อมเพชร (2547, หน้า 52-87) อดีตผู้เชี่ยวชาญการศึกษาเพื่อสันติภาพขององค์การยูเนสโกให้ความหมายของ “สิทธิมนุษยชน” ไว้ว่า เป็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ความเสมอภาค ตลอดจนเสรีภาพและอิสรภาพในชีวิตและร่างกาย ซึ่งเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์และเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตลอดจนตามแนวทางปฏิบัติของกฎหมายระหว่างประเทศ และข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม

อุดมศักดิ์ สนิธิพงษ์ (2548, หน้า 39-46.) กล่าวว่า สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่พึงมี เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณค่า หากมีการล่วงละเมิดต่อสิทธิดังกล่าวย่อมจะได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยกฎหมาย เช่น สิทธิในชีวิต ร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัย สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน ตลอดจนสิทธิในการเคลื่อนไหวและในการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย 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, p.250-252.) จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสิทธิมนุษยชนครอบคลุมวิถีชีวิตของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามแทบจะไม่มีใครกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่พึงได้รับเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่น ๆ ในสังคมเลย Wetzell, (2001, p.15-31.) ทั้งนี้สิทธิมนุษยชนที่ยอมรับกันทั่วไปได้แก่ Lauterpacht, (1968, P.147-161.)

1) ประชาชนทุกคนควรมีสิทธิในการที่จะแสดงความคิดเห็นทั้งเป็นแบบส่วนตัวหรือในที่ชุมนุมอย่างสันติ สังคมเสรีทำให้เกิด “ตลาดเสรีทางความคิด” ที่ซึ่งประชาชนจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ได้

2) ประชาชนทุกคนควรมีสิทธิในการปกครอง รัฐบาลควรสร้างกฎหมายที่ปกป้องสิทธิมนุษยชนในขณะที่ระบบตุลาการก็บังคับใช้กฎหมายดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกันกับประชาชนทุกหมู่เหล่า

3) เสรีภาพจากการถูกจับกุม หน่วงเหนี่ยว และทรมานโดยพลการ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นๆจะเป็นศัตรูของพรรครัฐบาล เป็นชนกลุ่มน้อย หรือแม้กระทั่งอาชญากรทั่วไป ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ตำรวจจะต้องให้ความเคารพต่อประชาชนทุกคนเมื่อต้องบังคับใช้กฎหมายกับประชาชน

4) ในประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มศาสนาที่เป็นชนกลุ่มน้อยควรมีอิสระที่จะใช้ภาษาของตน และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของตนไว้โดยไม่ต้องกลัวจะถูกกล่าวโทษโดยคนส่วนใหญ่ รัฐบาลควรเคารพสิทธิมนุษยชนของชนกลุ่มน้อย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเคารพเจตนารมณ์ของคนกลุ่มใหญ่ด้วย

5) ประชาชนทุกคนควรมีโอกาสทำงาน ทำมาหากินและเลี้ยงดูครอบครัว

6) เด็กต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ และควรได้รับการศึกษาระดับประถมเป็นอย่างดี รวมทั้งได้รับโภชนาการและสุขอนามัยที่เหมาะสม

7) เพื่อดำรงรักษาสิทธิมนุษยชน ประชาชนในสังคมเสรีต้องรู้จักเฝ้าระวัง ทั้งนี้เพราะการที่ประชาชนทำหน้าที่ของตนผ่านกิจกรรมหลายรูปแบบ ทำให้รัฐบาลต้องรับผิดชอบ ต่อการกระทำของตน ประเทศในสังคมเสรีต้องพยายามคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วยการทำสนธิสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ปกครองประเทศในอันที่จะทำให้หลักสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติให้เป็นจริง โดยหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย (เครือข่ายองค์กรสิทธิมนุษยชนและองค์กรประชาธิปไตย 16 องค์กร, 2549, จาก <http://www.thaingo.org>.)

1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

2) สิทธิมนุษยชนเป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality & Inalienability) หมายความว่า สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นของคนทุกคน ไม่มีพรมแดน คนทุกคนมีสิทธิมนุษยชนต่างๆทั้งสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองและสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพราะโดยหลักการแล้วถือว่า คนทุกคนย่อมถือว่าเป็นคน ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนในโลก ไม่ว่าจะเชื้อชาติ สัญชาติ เหล่ากำเนิดใดก็ตาม ย่อมมีสิทธิมนุษยชนประจำตัวทุกคนไป จึงเรียกได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคนไม่ว่าคน ๆ นั้นจะยากจนหรือร่ำรวย เป็นคนพิการ เป็นเด็ก ผู้หญิง

3) สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแยกเป็นส่วน ๆ ว่าสิทธิใดสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility) กล่าวคือ สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ไม่สามารถแบ่งแยกว่ามีความสำคัญกว่าสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิทั้งสองประการนี้ต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ดังนั้นรัฐบาลใดจะมาอ้างว่าต้องพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ หรือต้องแก้ปัญหาปากท้องก่อนแล้วจึงค่อยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ย่อมขัดต่อหลักการนี้

4) ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-Discrimination) หลักการเรื่องความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติในสังคมไทยนั้นปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 ที่ว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด 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 ต้องมีหน้าที่ที่ตอบคำถามให้ได้ว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติให้เกิดผลจริงในประเทศของตน ส่วนสิทธิโดยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการสากล ก็ต้องอธิบายต่อสังคมได้ว่าจะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร โดยเฉพาะรัฐต้องมีมาตรการปกครองประเทศโดยใช้หลักนิติธรรม หรือปกครองโดยอาศัยหลักการที่ใช้กฎหมายอย่างเที่ยงธรรม ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย มีกระบวนการไม่ซับซ้อนเป็นไปตามหลักกฎหมายและมีความเท่าเทียมกันเมื่ออยู่ต่อหน้ากฎหมาย ไม่มีใครอยู่เหนือกฎหมายได้

ด้วยความเชื่อมั่นว่าหลักการสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จสำหรับบรรดาประชากรและประชาชาติทั้งหลาย เพื่อจุดหมายปลายทางที่ว่า เอกชนทุกคนและองค์กรของสังคมทุกองค์กร รัฐทุกรัฐ และรัฐบาลทุกรัฐบาล หากมีการรำลึกถึงหลักการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนนี้เป็นเบื้องต้น และพยายามสอนและให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ก็จะส่งผลให้เกิดสันติสุขในประเทศและเกิดสันติภาพขึ้นในโลกอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะทฤษฎีแห่งสิทธิ กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีจริยธรรมมากที่สุดคือ การตัดสินใจซึ่งมุ่งรักษาสิทธิของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้น Bovee, Thrill, Wood & Dovel, (1993, p.117-121.) รวมถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มักไม่ค่อยได้รับการพูดถึงและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนซึ่งควรจะได้รับแจกเช่นคนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม Wetzel, (2001, p.15-31.)

สิทธิพลเมือง (Civil Rights)

สิทธิพลเมือง (Civil Rights) หรือความคิดเรื่องสิทธิของความเป็นพลเมืองที่เท่าเทียมกันนั้นเริ่มต้นมานานแล้ว Smith & Levine, (1988, p.97-102.) และถึงจุดสุดยอดเมื่อมีการปฏิวัติโค่นล้มพระเจ้าหลุยส์ที่ 16 (Louis XVI) ในประเทศฝรั่งเศส มีการยกเลิกฐานันดรศักดิ์และบรรดาศักดิ์ทั้งหมดยกเว้นสมณศักดิ์ ทุกคนเมื่อเป็นพลเมืองของฝรั่งเศสแล้วย่อมมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันหมด เมื่อตกทายก็เรียกกันว่า "ท่านพลเมือง" หรือ "Citoyen" ไม่มีคำว่า "เจ้านายของฉัน" หรือ "Monsieur" "คุณนายของฉัน"

หรือ "Madame" และ "คุณนายน้อยของฉัน" หรือ "Mademoiselle" ต่อมาเกิดสงครามกลางเมืองในสหรัฐอเมริกาเพราะการเลิกทาส ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าคนผิวดำเมื่อเกิดในสหรัฐอเมริกาก็ควรเป็นพลเมืองที่มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกับคนผิวขาวตามรัฐธรรมนูญสหรัฐ ไม่ควรมีใครเป็นนายหรือเป็นทาส ไม่ควรมีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ ไม่มีคำว่า "ฯพณฯ" หรือ "Excellency" ทุกคนเป็น "นาย" หรือ Mr. หรือ นางสาว Ms. หรือนาง Mrs. หหมด เรียกประธานาธิบดีก็เรียก "นายประธานาธิบดี" หรือ "Mr.President" ไม่ใช่ "ฯพณฯ ประธานาธิบดี" หรือ "Your Excellency the President" เพราะอิทธิพลของการปฏิบัติในฝรั่งเศสแพร่เข้าไปในสหรัฐอเมริกา แต่การแบ่งขั้วในอเมริกายังดำเนินต่อไป โดยเฉพาะในมลรัฐภาคใต้เกิดองค์กรลับ Ku Klux Kan ออกไล่ล่าคนผิวดำแล้วเมื่อขึ้นศาลก็หลุดทุกที ความแตกแยกก็รุนแรงขึ้นเพราะการแบ่งแยกผิว จนถึงสมัยประธานาธิบดี John F. Kennedy จึงแก้รัฐธรรมนูญว่า การแบ่งแยกผิว ศาสนา และเพศเป็นสิ่งผิดกฎหมาย พลเมืองอเมริกันทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันตามกฎหมาย แต่ก็มี การแบ่งแยกกันอยู่ การขึ้นรถเมล์ก็ไม่ต้องแยกกันขึ้นข้างหน้า ข้างหลังอย่างเมื่อก่อน ภัตตาคารร้านค้า จะแยกผิวดำผิวขาวอย่างเมื่อก่อนในมลรัฐทางใต้กระทำมิได้ ถือเป็นการละเมิดกฎหมาย แต่กฎหมายก็บังคับใช้ไม่ได้เต็มที่ ยังมีการแอบละเมิดกฎหมายกันอยู่ การรับคนเข้ารับราชการ เข้ามหาวิทยาลัย หรือเข้าทำงานในบริษัทห้างร้านก็ยังกีดกันกันอยู่เจียบ ๆ วีรพงษ์ รามางกูร, (2548 หน้า 32)

ความไม่พอใจมีสูงขึ้นในหมู่คนผิวสีโดยในปี ค.ศ.1955 สาธุคุณ Martin Luther King นำคนผิวสี โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนผิวดำเรียกร้องความเท่าเทียมกันของคนกลุ่มน้อย รวมไปถึงเพศ ศาสนา ความเชื่อถือ และอื่น ๆ มีคนผิวดำเข้าร่วมขบวนการ จากหมิ่นเป็นแสน จากแสนเป็นล้าน ความรุนแรงระเบิดขึ้นเมื่อ Martin Luther King ถูกลอบยิงเสียชีวิต บ้านเมืองถูกเผาตั้งแต่วอชิงตัน ดี.ซี. บัลติมอร์ ฟิลาเดลเฟีย นิวยอร์ก และกำลังจะลุกลามใหญ่โตต่อไป มีการทำทนายอำนาจรัฐอย่างรุนแรงจนจะเอาไว้มองอยู่ในที่สุดก็มีขบวนการคนผิวขาวเรียกร้องให้ประธานาธิบดี Jimmy Carter แก้ไขปรับปรุงกฎหมายและวิธีปฏิบัติต่อชนกลุ่มน้อยให้เท่าเทียมกับชนกลุ่มใหญ่คือ คนผิวขาว ใครละเมิดจะถูกลงโทษทางอาญาอย่างรุนแรง มีการสร้างกระแสเปลี่ยนความคิดของคนอเมริกันเสียใหม่เพื่อความอยู่รอดของสหรัฐ Bennett, (1964,p.27-30.)

จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน (2542, หน้า 79-94.) กล่าวถึงสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ไว้ว่า เป็นสิทธิพื้นฐานในฐานะของพลเมืองทุกคนที่จะได้รับหลักประกันหรือการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากการที่รัฐหรือเอกชนจะเลือกปฏิบัติ หรือปฏิบัติต่อตนเองตามอำเภอใจอย่างไรก็ได้ รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมบางประการที่เข้าไม่เข้ากับกฏเกณฑ์สิทธิของบุคคลอื่น

ในพจนานุกรมของ Webster ได้ระบุถึงความสอดคล้องของคำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญแห่ง สหรัฐอเมริกาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงสิทธิในการลงคะแนนเสียงหรือแสดงความคิดเห็น ปลอดภัยจากการถูกแบ่งแยกโดยไม่พึงปรารถนา การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในสิทธิในการดำรงชีวิตด้วยความสุข

ความมีเสรีภาพ ความสามารถในการเป็นเจ้าของ และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย Allee, (1983, p.250-252.)

ในปัจจุบันมีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ให้หลักประกันในด้านสิทธิของประชาชนที่จะมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากการแบ่งแยก เลือกรูปแบบ การทรมานทารุณกรรม หรือการถูกล่วงละเมิดด้วยวิธีการใด ๆ ภายใต้รัฐบาลใด ๆ ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมือง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก ซึ่งการล่วงละเมิดสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง มักจะเกิดขึ้นโดยตรงอันเนื่องมาจากข้อกฎหมาย และการปฏิบัติของรัฐบาล ตำรวจ หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า การล่วงละเมิดใด ๆ จะมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทางสังคม ศาสนา หรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งนี้กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองผ่านความเห็นชอบโดยมติของสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติ 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, ออนไลน์. <http://www.prachatai.com/news/show.php?Category=nm& No=4503>.) โดยหลักการพื้นฐานของสิทธิพลเมืองจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมือง เปรียบเสมือนโล่ที่กั้นกลางระหว่างรัฐกับพลเมืองเพื่อให้รัฐปฏิบัติกับพลเมืองอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม และเสมอภาค หลักประกันเหล่านี้โดยส่วนมากจะกำหนดโดยกฎหมายทั้งนี้ จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน (2542, หน้า 79-94.) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักสังคมศาสตร์ว่าควรมีส่วนร่วมในการ ต่อสู้เรียกร้องสิทธิของพลเมืองโดยเฉพาะของกลุ่มประชากรด้อยโอกาส เช่น การเรียกร้องให้มีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิในการดำรงชีวิตให้แก่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ หรือการเข้าร่วมกับกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่มีหลักการที่จะส่งเสริมหลักประกันในสิทธิพื้นฐานของพลเมือง หรือต่อต้านกฎหมายต่าง ๆ ที่จะเลือกปฏิบัติต่อประชากรกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ติดเชื้อและ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้หญิง เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ชนกลุ่มน้อย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ฯลฯ หรือการพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การให้บริการที่ตอบสนองปัญหาความจำเป็นของคนเหล่านี้ อย่างแท้จริง หรือขจัดการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ ในการให้บริการ

สิทธิทางเพศ (Sexual Rights)

สิทธิทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนมาช้านาน Rothschild, (2000,p. 128-166) สิทธิทางเพศ หมายถึง สิทธิในการใช้ชีวิตด้วยเพศวิถีหนึ่ง ๆ ที่ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการบังคับด้วยกำลัง โดยมีพื้นฐานบนความเท่าเทียม ความเคารพ และเป็นธรรม กตยา อาชวนิจกุล, (2548,หน้าXV-XLVI.) สิทธิทางเพศถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการประกาศเมื่อ

พ.ศ. 2537 ณ เมืองวาเลนเซีย ประเทศสเปน ซึ่งโดยคำจำกัดความแล้วครอบคลุมแนวคิดเรื่องเพศวิถีในฐานะที่เป็นคุณลักษณะของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนรักต่างเพศหรือคนรักเพศเดียวกัน คนแก่หรือคนหนุ่ม ในทุกประเทศ ทุกวัฒนธรรม และทุกศาสนา รวมถึงสิทธิที่จะได้มาซึ่งอิสรภาพทางเพศ สิทธิในการแสดงออกทางเพศ และสิทธิในความพึงพอใจทางเพศ อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน “สิทธิทางเพศ” มักจะถูกใช้เพื่อระบุถึงการเรียกร้องสิทธิเฉพาะสำหรับ อัตลักษณ์หรือพฤติกรรมทางเพศของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเท่านั้น ทั้งนี้เพราะกรอบความเชื่อเรื่องเพศยอมรับการร่วมเพศและเพศสัมพันธ์เพื่อการสืบเผ่าพันธุ์มนุษย์ รูปแบบของเรื่องเพศที่สังคมเห็นว่าถูกต้องชอบธรรมจึงจำกัดอยู่เฉพาะการมีเพศสัมพันธ์ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในสถาบันการแต่งงานในระบบผัวเดียว ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นเรื่องธรรมชาติและปกติ ทำให้เรื่องเพศหลายรูปแบบที่อยู่นอกรับการแต่งงานถูกมองว่าเป็นปัญหาสังคมที่ต้องมีการแก้ไข และความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่ได้เป็นเรื่องของชายหญิงและเพื่อการเจริญพันธุ์ เช่น การมีความสัมพันธ์ทางเพศกับคนที่ไม่มีเพศสภาพเดียวกันถูกจัดว่าเป็นความเบี่ยงเบน ผิดศีลธรรมและ/หรือผิดธรรมชาติ ต้องได้รับการลงโทษหรือการประณามจากสังคม ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, (2550, หน้า 78.)

นอกจากนี้การเรียกร้องสิทธิทางเพศยังมีนัยของการเรียกร้องให้รัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมกิจกรรมหรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย Miller, (2002, p.69-109) ขณะที่ HERA (Health, Empowerment, Rights & Accountability) เสนอว่าสิทธิทางเพศครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ Health, Empowerment, Rights & Accountability (HERA), (1999, p.72-104.)

- 1) สิทธิในความสุข ความฝัน และจินตนาการต่าง ๆ
- 2) สิทธิที่จะสำรวจเพศวิถีของตนเองที่เป็นอิสระจากความหวาดกลัว ความอาย ความเชื่อที่ผิด ๆ และอุปสรรคทั้งปวงที่อาจเป็นตัวขัดขวางการแสดงออกซึ่งความปรารถนาทางเพศอย่างเสรี
- 3) สิทธิที่จะใช้ชีวิตด้วยเพศวิถีหนึ่ง ๆ ที่ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการบังคับด้วยกำลัง ภายใต้กรอบการทำงานของความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานบนความเท่าเทียมความเคารพ และเป็นธรรม
- 4) สิทธิที่จะเลือกคู่สัมพันธ์ทางเพศโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ
- 5) สิทธิที่จะเลือกว่าจะมีเพศสัมพันธ์หรือไม่ ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิที่จะมีเพศสัมพันธ์แบบยินยอมพร้อมใจ และเข้าสู่การสมรสด้วยความเต็มใจและเป็นอิสระของทั้งสองฝ่าย
- 6) สิทธิที่จะแสดงออกถึงรสนิยมทางเพศอย่างเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง
- 7) สิทธิที่จะแสดงออกถึงเพศวิถีที่เป็นอิสระจากการมีหรือไม่มีลูก
- 8) สิทธิที่จะได้มาซึ่งสุขภาพทางเพศที่ดี การเข้าถึงข้อมูล การศึกษา และการบริการในเรื่องเพศวิถีและสุขภาพทางเพศในทุก ๆ เรื่องที่เป็นความลับ โดยการบริการเหล่านั้นต้องมีคุณภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

9) สิทธิที่จะยืนยันทันทีและมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยเพื่อเป็นการป้องกันการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ และการแพร่โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และเอชไอวีหรือเอดส์ จะเห็นได้ว่าการให้คำนิยาม “สิทธิทางเพศ” ของ HERA รวมความหมายเอาไว้มากมาย แต่สิ่งสำคัญคือทุกมิติของคำนิยามข้างต้นนั้นสอดคล้องโดยตรงกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับรองการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ 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 แต่พบได้ในสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่ยังสามารถพบได้ในหมู่บ้านชนบทห่างไกลและในเมืองใหญ่ต่าง ๆ โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวนมากจะโยกย้ายเข้ามาอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ที่ดูเหมือนว่าจะมีอิสระและเสรีภาพทางเพศมากกว่า แต่ไม่ค่อยพบคนที่ประกาศว่าตัวเองเป็นเกย์ กะเทย ทอม หรือดี ในหมู่บ้านหรือในเมืองเล็ก ๆ Jackson, (2000, p.405-424.) ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยนั้นสิทธิทางเพศของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่ได้ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากทั้งนักการศึกษาและนักสิทธิเด็กต่างก็มองว่าการรักเพศเดียวกันจัดเป็นการเบี่ยงเบนและผิดเพศของเด็ก ซึ่งเป็นปัญหาที่กำลังทวีความรุนแรงและเด่นชัดขึ้นในปัจจุบัน อาภา จันทรสกุล, (2528, หน้า 73.)

ประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศกำลังเป็นหัวข้อที่มีผู้ถกเถียงเกือบทุกสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะนักคิดแนวสตรีนิยม (Feminist) ได้พยายามรณรงค์ให้สังคมหันมาให้ความสนใจที่จะยกระดับสถานภาพของผู้หญิงให้เท่าเทียมกับผู้ชายในทุก ๆ ด้าน โดยมีพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนและสันติภาพที่ถาวรจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากสังคมโลกยังไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้น” อรทัย หรุเจริญพานิช, (2544, หน้า 79-87.) ซึ่งในปัจจุบันประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศนอกจากจะหมายถึงเพศชายและหญิงแล้ว ยังหมายรวมถึงกลุ่มเพศที่สามหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งทวีจำนวนมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน Kirby, (2006, p.126-140.) ทั้งนี้เพราะการแสดงออกทางเพศของคนในสังคมตั้งแต่การแต่งกาย กิริยามารยาท รวมทั้งความสัมพันธ์ทางเพศถูกกำกับทั้งโดยตัวบุคคลแต่ละคนที่กำกับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งโดยสถาบันทางสังคมและรัฐให้อยู่ในกรอบที่เป็นที่ยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสม ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, (2550, หน้า 78.)

Morris (1997, p.53-79.) กล่าวว่า สำหรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศการมีตัวตนทางเพศในพื้นที่สาธารณะถือเป็นเรื่องต้องห้าม ขณะที่ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศการอยู่กินกันเป็นสิ่งต้องห้าม และการเปิดเผยความสัมพันธ์ต่อสาธารณชนเป็นความเสี่ยง เพราะความสัมพันธ์ของพวกเขา

เขาจะถูกมองจากสมาชิกในครอบครัวและชุมชน อันจะนำมาซึ่งความเจ็บปวดที่สุดเท่าที่คนรักเพศเดียวกันคนหนึ่งจะรู้สึกได้ ทั้งนี้เพราะความแตกต่างหลากหลายในวิถีปฏิบัติและ อัตลักษณ์ในเรื่องเพศที่แสดงออกอย่างเปิดเผยในพื้นที่สาธารณะมากขึ้นอย่างกะเทยหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกมองว่าเป็นทั้งสาเหตุและอาการของความเสื่อมของสังคมและศีลธรรมที่กระทบต่อความมั่นคงและความผาสุกของสถาบันครอบครัวซึ่งเชื่อว่าเป็นหน่วยหลักที่ยึดโยงสังคมไว้ McNair, (1996, p.96-108.) ทำให้คนจำนวนไม่น้อยพยายามจะรักษาแง่มุมที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างยิ่งของตนอย่างการแสดงออกของเพศสภาพหรือรสนิยมทางเพศด้วยการ “ข้ามเขตแดน” เข้าไปในพื้นที่สาธารณะเพื่อจะเรียกร้องหรือรักษาสิทธิในความเป็นส่วนตัว Bell & Binnie, (2000, p.43-78.) อันเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศในรูปแบบที่ต่างไปจากที่รัฐยอมรับหมายถึงการไม่ได้รับการคุ้มครองและสิทธิเหมือนผู้ที่ปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพราะกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ชายหญิงและครอบครัวจำกัดรูปแบบเฉพาะของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมที่รัฐรับรองในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ว่าด้วยครอบครัว ได้ชี้ชัดว่าเป็น “กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ชายหญิง” ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, (2550, หน้า 78.) เท่านั้น จึงต้องผลักดันให้ประเด็นเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีเข้าไปอยู่ในกฎหมาย มาตรการทางสังคม และการเมืองในทุก ๆ มิติ หรืออีกนัยหนึ่งคือผลักดันให้เกิดกฎหมาย รวมถึงมาตรการทางสังคมและการเมืองที่ปกป้องคุ้มครองคนจากการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกัน และถูกทำร้ายอันเนื่องมาจากอคติทางเพศ สุไลพร ชลวิไล, (2550, หน้า 78.)

2.4 พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2561)

ในยุคดิจิทัลสังคมไทยมีการเปิดกว้างเรื่องความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เห็นได้จากค่านิยมต่อตัวบุคคลที่มีชื่อเสียง ทั้งด้านวิชาการ การศึกษา และบันเทิงและเมื่อยุคสมัยเปิดกว้าง การปิดกั้นเรื่องเพศหรือประเด็นความแตกต่างระหว่าง "เพศ" ถูกมองเป็นสิ่งที่ล้าหลัง และเมื่อยุคสมัยที่สังคมเริ่มยอมรับกับการมีคู่ชีวิตของเพศเดียวกันมากขึ้น

การเรียกร้องสิทธิความเท่าเทียมทางด้านกฎหมายต่อคู่รักที่เป็นเพศเดียวกัน ในหลายประเทศเริ่มเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น แม้ประเทศไทยยังไปไม่ถึงขั้นบุคคลเพศเดียวกันแต่งงานกันและยังไม่สามารถจดทะเบียนสมรสกันได้ เพราะกฎหมายไทย ไม่ได้เปิดกว้างถึงขนาดนั้น

ย้อนไปปี 2555 ที่ น.ท. วีระโรจนพงษ์ และ อรรถพล จันทวี พากันไปจดทะเบียนสมรสแล้วถูกปฏิเสธ เพราะไม่ใช่คู่รักชายหญิง จึงยื่นเรื่องร้องเรียนไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง นำมาสู่ความพยายามผลักดันกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียม ‘พระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ.’ เริ่มร่างกันมาตั้งแต่ปี 2556 ก่อนการรัฐประหาร ผ่านการปรับแก้หลายครั้งในรัฐบาล คสช. จนใกล้จะมีเลือกตั้งในปีหน้า พล.อ.อ.ประจิน จั่นตอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จึงกำชับว่าต้องเอากฎหมายนี้เข้า ครม. ให้ได้ภายในเดือนพฤศจิกายน

ร่างที่หนึ่ง 15 มาตรา เผยแพร่ในปี 2556 เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของคู่ชีวิต พยายามยกเรื่องสิทธิและทรัพย์สินให้เท่าเทียมกับคู่สมรส โดยยกเอาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ป.พ.พ.) มาบังคับใช้ 'โดยอนุโลม' แต่มีข้อท้วงติงว่าจะเป็นการเปิดช่องให้ตีความและเลือกปฏิบัติ อีกทั้งยังลดทอนให้คู่ชีวิตมีสถานะไม่เท่าเทียมคู่สมรส ท้ายที่สุด เมื่อเกิดรัฐประหาร 22 พฤษภาคม 2557 กฎหมายนี้ก็ตกไปก่อนจะบรรจุวาระเข้าสภา ปี 2557 มุฉินิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ (For-Sogi) ร่วมกับคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) จัดทำร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิตภาคประชาชน โดยมีข้อมูลจากงานวิจัยและมีการเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน แต่ในปี 2558 คปก. หมดวาระลงและถูกระงับการสรรหาใหม่ตามคำสั่ง คสช. มุฉินิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศจึงแสดงจุดยืนไม่ผลักดันร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิตฉบับประชาชน ด้วยเหตุเพราะสถานการณ์ทางการเมือง

ร่างที่สอง 63 มาตรา เผยแพร่ในปี 2560 เปลี่ยนมาเป็นการจัดการเรื่องทรัพย์สินและมรดก ซึ่งนริลักษณ์ แพไชยภูมิ ผอ.กองสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เคยให้เหตุผลที่จำกัดกฎหมายนี้แคบลงไปเป็นเรื่องการดูแลทรัพย์สินว่า “จากที่ยังติดขัดในเรื่องความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ยังยึดติดในนิยามของคำว่าครอบครัวเป็นเรื่องของชาย-หญิง ความรักนอกเหนือจากนี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและทำลายสถาบันครอบครัว ขณะที่สังคมบางส่วนยังมีอคติกับกลุ่มรักร่วมเพศ รวมถึงหลักศาสนา โดยเฉพาะศาสนาอิสลามที่มองรักร่วมเพศเป็นความผิดร้ายแรง ดังนั้นร่างกฎหมายฉบับล่าสุดจึงตีกรอบให้แคบ โฟกัสลงไปเพื่อการดูแลทรัพย์สินของคู่ชีวิตไม่ให้กระทบกว้างจนต้องแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ”

ร่างที่สาม 98 มาตรา เดือนกรกฎาคม 2561 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ประชุมร่วมกับภาคประชาสังคม ได้ ร่าง 98 มาตรา หรือ 'อัมพวาโมเดล' ซึ่งอุดช่องว่างที่ตุ๊กวิพากษ์วิจารณ์จากฉบับก่อนร่างฉบับนี้มีเนื้อหาเปิดกว้างในหลายมิติ เช่น การรับบุตรบุญธรรม และประเด็นว่าด้วยกฎหมายที่ขัดแย้งกัน (อาทิ การจดทะเบียนในต่างประเทศ) แต่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายระดับกรมมีความเห็นว่าการจดทะเบียนในประเทศไทยยังไม่พร้อมพอจะก้าวสู่จุดนั้น

ล่าสุด 5 พ.ย. 2561 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเปิด ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต ฉบับ 70 มาตรา มีเนื้อหาเน้นเรื่องทรัพย์สินและมรดก โดยโครงสร้างประกอบด้วย

1) คำนิยาม – คู่ชีวิตคือ “บุคคลสองคนซึ่งเป็นเพศเดียวกันโดยกำเนิด และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้”

2) ความสามารถในการจดทะเบียน – การจดทะเบียนคู่ชีวิตทำต่อเมื่อบุคคลบรรลุนิติภาวะตามกฎหมายคือ 20 ปี มากกว่าการสมรสที่ทำได้เมื่ออายุ 17 ปี และมีสัญชาติไทย และจะจดทะเบียนไม่ได้หากฝ่ายหนึ่งมีปัญหาเรื่องความสามารถเช่น วิกลจริต

3) ความสัมพันธ์ระหว่างคู่ชีวิต – การเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน

4) การจัดการทรัพย์สิน – สามารถทำสัญญาเรื่องทรัพย์สินก่อนจดทะเบียน, สามารถจัดการทรัพย์สินคู่ชีวิตได้ร่วมกัน หรือด้วยความยินยอมจากอีกฝ่าย

5) การสิ้นสุดสถานะ – สิ้นสุดเพราะความเป็นโมฆะ หากไม่ทำตามเงื่อนไข, สิ้นสุดด้วยความตาย ความสมัครใจยกเลิก หรือศาลเพิกถอน

6) มรดก – คู่ชีวิตมีฐานะเป็นทายาทโดยธรรมของคู่สมรส

7) อายุความ – หนึ่งปีนับแต่การเป็นคู่ชีวิตสิ้นสุดลง

ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิตฉบับนี้ กำหนดให้ 4 กระทรวงรักษาการ คือกระทรวงยุติธรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศ มีหน้าที่ออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศในส่วนที่เกี่ยวข้อง และปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไข ได้แก่ สิทธิในการตัดสินใจในการรักษาพยาบาลและจัดการศพ สิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน การอุ้มบุญ และการปกครองบุตรร่วมกัน สิทธิในผลประโยชน์และสวัสดิการของคู่รักอีกฝ่ายในฐานะคู่สมรสตามกฎหมาย สิทธิในการได้รับการยอมรับและมีศักดิ์ศรีในฐานะคู่สมรสตามกฎหมาย และสิทธิของบุคคลทุกอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศในการจดทะเบียนสมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามหลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย เพราะคำว่า ‘คู่ชีวิต’ ไม่ปรากฏในประมวลกฎหมาย หรือกฎหมายใด ๆ ในประเทศไทยมาก่อน ดังนั้นสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ที่ยึดโยงคำว่า ‘คู่สมรส’ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงไม่ให้สิทธินั้นกับ ‘คู่ชีวิต’ ตามร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตได้เลย และดูเหมือนว่าร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต ร่างที่ 1 ถึงร่างที่ 3 มีแนวโน้มลดทอนสิทธิของคู่รัก LGBTI ลงเรื่อย ๆ

สิทธิที่เกี่ยวข้องกับบุตร เช่น สิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน สิทธิในการอุ้มบุญ ยังคงเป็น ‘สิทธิที่หวงห้าม’ ที่ไม่มีร่างใดมอบให้กับคู่รัก LGBTI อีกทั้งคำว่า ‘ให้นำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาบังคับใช้ในพระราชบัญญัติคู่ชีวิตโดยอนุโลม’ ยังเป็นการเปิดช่องให้เกิดการตีความโดยผู้บังคับใช้กฎหมาย หรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐในภายภาคหน้าอย่างไม่สิ้นสุด อันอาจนำไปสู่การโต้แย้งสิทธิ และจำเป็นต้องใช้สิทธิทางศาลในการตีความและวินิจฉัยต่อไป

นอกจากนี้ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตที่ 3 ยังมิได้มอบศักดิ์ศรีในการเป็น ‘คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย’ กับคู่รักที่จดทะเบียนเป็นคู่ชีวิต อันถือเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศ และวิถีเพศ (Gender Identity and Sexual Orientation) ขัดต่อหลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย (Equal Before The Law) และศักดิ์ศรีในการก่อตั้งครอบครัวของคู่รัก LGBTI ควรได้รับการเคารพเทียบเท่ากับการก่อตั้งครอบครัวของคู่บุคคลอื่น ๆ ในสังคมเช่นกัน

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่าง 1-3 กับสภาพปัญหาการขาดสิทธิของคู่รัก LGBTI

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่าง 1-3 กับสภาพปัญหาการขาดสิทธิของคู่รัก LGBTI			
สภาพปัญหาการขาดสิทธิของคู่รัก LGBTI	ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
1. สิทธิการตัดสินใจในการรักษาพยาบาลและจัดการศพของคู่รักอีกฝ่าย	มี (มาตรา 9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2. สิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกับการมีบุตรโดยอาศัยเทคโนโลยีฯ (อุ้มบุญ) และการปกครองบุตรร่วมกัน	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
3. สิทธิในการให้และรับมรดก	มี (มาตรา15) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	มี (มาตรา46, 47) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	มี (มาตรา67-69) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม
4. สิทธิในการทำนิติกรรมและการจัดการหนี้สินร่วมกัน	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	มี (มาตรา38, 39)	มี (มาตรา37, 39)
5. สิทธิในผลประโยชน์และสวัสดิการของคู่รักอีกฝ่ายในฐานะคู่สมรสตามกฎหมาย	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่าง1-3 กับสภาพปัญหาการขาดสิทธิของคู่รัก LGBTI			
สภาพปัญหาการขาดสิทธิของคู่รัก LGBTI	ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
6. สิทธิในการอุปการะเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน และกันสิทธิในการจัดการทรัพย์สินของคู่รักร่วมกัน	มี (มาตรา10) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	มี (มาตรา14, 22-26) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	มี (มาตรา13, 21-25) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม
7. สิทธิในการได้รับการยอมรับและมีศักดิ์ในฐานะคู่สมรสตามกฎหมาย	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
8. สิทธิของบุคคลทุกอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศในการจดทะเบียนสมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ตามหลักความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

แหล่งที่มา : ชวินโรจน์ อธิพัชรร , 2561.

สิทธิที่สำคัญที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มอบให้กับคู่สมรส ที่ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตที่ 3 มิได้บัญญัติไว้ สิทธิที่ขาดหายที่สำคัญ ได้แก่ สิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน สิทธิการปกครองบุตรร่วมกัน เนื่องด้วยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติการรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม กำหนดว่าการรับบุตรบุญธรรมร่วมกันจะทำได้เฉพาะเมื่อคู่สมรสให้ความยินยอม อีกทั้งพระราชบัญญัติการรับเด็กบุญธรรมก็ยึดโยงคำว่า ‘คู่สมรส’ ในการยินยอมให้มีการรับบุตรบุญธรรมร่วมกันด้วย เมื่อมีการรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน ทั้งเด็กและบุพการีบุญธรรม ก็จะมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจากคู่รัก LGBTI เช่นเดียวกับการคุ้มครองโดยบุพการีโดยกำเนิด

สิทธิที่ขาดหายไปอีกประการ คือสิทธิในการเป็นคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลให้ กฎหมายอื่น ๆ ที่ยึดโยงคำว่า ‘คู่สมรส’ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มีอาจมอบสิทธิให้กับ ‘คู่ชีวิต’ ได้โดยอัตโนมัติ จนกว่ากฎหมายอื่น ๆ นั้นจะถูกแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิให้กับคู่ชีวิตในภายหลัง

ตารางที่ 2.2 วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่น จากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่น จากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

สิทธิและหน้าที่ของ คู่สมรสตามประมวล กฎหมายแพ่งและ พาณิชย์และตาม กฎหมายอื่นจากการ เป็นคู่สมรส (บางประการ)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
1. สิทธิและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (บางประการ)			
1.1 หน้าที่ในการ อุปการะเลี้ยงดูซึ่งกัน และกัน (มาตรา 1461)	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตาม ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา14)	มี (มาตรา13)
1.2 สิทธิในการร้องขอ ต่อศาลในการเป็นผู้ อนุบาลคู่สมรสอีกฝ่าย ที่วิกลจริตหรือเสมือน ไร้ความสามารถหรือ ไร้ความสามารถ (ม.1463)	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตาม ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา16)	มี (มาตรา15)
1.3 สิทธิในการรับ บุตรบุญธรรมร่วมกัน	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่น จากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์			
สิทธิและหน้าที่ของคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรส (บางประการ)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
และปกครองบุตรร่วมกัน (มาตรา 1598/26)ปกครองบุตรร่วมกัน (มาตรา 1598/26)			
1.4 สิทธิในการให้และรับมรดกในฐานะคู่สมรสและทายาทโดยธรรม (มาตรา 1629,1635)	มี (มาตรา15) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา46, 47) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา67,69) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม
1.5 สิทธิในการทำนิติกรรมร่วมกันและจัดการหนี้สินร่วมกัน (มาตรา1489,1490)	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา38, 39) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา37, 38) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม
1.6 สิทธิในการตัดการสินสมรสร่วมกัน (ทรัพย์สินที่ได้มาหลังจดทะเบียน) (มาตรา 1476)	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา22, 26) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา21, 25) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม
1.7 สิทธิในการมีฐานะเป็นคู่สมรสที่ชอบด้วย	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตาม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่น จากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์			
สิทธิและหน้าที่ของคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรส (บางประการ)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
กฎหมาย (มาตรา 1488,1458,1459)	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม		
2. สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรส (บางประการ)			
2.1 สิทธิการรักษาพยาบาลคู่สมรสอีกฝ่ายตาม พ.ร.บ. หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2.2 สิทธิในการมีบุตรโดยอาศัยเทคโนโลยีฯ (อุ้มบุญ) ตาม พ.ร.บ. คู่ครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีฯ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2.3 สิทธิในการลดหย่อนภาษีเงินได้จากการมีคู่สมรสตามประมวลรัษฎากร	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2.4 สิทธิในกองทุนประกันสังคมของคู่สมรสตามพ.ร.บ.	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตาม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์			
สิทธิและหน้าที่ของ คู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรส (บางประการ)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
ประกันสังคม	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม		
2.5 สิทธิในการใช้ชื่อสกุลร่วมกับคู่สมรสตาม พ.ร.บ. จดทะเบียนครอบครัว	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2.6 สิทธิในการเข้าเป็นคู่ความแทนคู่สมรสตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2.7 สิทธิในการแปลงสัญชาติตามคู่สมรสตาม พ.ร.บ.สัญชาติ	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
2.8 สิทธิในการรับสวัสดิการจากภาครัฐร่วมกับคู่สมรสเช่น	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่ง	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

วิเคราะห์ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับสิทธิหน้าที่ของคู่สมรสและสิทธิตามกฎหมายอื่น จากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์			
สิทธิและหน้าที่ของ คู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรส (บางประการ)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่1 พ.ศ.2556)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่2 พ.ศ.2560)	ร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต (ร่างที่3 พ.ศ.2561)
ตาม พ.ร.บ. กองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ	และพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม		
2.9 สิทธิในการตรวจลงตรา (VISA) ในฐานะคู่สมรสตามระเบียบกระทรวงการต่างประเทศ	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

แหล่งที่มา : ชวินโรจน์ อีร์พัชรพร , 2561.

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ร่างพระราชบัญญัติฯ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน คณะกรรมการกฤษฎีกาจึงได้มอบหมายให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฯ (ฉบับอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา) จากทุกภาคส่วน รวมทั้งนำร่างพระราชบัญญัติฯ (ฉบับอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา) ขึ้นสู่เว็บไซต์กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน และนำไปปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยมีการจัดให้ประชาชนที่มีความสนใจลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต พ.ศ. (ฉบับอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา) ในวันศุกร์ที่ 16 สิงหาคม 2562 โดยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3 พ.ร.บ. คู่ชีวิต ให้สิทธิเท่าเทียมคู่สมรสชาย-หญิงแก่ไหนฉบับปรับปรุงความคิดเห็นโดยกรม
คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (16 สิงหาคม 2562)

พ.ร.บ. คู่ชีวิต ให้สิทธิเท่าเทียมคู่สมรสชาย-หญิงแก่ไหน
ฉบับปรับปรุงความคิดเห็นโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
(16 สิงหาคม 2562)

สิทธิและหน้าที่ที่จะได้รับ	ชาย-หญิง (คู่สมรสที่จดทะเบียน ตามประมวลกฎหมาย แพ่ง และพาณิชย์)	LGBTIQ (คู่ชีวิตที่จดทะเบียนตาม พ.ร.บ. คู่ชีวิต)
1.หน้าที่อุปการะเลี้ยงดูกันและกัน	มี	มี (ม.16)
2.สิทธิเรียกร้องค่าอุปการะ	มี	มี (ม.17-18)
3.สิทธิดำเนินคดีอาญาแทนคู่อีกฝ่าย ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา	มี	มี (ม.20)
4. สิทธิจัดการทรัพย์สินร่วมกัน	มี	มี (ม.21-25)
5. สิทธิการให้/รับมรดก	มี	มี (ม.40)
6. สิทธิในการเลิกเป็นคู่ (หย่า) โดยความ ยินยอมหรือโดยคำพิพากษาศาล	มี	มี (ม.31)
7. สิทธิในการฟ้องเลิกการเป็นคู่ (หย่า) โดย เหตุแห่งความผิดของอีกฝ่าย	มี	มี (ม.36)
8. สิทธิรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน	มี	ไม่มี
9. สิทธิการดำเนินการอุ้มบุญ	มี	ไม่มี
10. สิทธิในศักดิ์ศรีการเป็น 'คู่สมรส' ตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	มี	ไม่มี
11. หน้าที่เป็นผู้อนุบาล/ผู้พิทักษ์ ถ้าอีก ฝ่ายเป็นคนไร้หรือเสมือนไร้ความสามารถ	มี	ให้นำบทบัญญัติตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มา บังคับใช้โดยอนุโลม
12. สิทธิเซ็นยินยอมรักษาพยาบาลอีกฝ่าย	มี	(มาตรา9)
13. สิทธิจัดการศพอีกฝ่ายที่เสียชีวิต	มี	(อาจมีปัญหาในการบังคับใช้ กฎหมายเนื่องจากต้องมีการ ตีความว่าจะอนุโลมได้ หรือไม่)
14. สิทธิรับสวัสดิการร่วมจากรัฐในฐานะคู่ สมรส	มี	
15. สิทธิในกองทุนประกันสังคมในฐานะคู่ สมรส	มี	

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

<p>พ.ร.บ. คู่ชีวิต ให้สิทธิเท่าเทียมคู่สมรสชาย-หญิงแค่นั้น ฉบับปรับปรุงความคิดเห็นโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (16 สิงหาคม 2562)</p>		
สิทธิและหน้าที่ที่จะได้รับ	ชาย-หญิง (คู่สมรสที่จดทะเบียน ตาม ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์)	LGBTIQ (คู่ชีวิตที่จดทะเบียนตาม พ.ร.บ. คู่ชีวิต)
16. สิทธิการใช้ชื่อสกุลร่วมกับคู่อีกฝ่าย	มี	?
17. สิทธิของคู่ต่างชาติอีกฝ่ายในการขอ เปลี่ยนเป็นสัญชาติไทย	มี	ให้นำทบัญญัติตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์มา
18. สิทธิในการขอวีซ่าในฐานะคู่สมรส	มี	บังคับใช้โดยอนุโลม (มาตรา9) (อาจมีปัญหาในการบังคับใช้ กฎหมายเนื่องจากต้องมีการ ตีความว่าจะอนุโลมได้ หรือไม่)

แหล่งที่มา : วิทยา แสงอรุณ , 2562.

หมายเหตุ:

‘มี’ หมายความว่า มีทบัญญัติให้สิทธิและหน้าที่ในการประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิश्य์ แล
กฎหมายอื่น และร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิตก็มีทบัญญัติให้มีสิทธิและหน้าที่นั้นๆ ในทบัญญัติของมาตราโดย
ชัดเจน

‘?’ หมายความว่า มีทบัญญัติให้สิทธิ โดยอนุโลมนำทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและ
พาณิश्य์มาบังคับใช้กับคู่ชีวิตตาม พ.ร.บ. คู่ชีวิตโดยอนุโลม ซึ่งอาจต้องตีความอีกว่าสิทธิหน้าที่ของคู่สมรส
ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิश्य์จะให้กับคู่ชีวิตตาม พ.ร.บ. คู่ชีวิตได้หรือไม่ เพียงใด

(มาตรา 19 วรรค 1 ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต บัญญัติว่า “ให้ทบัญญัติเกี่ยวกับสถานะ สิทธิ หน้าที่
ความรับผิดชอบ หรือการอื่นใดของคู่สมรสหรือสามีภริยาตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและ
พาณิश्य์มาใช้บังคับกับคู่ชีวิตโดยอนุโลม เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ เว้น
แต่กรณีซึ่งโดยสภาพจะพึงมีพึงเป็น ได้แก่ เฉพาะแก่ชายและหญิงเท่านั้น

‘ไม่มี’ หมายความว่าไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิและหน้าที่กับคู่ชีวิตในร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิตร่างนี้และในต่างประเทศมีกฎหมายรับรองสิทธิของคู่รัก LGBTI 2 รูปแบบ คือ การจดทะเบียนคู่ชีวิต (Civil Partnership, Civil Union, Life Partnership, Civil Solidarity Pact (PACS)) และกฎหมายที่ให้ความเสมอภาคในการสมรส (Marriage Equality, Same-sex Marriage)

ตารางที่ 2.4 กฎหมายเกี่ยวกับ LGBT ในต่างประเทศ

ประเด็น	กฎหมายเกี่ยวกับ LGBT ในต่างประเทศ								
	ไทย	สหรัฐอเมริกา	ไต้หวัน	เยอรมนี	สหราชอาณาจักร	สเปน	ญี่ปุ่น	เกาหลีใต้	อินเดีย
กิจกรรมทางเพศ	✓	✓ มีในบางรัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การรับรองการอยู่กิน	✓	✓ มีในบางรัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	×	×
การสมรส	×	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	×
การรับบุตรบุญธรรม	×	✓		✓	✓	✓	×	×	×
การรับราชการทหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	×
กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับบรรณนิยมทางเพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓ มีในบางรัฐ	×	✓
กฎหมายเกี่ยวกับอัตลักษณ์/การแสดงออกทางเพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

แหล่งที่มา : <https://www.mangozero.com/worldwide-lgbt-law-2019>

ในที่นี้ขอยกตัวอย่างกฎหมายของฝรั่งเศส ที่มีกฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต (Civil Solidarity Pact – PACS) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1999 และต่อมาได้แก้ไขประมวลแพ่ง (Civil Code) อนุญาตให้บุคคลเพศเดียวกันสมรส (Marriage) เป็นคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายในปี ค.ศ. 2013

PACS มีความแตกต่างกับร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตของไทยที่สำคัญ ได้แก่ PACS อนุญาตให้บุคคลต่างเพศสามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้ ในขณะที่ร่างพระราชบัญญัติทุกร่าง อนุญาตให้เฉพาะบุคคลเพศเดียวกัน

จะเห็นได้ว่าพลเมืองของฝรั่งเศส มีความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย โดยคู่รักทั้งเพศเดียวกันและต่างเพศที่ต้องการรับรองความสัมพันธ์ในฐานะคู่ชีวิต PACS สามารถทำได้ในลักษณะของการทดลองอยู่ร่วมกันก่อน แล้วจึงพัฒนาไปจดทะเบียนสมรส Marriage ในภายหลัง

อย่างไรก็ตาม กฎหมาย PACS มีบทบัญญัติที่มีอำนาจแก้ไขบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและกฎหมายอื่น ๆ ของฝรั่งเศสได้ ในขณะที่ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตของไทยทุกร่าง ไม่มีบทบัญญัติใดที่จะสามารถแก้ไข หรือเพิ่มเติมสิทธิของคู่รัก LGBTI ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายอื่น ๆ นั้นย่อมหามาความว่า สิทธิต่าง ๆ ที่มีได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งในร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต จึงถือได้ว่าเป็นสิทธิที่ขาดหายไปโดยปริยาย



ตารางที่ 2.5 วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับกฎหมายฝรั่งเศส

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับกฎหมายฝรั่งเศส					
ประเด็น	ฝรั่งเศส กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต PACS 1999	ฝรั่งเศส กฎหมายสมรส ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ Marriage (Civil Code) 2013	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2556)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 2 พ.ศ.2560)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2561)
1. สถานะของการจดทะเบียน	คู่ชีวิต PACS	คู่สมรส SPOUSES	คู่ชีวิต	คู่ชีวิต	คู่ชีวิต
2. เพศของผู้จดทะเบียน	ต่างเพศ และเพศเดียวกัน	ต่างเพศ และเพศเดียวกัน	เพศเดียวกัน	เพศเดียวกัน	เพศเดียวกัน
3. หน้าที่ในการอุปการเลี้ยงดูซึ่งกันและกัน	มี	มี	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	มี (มาตรา14)	มี (มาตรา13)
4. สิทธิในการรับบุตรบุญธรรม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	มี	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับกฎหมายฝรั่งเศส

ประเด็น	ฝรั่งเศส กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต PACS 1999	ฝรั่งเศส กฎหมายสมรส ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ Marriage (Civil Code) 2013	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2556)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 2 พ.ศ.2560)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2561)
5. สิทธิในการมีบุตรโดยอาศัยเทคโนโลยีฯ (อุ้มบุญ)	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ (แต่สามารถยื่นคำร้องต่อศาลในการขอรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรมร่วมกัน)	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ
6. ให้สิทธิในการให้และรับมรดก	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	มี	มี (มาตรา15) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา46-47) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้ โดยอนุโลม	มี (มาตรา67-69) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับกฎหมายฝรั่งเศส						
ประเด็น	ฝรั่งเศส กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต PACS 1999	ฝรั่งเศส กฎหมายสมรส ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ Marriage (Civil Code) 2013	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2556)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 2 พ.ศ.2560)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2561)	
7. สิทธิและประโยชน์ตามกฎหมายอื่นจากการเป็นคู่สมรส (Spouses)	มีบางประการน้อยกว่าคู่สมรส (Marriage)	มี	มี (มาตรา9) โดยนำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบังคับใช้โดยอนุโลม	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	
8. มีบท บัญญัติแก้ไขกฎหมายอื่นที่ให้สิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกับคู่สมรส	มี	ไม่จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายอื่นเพราะถือเป็นการรับสิทธิจากการเป็นคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิ	

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต ร่างที่ 1-3 กับกฎหมายฝรั่งเศส					
ประเด็น	ฝรั่งเศส กฎหมายการ จดทะเบียนคู่ชีวิต PACS 1999	ฝรั่งเศส กฎหมายสมรส ตามประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์ Marriage (Civil Code) 2013	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2556)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 2 พ.ศ.2560)	ประเทศไทย ร่าง พ.ร.บ. คู่ชีวิต (ร่างที่ 1 พ.ศ.2561)
9. การสิ้นสุด ความสัมพันธ์	ตาย หรือยื่นคำร้องต่อ ศาล	ตาย หรือยื่นคำร้องต่อ ศาล	ตาย หรือสมครใจสิ้นสุด ความสัมพันธ์ หรือยื่นคำ ร้องต่อศาล	ตาย หรือสมครใจสิ้นสุด ความสัมพันธ์ หรือยื่นคำ ร้องต่อศาล	ตาย หรือสมครใจสิ้นสุด ความสัมพันธ์ หรือยื่นค ร้องต่อศาล
10. เจ้าหน้าที่รับจด ทะเบียน	เจ้าหน้าที่ว่าการรัฐ	เจ้าหน้าที่ว่าการรัฐ	นายทะเบียนของ กระทรวงมหาดไทย	นายทะเบียนของ กระทรวงยุติธรรม	นายทะเบียนซึ่งรัฐมนตรี 4 กระทรวง เป็นผู้แต่งตั้ง ได้แก่ 1.กระทรวง ยุติธรรม 2.กระทรวง มหาดไทย 3.กระทรวง การพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ 4.กระทรวงการต่าง ประเทศ

แหล่งที่มา : ชวินโรจน์ อีรพัชรพร , 2561

บทสรุป

ผู้เขียนเห็นว่า ถึงแม้จะมีหลายเสียงที่ไม่เห็นด้วยกับ พ.ร.บ.ฉบับนี้ แต่ก็ปฏิเสธความจริงข้อหนึ่งไปไม่ได้ว่า นี่คือจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง หลังจากที่พวกเขาได้ต่อสู้ดิ้นรนเพื่อสิทธิของตนกันมาหลายสิบปี วันนี้สิ่งเหล่านั้นได้ผลิดอกออกผลสู่รูปแบบของร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิตฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2561 แต่การที่เราจะออกกฎหมายใด ๆ ขึ้นมา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย และความเป็นอยู่ของพลเมืองของรัฐ โดยมีได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียม ความเสมอภาค และขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าของปัญหาอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นตอกย้ำว่า LGBTI ยังคงถูกตีตราและถูกเลือกปฏิบัติโดยรัฐเอง ถึงแม้ว่าในต่างประเทศจะเริ่มต้นการออกกฎหมายในรูปแบบการจดทะเบียนคู่ชีวิต แล้วจึงพัฒนาเป็นกฎหมายที่ให้ความเสมอภาคในการสมรสในภายหลัง แต่นั่นย่อมแสดงให้เห็นบทเรียนและประวัติศาสตร์ว่า กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิตไม่เพียงพอและมีได้ให้ความเสมอภาคในการสมรสที่แท้จริง

เมื่อหันมามองที่ได้หวั่น ศาลรัฐธรรมนูญได้หวั่น ตระหนักถึงความจริงข้อนี้ จึงได้วินิจฉัยคดีที่คู่รัก LGBTI ได้หวั่นฟ้องว่าการห้ามมิให้คู่รัก LGBTI จดทะเบียนสมรสขัดต่อรัฐธรรมนูญได้หวั่น และมีคำสั่งให้รัฐบาลได้หวั่น แก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งได้หวั่น อนุญาตให้คู่รัก LGBTI สามารถจดทะเบียนสมรสตามประมวลแพ่งได้ ภายในปี 2019 โดยไม่จำเป็นต้องเสียเวลาไปเริ่มต้นที่การจดทะเบียนคู่ชีวิตแต่อย่างใด

ดังนั้นก่อนที่จะเราจะตัดสินใจสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตหรือไม่ คู่รัก LGBTI เจ้าของปัญหา หรือญาติสนิทมิตรสหายของ LGBTI (ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางแบบเช่นไร) น่าจะต้องทบทวนให้ดีก่อนว่า จะเลือกการประนีประนอมการยอมรับตามข้อจำกัดกฎหมายในรูปแบบของพระราชบัญญัติคู่ชีวิต หรือจะแก้ไขที่ต้นเหตุ คือแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่มีได้ให้ความเสมอภาคในการสมรสกับกลุ่ม LGBTI ซึ่งเป็นหนทางที่หลายประเทศทั่วโลกเลือกที่จะกระทำ โดยไม่ตีตราซ้ำว่า LGBTI เป็นพลเมืองชั้น 2 ที่จำยอมต้องใช้กฎหมายเฉพาะแยกต่างหาก หรือต้องใช้กฎหมายเลียนแบบ กฎหมายที่แบ่งแยกกีดกัน (Exclusion) ได้รับการปฏิบัติที่แตกต่าง (Different Treatment) และได้รับการเจียดสิทธิบางประการจากรัฐก็ตาม

2.5 ความหมายของความขัดแย้ง

ความหมายของความขัดแย้ง

ให้คำนิยามไว้ว่า คำว่า “ขัดแย้ง” ประกอบด้วยคำสองคำ กล่าวคือ “ขัด” ซึ่งหมายถึงการไม่ทำตามฝ่าฝืน ขืนไว้และ “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ทานไว้จากความหมายของความขัดแย้งในทัศนะปัจจุบัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้คำนิยามไว้ว่า คำว่า “ขัดแย้ง” ประกอบด้วยคำสองคำ กล่าวคือ “ขัด” ซึ่งหมายถึง การไม่ทำตามฝ่าฝืนขืนไว้และ “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงหรือลงรอยเดียวกัน ต้านไว้ทานไว้เพราะความขัดแย้งเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขัน หรือการทำลายกัน

“ความขัดแย้ง” คนส่วนใหญ่มักมองความขัดแย้งไปในด้านลบทั้งที่ความจริงแล้ว ความขัดแย้งนั้น ถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจากมนุษย์ยังคงต้องรวมตัวกันและพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อความอยู่รอด การที่บุคคลจะมีความคิดเห็น ทักษะคิด ความเชื่อหรือผลประโยชน์ที่ไม่ตรงกันย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ในสังคมหนึ่ง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ตั้งแต่ระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่ขึ้นเพียงใด โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งย่อมมีเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น ความขัดแย้งมีทั้งด้านที่เป็นบวกและด้านที่เป็นลบอยู่ในตัว ความขัดแย้งในด้านบวกส่งผลให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมอยู่เสมอ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มหรือองค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ส่วนความขัดแย้งที่มากเกินไปก็อาจส่งผลด้านลบต่อองค์กรได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้เกิดการแตกความสามัคคี องค์กรไร้เสถียรภาพ เสียโอกาสในการแข่งขันหรือสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปจากองค์กร

นักบริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง หากนักบริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความขัดแย้งในองค์กรอย่างลึกซึ้งก็จะสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากความขัดแย้งไปปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กร ให้มีความก้าวหน้าและประสิทธิภาพต่อไปได้เป็นอย่างดี โดยเนื้อหาในบทความนี้ ขอนำเสนอความหมายของความขัดแย้ง ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง ประเภทของความขัดแย้ง สาเหตุของความขัดแย้งภายในองค์กร ผลที่เกิดจากความขัดแย้งภายในองค์กร กระบวนการของความขัดแย้งวิธีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันตามลำดับ

Robbins S.P.& Judge T.A. (2013, pp.446-447) กล่าวว่า “ความขัดแย้ง” เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่งโดยการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมายหรือได้รับผลประโยชน์ตามต้องการ

Thomas K. W. (2006, pp.71-86) กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ สภาพความกังวลของบุคคลที่ปรากฏออกมาในลักษณะที่ไม่ลงรอยกัน ความกังวลดังกล่าวอาจเป็นสิ่งใดก็ได้ที่บุคคลให้ความสนใจซึ่งความกังวลของบุคคลในองค์กรมักเกี่ยวกับเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรการพิจารณาข้อเท็จจริงเพื่อการแก้ปัญหา รวมไปถึงการสนับสนุนกลยุทธ์ที่แตกต่าง

Montana P.J. &Charnov B.H. (2008, pp.366-367) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความขัดแย้ง คือ ความไม่ลงรอยกัน ในกระบวนการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความไม่ลงรอยกันนี้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปหรือบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559, p.195) สรุปความหมายของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายมีความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ การรับรู้รับเห็น ค่านิยม ทักษะคิด เป้าหมายประสบการณ์ ผลประโยชน์และทรัพยากร ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตกลงกันไม่ได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นพ้อง ไม่พอใจ พยายามกีดกันและต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง

ขจรจิต บุญนาค (2551, p.138) ได้ให้คำนิยามของคำว่า "ความขัดแย้ง" คือ การกระทำที่ไม่ลงรอยกัน ขัดขึ้น หรือต่อต้านกัน เป็นการต่อสู้ระหว่างผู้ไม่ลงรอยกันโดยอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เผชิญหน้าไม่สามารถหาข้อยุติที่เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความต้องการ ความปรารถนา ความคิดหรือผลประโยชน์

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, p.11) กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือวิธีการ หรือทั้งสองอย่าง แต่เป็นความสัมพันธ์ที่แต่ละฝ่ายไม่สามารถไปด้วยกันได้ในเรื่องความต้องการ ไม่ว่าจะเป็ความต้องการที่แท้จริงหรือศักยภาพที่จะทำให้เกิดความต้องการ

ความหมายของความขัดแย้งในทัศนะพระพุทธศาสนา จากการศึกษาในคัมภีร์ต่างๆทางพระพุทธศาสนานั้น จะไม่พบคำในภาษาบาลีที่แปลว่า “ความขัดแย้ง” โดยตรง แต่จะมีคำอื่นในภาษาบาลีที่มีความหมายในลักษณะที่เป็นความขัดแย้งหรือบ่งบอกถึงความขัดแย้ง ซึ่งสามารถที่จะจัดกรอบเกี่ยวกับประเด็นที่ว่าด้วยความหมายของความขัดแย้ง

ศูนย์สันติวิธี และธรรมาภิบาล ได้ให้ความหมายคำว่า ความขัดแย้งว่าหมายถึง ความแตกต่างของจุดประสงค์ ความเชื่อและค่านิยมระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งความขัดแย้งในสถานการณ์ใดก็ตามเป็นการแสดงออกของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้ความหมายนี้จะเห็นได้ว่าความขัดแย้ง เป็นความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของบุคคลหรือกลุ่มคน ที่มีความคิดเห็น ค่านิยม และเป้าหมายไม่เป็นไปในทางเดียวกัน รวมไปถึงความขัดแย้งที่เป็นรูปแบบของการต่อสู้เพื่อทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด หรือการที่ฝ่ายหนึ่งรุกล้ำหรือขัดขวางการกระทำอีกฝ่ายเพื่อให้เป้าหมายของตนบรรลุผลซึ่งความขัดแย้งดังกล่าวอาจจะสะท้อนออกมาในรูปของความไม่รุนแรงหรือรุนแรงก็ได้ (Center for Peace and Good Governance.)

ความขัดแย้งก็คือชนิดของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นชนิดหนึ่ง เมื่อกลุ่มตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปมีความคิดเห็น การรับรู้ที่ได้มาจากกิจกรรม สิ่งจูงใจ ความคาดหวัง ค่านิยม หรือการเกี่ยวข้องต่อกันไม่ลงรอยกันเป็นปรปักษ์ต่อกัน

อย่างไรก็ตาม จากความหมายของความขัดแย้งดังที่ได้นำเสนอแล้วในเบื้องต้นนั้นผู้เขียนมองว่าอาจจะสามารถสรุปออกเป็น 2 ความหมายหลัก กล่าวคือ ความหมายในแง่บวก และความหมายในแง่ลบ

1) ความหมายของความขัดแย้งในแง่บวก หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดในเชิงสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดผลดีต่อตัวเอง องค์กร และสังคมทั้งในแง่ของทัศนคติและพฤติกรรมในบางคราวเมื่อเกิดความขัดแย้งแล้ว ก็สามารถที่จะหาทางออกในเชิงสมานฉันท์

2) ความหมายของความขัดแย้งในแง่ลบ หมายถึง ความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดผลเสีย และบรรยากาศที่ไม่ดีต่อตัวเอง องค์กรและสังคม อันเป็นการสะท้อนรูปลักษณะของความขัดแย้งออกมาในมิติของความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการด่ากัน การทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย และทำสงครามประหัตประหารซึ่งกันและกันจากความหมายดังกล่าวผู้เขียนมองว่า ความขัดแย้งเป็นความรู้สึกนึกคิด

หรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขันหรือการทำลายกัน

2.5.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้ง

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ความขัดแย้งถือเป็นเรื่องปรกติของการอยู่ในสังคมไม่ว่าสังคมจะเป็นสังคมครอบครัว สังคมเพื่อน สังคมการทำงาน ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่มากขึ้น ยิ่งมีโอกาที่จะเกิดความขัดแย้งได้มากยิ่งขึ้น แต่ความขัดแย้งไม่ได้ให้ผลด้านลบเสมอไป และอาจสามารถทำประโยชน์จากการเกิดความขัดแย้งนั้นได้โดยพิจารณาจากทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรดังต่อไปนี้

แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View) ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีหากหลีกเลี่ยงได้ควรหลีกเลี่ยง ผู้บริหารจะต้องกำจัดความขัดแย้งขององค์กร โดยการออกกฎระเบียบ กระบวนการที่เข้มงวดเพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งหมดไป

แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations View) จะสนับสนุนการยอมรับความขัดแย้ง และความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อภายในองค์กรได้บ้างในบางเวลา

แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View) จะสนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่าองค์กรที่มีความสามัคคีความสงบสุข ความเจียบสงบ และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น จากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์กรจะกลายเป็นความเฉื่อยชาอยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นใหม่ ๆ Filley (1975, p.21) ได้เสนอกระบวนการของความขัดแย้ง โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) สภาพก่อนเกิดความขัดแย้ง (Antecedent Condition of Conflict) เป็นลักษณะของสภาพการที่อาจปราศจากความขัดแย้งแต่จะนำไปสู่การขัดแย้ง เช่น

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล คนบางคนมีลักษณะที่พร้อมจะก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้อื่นเสมอ เช่น ก้าวร้าว ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีอคติต่อผู้อื่น จู้จู้ก๊กจิก ไม่มีมนุษยสัมพันธ์

1.2 จุดมุ่งหมายค่านิยม วัตถุประสงค์แตกต่างกัน

1.3 ปัญหาอุปสรรคจากการสื่อสาร

1.4 ความจำกัดของทรัพยากร

1.5 ลักษณะโครงสร้าง ประเภทขององค์กร ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การแข่งขันให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

2) ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ (Perceived Conflict) เป็นการรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น

3) ความขัดแย้งที่รู้สึกได้ (Felt Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าเกิดความขัดแย้ง โดยอาจมีความรู้สึกที่ ถูกคุกคาม ถูกเกลียดชัง กลัว หรือไม่ไว้วางใจ

4) พฤติกรรมที่ปรากฏชัด (Manifest Behavior) เป็นการแสดงออกของบุคคลเมื่อรับรู้หรือรู้สึก ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น อาจแสดงความก้าวร้าว การแข่งขัน การโต้เถียงหรือการแก้ปัญหา

5) การแก้ปัญหาหรือระงับความขัดแย้ง (Conflict Resolution or Supervision) เป็นการทำให้ ความขัดแย้งสิ้นสุดลง อาจโดยให้ทุกฝ่ายตกลงกัน หรือให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดชนะไป วิธีการแก้ไขความ ขัดแย้ง มี 3 วิธีได้แก่ ลัดดา วิชิฐฐานนท์, (2534: หน้า 25-28)

1. วิธีชนะ-แพ้ (Win-Lose Method) คือ มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้สิ่งที่ต้องการเป็นฝ่ายชนะ ไป ส่วนอีกฝ่ายเป็นฝ่ายแพ้เหตุของการแพ้อาจเกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่หรือการใช้เสียงข้างมากในการ ดำเนินการเสียงข้างน้อยจึงแพ้ ซึ่งผู้แพ้อาจเกิดความรู้สึกสูญเสียและภาวะคับข้องใจเกิดขึ้น วิธีแบบนี้ ประกอบด้วย วิธีย่อย ๆ คือ

วิธีการบังคับ (Forcing) โดยอีกฝ่ายหนึ่งมีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่าย และไร้อำนาจของตนเองบังคับให้อีกฝ่ายยินยอมและยุติข้อขัดแย้งซึ่งวิธีนี้อาจนำไปสู่ความคิดแก้แค้น เพราะการ แก้ไขแบบนี้มิใช่การแก้ที่สาเหตุของปัญหาจึงทำให้ปัญหายังคงอยู่

วิธีการทำให้สถานการณ์ของความขัดแย้งสงบลง (Smoothing) วิธีการแบบนี้มี ลักษณะเป็นการเข้าไปทำให้สถานการณ์ของความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้นให้สงบลงมา เพื่อไม่ให้ความ ขัดแย้งขยายวงกว้างขวางมากขึ้น โดยการเข้าไปขอร้องไห้ยุติความขัดแย้ง พยายามชักจูงคู่กรณีให้เห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่มีความสำคัญเพียงพอ ที่จะต้องเสียเวลาไปกับมันทำให้สมาชิกของกลุ่มที่ขัดแย้งกันเห็น ถึงความสำคัญของการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเห็นถึงผลเสียของการแตกแยกกัน วิธีการนี้ไม่ใช่เป็น การเข้าไปแก้ที่สาเหตุของปัญหา หากแต่เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุดังนั้น ปัญหายังจะดำรงอยู่ต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลหรือกลุ่มที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นฝ่ายแพ้เพราะการที่พวกเขาอมยุดิตความ ขัดแย้งอาจจะมาจากสาเหตุของการขอร้อง หรือเห็นแก่บุคคลอื่นก็ได้ในสภาพเช่นนี้ ความขัดแย้งที่ยุติลง ไปนั้นจึงเป็นความสงบชั่วคราวเท่านั้น และความขัดแย้งพร้อมที่จะปะทุขึ้นมาอีกเมื่อไรก็ได้

วิธีการหลีกเลี่ยง (Avoiding) วิธีการแบบนี้มีลักษณะเป็นการที่ผู้บริหารไม่สนใจที่จะเข้าไปเผชิญกับสถานการณ์ของความขัดแย้งที่กำลังเกิดขึ้น อาจจะเป็นไม่รู้ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นเฉยเฉย หรือไม่มีการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพยายามยืดเวลาโดยไม่ยอมตัดสินใจ แก้ปัญหา เป็นต้น การใช้วิธีการแบบนี้ไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการแก้ไขความขัดแย้งได้เลย เพราะการหลีกเลี่ยงแท้ที่จริงก็คือการไม่ยอมเข้าไปแก้ไขที่สาเหตุของปัญหานั้นเองและที่ร้ายไปกว่านั้น หากผู้บริหารใช้วิธีการแบบนี้กับการเรียกร้องของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกกลายเป็นผู้ แพ้ขึ้นมา เพราะข้อเสนอของพวกเขาไม่ได้รับความสนใจเลย สภาพเช่นนี้จะทำให้ความขัดแย้งยิ่งบาน ปลายและรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ และแทนที่ความขัดแย้งควรจะถูกลดลงมาให้กลายเป็นสภาวะที่ สร้างสรรค์กลับมีลักษณะเป็นการทำลายมากขึ้น

2. วิธีแพ้ทั้งคู่ (Lose-Lose Methods) หมายถึงว่า เป็นวิธีที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายที่เป็นคู่กรณีของความขัดแย้งนี้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองต้องการได้ทั้งหมด แต่อาจจะได้มา เป็นบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น จึงเรียกว่าทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แพ้วิธีการแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดที่ว่า การได้มาบางส่วนดีกว่าไม่ได้เลย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านเห็นว่าเป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่ดีกว่า วิธีการที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ชนะและอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้แพ้ สำหรับวิธีการประการที่สองที่นิยมใช้กันนี้ได้แก่ การ ประนีประนอม (Compromising) หรือบางครั้งอาจจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการเจรจาต่อรอง (Bargaining) ซึ่งมีลักษณะเป็นการแก้ไขความขัดแย้งโดยการพบกันครึ่งทาง ซึ่งแต่ละฝ่ายจะไม่สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองต้องการได้ทั้งหมด ต้องมีการลดเป้าหมายของตนเองลงไปบ้าง วิธีการ แบบนี้ก็มีความอ่อนในการนำมาใช้แก้ไขความขัดแย้งเช่นกัน เพราะไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขสาเหตุของ ความขัดแย้งได้อย่างแท้จริงอันเนื่องมาจากว่า เป้าหมายที่แท้จริงของคู่กรณียังไม่สามารถบรรลุได้ตามที่ ต้องการนั่นเอง ดังนั้น ความขัดแย้งอาจจะยุติลงเพียงชั่วคราวเท่านั้น และที่ร้ายไปกว่านั้นวิธีการ ประนีประนอมจะไม่สามารถนำไปสู่การสร้างสรรคขึ้นมาได้เลย

3. วิธีการที่ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win-Win Methods) วิธีการนี้คู่กรณีของความ ขัดแย้ง ประสบผลสำเร็จในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ทั้งสอง ฝ่ายต้องการดังนั้นทั้งสองฝ่ายจึงเป็นผู้ชนะสำหรับวิธีการที่นิยมใช้กันคือ การแก้ไขปัญหาร่วมกัน (Integrative Problem Solving) ซึ่งบางครั้งมีนักวิชาการเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการเผชิญหน้ากัน (Confrontation) วิธีการแบบนี้จะไม่มีการเข้าไปกำจัดความขัดแย้ง หรือประนีประนอมกันใด ๆ ทั้งสิ้น หากแต่เป็นการเปิดโอกาสให้คู่กรณีของความขัดแย้งเข้ามาาร่วมกันแก้ไขปัญหาคือที่เกิดขึ้นกับตัวพวกเขาทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ทั้งสองฝ่ายพึงพอใจและยอมรับกันได้ในการใช้วิธีการแบบนี้ผู้บริหารจะต้องทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือคู่กรณีของความขัดแย้งเกิดความรู้สึกขึ้นมาว่า สมาชิกภายในองค์กรทุกคนสามารถ ทำงานร่วมกันได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และต้องสร้างบรรยากาศให้คู่กรณีของความขัดแย้ง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน หรือแบบชนะทั้งคู่ (Win-Win Method) สามารถนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาของความขัดแย้งได้อย่างแท้จริง เพราะมันเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การค้นหาแหล่งที่มาของปัญหา และสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขได้อย่างสมเหตุสมผลซึ่งในท้ายที่สุดจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ต่อ องค์กรจากการศึกษา วิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่มีลักษณะดังกล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่าวิธีการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน เป็นเพียงวิธีการเดียวเท่านั้นที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งได้อย่างแท้จริง และจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ก็ได้ค้นพบและยืนยันให้เห็นว่า การใช้วิธีการแก้ไข ปัญหาร่วมกันนี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ต่อ องค์กรหรือทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลขึ้นได้และผู้บริหาร ที่ประสบ ผลสำเร็จส่วนใหญ่มักจะเลือกใช้ วิธีการแบบนี้ในการแก้ความขัดแย้ง

2.5.2 ประเภทของความขัดแย้ง

การแบ่งประเภทของความขัดแย้ง มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาหลายรูปแบบ นักวิชาการบางท่านอาจแบ่งประเภทของความขัดแย้งตามลักษณะของการเกิดความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งที่เปิดเผย ความขัดแย้งแอบแฝง เป็นต้น หรืออาจแบ่งประเภทของความขัดแย้งตามสาระของความขัดแย้ง เช่น ความขัดแย้งในเนื้อหาสาระ ความขัดแย้งทางอารมณ์ เป็นต้น แต่ในที่นี้จะแบ่งประเภทของความขัดแย้งโดยนำเอาบุคคลที่เกี่ยวข้องมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวนี้อาจแบ่งความขัดแย้งออกได้เป็น 5 ประเภทด้วยกัน คือ แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, (2543; [online] Available at: <http://e-book.ram.edu/e-book/h/HR413/hr413-9.pd>. ขจรจิต บุณนาค, 2551, หน้า 136-144)

- 1) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล
- 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล
- 3) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม
- 4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
- 5) ความขัดแย้งภายในองค์กร

1) ความขัดแย้งภายในบุคคล (Intrapersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งซึ่งเกิดจากความไม่แน่ใจว่าการตัดสินใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปแล้ว ผลจะเกิดขึ้นในทางใด หากบุคคลพบว่าทางเลือกหลายทาง แต่ต้องตัดสินใจเลือกเอาทางใดทางหนึ่งซึ่งแต่ละทางเลือกมีความเป็นไปได้ที่จะให้ผลออกมาทั้งทางบวกและทางลบพอ ๆ กัน ในสภาพเช่นนี้ผู้ที่ต้องตัดสินใจอาจเกิดความเครียดและลำบากใจในการเลือกได้ นอกจากนี้ ความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวังในการทำงานที่เกินความสามารถหรือความเชื่อของบุคคลนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ดังนั้น ความขัดแย้งภายในบุคคลจึงหมายถึงความขัดแย้งในการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการที่บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพหรือประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละคนและทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ได้ นอกจากนี้ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลอาจเกิดจากการแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้บุคคลที่ไม่ได้รับสิ่งที่ตนต้องการในขณะที่มีคนอื่นได้รับอาจเกิดความไม่พอใจและเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้

3) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Intragroup Conflict) เมื่อบุคคลหลายคนรวมตัวกันเป็นกลุ่มคนซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีการกำหนดแนวทางและข้อตกลงที่เป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม เมื่อมีสมาชิกบางคนไม่ปฏิบัติตามอาจถูกลงโทษ เมื่อถูกลงโทษก็เกิดความไม่พอใจทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่มโดยอาจทำให้เกิดความสามัคคี หากความขัดแย้งมีความรุนแรงมากอาจมีการลาออกจากสมาชิกกลุ่มได้

4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup Conflict) เมื่อบุคคลที่มีแนวคิด วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน รวมตัวกันเป็นกลุ่มคน ซึ่งแต่ละกลุ่มก็จะมีเป้าหมายและแนวปฏิบัติที่แตกต่างไปจากกลุ่มอื่น เมื่อกลุ่มคนที่แตกต่างกันต้องมาเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กัน ก็อาจเกิดความขัดแย้งกันได้ เนื่องจากแต่ละกลุ่มต่างต้องการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มตนและในขณะเดียวกันก็ไม่ยอมให้กลุ่มอื่นมาแสวงหาผลประโยชน์จากกลุ่มของตนด้วย อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบางครั้งก็มีความจำเป็นที่จะต้องให้มีเกิดขึ้นในองค์กรเพราะจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ในการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม เสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

5) ความขัดแย้งภายในองค์กร (Intra-organization Conflict) คือ ความขัดแย้งทุกประเภทที่กล่าวมาข้างต้น สาเหตุของความขัดแย้งภายในองค์กรเกิดจากการที่บุคคลจำนวนมากต้องมาอยู่ร่วมกัน 7 แต่ละคนก็มีความคิดเห็นและเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ความขัดแย้งภายในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, (2559 หน้า 193-208)

ความขัดแย้งต่างระดับ เป็นความขัดแย้งในแนวตั้ง (Vertical Conflict) ซึ่งเกิดขึ้นกับคนที่ต่างระดับการบังคับบัญชาหรือระหว่างบุคคลในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาอาจมีความคิดหรือนโยบายที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยหรือไม่พอใจ จนทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ความขัดแย้งระดับเดียวกัน จัดเป็นความขัดแย้งในแนวนอน (Horizontal Conflict) และเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากบุคคลในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาตามมาคือการไม่ประสานงานกัน

ความขัดแย้งในบทบาท เป็นความขัดแย้งในแนวทแยง (Diagonal Conflict) ซึ่งเป็นความขัดแย้งของบุคคลข้ามสายงานและข้ามระดับ เกิดจากการที่ฝ่ายหนึ่งเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่แสดงบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนดไว้หรือมีการก้าวก่ายการปฏิบัติงานเกิดขึ้น

2.5.3 สาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งภายในองค์กรอาจเกิดได้จากหลายปัจจัย เราสามารถจำแนกปัจจัยที่สำคัญของความขัดแย้งในองค์กรออกได้ 5 ประการ ดังนี้ Montana & Charnov, (2008, p.82-89)

1) การมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน (Differences in goals) ในองค์กรย่อมมีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายงานต่าง ๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายงานย่อมมีหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ทั้งสิ้น

2) การแข่งขันด้านทรัพยากร (Resource competition) เมื่อองค์กรมีทรัพยากรให้ใช้อย่างจำกัดฝ่ายงานทุกฝ่ายจึงต้องแข่งขันเพื่อแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนี้ให้ตกอยู่ในฝ่ายงานของตนให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเงินลงทุน พื้นที่การทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือในการทำงาน พื้นที่

ความจุในการเก็บข้อมูล แม้ว่าองค์กรจะพยายามจัดสรรทรัพยากรเหล่านี้ให้แก่ทุกฝ่ายงานอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกันก็ตาม แต่ทุกฝ่ายงานก็มักจะรู้สึกว่าย่างงานของตนนั้นไม่ได้รับการจัดสรรอย่างเป็นธรรม จึงเกิดเป็นสาเหตุของความขัดแย้งในที่สุด

3) การสื่อสารที่บกพร่อง และการกำหนดรู้ที่ผิดเพี้ยน (Communication failure and misperception of information) แม้ว่าองค์กรจะมีการให้ข้อมูลในการทำงานแก่ทุกฝ่ายงานแต่ข้อมูลที่แต่ละฝ่ายงานได้รับอาจไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายการที่บุคคลหรือฝ่ายงานได้รับข้อมูลที่ไม่เพียงพอหรือขาดความเข้าใจในข้อมูลที่ใช้การตัดสินใจ 8 อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างฝ่ายงานได้ หรือแม้ข้อมูลที่แต่ละฝ่ายงานได้รับเหมือนกันแต่เมื่อแต่ละฝ่ายงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน จึงวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับในมุมมองของตนเมื่อมีข้อมูลหรือมุมมองที่แตกต่างกัน ย่อมนำมาซึ่งความเข้าใจผิดและเกิดความขัดแย้งขึ้นได้

4) ความไม่ลงรอยกันใน มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Disagreement over performance standard) ในแต่ละฝ่ายงานขององค์กรย่อมมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปและความแตกต่างเช่นนี้ อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ หากลักษณะของงานที่ทำงานจะต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่น ฝ่ายการตลาดอาจมีการกำหนดมาตรฐานให้ทำแผนการตลาดทุก ๆ หกเดือน แต่ฝ่ายวางแผนกำหนดมาตรฐานให้ทำแผนการตลาดทุกไตรมาส หากฝ่ายวางแผนต้องการข้อมูลจากฝ่ายการตลาดทุกไตรมาสเพื่อวิเคราะห์และวางแผนให้แก่องค์กร ดังนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของฝ่ายการตลาดแน่นอน เนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของทั้งสองฝ่ายงานนี้มีความแตกต่างกัน จึงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างทั้งสองฝ่ายงานขึ้นได้

5) โครงสร้างองค์กรที่ไม่สอดคล้องกัน (Organizational structure incongruities) บางองค์กรอาจมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ก้าวถ่างงานหรือการทำงานซ้ำซ้อนกัน แม้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ ขึ้นมาตลอดเช่นกัน แต่องค์กรส่วนใหญ่ยังคงไม่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ทำให้บุคคลหรือฝ่ายงานไม่สามารถตกลงกันได้ว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบงานที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการแบ่งงานหรือปิดความรับผิดชอบงานให้กับฝ่ายงานอื่น และก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2.5.4 วิธีการแก้ไขและลดปัญหาความขัดแย้ง

Johnson & Johnson, (1987, p.273) มีแนวคิดว่าคุณคนแตกต่างกัน จึงใช้กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งโดยแต่ละคนมีรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นของตน สามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความขัดแย้งในภาวะขัดแย้ง ประเด็นหลักที่ต้องใส่ใจคือ

การบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว เมื่ออยู่ในภาวะขัดแย้ง คนแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

แบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้ง 5 แบบ คือ

1) ลักษณะแบบ "เต่า" (ถอนตัว, หดหัว) มีลักษณะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ยอมละวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยการหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับคู่กรณีจะไม่ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา

2) ลักษณะแบบ "ฉลาม" (บังคับ, ชอบใช้กำลัง) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้อำนาจตามตำแหน่งคำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3) ลักษณะแบบ "ตุ๊กตาหิม" (สัมพันธ์ภาพราบรื่น) เชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยงได้เพื่อเห็นแก่ความกลมเกลียว ยอมยกเลิกเป้าหมายเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้

4) ลักษณะแบบ "สุนัขจิ้งจอก" (ประนีประนอม, แก้ปัญหาเฉพาะหน้า) จะคำนึงถึงเป้าหมายส่วนตนและสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลางแสวงหาการประนีประนอม พร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์และสัมพันธ์ภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วมที่ดี

5) ลักษณะแบบ "นกฮูก" (เผชิญหน้ากัน, สุขุม) จะมองความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขให้คุณค่าแก่เป้าหมายและสัมพันธ์ภาพ สิ่งที่ต้องการคือการบรรลุเป้าหมายของตนเองและผู้อื่น

การแก้ปัญหาความขัดแย้งมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับสถานการณ์และบุคลิกของผู้ขัดแย้งว่าเป็นอย่างไร เราต้องเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกวิธีและพยายามทำให้ทุกคนเป็นผู้ชนะ องค์กรจงจะประสบความสำเร็จ

ผู้เขียนมองว่าสามารถเปลี่ยนจากการทำลายที่เกิดจากความขัดแย้ง (Destructive Conflict) ให้กลายเป็นความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) ก็คือ เราต้องมองลงไปที่เนื้อหาของความขัดแย้งแทนที่จะมองที่ตัวบุคคลวิธีการนี้เป็นการมุ่งที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการตำหนิ (Blaming) คู่กรณีซึ่งไม่สามารถสร้างผลดีอย่างไรเลย แต่กลับเป็นการก่อให้เกิดความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเราจึงจำเป็นต้องเลือกหาวิธีการต่างๆ มาจัดการกับความขัดแย้งนั้นๆ ซึ่งจำแนกตามพฤติกรรมที่เป็นหลักสำคัญอันเป็นวิธีการแก้ไขความขัดแย้งพื้นฐาน 5 วิธีได้แก่

1) การหลีกเลี่ยง (Avoidance)

การหลีกเลี่ยงเป็นวิธีการที่ให้ประสิทธิภาพผลน้อยที่สุดใน 5 วิธีการแก้ไขความขัดแย้งทั้งหมด เพราะเนื่องจากการหลีกเลี่ยงมิได้ทำให้ความขัดแย้งนั้นหมดไป แต่เป็นเพียงการหลบเลี่ยงจากปัญหาที่ไม่ได้เกิดการแก้ไข และพร้อมที่จะกลับมาเจอกับปัญหาได้อีกตลอดเวลารวมทั้งยังอาจเป็นการก่อให้เกิดคู่กรณีเกิดโทสะได้เช่น ฝ่ายตรงข้ามอาจจะคิดว่า เราไม่ให้ความสำคัญหรือสนใจเพียงพอในการรับฟัง จึงกลับกลายเป็นการเพิ่มความขัดแย้งมากขึ้นไปอีก ผู้ที่ใช้วิธีการนี้มักจะพยายามให้ตนเองหนีไปจากเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาขัดแย้ง โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามที่จะนำข้อโต้แย้งเข้ามาหาตน หรือโดยวิธีการเปลี่ยนประเด็นการสนทนา (Changing Issues) ดังนั้นวิธีการหลีกเลี่ยงจึงเป็นการหนีปัญหา ผู้ที่ใช้

วิธีการหลีกเลี่ยงอาจต้องคอยหาตระเวนว่าวันใดวันหนึ่งจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงนิยมใช้สำหรับผู้อ่อนแอ ไม่มีความสามารถในการเผชิญหน้า แต่อาจจะใช้ได้ดีสำหรับประเด็นปัญหาที่ไม่ค่อยจะสำคัญนัก SmitSachchukorn, (2007, p.133-149.)

เทคนิคสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้งวินิจัยสาเหตุและรูปแบบความขัดแย้งให้ได้เพื่อสามารถจัดการได้อย่างสร้างสรรค์โดยอาศัยทักษะการสื่อสารการทำงานแบบกลุ่ม โอเวนส์กล่าวว่าต้องมีการปรองดอง การประนีประนอม การแข่งขัน การร่วมมือ Owens, (1991, p.212-219.)

2) การปรองดอง (Accommodation)

เป็นวิธีการแก้ปัญหาด้วยการยอมเสียสละความต้องการของตนเองเพื่อที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามบรรลุความต้องการของตน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่อีกฝ่าย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่วิธีนี้มักจะมาก่อนให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ยินยอมให้ เพราะตนต้องยอมเสียสละความต้องการและเป้าประสงค์ของตนให้แก่ผู้อื่น จึงเป็นการสร้างความคับแค้นใจที่ติดอยู่ในใจวิธีการนี้จึงไม่ใช่ทางเลือกที่ดีนักในการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

3) การประนีประนอม (Compromise)

เป็นวิธีที่บุคคลทั้ง 2 ฝ่ายที่มีความขัดแย้ง สามารถตกลงกันได้โดยวิธี“พบกันครึ่งทาง”ต่างฝ่ายต่างต้องยอมลดความต้องการของตนบางส่วน ดังนั้น วิธีการนั้นจึงเป็นการที่แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางส่วน เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่สามารถยุติปัญหาความขัดแย้ง มักจะพบได้ว่าบุคคลทั้งสองฝ่าย จะไม่ค่อยเห็นด้วยอย่างเต็มที่นักในระยะยาวเพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องยอมเสียบางส่วนของตน อาจจะไม่เต็มใจ อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีประนีประนอมเพื่อลดข้อขัดแย้งอาจจะใช้ได้ผลกับความขัดแย้งในผลประโยชน์อันเกิดจากความจำกัดของทรัพยากร (Scarce Resources) ที่จะมีผลสนองต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายได้

4) การแข่งขัน (Competition)

เป็นการใช้วิธีเอาแพ้เอาชนะ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุความต้องการอาจจะใช้อำนาจหรือการแสดงความก้าวร้าวรุนแรง อันอาจจะเกิดมาจากเมื่อมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางมิให้บรรลุเป้าหมาย จึงใช้วิธีการที่อาจจะต้องทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนหวังไว้ผู้ที่อยู่ในลักษณะของการแข่งขันมักจะแสวงหาข้อโต้แย้งอยู่เสมอและจะคำนึงถึงจุดหมายเฉพาะของตนโดยใช้การบีบบังคับให้มีการยอมรับ เพื่ออำนาจที่เหนือกว่า และจะรับรู้เฉพาะจุดดีของตน มองหาจุดบกพร่องของฝ่ายตรงข้ามวิธีการนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เป็นฝ่ายชนะแต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เป็นฝ่ายแพ้อาจจะเก็บความคับแค้นใจไว้ในขณะหนึ่ง เพื่อรอเวลาที่จะหาทางแก้แค้นในที่สุด อย่างไรก็ตาม วิธีการแข่งขันถือได้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผล เมื่อทั้ง 2 ฝ่าย มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้น และไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรักษาสัมพันธภาพในระยะยาว การแข่งขันจึงเป็นวิธีที่รวดเร็วของการแก้ไขข้อขัดแย้งในกรณี

5) การร่วมมือ (Collaboration)

โดยทั่วไปการแก้ไขความขัดแย้งด้วยการเผชิญหน้า เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดจากวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดคู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะหันหน้าเข้าหาหรือกันเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการช่วยกันบริหารความขัดแย้ง การร่วมมือกันเป็นการทำความตกลงกันในลักษณะของการบรรลุถึงข้อยุติโดยวิธีการซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และยินยอมพร้อมใจ รวมทั้งยอมที่จะปฏิบัติตามผลของข้อยุตินั้น อย่างไรก็ตามวิธีนี้นี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากในการจัดการแก้ไขปัญหา แต่ก็ยังเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งทุกฝ่ายที่มีสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ร่วมกันในระยะยาว

นอกจากวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง 5 วิธีดังกล่าวมาแล้ว ยังมีวิธีอื่น ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้กันได้ผลทั้งในระดับประเทศและระดับความขัดแย้งทั่ว ๆ ไป ดังนี้

การนั่งลงเจรจา (Bargain Table) เป็นวิธีหนึ่งในลักษณะของการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งมีความยินยอม ตกลงที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา โดยการที่ทุกฝ่ายต้องมานั่งคุยกันแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และหาวิธีการเพื่อให้สามารถส่งเสริมอีกฝ่ายให้บรรลุเป้าประสงค์ในขั้นที่ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

การใช้บุคคลที่สาม (Third Party) มาทำหน้าที่ในการช่วยไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งในลักษณะที่คู่กรณีไม่สามารถจัดการแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติจากข้อขัดแย้งได้ บุคคลที่สามอาจจะเป็นเพื่อน บุคคลที่คู่กรณีทุกฝ่ายให้ความเคารพ ไว้วางใจ เชื่อใจ, บุคคลที่อยู่ในระดับสูงกว่าในหน่วยงาน, ฝ่ายบุคคล(ที่มีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและยุติข้อโต้แย้งโดยเฉพาะ) และยังสามารถใช้อนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) หรือผู้ประนีประนอมข้อพิพาท (Conciliator) ในการเจรจาทำความตกลงโดยใช้บุคคลที่สามเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยนั้น จะต้องได้รับการยินยอมพร้อมใจจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายในการที่จะมาช่วยไกล่เกลี่ยบุคคลที่สามจึงจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการแก้ไขความขัดแย้งในทางตรงกันข้ามบุคคลที่สามจะกลายเป็นส่วนหนึ่งในความขัดแย้งเพิ่มขึ้นมา ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของคู่กรณีไม่ยอมรับให้มีบุคคลที่สามเข้ามาเกี่ยวข้อง บุคคลที่สามจำเป็นต้องเลือกจากผู้มีทักษะในการที่จะวินิจฉัยหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้งได้รวมทั้งต้องสามารถชักนำให้คู่กรณีมาพบปะเจรจากันอย่างเปิดเผยจริงใจเพื่อสื่อสารทำความเข้าใจและตกลงยุติข้อขัดแย้ง

เมื่อกล่าวโดยสรุป ผู้เขียนมองว่าทุกๆ คนต้องรู้จักหลักในการเจรจา หรือจุดประสงค์ของการเจรจา ว่าต้องการอะไร แล้วก็จะสามารถเห็นด้วยทิศทางเมื่อเริ่มเจรจา ควรหลีกเลี่ยงช่วงเวลา หรือการแทรกแซงที่ทำให้เกิดส่วนเบี่ยงเบนในการพิจารณาข้อตกลง จะต้องใช้ความรู้สึกของตนเองเป็นสำคัญ เพราะว่ามันแสดงว่าคุณรู้จักตนเอง มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่อ่อนแอ เมื่อคุณรู้จักตนเองคุณสามารถมองเห็นส่วนดีและข้อบกพร่องของคำแนะนำในเรื่องที่เจรจา ตกลงกันและเมื่อมีความเชื่อมั่นในตนเอง คุณจะรู้ว่าคุณต้องการอะไรและไม่ต้องการอะไร

ลิวอิส เอ. โคเซอร์ (Lewis A. Coser) เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้งที่มองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบ และอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์เพราะความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียดและความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้น ความขัดแย้งสามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้ เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน โคเซอร์มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่ เขาจะพยายามทำการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้น ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ นอกจากนี้ โคเซอร์ยังเสนอว่า ความขัดแย้งยังสามารถทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มลดความเป็นปรปักษ์พัฒนาความซับซ้อนของโครงสร้างกลุ่มในด้านความขัดแย้งและร่วมมือ และสร้างความแปลกแยกกับกลุ่มต่างๆ

Robbins (1983, p.185-195.) ได้แบ่งกระบวนการความขัดแย้งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือขั้นตอนศักยภาพของการเป็นปฏิปักษ์กัน หรือสถานการณ์ซึ่งนำความขัดแย้งขั้นตอนการรู้ถึงความขัดแย้งขั้นตอนพฤติกรรม ที่แสดงออก และขั้นตอนสุดท้ายคือผลของความขัดแย้ง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความขัดแย้งนั้นมีพัฒนาการจากทฤษฎีดั้งเดิมที่เป็นแนวคิดชั้นคลาสสิก (Classic) ก่อนที่จะมีการพัฒนาและขยายให้กว้างขวางขึ้นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Socrates (โสเครเตส) SothebSoontombhesaj (1997, p.76-81.) นักปราชญ์ชาวกรีกโบราณที่ใช้การถามตอบหรือวาทศิลป์เพื่อแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องและสมเหตุสมผลมากกว่าเดิม ถือเป็นความขัดแย้งในทางความรู้ของบุคคลสองฝ่ายคือ ผู้ถามและผู้ตอบ ผู้ถามมักจะต้องถามจนผู้ตอบไม่สามารถโต้แย้งได้และยอมจำนน ผู้ถามจึงจะบอกคำตอบที่ถูกต้องให้ ความขัดแย้งแบบนี้เรียกว่า "ความขัดแย้งแบบสมเหตุสมผลมากกว่าเดิม" (Logical Consistency) ซึ่งถือเป็นวิธีการที่ Socrates ใช้สอนศิษย์และผู้คนในสมัยนั้น

2) ทฤษฎีความขัดแย้งของ Immanuel Kant (2001, p.162-184.) นักทฤษฎีความขัดแย้งชาวเยอรมันที่ได้เสนอทฤษฎีความขัดแย้งที่มีสาระสำคัญ คือ ความขัดแย้ง (Dialectic) ที่เริ่มจาก "ข้อเสนอเบื้องต้น" (Thesis) แล้วมีข้อขัดแย้ง (Antithesis) จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้น มนุษย์แต่ละคนจะมีความขัดแย้งธรรมชาติ (Natural Dialectics) คือ ความขัดแย้งในจิตใจ และมนุษย์ทุกคนมีความเห็นแก่ตัว ละเมียดและเอารอดเอาเปรียบอยู่เสมอซึ่งถือเป็นมูลเหตุสำคัญของปัญหาความขัดแย้ง

3) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Fredrich Hegel (1987) เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้งชาวเยอรมันโดยมองว่าความขัดแย้งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ปกครองรัฐบางรัฐพยายามที่จะครอบครองและ

ควมคุมรัฐอื่น ๆ ไว้จึงเป็นเหตุให้เกิดสงครามระหว่างรัฐขึ้น ถือเป็นความขัดแย้งทางประวัติศาสตร์ (Historical Conflict)

4) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Ludwig Feuerbach (1987) เป็นอีกหนึ่งนักทฤษฎีความขัดแย้งของชาวเยอรมัน ที่มองว่ามนุษย์แต่ละคนต่างมีความเห็นแก่ตัวและมีความพยายามที่จะครอบครองวัตถุต่าง ๆ ไว้ให้ได้มากที่สุด และเมื่อมนุษย์ไม่สามารถที่จะครอบครองวัตถุได้มากดังที่ตั้งใจ ความขัดแย้งจากการแก่งแย่งแข่งขันจึงเกิดขึ้น ปรัชญาการนี้จึงเรียกว่า "ความขัดแย้งทางวัตถุ" (Material Dialectic)

5) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Karl Mark (1904, p.143-155.) เชื่อว่าความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน ความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต และความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสังคม Karl Marx ยังเชื่อว่า จุดเริ่มต้นของความขัดแย้งมาจากเศรษฐกิจความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเกิดขึ้นเพราะแต่ละกลุ่มมีความสนใจทางเศรษฐกิจที่ตรงข้ามกัน ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก และจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคมและทางการเมือง จุดเน้นในแนวคิดของ Karl Marx จึงอยู่ที่เศรษฐกิจ การต่อสู้ของชนชั้น การแสวงหาประโยชน์ และการปฏิวัติ

6) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Max Weber (1968, p.257-284.) ยอมรับว่าความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลพบได้ทุกหนทุกแห่งในสังคม ความขัดแย้งเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการที่จะบรรลุความปรารถนาของตนเกิดปะทะกับการต่อต้านของอีกฝ่ายหนึ่ง หรือหลาย ๆ กลุ่ม และความขัดแย้งเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด Max Weber ยังถือว่า "การแข่งขัน" (Competition) เป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้ง เพราะในการแข่งขันนั้นถึงจะมีกฎหรือกติกาที่ทุกฝ่ายยอมรับ แต่การแพ้-ชนะ ก็จะเป็นชนวนสำคัญที่นำมาซึ่งความขัดแย้งด้วย

7) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Georg Simmel (1968, p.485-510.) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่ชี้ให้เห็นว่า "ความขัดแย้ง" เป็นปฏิสัมพันธ์รูปแบบหนึ่ง (Sociation) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน Georg Simmel ยังเชื่อว่า ความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายแสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์และความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่ม ขณะเดียวกันความกลมเกลียวภายในกลุ่มก็เป็นอีกสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นเดียวกัน

8) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Gaetano Mosca (1939, p.272-283.) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอิตาลีที่เชื่อว่าความขัดแย้งในสังคมไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เป็นเรื่องปกติที่เกิดโดยธรรมชาติและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการดำรงชีวิตและยังเป็นสาเหตุในการสร้างความก้าวหน้า ความเป็นระเบียบของสังคม และเสถียรภาพทางการเมือง

9) ทฤษฎีความขัดแย้งตามแนวคิดของ Lewis A. Coser (1965, p.314-337.) เป็นนักสังคมวิทยาชาวอเมริกันที่พยายามชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งเป็นทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ และ

ความขัดแย้งอาจนำไปสู่ความกลมเกลียวหรือความแตกแยกได้ เช่น ความขัดแย้งกับกลุ่มภายนอกจะนำไปสู่ความกลมเกลียวภายในที่แน่นแฟ้นของคนในกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งนั้นสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะตามที่นักทฤษฎีต่างเป็นต้นว่า เกิดจากการต่อสู้กันเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การมีแนวคิดที่จะแก่งแย่งแข่งขันเพื่อเข้าควบคุมหรือครอบครองบางสิ่งบางอย่าง โดยมีพื้นฐานที่มาจากความเห็นแก่ตัวที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์ ขณะเดียวกันในอีกมุมมองหนึ่งกลับเห็นว่าเศรษฐกิจหรือผลประโยชน์ต่างหากที่เป็นชนวนให้ผู้คนแก่งแย่งแข่งขันจนเกิดความขัดแย้ง สุดท้ายจึงต้องแสวงหาอำนาจเพื่อจะได้เข้าไปควบคุมหรือครอบครองอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด โดยผ่านกระบวนการแข่งขัน ต่อสู้ ตีรันชน ทั้งในระหว่างตัวตนหรือกลุ่มก่อนที่มีรากฐานการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และแปรเปลี่ยนสภาพจากความกลมเกลียวสู่ความขัดแย้ง หรือ จากความขัดแย้งมุ่งสู่ความกลมเกลียวสมานฉันท์ ทั้งนี้ทั้งนั้นอาจจะกระทำต่อกันในลักษณะตัวต่อตัว กลุ่มต่อกลุ่ม หรือมีการจับมือกันในลักษณะที่มากกว่าพหุภาคีก็เกิดขึ้นได้ และสาเหตุหลักๆของความขัดแย้งก็จะมาจากการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม แต่เนื่องจากต่างคน ต่างความคิด ต่างรสนิยม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิตลา กลิ่นมรรคผล และภาณี นาคไรขิง (2561: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 109 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคคล 2) การคัดเลือกบุคคล 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสาย สนับสนุน ซึ่งเป็นเพศหญิงมาก ถึง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเป็นเพศชายอยู่ที่ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ในส่วนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหามีอิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การรองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านการสรรหา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.02, 3.98, 3.95, 3.95 และ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ปัจจัยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านจิตใจ

และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ปัจจัยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยพบว่าปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้าน การสรรหา และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.3 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภิราช รัตนันต์ (2560: บทคัดย่อ) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยในองค์การการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหลายๆ ด้านทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ต้องปรับตัวให้ สอดคล้อง และองค์กรที่มีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสามารถแข่งขันได้ ในยุคโลกาภิวัตน์ และยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรเพราะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสนอกรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย ประกอบด้วย การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เชิงกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนว สมรรถนะ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ระบบ สารสนเทศ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายในองค์การ การจัดการแรงงานข้ามชาติ การ จัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจข้ามชาติ นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากร มนุษย์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงวิเคราะห์ การจัดการความเสี่ยง ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามธรรมชาติ

ราตรี แสงจันทร์ (2558 : บทคัดย่อ) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอ เรชั่นวายเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กรงานวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความมุ่งมั่น และพลัง ขับเคลื่อนในการทำงาน และรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในการทำ งานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย รวมถึงปัจจัยในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีความมุ่งมั่นและพลัง ขับเคลื่อนในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีมาก 3 ปี ต่อเนื่อง ในสถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษาแห่งหนึ่งจำนวน 10 ท่าน แบ่งออกเป็นผู้ที่ยังคง ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 5 ท่าน และผู้ที่เป็นอดีตพนักงาน จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อให้มีมุมมองที่ หลากหลายครอบคลุม โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัว ด้วยคำถามปลายเปิด ในคำถามวิจัยที่หนึ่งเป็นการค้นหาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 6 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความ มุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานได้แก่ (1) คุณค่าของผลงาน (2) มออบหมายงานที่แปลกใหม่ท้าทาย (3) ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (4) ภาพลักษณ์ขององค์กร (5) ความเชื่อมั่นในตน (6) ความสัมพันธ์ ภายในหน่วยงานและคำถามวิจัยที่สองเป็นการค้นหาปัจจัยในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจากการ สัมภาษณ์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมด พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่ส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

เกิดความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ได้แก่ (1) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ (2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (3) นโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และ (4) การแข่งขันสร้างผลงาน ผลการศึกษาวิเคราะห์ที่มุ่งมองด้านความรู้สึกและก่อให้เกิดความเข้าใจในทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า สอดคล้องไปตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้วางว่า ต้องการเป็นผู้นำ ด้านการศึกษาในระดับสากลโดยวิสัยทัศน์จะสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทำงานร่วมกับผู้บริหารขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นในเป้าหมายเดียวกัน ผลที่พบยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตอบแทนกับสิ่งที่ได้จากผลงานตรงกับความต้องการของพนักงาน

ณัฐพร ฉายประเสริฐ , นิธิมา ยืนยง , พงศ์วัช จันทบุลย์ (2558: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำนวนโรงงานทั้งหมดรวม 3,298 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 20 แห่งโดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บข้อมูลจากโรงงานในจังหวัดปทุมธานี โรงงานละ 20 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านการสรรหาและการคัดเลือกตามลำดับ 2) ระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเวลา มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ 3) ผลการศึกษาพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทางบวกในระดับสูง (.862) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญชนก ศรีสวัสดิ์ (2556 : บทคัดย่อ) การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง:กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) ศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

(2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

(3) นำเสนอแนวทางการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเก็บข้อมูลโดยใช้ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม
ผลการศึกษาพบว่า

(1) บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีความเห็นต่อด้านปัจจัยความต้องการในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านระบบบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ค่อยพึงพอใจ ด้านความรู้สึภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและในระดับผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความท้าทายในงาน พบว่า มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและได้รับโอกาสในการ ฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการทั่วไป

(2) ปัญหาอุปสรรคในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านสวัสดิการ และปัญหาด้านความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ

(1) ควรปรับปรุงระบบบริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่

(2) ควรปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

(3) ควรมีการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความชัดเจน

(4) ควรเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรม การพัฒนาของบุคลากร

(5) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นให้มากยิ่งขึ้น

นางสาวมัทนา โมรากุล (2555: บทศด้อย) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประชากรที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการสุตรของยามาเน (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยทำการศึกษาทั้งกลุ่มประชากร จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนา

สมรรถภาพของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของบุคลากร ด้านการรักษาความสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะแตกต่างกันไป ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า การได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ อยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับ คะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

3) ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า การได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของการ ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ที่ทางมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมบุคลากรอย่างเต็มที่เกี่ยวกับเรื่องนี้

4) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของการทำงาน พบว่า การได้รับการส่งเสริมและโอกาสให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ตลอดจนได้รับการให้ศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของการได้รับการส่งเสริมและโอกาสให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา ตลอดจนได้รับการให้ศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากทางมหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรเองและจัดส่งไปร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอก

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จของหน่วยงาน ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย

6) ด้านสิทธิของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีการวางแผนงานในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึง

พอใจมากที่สุดในเรื่องของการวางแผนงานในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานที่ตนเองปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

7) ด้านการรักษาความสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับ คะแนนที่มากที่สุดกล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของการแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม

8) ด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคมพบว่า การมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุดกล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ในปัจจุบัน

9) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ พบว่า การรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน พร้อมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อยู่ในระดับ คะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องของการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน พร้อมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย

10) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ คะแนนที่มากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความพึงพอใจที่สุดในเรื่องของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากพื้นที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน

ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย (2555: บทคัดย่อ) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียน ทางเลือกการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนทางเลือกจำนวน 176 คนและครูโรงเรียนทางเลือกจำนวน 291 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่าสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.51) และด้านการพัฒนาอาชีพมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่แตกต่างกันซึ่งผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าครูคือ 1) ด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคลข้อรายการเกี่ยวกับการหมุนเวียนงานและกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน 2) ด้านการพัฒนาอาชีพข้อรายการเกี่ยวกับการประเมินตนเองเพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

มาริสสา อินทรเกิด (2560 : บทคัดย่อ) การบริหารจัดการคนเก่ง ความท้าทายขององค์กร บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคนเก่ง ความสำคัญของคนเก่งและการธำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร เนื่องจากสภาพการณ์แข่งขันที่มีความเป็นพลวัตสูง และการเคลื่อนย้ายแรงงานสามารถทำได้ง่ายกว่าในอดีต ทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจะสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถสูงหรือเรียกว่าการบริหารจัดการคนเก่ง เพื่อให้คนเก่งเหล่านั้นอยู่กับองค์กรและทำงานเต็มศักยภาพ

พ.ต.ต.จิรากร อารีย์รัตนนศร (2558: บทคัดย่อ) การบริหารจัดการคนเก่งสำหรับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ การวิจัยการบริหารจัดการคนเก่งสำหรับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการคนเก่งกรมสอบสวนคดีพิเศษกระทรวงยุติธรรมเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการคนเก่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรมและเพื่อศึกษาแนวทางและแผนการบริหารจัดการคนเก่งสำหรับ กรมสอบสวนคดีพิเศษกระทรวงยุติธรรมดำเนินการวิจัยการวิจัยแบบผสมโดยการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยบูรณาการใช้ข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) การบริหารจัดการคนเก่งในกระบวนการยุติธรรม: กรมสอบสวนคดีพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 ด้าน ซึ่งได้แก่ (1) ด้านการดำเนินการในองค์กร (2) ด้านตัวบุคคล (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (4) ด้านบุคลากรที่เก่งมีคุณภาพ (5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (6) ด้านการดูแลเอาใจใส่ขององค์กร (7) ด้านการพัฒนาคนเก่ง (8) ด้านการสื่อสารและ (9) ด้านการพัฒนาศักยภาพ

2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการคนเก่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม คือ สภาพการประเมิน เป็นการประเมินจากผู้บังคับบัญชาเป็นหลักและสภาพการประเมินผลการงานชัดเจนเป็นระบบกรมสอบสวนคดีพิเศษ

3) แนวทางและแผนการบริหารจัดการคนเก่ง สำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยแผน 1 แผนการคัดกรองคน แผน 2 สร้างคนเก่งเป็นต้นแบบ (3) แผน 3 พัฒนาคนเก่งแผน 4 รักษาคนเก่งแผน 5 สืบทอดทายาทคนเก่งและแผน 6 การบริหารทรัพยากรบุคคล

4) พิสูจน์สมมติฐาน (1) ระดับการศึกษากับด้านบุคลากร (2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับด้านการดูแลเอาใจใส่ขององค์กร (3) สถานะความต้องการรักและศรัทธากรมสอบสวนคดีพิเศษกับ ด้านการสื่อสารและ (4) สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท กับด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้แก่ 1) เร่งรัด กำกับและติดตาม ดำเนินการศึกษาและวิจัยพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกรมสอบสวนคดีพิเศษนำไปสู่การจัดทำประมวลวัฒนธรรมองค์กรกรมสอบสวนคดีพิเศษและผลักดันให้เป็นระเบียบ ประกาศและคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาสถาบันการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นคนดีและคนเก่งจัดกลุ่มคนเก่งแต่ละด้าน มีภาวะผู้นำคิดริเริ่มในการวางแผน และตัดสินใจในระหว่างปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสามารถใช้สื่อต่างๆกำกับสั่งงานและควบคุมทีมงานให้เข้าใจทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนากรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice -COP) เพื่อส่งเสริมให้มีการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรทุกคน สำนักรู้และลักษณะการที่แตกต่างกัน ใช้วิธี “การแลกเปลี่ยน (Cross Training) ระหว่างสำนักแบ่งปันถ่ายทอดความรู้แก่กันดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 4) คัดสรรและเลือกบุคลากรโอน/ย้ายและบรรจุโดยคำนึงถึงความเก่งเป็นเกณฑ์หลัก มุ่งเน้นคนที่มีประวัติการรับราชการดีและมีความรู้ความสามารถ คุณธรรม การพัฒนาคนเก่งโดยครอบคลุม มิติด้านคุณธรรมและจริยธรรมสร้างกลไกและมาตรการสนับสนุนดูแลรักษาคนเก่งคนดี (Talents) ให้อยู่ได้อย่างต่อเนื่องผู้บริหาร ดูแลเอาใจใส่ประเมินความเก่งของบุคคลใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาเลื่อนระดับ และเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงานแบบก้าวกระโดดได้(Fast Trace) มอบรางวัลสวัสดิการและชมเชย ยกย่อง เชิดชูเกียรติของคนเก่งและ 5) ปรับแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์การพัฒนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษโดยมีแผน โครงการ/กิจกรรม การบริหารจัดการคนเก่งในช่วงเร่งด่วนต่อไปในเรื่องต่าง ๆ และสำนักที่ควรรับผิดชอบ

6) ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยต่อไป ควรมีการวิจัย เรื่องดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในสร้างวัฒนธรรมองค์กรคนเก่งของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเสริมสร้างความรักและศรัทธากรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม 3) รูปแบบและวิธีการประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม และ 4) กลไกและมาตรการสนับสนุนดูแลรักษาคนเก่งคนดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม

ประไพวรรณ สัมมาทิตร (2551: บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการคนเก่งกรณีศึกษา ธนาคารแอสตันดาร์ตชาร์เตอร์ (ไทย) จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบกระบวนการ และวิธีการบริหารจัดการคนเก่งสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคนเก่ง

และหาแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง ของธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 กลุ่มคือ พนักงานโครงการ International Graduate (IG) จำนวน 15 คนผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบดูแลบริหารพนักงานกลุ่ม International Graduate (IG) จำนวน 5 คน พนักงานทั่วไปที่ไม่ใช่พนักงานกลุ่ม International Graduate (IG) จำนวน 5 คน และผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ไม่ได้รับผิดชอบพนักงานกลุ่ม International Graduate (IG) จำนวน 5 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สามารถสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้ 25 คน จาก 30 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น เพศชาย 10 คน เพศหญิง 15 คน มีอายุระหว่าง 31- 40 ปีมากที่สุด (9 คน) รองลงมามีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี (8 คน) อายุระหว่าง 41-50 ปี (6 คน) และอายุระหว่าง 51-60 ปี (2 คน) ตามลำดับ จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด (18 คน) รองลงมาปริญญาตรี (7 คน) ตามลำดับ มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปีมากที่สุด (9 คน) รองลงมาอายุงานมากกว่า 10 ปี (8 คน) อายุงานระหว่าง 3-6 ปี (7 คน) และอายุงานระหว่าง 7-9 ปี (1 คน) ตามลำดับดำรงตำแหน่งงานอยู่ในระดับผู้จัดการมากที่สุด (17 คน) รองลงมาคือ ผู้อำนวยการหรือ Vice President (7 คน) และพนักงานระดับปฏิบัติการ (1 คน) รูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง ธนาคารฯ จะระบุคุณสมบัติและคุณลักษณะของคนเก่งที่ธนาคารฯ ต้องการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกพนักงานเข้าร่วมโครงการ International Graduate ซึ่งกำหนดเป็นมาตรฐานไว้แต่อาจจะไม่ครอบคลุมมากนัก ทำให้ได้คนเก่งที่ไม่เก่งจริงเข้าร่วมโครงการด้วยกระบวนการสรรหาคัดเลือกคนเก่ง ธนาคารฯ จะให้วิธีการสรรหาจากบุคคลภายนอก โดยการเปิดรับสมัครผ่านทางอินเทอร์เน็ต การรับสมัครผ่านมหาวิทยาลัยเป้าหมายและการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในได้แนะนำคนเก่งเข้ามาสมัคร ส่วนการคัดเลือกนั้นจะใช้วิธีการหลากหลาย ได้แก่การทดสอบผ่านอินเทอร์เน็ต การทดสอบด้วยแบบทดสอบต่างๆ การสัมภาษณ์การจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นต้น การพัฒนาคนเก่งนั้น ธนาคารฯ จะส่งเสริมสนับสนุนให้คนเก่งได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานในหลายรูปแบบ โดยเน้น การเรียนรู้จากการทำงาน (On The Job Training) การหมุนเวียนเพื่อเรียนรู้งานในแผนกต่างๆ (Job Rotation) และการฝึกอบรมและดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพใหม่ๆในการทำงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ธนาคารฯ เน้นการประเมินร่วมกันระหว่างคนเก่งและหัวหน้างานโดยจะประเมินตามเป้าหมาย (Job Objective) ที่ได้กำหนดไว้ทั้งนี้หากต้องการให้การประเมินมีความยุติธรรมมากขึ้น อาจเพิ่มการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อให้ชัดเจนและยุติธรรมมากขึ้นการจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัล ธนาคารฯ เน้นในเรื่องของผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยภายนอกเป็นหลัก เช่น การให้เงินเดือนสูง การจ่ายโบนัส การถือหุ้น โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่เนื่องจากตำแหน่งงานในระดับสูงมีจำกัดบางครั้งไม่ได้ตอบสนองความต้องการของคนเก่งได้ทุกคน จึงสร้างความไม่พอใจให้กับคนเก่งที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งการรักษาคนเก่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับการบริการจัดการคนเก่ง ทั้งนี้เพราะธนาคารฯ ได้มีการลงทุน

ในการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาฝีมือบรมคนเก่งแล้ว จึงต้องให้ความสำคัญกับการรักษาคนเก่งไว้ให้อยู่คู่กับธนาคารฯ ต่อไป เพื่อให้คนเก่งได้ใช้ความสามารถในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับธนาคารฯ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานให้คนเก่งเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาคนเก่งให้มีความจงรักภักดีและอยู่กับธนาคารฯ นาน ๆ ธนาคารฯ เน้นการจูงใจโดยการให้รางวัลในรูปแบบปัจจัยภายนอกเป็นหลัก ทำให้ปัจจุบันการรักษาคนเก่งยังไม่ดีพอ ทั้งนี้ธนาคารฯ ควรหาแนวทางที่แตกต่างออกไป เพราะคนเก่งต้องการการยอมรับจากบุคคลภายนอกกว่าตัวเองเก่งจริง มีความสามารถจริง การให้รางวัลทางใจหรือการให้รางวัลที่เป็นปัจจัยภายในจึงเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการให้รางวัลที่เป็นปัจจัยภายนอกได้เช่น การมอบหมายงานที่สำคัญให้คนเก่งทำการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ทำเป็นต้นจากการศึกษารูปแบบกระบวนการ และวิธีการบริหารจัดการคนเก่ง ซึ่งได้กล่าวแล้วในข้างต้น ได้พบปัญหาและอุปสรรคในการบริการจัดการคนเก่งโครงการ International Graduate ของธนาคารฯ โดยพบว่า ปัญหาหลักเกิดจากการลาออกของคนเก่งมีสูง ซึ่งเกิดจากการซื้อตัวของธนาคารหรือบริษัทคู่แข่ง ทำให้สูญเสียคนเก่งหลังผ่านโครงการ IG เพราะฉะนั้นธนาคารฯ จะต้องหาแนวทางแก้ไขและป้องกันการถูกซื้อตัวจากคู่แข่ง เพราะธนาคารฯ ได้ลงทุนในการพัฒนาคนเก่งไว้สูงการปรับปรุงการบริหารจัดการคนเก่งจะต้องวางแผนปรับปรุงให้มีความครอบคลุมทุกขั้นตอนและมีความชัดเจน รวมทั้งทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการดังกล่าว เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว และเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการต่อไปได้

นุชเนตร กาฬสมุทร และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2560 : บทคัดย่อ) กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชาย : กรณีศึกษานักศึกษาศาขากการโรงแรมและการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยงานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชายกรณีศึกษา นักศึกษาศาขากการโรงแรมและการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีวิทยาปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่นักศึกษาศาขากการโรงแรมและการท่องเที่ยว จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการสร้าง อัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชาย มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้สาเหตุ 2) การยอมรับตนเอง และ 3) การแสดงออกต่อสังคม ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้คือ ควรสร้างความเข้าใจและหาวิธีให้กลุ่มชายรักชายอยู่ร่วมกับคนกลุ่มอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

จุฬาลักษณ์ นิยมไชนันท์ (2556 : บทคัดย่อ) การเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศในระดับภูมิภาคของตลาดแรงงานไทยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างในแต่ละภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย โดยแยกศึกษาเป็น 3 ส่วน คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างศึกษาสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง และศึกษาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากการสำรวจภาวะ การทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติในไตร

มาตราที่ 3 ของ พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2554 ซึ่งใช้วิธีการประมาณสองขั้นตอนตามวิธีของ Heckman (1979) ในการประมาณ

สมการค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง โดยอาศัยแนวคิดของ Oaxaca และ Ransom (1994) ในการศึกษาสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง และใช้แบบจำลองจากของ Dolton (1996) ศึกษาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมการค่าจ้างในแต่ละภูมิภาค คือ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพโสดในแรงงานชาย อาชีพ อุตสาหกรรมการทำงาน ในภาคเอกชน และอัตราส่วนความน่าจะเป็นของความหนาแน่นต่อการกระจายของการแจกแจงแบบสะสม (แลมด้า) โดยที่ในภาพรวมทั้งประเทศของ พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2554 มีตัวแปรพื้นที่อยู่อาศัยหรือทำงานของแรงงาน ซึ่งสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิงในแต่ละภูมิภาค และภาพรวมทั้งประเทศได้ผลเหมือนกัน คือ มาจากการเลือกปฏิบัติทางเพศเป็นหลักเช่นเดียวกับช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการเลือกปฏิบัติทางเพศที่ทำให้ช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงมากที่สุด

นริสา วงศ์พนารักษ์ (2555 : บทคัดย่อ) การรับรู้เพศวิถีรักเพศเดียวกันของวัยรุ่นชายงานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาการรับรู้เพศวิถีรักเพศเดียวกันของวัยรุ่นชายรักเพศเดียวกันจำนวน 11 คนในเขตจังหวัดมหาสารคามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกทำ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาผลการวิจัยได้ข้อค้นพบ 2 ประเด็นคือ 1) การพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถีรักเพศเดียวกัน ซึ่งเป็น 3 กระบวนการที่ต่อเนื่อง คือ การเกิดความรู้สึกแตกต่างจากคนอื่น เกิดการสงสัยและคิดว่าตนเองอาจจะเป็นชายรักเพศเดียวกัน และเกิดการยอมรับว่าตนเองเป็นชายรักเพศเดียวกัน เริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งวัยรุ่นตอนปลายจึงยอมรับและเปิดเผยตนเองกับบุคคลใกล้ชิดและเข้าสู่การเข้าหาสังคมนักเพศเดียวกัน และ 2) พฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่นชายรักเพศเดียวกัน มีความสนใจและตั้งใจดูแลทางเพศกับเพศเดียวกันและคบหากันเป็นคู่รัก วัยรุ่นชายรักเพศเดียวกันบางคนมีเพศสัมพันธ์กับคู่ของตนเองโดยไม่ป้องกัน คือไม่ใช้ถุงยางอนามัย เพราะมีความไว้วางใจคู่ของตนเอง ซึ่งนับเป็นพฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวีที่สำคัญของกลุ่มชายรักเพศเดียวกันข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้วัยรุ่นชายที่มีพฤติกรรมรักเพศเดียวกันควรได้รับการส่งเสริมสุขภาพทางเพศ ข้อมูลที่จำเป็นและการให้การปรึกษาเพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ

รัฐพล เย็นใจมา สุรพล สุยะพรหม (2561 : บทคัดย่อ) ความขัดแย้งในสังคม : ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข ความขัดแย้ง เป็นสภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน สภาพการณ์เหล่านี้คือ ความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่

แตกต่างกันหรือแย้งซึ่งในสิ่งเดียวกัน หรือต้องการความเท่าเทียมกันทั้งด้าน วัตถุประสงค์และคุณค่าเกิดความรู้สึกต้องการเอาชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่พึงพอใจ สูญเสีย หรือถูกกดดันหรือเกิดความต้องการที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่งสถานการณ์เหล่านี้จะทำให้เกิดความ ตึงเครียดเพราะความไม่เห็นด้วยหรือไม่ตกลงด้วย และมีแนวโน้มทำให้แต่ละฝ่ายมีทิศทางที่ตรงข้าม บทสรุปของความขัดแย้งก็จะกลายเป็นแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นหน่วยย่อยของสังคมที่ไม่ขึ้นตรงต่อกลุ่ม ใหญ่ทั้งในแง่ของความคิดและการปฏิบัติ ส่งผลกระทบเสียหายต่อสันติสุขของสังคม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือจะใช้วิธีการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากพนักงานที่ทำงานในโครงการก่อสร้างในเขตนิคมชลบุรีและนิคมกบินทร์บุรีจำนวนทั้งสิ้น 280 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Window โดยมีสถิติที่เลือกใช้ดังนี้ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

เบญจวรรณ จันทร์โต (2561: บทคัดย่อ) ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจก่อสร้าง

ผลการวิจัยปรากฏว่าปัจจัยที่มีผลต่อสาเหตุความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจก่อสร้างจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลมีระดับการตัดสินใจที่ไม่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อสาเหตุความขัดแย้ง เนื่องจากสาเหตุความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานในโครงการนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพสารสนเทศจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล มีระดับการตัดสินใจที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพสารสนเทศเนื่องจากการรับรู้คุณภาพสารสนเทศในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ในโครงการนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลการศึกษามีระดับการตัดสินใจที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพสารสนเทศแตกต่างกัน เพราะว่าเมื่อเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาของพนักงาน พบว่าพนักงานที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้คุณภาพสารสนเทศน้อยกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สาเหตุความขัดแย้งมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพสารสนเทศแสดงผลการวิเคราะห์สาเหตุความขัดแย้งภายในองค์กรของพนักงานบริษัทก่อสร้างกับคุณภาพสารสนเทศที่มีผลต่อความขัดแย้งของบุคคลภายในองค์กรพบว่าด้านผลประโยชน์ส่วนตัวการพึ่งพาการทำงานและด้านการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพสารสนเทศ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สารภี นพคุณ (2558 : บทคัดย่อ) การพัฒนารูปแบบการจัดการความขัดแย้ง ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์ความขัดแย้ง พัฒนารูปแบบ การจัดการความขัดแย้ง และประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพญาเม็งราย จำนวน 12 คน เลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างาน รองหัวหน้างาน หัวหน้างานเวชปฏิบัติและ ครอบครัวหัวหน้างานเภสัชกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ส่วน ได้แก่ 1) แนวคำถามกึ่งโครงสร้างในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์ความขัดแย้ง 2) รูปแบบการจัดการความขัดแย้งและ 3) แบบวัด ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบของสมชาติ โตรักษา (2548) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรไม่ดี ความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานเมื่อต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานที่แผนกอื่น การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่ชัดเจน ความไม่เท่าเทียมกัน ของภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความไม่เป็นเอกภาพในทีมการพยาบาล แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัญหาอื่นๆ รูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วนคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อความขัดแย้งการมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความขัดแย้ง และกระบวนการจัดการความขัดแย้ง 5 ขั้นตอน ภายหลังการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ มีความรู้ และมีความ พึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งในภาพรวมในระดับมากที่สุด

อาชิรญาณ์ เขียวช่อม (2557 : บทคัดย่อ) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 340 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 90 คน ครู จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ Thomas Kilmann Conflict Mode Instrument เป็นแบบสอบถามมี 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการประนีประนอม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

มรุณ อินทพงษ์ (2556 : บทคัดย่อ) แนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและแนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ในด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านการจัดการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 196 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับของสาเหตุปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($X = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($X = 3.56$) ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.45$) และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.00$) ตามลำดับ แนวทางการบริหารความขัดแย้งเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ 1) ด้านการจัดการ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อองค์กรและระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ 2) ด้านการเงิน ควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด 3) ด้านบุคลากร ควรจัดให้คณะผู้บริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ มีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ทักษะคติ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินตามความเหมาะสมและจัดให้มีการอบรมการใช้งานกับผู้เกี่ยวข้อง

ธีรวัฒน์ ปถมพานิชย์ (2555: บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะระดับและสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบริษัท กอดี อาร์ท จำกัด โดยทำการศึกษาจากจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท กอดี อาร์ท จำกัด จำนวน 48 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 20- 29 ปี เป็นเพศหญิงปฏิบัติงานมาแล้ว 1 – 2 ปี โดยปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตและปฏิบัติการ ทำงานเป็นส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า การศึกษาด้านปัจจัยสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างบุคคลพบว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดกระบวนการทำงานและบุคลิกภาพที่แตกต่าง เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในระดับมาก ($X = 3.84, 4.01, 3.80$ และ 3.69) ส่วนค่านิยมที่แตกต่างเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในระดับปานกลาง ($X = 2.91$) ส่วนระดับความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบริษัท กอดีอาร์ท จำกัด เป็นความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 2.81$) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับระดับความขัดแย้งภายในบริษัทฯ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงนิเสธและมีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = -0.02$) โดยสามารถจำแนกความสัมพันธ์ตามตัวแปรได้ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลกับระดับความขัดแย้งเป็น

ความสัมพันธ์เชิงนิเสธและมีระดับต่ำมากโดยสามารถจำแนกการสื่อสารระหว่างบุคคลกับระดับความขัดแย้งเป็นความสัมพันธ์เชิงนิเสธและมีระดับต่ำมาก ($r = -0.01$) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้งในการปฏิบัติงานในทางบวก ($r = 0.39$) แต่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด บุคลิกภาพที่แตกต่าง และค่านิยมที่แตกต่างกับระดับความขัดแย้งในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงนิเสธ ส่วนการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านเพศ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับที่มีอยู่ของความขัดแย้งของ บริษัท กอเดีอาร์ต จำกัด ในขณะที่ความขัดแย้งระหว่างบุคคลของพนักงานด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและด้านกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้งในระดับมาก

ศุภกร อิมวัฒน์กุล (2553 : บทคัดย่อ) กรณีศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมาหน้าที่หนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง คือ การให้บริการประชาชนที่มาติดต่องานราชการ พนักงานในองค์กรแต่ละคนมีความคิดและแนวทางการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งพร้อมทั้งศึกษาแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษาพบว่า สาเหตุของความขัดแย้งในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีทั้งสิ้น 13 สาเหตุ โดยสามารถเรียงลำดับจากสาเหตุที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1. พฤติกรรมส่วนตัว 2. สายการบังคับบัญชาที่ต่างระดับกัน 3. การพึ่งพาการทำงาน 4. ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ 5. โครงสร้างที่ซ้อนต่อกัน 6. ผลประโยชน์ส่วนตัว 7. ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ 8. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 9. การตั้งเป้าหมาย 10. พื้นฐานการศึกษา/อบรม 11. ปัจจัยบริหารที่ขาดแคลน 12. การเมืองท้องถิ่น 13. การประสานงาน ภายในองค์กรวิธีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งในลักษณะดังนี้การประชุมชี้แจง ปฐมนิเทศ การปรับความเข้าใจ การทำขั้นตอนการผ่านงาน การทำคำสั่งมอบหมายงาน การกำหนดโครงสร้าง

นางวรรณษา เทพสมุทร (2554 : บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ด้านความตั้งใจทุ่มเทให้กับงาน และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกองค์กรไว้

3) แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีและความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร

นางสาวศศิธร อ่วมกลับ (2556 : บทคัดย่อ) สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นและการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) ศึกษาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหาร และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 313 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ และการวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 คน โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำเสนอในลักษณะพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนด้านวิสัยทัศน์ และด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ส่วนการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ตามลำดับ

2) สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวิสัยทัศน์ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.777 และสัมประสิทธิ์การทำนาย คิดเป็นร้อยละ 60.40

3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ การจัดระบบการบริหารด้วยการกำกับดูแลการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และผู้บริหารต้องเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงานท้องถิ่น

ข้อค้นพบจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะการบริหาร คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับจุดเด่นและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ มีการนิเวศทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ มีความเข้าใจในศักยภาพของผู้ร่วมงาน ใช้การมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

เทิดเกียรติคุณฯ แสงมณีจිරนันเดชา (2562 : บทคัดย่อ) ความเสมอภาคของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อการสมรสและรับรองบุตร ในประเทศไทย: ในมุมมองของนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวทางสังคม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสิทธิการสมรสและรับรองบุตรของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย และเพื่อศึกษาโอกาสและความท้าทายในการสมรสและการรับรองบุตรของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในมุมมองของนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวทางสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ นักวิชาการและนักเคลื่อนไหวทางสังคม ประกอบด้วย นักสังคมศาสตร์ นักมนุษยศาสตร์ และนักเคลื่อนไหวทางสังคม จำนวนทั้งสิ้น 7 คน ภายใต้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเกิดจากการใช้ประสบการณ์ตรงและความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลมาตีความหมาย วิเคราะห์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัญหาสิทธิการสมรสและการรับรองบุตร กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย ไม่สามารถจดทะเบียนสมรสกันได้ เนื่องจากขัดต่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1448 และ 1458 และร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต พ.ศ.2561 ก็ยังให้สิทธิไม่ครบถ้วน โดยเฉพาะสิทธิในเรื่องบุตร 2) โอกาสและความท้าทายในประเด็นการสมรสและการรับรองบุตรของผู้มีความหลากหลายทางเพศในมุมมองของนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวทางสังคม พบว่า สังคมไทยเปิดกว้าง และมีทัศนคติยอมรับการมีตัวตนของผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น จึงเป็นโอกาสที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจะสามารถสมรส รับรองบุตร และก่อสร้างครอบครัวที่สมบูรณ์ ภายใต้การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องที่จะเกิดขึ้นตามมา ข้อเสนอแนะ คือ สังคมต้องมีการเรียนรู้ และยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างสนิทใจ เพื่อยอมรับเพศวิถีที่แตกต่าง ให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมชายจริงหญิงแท้ในสังคมไทย

กนกพร อริยาการ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการพื้นฐานของผู้ชายข้ามเพศในประเทศไทย การศึกษาความต้องการพื้นฐานของผู้ชายข้ามเพศในประเทศไทย วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อหา

ความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งช่วยลดผลกระทบต่อสิทธิที่ผู้ชายข้ามเพศควรได้รับ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือผู้ชายข้ามเพศ 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ชายข้ามเพศ และการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกอาศัยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 8 คน (Key Information) ผลการศึกษาหากแบ่งเป็นลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์ พบว่า ความต้องการด้านกายภาพ (Biological and Physiological Need) ผู้ชายข้ามเพศต้องการการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพให้ตรงกับกรับรู้ของตน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Safety Needs) สำหรับกลุ่มผู้ชายข้ามเพศทุกคนต้องการได้รับสิทธิการรับการรักษาหรือรับบริการทั่วไป โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 100 ความต้องการความรักและความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Belongingness and Love Needs) ผู้ชายข้ามเพศส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.3 เป็นความต้องการระดับสูง เช่น ต้องการสภาพแวดล้อมในสังคม สถานที่ทำงาน สถานศึกษาที่มีความเป็นมิตรกับทุกเพศ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ผู้ชายข้ามเพศส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.7 ต้องการการยอมรับจากสังคม ครอบครัว หรือคนรอบข้าง โดยไม่มีเงื่อนไขความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการระดับสูงเช่นกัน และความต้องการที่จะได้พัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self – Actualization) ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิตในเพศสภาพที่ตนเองเลือก ร้อยละ 93.3 เช่น ด้านการทำงาน ด้านการยอมรับทางสังคมและครอบครัว

ชวินโรจน์ อธิพัชรพร (2560 : บทคัดย่อ) สิทธิความเสมอภาคในการสมรสของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี บ่อเกิดแห่งสิทธิความเสมอภาคในการสมรส โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของคู่รักหลากหลายทางเพศในประเทศไทย อาทิ หญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ คนที่มีเพศกำกวม เคียวรี่ ซึ่งไม่ได้รับความเสมอภาคในการสมรส รวมถึงเปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายฝรั่งเศสกฎหมาย สหราชอาณาจักร และนำผลการวิเคราะห์มาเป็นแนวทาง ในการเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย หรือเสนอกฎหมายใหม่ที่เหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิจัยเอกสารจากตัวบทกฎหมาย งานวิจัย บทความทั้งภายในและต่างประเทศ อีกทั้งใช้การวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์คู่รักหลากหลายทางเพศ องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศ นักวิชาการด้านกฎหมาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายการสมรสในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า คู่รักหลากหลายทางเพศในประเทศไทยประสบปัญหาสืบเนื่องจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติเงื่อนไขการสมรสให้เฉพาะชายและหญิงตามเพศที่กำหนดทำให้คู่รักหลากหลายทางเพศขาดสิทธิและหน้าที่ทางกฎหมาย ทั้งตามประมวลกฎหมายและพาณิชย์และตาม

กฎหมายอื่น ๆ ที่อ้างอิงคำว่าคู่สมรส สามีภรรยา ทายาทโดยธรรม ถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2560 ได้มีบทบัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อีกทั้งอนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศ ที่ประเทศไทยเข้าร่วมลงนามและให้สัตยาบันก็มีบทบัญญัติเช่นเดียวกัน ในต่างประเทศมีกฎหมายที่รับรอง การใช้ชีวิตของคู่รักหลากหลายทางเพศอยู่ 2 รูปแบบ คือ กฎหมายที่ให้ ความเสมอภาคในการสมรสที่ให้ศักดิ์ศรี สิทธิและหน้าที่แก่คู่รักหลากหลายทางเพศเทียบเท่าคู่สมรสต่าง เพศ และกฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิตที่ให้สิทธิและหน้าที่บางประการด้อยกว่ากฎหมายสมรส ดังเช่น กฎหมายฝรั่งเศสและกฎหมาย สหราชอาณาจักร ที่มีกฎหมายที่ให้ความเสมอภาคในการสมรสและ กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต ในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2559 กรมคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรมได้เสนอร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. และองค์กร ภาคราชการได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต พ.ศ. ทว่าบทบัญญัติของ ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มิได้ให้ศักดิ์ศรี สิทธิ ความเสมอภาคเทียบเท่าการสมรสและคู่สมรสตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พินิชย์

ชิษณุพงศ์ นิธิวนา (2560 : บทคัดย่อ) การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทาง เพศ ในสหรัฐอเมริกาสมัยประธานาธิบดีบารัค โอบามา (ค.ศ. 2009-2017) บทความวิจัยฉบับนี้เป็น การสำรวจการส่งเสริมสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในสหรัฐอเมริกาสมัยประธานาธิบดีบารัค โอบามา (ค.ศ. 2009-2017) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าประธานาธิบดีโอบามาได้ดำเนินการในเชิง นโยบายประการใดบ้างทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยการ วิจัยเชิงเอกสารเป็นหลัก ผลการศึกษาพบว่าในสมัยของประธานาธิบดีโอบามามีการผลักดันกฎหมายที่ เป็นการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในระดับรัฐบาลกลางหลายฉบับ รวมถึงการ จัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และมีการผลักดันเรื่องการส่งเสริมสิทธิของผู้มีความหลากหลายทาง เพศในเวทีนานาชาติ อย่างไรก็ตาม อาจมองได้ว่าการผลักดันเรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้มีความ หลากหลายทางเพศในระดับระหว่างประเทศเป็นการกระทำเพื่อกลบเกลื่อนการละเมิดสิทธิมนุษยชนใน ด้านอื่นของสหรัฐอเมริกา

2.7 งานวิจัยที่สอดคล้อง

ตารางที่ 2.6 งานวิจัยที่สอดคล้อง

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
ลิตลา กลิ่นมรรค ผลและ ภาณี นาคไรรัง (2561: บทคัดย่อ)	การบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่มีผลต่อความ ผูกพันในองค์การของ บุคลากรคณะสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล)	1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มี ผลต่อความผูกพันในองค์การ ของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรศาสตร์มหา วิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี ผลต่อความผูกพันในองค์การของ บุคลากรในคณะสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรศาสตร์มหาวิทยาลัย มหิดล	ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหามี อิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพัน ของบุคลากรในองค์การรองลงมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและ การพัฒนา และด้านการสรรหา ตามลำดับ
น.ส. เพ็ญญา จันทร์บำรุง (2559: บทคัดย่อ)	ปัจจัยการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มี อิทธิพลต่อความสำเร็จ ของกิจกรรมไคเซ็น	1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพล สนับสนุนการทำกิจกรรมไคเซ็น ให้เกิดผลสำเร็จในองค์การ	กระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถ ตอบสนองความต้องการของ พนักงานได้ จะทำให้พนักงานเกิด
กรณีศึกษาโรงงาน อุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนและประกอบ รถยนต์ของญี่ปุ่นแห่ง หนึ่ง	2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงานของ พนักงานบริษัทกรณีศึกษา	3. เพื่อศึกษากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อ จิตสำนึกคุณภาพของพนักงาน บริษัทกรณีศึกษา	ความพึงพอใจในงานและสามารถ สร้างจิตสำนึกด้านคุณภาพให้ เกิดขึ้นในตัวพนักงานได้ ซึ่งทำให้ พนักงานร่วมมือกับองค์การในการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
		4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจใน	

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
		งานของพนักงานและจิตสำนึก คุณภาพของพนักงานบริษัท กรณีศึกษาที่มีอิทธิพลสนับสนุน การทำกิจกรรมไคเซ็นให้เกิด ผลสำเร็จในองค์กร	
ราตรี แสงจันทร์ (2558 : บทคัดย่อ)	การบริหารทรัพยากร มนุษย์เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานเจนเนอ เรชั่นวายเกิดความ มุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ในการทำงาน และรักษาคนเก่งให้คง อยู่กับองค์กร	เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความ มุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการ ทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น วายรวมถึงปัจจัยในงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้ พนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีความ มุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการ ทำงานกลุ่ม	ปัจจัยในงานบริหารทรัพยากร มนุษย์มี 4 ปัจจัย ที่ส่งเสริมให้ พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย เกิด ความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนใน การทำงาน ได้แก่ (1)กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ (2)ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม (3) นโยบายส่งเสริมการ พัฒนาตนเอง และ (4) การแข่งขัน สร้างผลงาน
ณัฐพร ฉายประเสริฐ , นิธิตา ยืนยง , พงศธรวัช จันทบุลย์(2558: บทคัดย่อ)	ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากร มนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัด ปทุมธานี	1) เพื่อศึกษาระดับความ สำคัญ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน 2) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ พนักงานประชากรเป็น	ผลการวิจัย พบว่า ระดับ ความสำคัญของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน สุขภาพและความปลอดภัยมีระดับ ความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการ
		พนักงานที่ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัด ปทุมธานี	ฝึกอบรมและการพัฒนาด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติการ ด้าน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้าน ค่าตอบแทนและด้านการสรรหา และการคัดเลือกตามลำดับและ ระดับความสำคัญด้าน

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
ฉันทย์ชนก ศรีสวัสดิ์ (2556: บทคัดย่อ)	การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	1) ศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) 3) นำเสนอแนวทางการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเก็บข้อมูลโดยใช้ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกในระดับสูง (.862) 1) บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีความเห็นต่อด้านปัจจัยความต้องการในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านระบบบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการสิทธิประโยชน์อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ค่อยพึงพอใจ ด้านความรู้สึภาคภูมิใจในงาน การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่าการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและในระดับผู้บริหารด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความสำเร็จในงาน พบว่าการมอบหมายงานที่ทำหยาและได้รับโอกาสในการฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการทั่วไป 2) ปัญหาอุปสรรคในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
นางสาวมัทนา โมรากุล (2555: บทคัดย่อ)	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านสวัสดิการและปัญหาด้านความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของบุคลากร ด้านการรักษาความสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ได้สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ด้านการนำองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย(2555: บทคัดย่อ)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกการ	1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียน ทางเลือก 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีต่อ	พบว่าสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือกในภาพรวมพบว่าไม่

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
		การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก	แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่แตกต่างกัน
มาริสสา อินทรเกิด (2560 : บทคัดย่อ)	การบริหารจัดการคนเก่ง ความท้าทายขององค์กร	เพื่อทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับคนเก่ง ความสำคัญของคนเก่งและการดำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร	ผลการวิจัยพบว่า การจะรักษาคนเก่งไว้ได้ องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาการคัดเลือก การสร้างแรงจูงใจ การวัดผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา และการให้ผลตอบแทน ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงไว้กับองค์กร และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงจากภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ซึ่งจะเป็นการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มี
พ.ต.ต.จิรากร อารีย์รัตนชนคร (2558: บทคัดย่อ)	การบริหารจัดการคนเก่งสำหรับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ การวิจัยการบริหารจัดการคนเก่งสำหรับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวง	เพื่อศึกษาการบริหารจัดการคนเก่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรมเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการคนเก่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรมและเพื่อศึกษาแนวทางและแผนการ	ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการคนเก่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการคนเก่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม คือสภาพการประเมินเป็นการประเมินจากผู้บังคับบัญชาเป็นหลักและสภาพการประเมินผลการทำงานชัดเจนเป็นระบบกรมสอบสวนคดีพิเศษ แนวทางและแผนการบริหาร

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
นุชเนตร กภาพสมุทร์ และ พัทธ์ชัย ศิริวงศ์ (2560: บทคัดย่อ)	กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชาย :กรณีศึกษา นักศึกษาสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	เพื่อศึกษากระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชายกรณีศึกษา นักศึกษาสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	จัดการคนเก่ง 1 แผนการคัดกรองคนแผน 2 สร้างคนเก่งเป็นต้นแบบ 3 พัฒนาคคนเก่ง 4 รักษาคนเก่ง 5 สืบทอดทายาทคนเก่าและ 6 การบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชาย มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้สาเหตุ 2) การยอมรับตนเอง และ 3) การแสดงออกต่อสังคม ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ควรสร้างความเข้าใจและหาวิธีให้กลุ่มชายรักชายอยู่ร่วมกับคนกลุ่มอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข
ประไพวรรณ สัมมาทิษฐ์ (2551: บทคัดย่อ)	การบริหารจัดการคนเก่งกรณีศึกษา ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน)	เพื่อศึกษารูปแบบ กระบวนการ และวิธีการการบริหารจัดการคนเก่งสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการคนเก่งและหาแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการคนเก่ง ของธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน)	ผลการวิจัยพบว่าปัญหาหลักเกิดจากการลาออกของคนเก่งมีสูง ซึ่งเกิดจากการซื้อตัวของธนาคารหรือบริษัทคู่แข่งทำให้สูญเสียคนเก่งหลังผ่านโครงการ IG เพราะฉะนั้นธนาคารฯ จะต้องหาแนวทางแก้ไขและป้องกันการถูกซื้อตัวจากคู่แข่งเพราะธนาคารฯ ได้ลงทุนในการพัฒนาคคนเก่งไว้สูงการปรับปรุงการบริหารจัดการคนเก่งจะต้องวางแผนปรับปรุงให้มีความครอบคลุมทุกขั้นตอนและมีความชัดเจน รวมทั้งทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือในการจัดการดังกล่าว เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาตรงจุด

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
รัฐพล เย็นใจมา สุรพล สุขะ พรหม(2561: บทคัดย่อ	ความขัดแย้งในสังคม : ทฤษฎีและแนว ทางแก้ไข	เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งและแนวทางในการ แก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง	และเพิ่มศักยภาพในการบริหาร จัดการต่อไปได้ ผลการวิจัยพบว่า การแก้ไขปัญห ด้วยหลักการทางพระพุทธศาสนา จะช่วยลดความขัดแย้งคือหลักการ ที่ว่า “เวรย่อมระงับด้วยการไม่ จองเวร” ทำให้แนวความคิดสำคัญ สำหรับการเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งจนทำให้ “สันติวิธี”
จุฬาลักษณ์ นิ่ม ไชยพันธ์ (2556: บทคัดย่อ)	การเลือกปฏิบัติ ทางด้านค่าจ้างระหว่าง เพศในระดับภูมิภาค ของตลาดแรงงานไทย	เพื่อศึกษาการเลือกปฏิบัติทาง เพศด้านค่าจ้างในแต่ละภูมิภาค ของตลาดแรงงานไทย โดยแยก ศึกษาเป็น 3 ส่วน คือ ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้าง ศึกษาสาเหตุความแตกต่างของ ค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและ หญิง และศึกษาสาเหตุการ เปลี่ยนแปลงช่องว่างของความ แตกต่างระหว่างค่าจ้างของ ระหว่างแรงงานชายและหญิงโดย ใช้ข้อมูลทศตวรรษ	ผลการวิจัยภาพรวมทั้งประเทศ ของ พ.ศ.2545 และพ.ศ. 2554 มี ตัวแปรพื้นที่ที่อยู่อาศัยหรือทำงาน ของแรงงาน ซึ่งสาเหตุความ แตกต่างของค่าจ้างระหว่าง แรงงานชายและหญิงในแต่ละ ภูมิภาคและภาพรวมทั้งประเทศ ได้ผลเหมือนกันคือมาจากการ เลือกปฏิบัติทางเพศเป็นหลัก เช่นเดียวกับช่องว่างของความ แตกต่างระหว่างค่าจ้างของ แรงงานชายและหญิงที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการ เลือกปฏิบัติทางเพศที่ทำให้ ช่องว่างของความแตกต่างระหว่าง ค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อ ช่องว่างของความแตกต่างระหว่าง ค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
อาชิรญาณ์ เขียว ช่อม(2557 : บทคัดย่อ)	การจัดการความขัดแย้ง ของ ผู้ บ ริ ห า ร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ	1) ศึกษาวิธีการจัดการความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบวิธีการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาจำแนกตาม สถานภาพ และขนาดของ สถานศึกษา	ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารส่วน ใหญ่เลือกใช้วิธีการประนีประนอม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี สถานภาพแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อวิธีการจัดการความ ขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ แตกต่างกัน 3) ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อวิธีการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน
นริสา วงศ์พนา รักษ์ (2555: บทคัดย่อ)	การรับรู้เพศวิถีรักเพศ เดียวกันของวัยรุ่นชาย	เพื่อศึกษาการรับรู้เพศวิถีรักเพศ เดียวกันของวัยรุ่นชายรักเพศ เดียวกัน	ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงเนื้อหาค้นพบ 2 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาอัตลักษณ์ทาง เพศและเพศวิถีรักเพศเดียวกัน ซึ่ง เป็น 3 กระบวนการที่ต่อเนื่อง คือ การเกิดความรู้สึกแตกต่างจากคน อื่น เกิดการสงสัยและคิดว่าตนเอง อาจจะเป็นชายรักเพศเดียวกัน และเกิดการยอมรับว่าตนเองเป็น ชายรักเพศเดียวกัน 2) พฤติกรรม ทางเพศของวัยรุ่นชายรักเพศ เดียวกัน มีความสนใจและดึงดูดใจ ทางเพศกับเพศเดียวกันและคบหา กันเป็นคูรััก

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
เบญจวรรณ จันทร์โต (2561: บทคัดย่อ)	ศึกษาสาเหตุของความ ขัดแย้งในการทำงาน ของพนักงานใน โครงการก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ ประกอบธุรกิจก่อสร้าง	1) เพื่อศึกษาหาสาเหตุความ ขัดแย้งของพนักงานบริษัทธุรกิจ ก่อสร้าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ สาเหตุความขัดแย้งและคุณภาพ ของสารสนเทศ	ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุความ ขัดแย้งภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ก่อสร้างกับ คุณ ภาพ สารสนเทศที่มีผลต่อความขัดแย้ง ของบุคคลภายในองค์กรพบว่าด้าน ผลประโยชน์ส่วนตัวการพึ่งพาการ ทำงานและด้านการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อ คุณภาพสารสนเทศ
สารณี นพคุณ (2558 : บทคัดย่อ)	การพัฒนารูปแบบการ จัดการความขัดแย้ง ของบุคลากรทางการ พยาบาล โรงพยาบาล พญาเม็งราย จังหวัด เชียงราย	เพื่อศึกษาสภาพการณ์ ความ ขัดแย้ง พัฒนารูปแบบ การ จัดการ ความ ขัดแย้ง และ ประสิทธิผลของรูปแบบการ จัดการความขัดแย้งของบุคลากร ทางการพยาบาล	ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหา ความขัดแย้งของบุคลากรทางการ พยาบาลประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่ สัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคลากรไม่ดีความไม่มั่นใจในการ ปฏิบัติงานเมื่อต้องหมุนเวียน ไปปฏิบัติงานที่แผนกอื่น การสื่อสาร ที่ไม่มีประสิทธิภาพเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบที่ไม่ ชัดเจน ความไม่เท่าเทียมกันของ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายความ ไม่เป็นเอกภาพในทีมการพยาบาล แนวปฏิบัติในการดูแลผู้ป่วยไม่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและ ปัญหาอื่นๆ รูปแบบการจัดการ ความขัดแย้งที่พัฒนาขึ้นมี 3 ส่วน คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อความ ขัดแย้งการมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ความขัดแย้ง และกระบวนการ จัดการความขัดแย้งภายหลังการ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
มรุม อินทพงษ์ (2556 : บทคัดย่อ)	แนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร	เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและแนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร	ทดลองใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ มีความรู้ และมีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งในภาพรวมในระดับมากที่สุด แนวทางการบริหารความขัดแย้งเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ 1) ด้านการจัดการ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อองค์กรและระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ 2) ด้านการเงิน ควรจัดให้มีผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด 3) ด้านบุคลากร ควรจัดให้คณะผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ มีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ ทัศนคติ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินตามความเหมาะสมและจัดให้มีการอบรมการใช้งานกับผู้เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
ธีรวัฒน์ ปถม พานิชย์(2555: บทคัดย่อ)	ปัจจัยที่มีผลให้เกิด ความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กอดี อาร์ท จำกัด	1)เพื่อศึกษาสาเหตุความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและระดับของ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายใน บริษัท กอดี อาร์ท จำกัด 2) เพื่อ ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นภายในบริษัท กอดี อาร์ท จำกัด	ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้าน เพศ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานด้าน ฝ่ายที่ปฏิบัติงานด้านตำแหน่งงาน และด้านวุฒิ การศึกษาไม่มี ความสัมพันธ์กับระดับที่มีอยู่ของ ความขัดแย้งของ บริษัท กอดี อาร์ท จำกัด ในขณะที่ความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลของพนักงาน ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและ ด้านกระบวนการทำงานมี ความสัมพันธ์กับระดับความ ขัดแย้งในระดับมาก
ศุภกร อิมวัฒน์ นกุล(2553 : บทคัดย่อ)	กรณีศึกษาสาเหตุความ ขัดแย้งในองค์การ บริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	เพื่อศึกษาหาสาเหตุความขัดแย้ง พร้อมทั้งศึกษาแนวทางในการ จัดการความขัดแย้งในองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบล ขุนทด จังหวัดนครราชสีมา	สาเหตุของความขัดแย้งในการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้นมีทั้งสิ้น 13 สาเหตุ ซึ่งวิธีการจัดการความขัดแย้งใน การปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล ใช้วิธีการบริหาร ความขัดแย้งในลักษณะดังนี้ การ ประชุมชี้แจง ปฐมนิเทศ การปรับ ความเข้าใจการทำขั้นตอนการผ่าน งาน การทำคำสั่งมอบหมายงาน การกำหนดโครงสร้าง
นางวรรณนา เทพ สมุทร (2554 : บทคัดย่อ)	แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์ การของ พนักงาน องค์ การ บริหารส่วนตำบลใน	เพื่อ 1) ศึกษาาระดับแรงจูง ใจใน การทำงานของพนักงาน ส่วน ตำบลในจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาาระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานส่วนตำบล	ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตาม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
	จังหวัดเพชรบุรี	ในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี	โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ด้านความตั้งใจทุ่มเทให้กับงาน และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกองค์การไว้ 3. แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
นางสาวศศิธร อ่วมกลับ (2556 : บทคัดย่อ)	สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี	เพื่อ 1)ศึกษาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นและการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2) ศึกษาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่น	ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นทีม ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนด้านวิสัยทัศน์ และด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ส่วนการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดลงไป ได้แก่ ด้านการ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
			<p>วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ตามลำดับ 2. สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีคือด้านการทำงานเป็นทีมและด้านวิสัยทัศน์3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่การจัดระบบการบริหารด้วยการกำกับดูแลการทำงานของพนักงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และผู้บริหารต้องเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงานท้องถิ่น</p>
<p>เทิดเกียรติภณช์ แสงมณีจිරนันเด ชา (2562 : บทคัดย่อ)</p>	<p>ความเสมอภาคของ กลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศต่อ การสมรสและรับรอง บุตร ในประเทศไทย: ในมุมมองของ นักวิชาการและนัก เคลื่อนไหวทางสังคม</p>	<p>เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสิทธิการ สมรสและรับรองบุตรของกลุ่มผู้มี ความหลากหลายทางเพศใน ประเทศไทย และเพื่อศึกษา โอกาสและความท้าทายในการ สมรสและการรับรองบุตรของผู้มี ความหลากหลายทางเพศ ใน มุมมองของนักวิชาการและนัก</p>	<p>พบว่า 1) สภาพปัญหาสิทธิการ สมรสและการรับรองบุตร กลุ่มผู้มี ความหลากหลายทางเพศใน ประเทศไทย ไม่สามารถจดทะเบียนสมรสกันได้ เนื่องจากขัด ต่อประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ มาตรา 1448 และ 1458 และร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
กนกพร อริยาการ (2561 : บทคัดย่อ)	ศึกษาความต้องการพื้นฐานของผู้ชายข้ามเพศในประเทศไทย	เคลื่อนไหวก้าวทางสังคม เพื่อหาความต้องการพื้นฐาน ตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งช่วยลดผลกระทบต้อสัทธิที่ผู้ชายข้ามเพศควรได้รับ	พ.ศ.2561 ก็ยังให้สิทธิไม่ครบถ้วน โดยเฉพาะสิทธิในเรื่องบุตร 2) โอกาสและความท้าทายในประเด็นการสมรสและการรับรองบุตรของผู้มีความหลากหลายทางเพศในมุมมองของนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวทางสังคม พบว่าสังคมไทยเปิดกว้าง และมีทัศนคติยอมรับการมีตัวตนของผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น จึงเป็นโอกาสที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจะสามารถสมรส รับรองบุตร และก่อสร้างครอบครัวที่สมบูรณ์ ภายใต้การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องที่จะเกิดขึ้นตามมา ข้อเสนอแนะ คือ สังคมต้องมีการเรียนรู้ และยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างสนิทใจ เพื่อยอมรับเพศวิถีที่แตกต่าง ให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมชายจริงหญิงแท้ในสังคมไทย ความต้องการด้านกายภาพ (Biological and Physiological Need) ผู้ชายข้ามเพศต้องการการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพให้ตรงกับกรรับรู้ของตน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.7 ความต้องการด้านความมั่นคง

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
			<p>ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Safety Needs) สำหรับ กลุ่มผู้ชายข้ามเพศทุกคนต้องการได้รับสิทธิ การบริการรักษาหรือรับบริการ ทั่วไป โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 100 ความต้องการความรักและความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Belongingness and Love Needs) ผู้ชายข้ามเพศส่วนใหญ่ ร้อยละ 93.3 เป็นความต้องการระดับสูง เช่น ต้องการสภาพแวดล้อมในสังคม สถานที่ทำงาน สถานศึกษาที่มีความเป็นมิตรกับทุกเพศ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ผู้ชายข้ามเพศส่วนใหญ่ ร้อยละ 86.7 ต้องการการยอมรับจากสังคม ครอบครัว หรือคนรอบข้าง โดยไม่มีเงื่อนไขความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการระดับสูงเช่นกัน และความต้องการที่จะได้พัฒนาตนเองไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self – Actualization) ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิตในเพศสภาพที่ตนเองเลือก ร้อยละ 93.3 เช่น ด้านการทำงาน ด้านการยอมรับทางสังคมและครอบครัว</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
ชวินโรจน์ ชีรพัชรพร (2560 : บทคัดย่อ)	สิทธิความเสมอภาคในการสมรสของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย	เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี บ่อเกิดแห่งสิทธิความเสมอภาคในการสมรส โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของคู่รักหลากหลายทางเพศในประเทศไทย	คู่รักหลากหลายทางเพศในประเทศไทยประสบปัญหาสืบเนื่องมาจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติเงื่อนไขการสมรสให้เฉพาะชายและหญิงตามเพศที่กำหนดทำให้คู่รักหลากหลายทางเพศขาดสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายทั้งตามประมวลกฎหมายและพาณิชย์และตามกฎหมายอื่นๆที่อ้างอิงคำว่าคู่สมรสสามีภรรยา ทายาทโดยธรรม ถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2550 และ พ.ศ.2560 ได้มีบทบัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อีกทั้งอนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมลงนามและให้สัตยาบัน ก็มีบทบัญญัติเช่นเดียวกัน ในต่างประเทศมีกฎหมายที่รับรอง การใช้ชีวิตคู่ของคู่รักหลากหลายทางเพศอยู่ 2 รูปแบบคือกฎหมายที่ให้ความเสมอภาคในการสมรสที่ให้ศักดิ์ศรีสิทธิและหน้าที่แก่คู่รักหลากหลายทางเพศเทียบเท่าคู่สมรสต่างเพศ และกฎหมายการจดทะเบียนชีวิตที่ให้สิทธิและหน้าที่บางประการดีกว่ากฎหมายสมรสดังเช่นกฎหมายฝรั่งเศสและ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
<p>ชิษณุพงศ์ นิธิ วณา (2560 : บทคัดย่อ)</p>	<p>การส่งเสริมสิทธิ มนุษยชนของผู้มีความ หลากหลายทางเพศ ใน สหรัฐอเมริกาสมัย ประธานาธิบดีบารัค โ บามา (ค.ศ. 2009- 2017)</p>	<p>เพื่อศึกษาว่าประธานาธิบดีโ บามาได้ดำเนินการในเชิงนโยบาย ประการใดบ้าง ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ</p>	<p>กฎหมาย สหราชอาณาจักร ที่มี กฎหมายที่ให้ความเสมอภาคใน การสมรสและกฎหมายการจ ดทะเบียนคู่ชีวิต ในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2559 กรมคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพ กระทรวงยุติธรรมได้ เสนอร่างพระราชบัญญัติการจ ดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. และ องค์การภาคประชาชนได้เสนอร่าง พระราชบัญญัติคู่ชีวิต พ.ศ. ทว่าบทบัญญัติของร่าง พระราชบัญญัติดังกล่าวมิได้ให้ ศักดิ์ศรี สิทธิ ความเสมอภาค เทียบเท่าการสมรสและคู่สมรส ตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย์</p> <p>พบว่า ในสมัยของประธานาธิบดีโ บามามีการผลักดันกฎหมายที่เป็น การจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มี ความหลากหลายทางเพศในระดับ รัฐบาลกลางหลายฉบับ รวมถึงการ จัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และมีการผลักดันเรื่องการส่งเสริม สิทธิของผู้มีความหลากหลายทาง เพศในเวทีนานาชาติ อย่างไรก็ตาม อาจมองได้ว่าการผลักดันประเด็น เรื่องสิทธิมนุษยชนของผู้มีความ หลากหลายทางเพศในระดับ</p>

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย/ปีที่ วิจัย	ชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์/คำถามการวิจัย	ผลการวิจัย
			ระหว่างประเทศเป็นการกระทำ เพื่อกลบเกลื่อนการละเมิดสิทธิ มนุษยชนในด้านอื่นของ สหรัฐอเมริกา



2.8 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 ตารางที่ 2.7 ตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปร										
	ความ ผูกพันของ บุคลากร ใน องค์การ	กระบวน การ บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	ปัจจัยการ บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	ระดับความ สำคัญของการ จัดการทรัพยากร มนุษย์	การรักษา บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	เพศ สถานะ	สิทธิ ระหว่าง เพศ	แนว ทางแก้ไข ปัญหา ความ ขัดแย้ง	สาเหตุ ความ ขัดแย้ง	รูปแบบ การ จัดการ ความ ขัดแย้ง	
ลীตလာ กลิ่นมรรคผล และ ภาณี นาคไรรัง	✓										
น.ส.เพ็ญญา จันทร์บำรุง	✓										
ราตรี แสงจันทร์			✓								
ณัฐพร ฉายประเสริฐ , นิธิมา ยืนยง , พงศ์วัช จันทบุลย์	✓			✓							
ธัญชนก ศรีสวัสดิ์					✓						
นางสาวมัทนา โมรากุล		✓									
ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย		✓									
มาริสสา อินทรเกิด		✓									

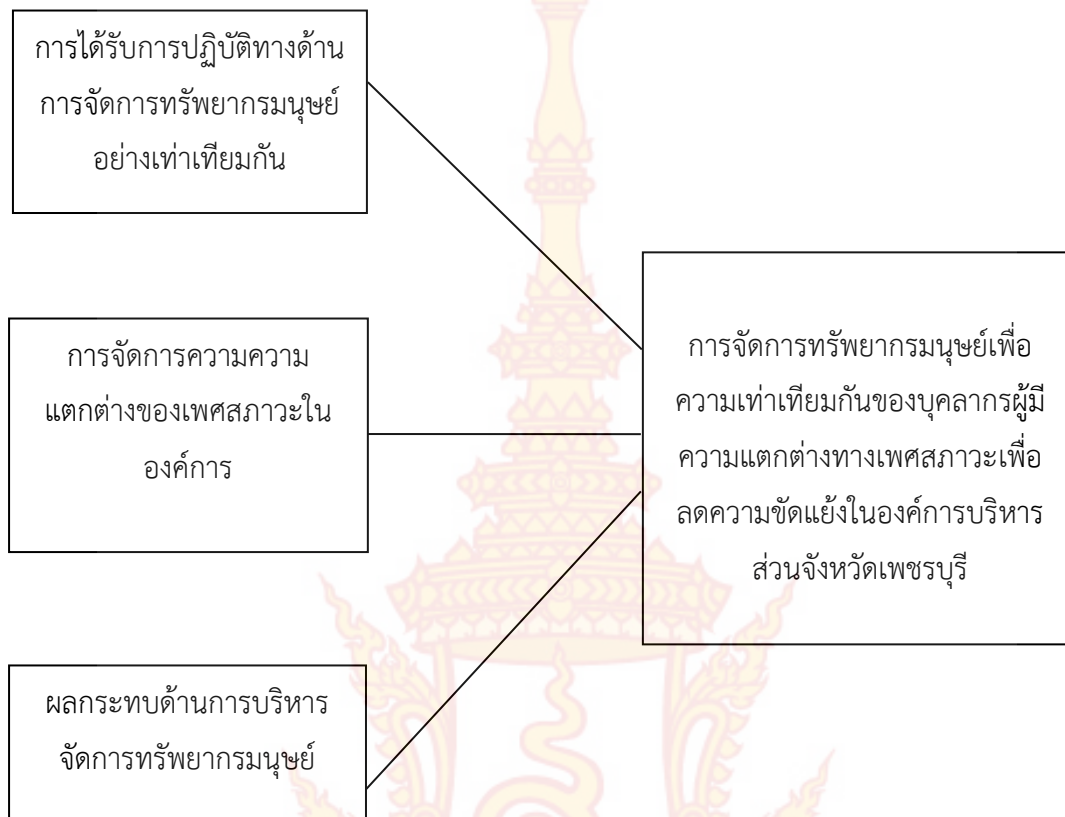
ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปร									
	ความ ผูกพันของ บุคลากร ใน องค์การ	กระบวน การ บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	ปัจจัยการ บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	ระดับความ สำคัญของการ จัดการทรัพยากร มนุษย์	การรักษา บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	เพศ สถานะ	สิทธิ ระหว่าง เพศ	แนว ทางแก้ไข ปัญหา ความ ขัดแย้ง	สาเหตุ ความ ขัดแย้ง	รูปแบบ การ จัดการ ความ ขัดแย้ง
พ.ต.ต.จิรากร อารีรัตน์นนคร	✓									
ประไพวรรณ สัมมาทิตฐ	✓									
นุชเนตร กาศสมุทร และ พิทักษ์ ศิริวงศ์						✓				
จุฬาลักษณ์ นิมิไชยนันท์							✓			
นริสา วงศ์พนารักษ์						✓				
รัฐพล เย็นใจมา สุรพล สุษะพรหม								✓		
เบญจวรรณ จันทร์โต									✓	
สารภี นพคุณ										✓
อาชิรญาณน์ เขียวชอุ่ม										✓
มรุม อินทพงษ์									✓	

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปร										
	ความ ผูกพันของ บุคลากร ใน องค์การ	กระบวนก ารบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	ปัจจัยการ บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	ระดับ ความสำคัญของ การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	การรักษา บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	เพศ สภาวะ เพศ	สิทธิ ระหว่าง เพศ	แนว ทางแก้ไข ขปัญหา ความ ขัดแย้ง	สาเหตุ ความ ขัดแย้ง	รูปแบบ การ จัดการ ความ ขัดแย้ง	
ธีรวัฒน์ ปถมพานิชย์										√	
ศุภกร อิมวัฒน์กุล										√	
นางวรรณาทิ เทพสมุทร	√		√								
นางสาวศศิธร อ่วมกลับ		√									
เทิดเกียรติภณช์										√	
แสงมณีจีรนนเดชา											
กนกพร อริยาการ							√				
ชวินโรจน์ ธีรพัชรพร										√	
ชิษณุพงศ์ นิธิวนา										√	

2.9 กรอบแนวความคิดที่ใช้ศึกษา



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ศึกษา



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งอธิบายปรากฏการณ์การปฏิบัติทางด้านการจัดการความแตกต่างของเพศสภาพที่ในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันให้แก่ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพ และเสนอแนะแนวทางในการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพในสถานที่ทำงาน และสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพในสถานที่ทำงาน ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่ต่างกัน โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพในองค์กรไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การจัดการความหลากหลายในองค์กร และบริบทอื่น อันจะเป็นแนวทางในการสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพ

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องมาจาก

- 1) การศึกษาผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพมีข้อจำกัดตรงที่เป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว (Sensitive) ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพมักถูกสังคมมองว่าเป็นคนผิดปกติและเป็นความเปียงเบนจากสังคม ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะปกป้องตัวเองสูง จึงอาจมีการบิดเบือนข้อมูลหรือปรงแต่งข้อมูลขึ้นมา ดังนั้นการที่จะเข้าถึงข้อมูลที่แท้จริงเป็นเรื่องยากที่ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพจะให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ดังนั้นการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพแต่ละคนจึงต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร ตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์ สร้างความไว้วางใจ และการพูดคุย นอกจากนี้การเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพแต่ละคนไม่สามารถทำได้ในครั้งเดียว ต้องมีการทำซ้ำหลาย ๆ ครั้ง

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อค้นหาวิธีการจัดการอะไรบางอย่างที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์กร สภาพแวดล้อมและชีวิตการทำงานของคนกลุ่มนี้ รวมถึงผลกระทบที่ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะได้รับจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน เพื่อที่จะค้นหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไข เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นธรรมของเพศภาวะด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้คือผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการสร้างความเป็นธรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะสำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลนั้นเริ่มจากบุคคลที่เป็นผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะซึ่งผู้วิจัยมีความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นอย่างดีแล้ว บุคคลนั้นจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่เป็นผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะคนอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งเป็นการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Snowball Taylor & Bogdan, (1984 p.93-102) กลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มซึ่งผู้เกี่ยวข้องในที่ทำงานรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ โดยเลือกจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันจนกว่าข้อมูลที่ได้จากการให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอดีตชีวิตประวัติ และการสัมภาษณ์จะมากพอและไม่มีอะไรใหม่ (Rich Enough) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 13 รายทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะร่วม 5 ประการ คือ Spradley, (1979, p.110-116)

1) เข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองเป็นอย่างดี (Through Enculturation) คือลักษณะ ของผู้ให้ข้อมูลที่ที่จะต้องผ่านกระบวนการธรรมชาติของการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมพิเศษของตน ซึ่งศักยภาพของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะแตกต่างกันไปในระดับของการเรียนรู้วัฒนธรรมหรือโลกของเขา ผู้ให้ข้อมูลที่สามารทำให้ข้อมูลที่ตีนั้นมักจะผ่านเหตุการณ์และเรียนรู้โลกของตนเป็นเวลานานพอสมควร ทำให้สามารถตอบคำถามได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งมานานกว่า 6 เดือน เพื่อที่จะได้รับรู้และมีประสบการณ์จากการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ เป็นอย่างดี

2) มีส่วนร่วมในเหตุการณ์หรือวัฒนธรรมปัจจุบัน (Current Involvement) คือการ เลือกผู้ให้ข้อมูลนั้นจะต้องพิจารณาว่าอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน (ไม่ใช่เคยอยู่) นั่นคือจะต้องเลือกผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะที่ปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งเหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันก็เพราะ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้จะใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความหมายในปัจจุบันมาอธิบายสิ่งที่เขาารู้ได้อย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

3) อยู่ในสภาพของวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากผู้วิจัย (An Unfamiliar Cultural Scen) คือ การที่ผู้ให้ข้อมูลอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากผู้วิจัยจะทำให้ผู้วิจัยสามารถดึงจุดที่น่าสนใจในการวิเคราะห์ออกมาได้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะความแตกต่างดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัยสามารถรับรู้และดึงเอาสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดาหรือเป็นเพียงจุดเล็ก ๆ น้อย ๆ มาเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาได้เป็นอย่างดี

4) มีเวลาเพียงพอในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (Adequate Time) คือ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีเวลาพอหรือผู้ที่สามารถติดตามข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง

5) ไม่ใช่ผู้วิเคราะห์ (Non-Analytic) คือ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะใช้ภาษาและความคิดของตนเองในการอธิบายเหตุการณ์และการกระทำโดยไม่มี การวิเคราะห์ถึงความหมายหรือนัยสำคัญของเหตุการณ์เหล่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยควรหลีกเลี่ยงผู้ให้ข้อมูลที่ทำตัวเป็นผู้วิเคราะห์เสียเอง ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนั้นควรจะเป็นข้อมูลตามความเป็นจริงมากกว่าข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือ ตัวผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงมีการเตรียมตัวให้พร้อมในส่วนของการทำความเข้าใจกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง สิทธิทางเพศ การจัดการความแตกต่างของเพศภาวะ แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของเพศภาวะการกีดกันผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ และปัจจัยต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีความเป็นธรรม ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีการตีตรา และทฤษฎีความขัดแย้ง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคำถาม (Guideline) ให้มีความครอบคลุมมากที่สุด อันจะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการเตรียมความพร้อมในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติโดยการสัมภาษณ์เพื่อนสนิท และผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน โดยทำการสังเกต การบันทึกเทป การจดบันทึก ข้อมูลภาคสนาม และการถอดเทป รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เตรียมเครื่องมือต่างๆ ให้พร้อมสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เทปบันทึกเสียง สมุดโน้ต ปากกา และแนวคำถาม (Guideline) สำหรับการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยจะต้องมั่นใจได้ว่าอยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เนื่องจากเป็นวิธีการที่ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์สามารถโต้ตอบ อธิบายจนเกิดความชัดเจน ชักถามจนเกิดความกระจ่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ยังมีโอกาส

สังเกตกิริยาท่าทาง รวมทั้งภาษาท่าทาง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบในการตีความหมาย และอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ อันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญยิ่งในการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ นิศา ชูโต, (2551, หน้า 74) โดยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาทำการประมวลและสรุปสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แล้วจึงนำโครงร่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มากำหนดรูปแบบคำถามที่ต้องการคำตอบที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้มีการสนทนาตอบข้อซักถามอย่างเป็นระบบ Huberman & Miles, (1994, p.428-444.) โดยจะเป็นการซักถามประเด็นหลักที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เพียงไม่กี่ข้อเพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ และการติดตามซักถามเพิ่มเติม (Probe) เพื่อให้เกิดความชัดเจน และได้สาระสำคัญที่ผู้วิจัยจะนำมาประมวล/สรุป/เสนอในรายงานวิจัย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, (2547, หน้า106-128.) แต่ทั้งนี้เป้าหมายไม่ได้อยู่ที่คำถามจากแบบสัมภาษณ์เท่านั้น หากรวมถึงข้อมูลที่อาจได้มานอกเหนือจากประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า จึงนับเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลซึ่งมีความอ่อนไหวค่อนข้างมาก Fontana & Frey, (1994 p.361-376.) โดยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร ความคิดเห็น ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร Gordon & Langmaid (1990, p.488-503.) เสนอว่าการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ใช้การบันทึกเสียงไม่ใช้การจดบันทึก ลักษณะข้อคำถามควรเป็นคำถามที่มีรูปแบบหรือกึ่งมีรูปแบบ และการให้สัมภาษณ์จะเป็นการตอบจากความรู้สึกส่วนลึกในจิตใจนอกเหนือจากการบันทึกเสียง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นข้อมูลที่ลุ่มลึกด้วยแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคน นิศา ชูโต, (2551, หน้า 74) อีกทั้งยังสามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เรียกว่าวิธีการสามเส้า (Triangulation) ได้อีกด้วย

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนนำแนวคำถาม (Guideline) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 วิธี วิธีแรก คือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จำนวน 3 คน พิจารณาให้ความเห็น วิธีที่สอง คือ การนำแนวคำถามไปทดสอบกับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะจำนวน 3 คน หลังจากนั้นจึงทำการปรับแก้และนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ การเก็บข้อมูลภาคสนาม หรือจากพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ทั้งนี้เพราะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นวิธีการที่เหมาะสมในเพศวิถีศึกษา เพราะผู้ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลต้องสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเชื่อถือศรัทธา ความเคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ พิมพวัลย์ บุญมงคล, (2551, หน้า 57-72.) โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะโดยมีผู้ช่วยวิจัยเข้าร่วมด้วย และทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาด้วยเทปบันทึกเสียงและสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 ชั่วโมง ซึ่งไม่รวมถึงการพูดคุยเพื่อสร้างความสนิทสนม และการเข้าร่วมหรือทำกิจกรรมกับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพราะการสร้างสนิทสนมโดยการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารร่วมกันหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม อันจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสังเกตและเก็บข้อมูลว่าผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะกล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของพวกเขาอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะเหล่านี้ได้โดยง่าย ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการจะได้ข้อมูลหรือไม่ ข้อมูลจะมีหรือไม่มีคุณภาพ ลึกซึ้งและละเอียดอ่อนมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ บรรยากาศ กระบวนการต่อรองที่ลื่นไหลเป็นธรรมชาติ วิธีถามคำถาม โดยจะใช้แนวคำถามที่มีหัวข้อมากว้าง ๆ ก่อนแล้วจึงค่อย ๆ ซักไซ้ไล่เลียงเจาะเอาข้อมูลในระดับลึก ๆ ต่อไป นิศา ชูโต, (2551, หน้า 74.)

เมื่อทำการสัมภาษณ์แล้วเสร็จในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะกลับมาบันทึกข้อมูลและถอดเทป การสนทนาในครั้งนั้น ๆ ทันทีเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความละเอียดครบถ้วน และประกอบไปด้วยอารมณ์และความรู้สึกที่ผู้วิจัยได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ให้มากที่สุด และเนื่องจากผู้วิจัยเป็นเพศหญิงซึ่งอาจไม่สามารถสร้างความสนิทสนมกับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะซึ่งเป็นเพศชายได้เท่าที่ควร ในการสัมภาษณ์จึงมีผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นเพศชายคอยช่วยเหลือและสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกับกลุ่มดังกล่าว อันจะทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากผู้ให้สัมภาษณ์จะรู้สึกคุ้นเคยกับผู้วิจัยจนมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่เป็นธรรมชาติ ที่เรียกว่า Phenomenological Validity สุภางค์ จันทวานิช, (2549 ข, หน้า 94-101.) ทั้งนี้ก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะอธิบายรายละเอียดของการสัมภาษณ์ อันจะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจถึงความต้องการในการสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์จะเริ่มจากคำถามทั่วไป ก่อนคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคล เพราะคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลอาจจะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด ซึ่งจะมีผลทำให้เขาระมัดระวังตัวหรือไม่อยากให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ได้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, (2547, หน้า 106-128.) โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2562 ณ สถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ในกรณีที่มีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีความน่าสนใจเป็นพิเศษก็จะทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างรายนั้น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างรายนั้น ๆ เพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ การเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย เอกสารทางวิชาการ รายงานวิจัย บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ ตลอดจนรายงานการประชุมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร ความคิดเห็น ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.6 การตรวจสอบข้อมูล

งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยตรวจสอบจากช่วงเวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องได้ข้อมูลที่ตรงกัน และจะใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ควบคู่ไปด้วย โดยการมีผู้ช่วยวิจัย อันจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ข้อมูลเหมือนหรือต่างกันอย่างไรมาก่อน นอกจากนี้เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นถูกต้อง จึงใช้วิธีการเช่นเดียวกับ Whyte 1955, อ้างถึงใน สุรางค์ จันทวานิช, (2549 ข, หน้า 94-101) ซึ่งใช้ในงานวิจัยเรื่อง Street Corner Society โดยการชักถามผู้ให้ข้อมูลถึงสิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์และตีความหมาย และเมื่อเขียนรายงานวิจัยเสร็จสิ้นก็ให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านทบทวนว่าข้อมูลและการตีความหมายนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรองความเชื่อถือได้ของข้อมูลเพราะช่วยให้เกิดมุมมองใหม่ ช่วยให้เกิดการตีความใหม่ เนื่องจากการตีความเดิมเป็นไปเพราะผู้วิจัยไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาดีพอ สุรางค์ จันทวานิช, (2549 ก หน้า 72-76) ทั้งยังช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการวิเคราะห์และสรุปผลวิจัยได้อีกด้วย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ทำโดยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลที่รวมถึงประวัติส่วนตัว ทศนคติ ค่านิยม ความต้องการ รวมถึงบริบทด้านสภาพแวดล้อมมาประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ความหมายกับข้อมูลที่ได้มา โดยใช้วิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่หรือ

ประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนก และวิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้กรณีศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงเฉพาะของข้อมูลชุดดังกล่าว โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลบันทึก ทั้งนี้ เพราะการสร้างข้อสรุประดับนี้ไม่ต้องการข้อมูลที่สลับซับซ้อนมาก ใช้เพียงบันทึกภาคสนามที่ผู้วิจัยจดจากการสังเกตหรือสัมภาษณ์ หรือใช้ข้อมูลเอกสารที่มีผู้บันทึกไว้ก็สามารถนำมาสร้างข้อสรุปได้ สุภางค์ จันทวานิช, (2549 ก, หน้า72-76.) โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.7.1 การจัดทำและจัดเก็บข้อมูล (Data Entry & Storage) ผู้วิจัยถอดคำพูดจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในลักษณะของการพิมพ์ข้อความเพื่อความสะดวกในการนำมาวิเคราะห์ภายหลัง ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยไม่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.7.2 การแจกแจง เป็นขั้นตอนที่ทำให้ข้อมูลมีสภาพเป็นเชิงปริมาณ โดยการนับจำนวนครั้งของคำหรือแนวคิดที่ปรากฏอยู่ในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งในการนับจำนวนคำและแนวคิดในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้ความระมัดระวังและตรวจสอบที่มาของตัวเลขดังกล่าว เช่น ถ้าคำ ๆ หนึ่งปรากฏหลายครั้งในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมด ที่มาของจำนวนดังกล่าวเกิดจากคนจำนวนมากใช้คำดังกล่าว หรือเป็นเพราะคน ๆ เดียวใช้คำนั้นหลายครั้ง ทั้งนี้การตรวจสอบดังกล่าวทำให้การอ่านและการตีความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกต้อง สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, (2547, หน้า106-128)

3.7.3 การหาความคล้ายคลึงของข้อมูล เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่งเพื่อหาลักษณะที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันของข้อมูลทั้งสองชุด แล้วจึงขยายขอบข่ายของการหาความคล้ายคลึงไปยังข้อมูลชุดต่อ ๆ ไปซึ่งการโยงความคล้ายคลึงต่อไปเรื่อย ๆ นี้ช่วยให้นักวิจัยสามารถนำข้อสรุปย่อยหลายชุดมาบูรรวมเป็นข้อสรุปที่ใหญ่ขึ้น จนได้แบบแผนของข้อมูลในเรื่องที่คล้ายคลึงกันด้วย สุภางค์ จันทวานิช, (2549 ก, หน้า 72-76.)

3.8 จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยและการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย และในระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูลก็สามารถที่จะปฏิเสธหรือออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา โดยจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

3.8.1 การเคารพความเป็นส่วนตัว (Privacy) ผู้วิจัยเคารพความเป็นส่วนตัว ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่อาจกระทบต่อความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยพยายามรักษาบรรยากาศ

ในการสัมภาษณ์ให้มีความเป็นส่วนตัว หลีกเลี่ยงไม่ให้มีสิ่งรบกวนขณะสัมภาษณ์ ให้การสนทนาซักถามดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ โดยระมัดระวังกิริยา ให้เกียรติ และมีความจริงใจ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น โดยจะไม่ก้าวล่วงและละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์โดยคำนึงถึงความต้องการและความสบายใจของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นสำคัญ ผู้วิจัยหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่แฝงด้วยอคติทางเพศหรือทัศนคติเชิงลบในเรื่องเพศ โดยพยายามใช้คำที่เป็นกลางในการพูดคุย มลฤดี ลาพิมล, พิมพ์วัลย์ บุญมงคล, ศรีนยา สิงห์ทองวรรณ, อุไรรัตน์ หนาใหญ่ และรณภูมิ สามัคคีคารมย์, (2551, หน้า 252-274.) สำหรับห้องที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์

3.8.2 การรักษาความลับ (Confidentiality) ผู้วิจัยสัญญาว่าจะปกปิดความลับและปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ สำหรับการบันทึกเทปนั้นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้อธิบายให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบว่าเพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อมูลจึงจำเป็นต้องมีการบันทึกเทปการสนทนา ซึ่งเมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเสร็จก็ได้ลบข้อมูลในเทปทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยจะไม่ระบุชื่อและสถานที่ทำงานจริงของผู้ให้สัมภาษณ์ในรายงานวิจัย ทั้งนี้เพราะอาจก่อให้เกิดความรู้สึกอับอาย หรือผลกระทบทางด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจและผู้ให้สัมภาษณ์ได้

3.8.3 การให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent) ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างลงนาม ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกที่จะลงนามในแบบฟอร์มดังกล่าวเพราะเกรงจะเป็นหลักฐานที่ระบุตัวตนของกลุ่มตัวอย่างก็สามารถให้ความยินยอมด้วยวาจาก็ได้ สมทรง ณ นคร และวีระชัย ไควสุวรรณ, (2547, หน้า 3-13.)

3.8.4 การอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (Debriefing) ผู้วิจัยได้อธิบายให้กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ หัวข้อเรื่องที่จะทำวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการวิจัย เหตุผลที่เชิญชวนเข้าร่วมโครงการวิจัย ระยะเวลาที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการวิจัยทั้งต่อท่านและบุคคลอื่น ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับท่านในการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในการวิจัย สิทธิของท่านที่จะถอนตัวจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ

3.8.5 ผลประโยชน์ การแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน (Benefits and Reciprocity) ผู้วิจัยได้แจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อกลุ่มตัวอย่างและบุคคลอื่น ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หนึ่งซึ่งถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นคนที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในสถานที่ทำงาน เขาก็จะได้รับคำแนะนำกว้าง ๆ จากผู้วิจัยเพื่อที่จะสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และถึงแม้กลุ่มตัวอย่างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากงานวิจัยนี้เพราะไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นคนที่มีความ

แตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงานก็ตาม แต่กลุ่มตัวอย่างก็ได้มีส่วนร่วมในงานทางวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในวงกว้างต่อไป



บทที่ 4 ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงานใน หน่วยงานภาครัฐ จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth interview) แบบมีแนวคำถาม (Guidelien) ว่างล่วงหน้า ซึ่งผลที่ได้ปรากฏผลดังนี้

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้สัมภาษณ์จำนวน 13 ราย พบว่า มี 8 รายที่แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ผ่านทางการพูด กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ ทรงผม และท่าทางการเดิน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่แสดงออกว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะนั้น มีจำนวน 3 ใน 5 ราย สำหรับการรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะพบว่า บุคคลอื่นรับรู้ได้จากการสังเกตจากบุคลิก พฤติกรรม การแสดงออก ท่าทาง คำพูด และน้ำเสียง และ 2 ใน 5 รายต้องเป็นบุคคลใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิทเท่านั้น ถึงจะรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ



ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

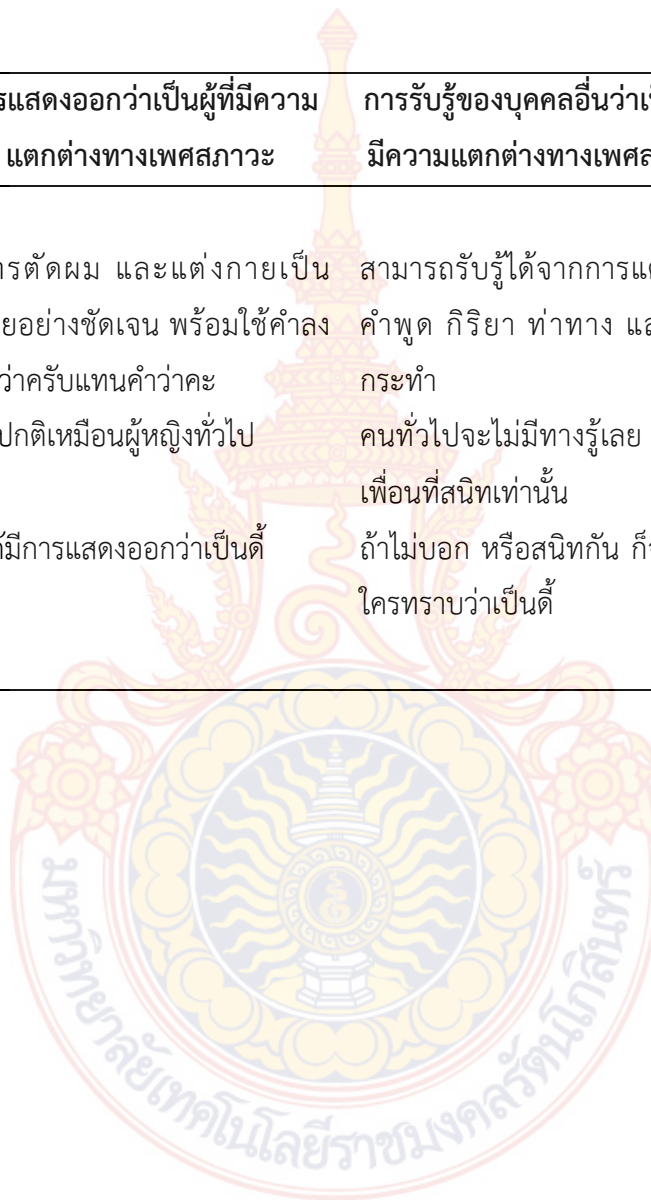
นามสมมติ	เพศ	ระดับการศึกษา	การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ	การรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ	การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะคนอื่นๆ
1. น้ำหวาน	หญิง	ปริญญาตรี	แสดงออกทางการแต่งกาย ท่าทาง กิริยา คำพูด	รับรู้เนื่องจากมีบุคลิกคล้ายๆผู้ชาย	มีกลุ่มเพื่อนที่มีลักษณะแบบนี้หลายคน
2. มินนี่	หญิง	ปริญญาตรี	แสดงออกทางทรงผม ท่าทาง กิริยา และคำพูดและชอบทำงานแบบลุยๆ	รับรู้เพราะมีการเปิดเผยตัวตนอย่างเต็มที่	มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นแบบนี้หลายคน
3. แม็คซิม	ชาย	ปริญญาตรี	มีการแสดงออกทางคำพูดและน้ำเสียงที่ชัดเจน และยังมีท่าทางที่แสดงออกในบางครั้ง	รับรู้จากการพูดคุย ถ้าไม่สนิทจะไม่ทราบ	เมื่อเจอผู้ชายในสเปกจะแสดงออกถึงความปลื้มปรี้อย่างออกนอกหน้า
4. แพรพราว	ชาย	ปริญญาตรี	มีการแสดงตัวตนอย่างชัดเจน ลงท้ายคำพูดด้วยคำว่าคะ และแสดงออกทางท่าทางการเดิน	รับรู้จากคำพูด และท่าทาง	จะมีเอกลักษณ์ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เสียงดังสนุกสนาน เป็นสีสันให้กับเพื่อนๆ
5. มาดาม	หญิง	ปริญญาตรี	แสดงออกทางทรงผม ท่าทาง และคำพูด	รับรู้จากน้ำเสียง และ การแสดงออกจากท่าทางกิริยา และการแต่งกาย	มีเพื่อนสมัยเรียนด้วยกันหลายคน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมุติ	เพศ	ระดับการศึกษา	การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ	การรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ	การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะคนอื่นๆ
6. ออมมี	ชาย	ปริญญาโท	ไม่มีการแสดงออก แต่ต้องอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรม ท่าทางการเดิน การพูดจา	คนทั่วไปจะไม่ทราบ ต้องคนที่สนิทและคลุกคลีด้วยเท่านั้น	มีเยอะ ส่วนมากจะเป็นเพื่อนที่เที่ยวด้วยกัน และconnect งานนอกด้วยกัน
7. สมรักษ์	ชาย	ปริญญาตรี	แสดงออกอย่างชัดเจน ทั้งการแต่งกาย แต่งหน้า ทาปาก ไว้ผมยาว	ทุกคนจะรับรู้ได้ทันที ตั้งแต่แรกเจอ	มีเพื่อนที่เป็นรุ่นพี่และสนิทสมัยเรียนที่เป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ
8. อ๋ม	ชาย	ปริญญาตรี	มีการแสดงออกจากท่าทางการเดินอย่างชัดเจน	สามารถรับรู้ได้จากกิริยาท่าทางการเดิน	จะมีกลุ่มเพื่อน ที่ไปทานข้าวด้วยกันปะปนกันหลายเพศ
9. หอมนาน	ชาย	ปริญญาเอก	เป็นสาวประเพศสอง มีการแปลงเพศ และมีการแต่งกาย กิริยาท่าทาง แต่งหน้า ทาปาก ใช้คำลงท้ายว่าคะ ไว้ผมยาว	เห็นครั้งแรกจะคิดว่าเป็นผู้หญิง แต่ถ้าได้พูดคุยด้วยจะทราบว่า เป็นสาวประเพศสอง	มีเพื่อนที่จัดอยู่ในกลุ่มที่มีความแตกต่างทางเพศ ในสถานที่ทำงานเดียวกัน และเคยมีเพื่อนสมัยเรียนด้วยกัน
10. ตะกร้า	ชาย	ปริญญาตรี	การแต่งกายปกติ แต่จะแสดงออกทางท่าทางการเดิน และคำพูด	สังเกตเห็นได้จากท่าทางการเดิน และเมื่อพูดคุยด้วยจะรับรู้ได้ว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ	มีกลุ่มเพื่อน เวลาเจอกันเราจะเป็นตัวกันสุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมุติ	เพศ	ระดับการศึกษา	การแสดงออกว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ	การรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ	การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะคนอื่นๆ
11. ปลาสร้อย	หญิง	ปริญญาตรี	มีการตัดผม และแต่งกายเป็นชายอย่างชัดเจน พร้อมใช้คำลงท้ายว่าครับแทนคำว่าคะ	สามารถรับรู้ได้จากการแต่งกาย คำพูด กิริยา ท่าทาง และการกระทำ	มีกลุ่มเพื่อนสนิทที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะเหมือนบุคคลทั่วไป
12. ตี๊กต็อก	หญิง	ปริญญาตรี	เป็นปกติเหมือนผู้หญิงทั่วไป	คนทั่วไปจะไม่มีทางรู้เลย ยกเว้นเพื่อนที่สนิทเท่านั้น	เหมือนคนทั่วไปไม่มีเพื่อนสนิทที่เป็นกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศ
13. มดดำ	หญิง	ปริญญาตรี	ไม่ได้มีการแสดงออกว่าเป็นดี	ถ้าไม่บอก หรือสนิทกัน ก็จะไม่มีใครทราบว่าเป็นดี	มีเหมือนปกติทั่วไป



4.2 สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีเพียง สมรัักษ์ (นามสมมุติ) รายเดียวเท่านั้น ที่บอกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และส่งผลกระทบต่อการทำงาน เลื่อนตำแหน่ง และความสุขในการทำงาน เพียงเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ชอบที่เราเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ และมีพฤติกรรมที่ผิดเพี้ยน

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ กล่าวว่า ได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานหรือชิ้นงานเป็นหลัก ดังที่ ออมมี (นามสมมุติ) กล่าวว่า ทุกคนคือทรัพยากรขององค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ทุกคนมีค่าความเป็นมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มินนี่ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า คนทุกคน คือคน มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันออกไป ถ้าเราได้ทำงานในหน้าที่เราให้ดีที่สุดแล้ว เชื่อเถอะว่าหัวหน้าเค้าต้องเห็นว่าใครทำงาน ใครไม่ทำงาน และเห็นผลของงานสำคัญกว่าสิ่งอื่นใด เช่นเดียวกับ มาดาม (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่ได้มีการแบ่งแยกว่าใครเป็นอย่างไง มันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนมากกว่า” เช่นเดียวกับ น้ำหวาน (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า ในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ “ก็ได้รับความเท่าเทียมกันนะ เข้าไม่ได้เลือกปฏิบัติ เข้าให้ความเป็นธรรมกับทุกคนเท่าเทียมกันอยู่” ขณะที่ อัม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า

“ส่วนมากฝ่ายบุคคลจะพิจารณาจากผลงานของเรา และผลงานของเราก็มามากจากการประเมินของหัวหน้างาน พี่ว่าเราจะได้รับความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม มันขึ้นอยู่กับหัวหน้างานเรามากกว่า เพราะฝ่ายบุคคลเค้าจะพิจารณาจากการประเมินผลงานที่หัวหน้าเราส่งไปนั่นแหละ” ซึ่งสอดคล้องกับ แม็คซิม (นามสมมุติ) และแพรวพราว (นามสมมุติ) ที่ได้กล่าวว่า “หัวหน้าให้ความสำคัญ คือ ไม่มีความลำเอียง ไม่มีการลงรายละเอียดว่าใครเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือเพศทางเลือก แต่จะดูที่พฤติกรรม ผลงาน และการทำงานของแต่คน มากกว่าและฝ่ายบุคคลก็จะยึดการประเมินของหัวหน้าแต่ละฝ่ายเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม เนื่องจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาประเมินจากผลงานอย่างเป็นธรรม ไม่มีการแบ่งแยกเพศ”

อย่างไรก็ดี ปลาสร้อย (นามสมมุติ) ยังได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในประเด็นของการได้รับการปฏิบัติจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นธรรมว่า “เราคงรู้สึกไม่โอเค ถ้าเราทำเท่ากับคนอื่น แต่ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกแบ่งแยก เหมือนเราเป็นสัตว์ที่น่ารังเกียจ ไม่น่าคบหา แบบนี้นะหรือ พี่คงไม่อดทนทำงานอยู่ในที่แบบนี้ มันโลกแคบเกินไป คนเรามีสิทธิเลือก ถ้าที่นี้เค้าไม่เห็นคุณค่าในตัวเรา เราก็ต้องก้าว ก้าวเพื่อให้เจอสิ่งที่ดีกว่า แค่นั้นเอง” ซึ่งสอดคล้องกับ หอมนาน (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ถ้าเราต้องทำงานร่วมกับคนที่เค้าไม่ชอบเรา ไม่ว่าจะเพราะพฤติกรรมของเรา หรือคำพูด คำจา ของเราก็แล้วแต่ มันคงอึดอัด เราคงไม่มีความสุขในการทำงาน เราคงไม่อยากมาทำงาน”

ขณะที่ตะกร้า (นามสมมุติ) แม้จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ แต่ก็ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ว่า “พี่ทำงานมาเป็น 10 ปี พี่โชคดีมากที่ได้เพื่อนร่วมงานดี ทุกคนปฏิบัติกับเราเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นปกติ ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามแต่อย่างใด”

สำหรับวิธีการรับมือหรือแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศสถานะ มีกลุ่มตัวอย่างให้คำตอบในประเด็นนี้ 4 ราย กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพูดไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ให้ปล่อยวาง อยู่เฉย ๆ อย่าไปสนใจตั้งที่ มดดำ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เรามีงานทำทุกวันนี้ก็ได้อยู่แล้ว เราเอาหัวสมองเรามาคิดเรื่องงานดีกว่า อย่าไปสนใจปากหอย ปากปูเลย เสียเวลา ทำให้เราจิตตก ปาว ๆ” สอดคล้องกับ ตึกตอก (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ใครจะว่าอะไรก็ไม่ต้องไปตอบโต้ เราทำตัวของเราให้ดีที่สุด ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด เราต้องรู้ตัวตลอดเวลา ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ วางตัวให้ถูกกาลเทศะ ส่วนคนที่เค้าไม่ชอบเรา ว่าเรา ถ้าเราไม่ตอบโต้ เดียวเค้าเหนื่อยเค้าก็เลิกไปเองแหละ”

สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้มีความแตกต่างทางเพศสถานะในสถานที่ทำงานด้านต่าง ๆ นั้นปรากฏดังนี้

4.2.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 7 ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะอย่างชัดเจน โดย น้ำอ้อย (นามสมมุติ) กล่าวว่า “แสดงออกตั้งแต่ตอนมาสมัครงานเลยเพราะเราเชื่อว่าการที่ทำให้เค้าได้งานนั้นก็มาจากการที่เค้ามีบุคลิกที่ชัดเจน มีความคล่องแคล่ว คล่องตัวสูงกว่าผู้หญิงโดยทั่วไป จึงไม่มีปัญหาในเรื่องการเข้าทำงาน” เช่นเดียวกับ ปลาสร้อย (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า พี่แสดงออกให้เค้าเห็นตั้งแต่แรกเลยที่เราเป็นแบบนี้ ก็เจอคำถามนะว่าจะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้มั๊ย จะมีปัญหาอะไรมั๊ย เราก็ไปตอบว่าไม่มีปัญหา เราสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สบายมาก และก็ไม่มีปัญหาอะไรนะ เราก็ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีเลย ไม่มีปัญหาอะไร เช่นเดียวกับ แม็คซิม (นามสมมุติ) ซึ่งกล่าวว่า ในฐานะที่เราเป็นหัวหน้า ซึ่งเราก็เคยเป็นลูกน้องมาก่อน เราเคยได้รับโอกาสให้พิสูจน์ตัวเองมาแล้ว ตอนนี้เราเป็นหัวหน้าเราก็จะไม่ปิดกั้นคนที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะเด็ดขาด เพราะเราคิดเสมอว่าทุกคนเลือกเกิดไม่ได้ แต่ทุกคนเลือกที่จะทำดีได้ ในความคิดส่วนตัวไม่มีปัญหากับการเข้าไปสมัครงานหรือรับพนักงานเข้าทำงาน

สอดคล้องกับ ตะกร้า (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า พี่ชัดเจนตั้งแต่วันแรกที่ก้าวเข้ามาทำงานแล้วนะ ไม่อยากมานั่งแอ็บ หรือ ปิดบังใคร เพราะมันจะไม่เป็นตัวของตัวเอง มันอึดอัดเกินไปครับ

ในทำนองเดียวกันแพรวพราว (นามสมมุติ) เคยมีประสบการณ์แย ๆ จากเหตุการณ์ที่เข้าไปถึงรอบสัมภาษณ์ เพราะงานแรกเป็นงานเกี่ยวกับคุ้มครองเด็กและสตรีที่ถูกทารุณกรรมและความรุนแรงในครอบครัว คือเนื่องจากภายนอกเราเป็นผู้ชาย แต่เราก็แจ้งนะว่าเราไม่มีปัญหาทางด้านการทำงาน ไม่ว่าจะ

จะเป็นเด็กหรือผู้หญิง และเราก็แจ้งคณะกรรมการตรง ๆ เลยว่าเราเป็นเพศที่สาม แต่เราก็ไม่ได้แสดงออก เยอะนะ ก็ยังพูดครับ แต่ก็เค้าก็ยังกังวลแหละว่าเราจะทำได้มั้ย ต่อให้คุณเป็นเพศที่สามแต่งงานบางอย่าง ด้วยกายภาพทางเพศมันก็ไม่ได้ เราก็เข้าใจอยู่นะ เราเลยไปสอบอีกที่หนึ่งอีกตำแหน่งหนึ่ง และเราก็สอบ ติด เราก็เหมือนเดิม แสดงออกให้รู้ไปเลยว่าเราเป็นเพศที่สามนะ แต่ที่นี้ไม่มีปัญหาอะไรเลย ดีมากเสีย ด้วย

แต่ในขณะที่ สมรักษ์ (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ตอนแรกคิดว่าไม่มีผลกระทบ เพราะสามารถเข้าไปทำงานรับตำแหน่งด้วยความสามารถของตัวเอง และทางกฎหมายก็ไม่ได้กำหนดว่าห้ามรับเพศที่สาม เข้างาน แต่วันแรกที่เรเข้าไปทำงาน เราก็แต่งตัวตรงตามเพศนะ เลยไม่เกิดปัญหา แต่พอทำงานไปได้สัก ระยะเวลา เราอยากแสดงตัวตนของเรา เราเลยไว้ผมยาวแล้วแต่งหญิงมาทำงาน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดเรื่อง วุ่นวาย เพราะผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับการแต่งกายและพฤติกรรมของเราที่เปลี่ยนไป แต่เราคิดว่า เรา จะแต่งตัวหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปขนาดไหน แต่ก็ไม่ได้ทำอะไรผิดกฎหมาย และไม่ส่งผลกระทบต่อ การทำงานและผลงานของเราซะหน่อย ดังนั้นเราจึงมีสิทธิและเสรีธรรมนี้มันไม่ควรมาติดกันเพียงเพราะเรา เป็นเพศที่สามมั๊ยคะ” ซึ่งตรงข้ามกับ

หอมาน (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “พีมีความฝันอยากจะทำอาชีพนี้มาตั้งแต่เด็กแล้ว หลังจาก เรียนจบก็มาสอบบรรจุเข้าทำงาน และก็ได้ทำในตำแหน่งรากหญ้าจนได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้เป็น ระดับ ผู้อำนวยการ อย่างที่ฝัน เมื่อพีได้ทำตามความฝันของพีสำเร็จแล้ว พียังมีอีกหนึ่งความฝันที่อยาก ทำนั่นก็คือ การเป็นผู้หญิงเต็มตัว และในเมื่อพีอยู่ในจุดที่พร้อมแล้ว พีจึงตัดสินใจไปแปลงเพศและเสริม หน้าอก ซึ่งหลังจากแต่งหญิงแล้ว พีก็ไม่เคยเจอกระแสต่อต้านแต่อย่างใด ทั้งผู้ที่มาใช้บริการ เพื่อน ร่วมงาน และครอบครัว ทุกคนเห็นเป็นเรื่องปกติอาจเป็นเพราะก่อนหน้านี้ที่พีอาจจะมีพฤติกรรม การ แสดงออก กิริยา ท่าทาง ที่ชัดเจนด้วยมั้ง เมื่อเวลาเราเปลี่ยนแปลงสภาพภายนอกเราให้ตรงกับความรู้สึก ความต้องการของเรา มันจึงไม่เป็นเรื่องใหญ่ เพราะทุกคนดูออกอยู่แล้วว่าเราเป็นอย่างไร”

อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งถึงแม้จะพยายามไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ แต่เขาก็อาจสังเกตได้จากพฤติกรรม และการแสดงออกเพราะในบางช่วงเวลาก็แสดงความเป็นตัวตนออกมาตัวอย่างเช่น ออมมี (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่าพีไม่แสดงออก แต่พีคิดว่าเขาน่าจะรู้จาก ท่าทาง การเดิน คำพูด ของเรา เช่นเดียวกับ มาตาม (นามสมมุติ) ไม่มีผลกระทบอะไรนะ เพราะตอนสมัครพีมีสภาพเป็นผู้หญิงทั่วไป แต่อยู่ๆไปผู้บังคับบัญชา คงเห็นแหละ ว่าพีมีความกระโดดกระเดก ไม่เรียบร้อยเหมือนผู้หญิงทั่วไป มีความห้าวานิด ๆ แต่ก็ไม่มี ผลกระทบอะไรนะ

กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงผลที่ได้รับจากการแสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่แรกว่าเข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะว่า : ผู้บังคับบัญชามองคนทุกคนคือทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน คน ๆ คนหนึ่ง มีความเท่าเทียมกันเสมอ (อัม (นามสมมุติ) เช่นเดียวกับ มินนี่ (นามสมมุติ) ผู้บังคับบัญชาเขาก็ไม่

มีปฏิกริยาที่จะรังเกียจเรานะ มีแต่เค้าจะรีบรับพี่ เพราะพี่จะสามารถทำงานได้มากกว่าผู้หญิงทั่วไป สามารถทำได้ทั้งงานของผู้หญิง และ ผู้ชาย

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาทราบตั้งแต่แรกว่าเข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ เนื่องจากมีมุมมองที่ว่า “เราจะเป็นอะไร อย่งไร ก็สิทธิของเรา เราสบายใจที่จะเป็นแบบนี้ เราไม่ต้องการให้ใครมารู้ถึงชีวิตของเรา เราเป็นแบบนี้ก็ได้กระทบกับการทำงานสักหน่อย หรือถ้าพูดไป แสดงออกไปว่าเราเป็นเพศทางเลือก แล้วจะทำให้หน้าที่การงานเราก้าวหน้าชะงักไหนดละ ดังนั้น มันคือสิทธิของเราว่าเราจะพูดหรือจะบอกใครหรือไม่บอกใครก็ได้” ตึกตอก (นามสมมุติ) ได้กล่าวไว้ เช่นเดียวกับ มดดำ (นามสมมุติ) กล่าวว่า เราเป็นของเราแบบนี้เพราะ โลกสมัยนี้เค้าเปิดกว้าง มีเสรีมากขึ้นไม่มีใครมานั่งลง Detail อยู่หรอก เค้ามองเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ส่วนมากจะมองถึงแผนงาน กระบวนการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญมากกว่า พี่เลยไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องแสดงตัวตนให้ทุกคนในโลกรับรู้ และที่สำคัญพี่มีความสุขที่เป็นแบบนี้ อยู่ในสถานะแบบนี้

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน ด้านการรับเข้าทำงานสรุปได้ดังนี้ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 5 รายที่แสดงตัวตนอย่างชัดเจนตั้งแต่วันแรกที่สมัคร โดยมีแนวคิดที่ว่า เพื่อความสบายใจ ความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน จึงเลือกที่จะแสดงออกตั้งแต่แรก เอาให้ชัดเจนไปเลยว่าจะรับหรือไม่รับ เพื่อความสบายใจของตัวเองและผู้บังคับบัญชา และมีเพียง 2 รายที่เปิดเผยตัวตนหลังจากที่เข้าไปทำงานสักพักเพราะเนื่องจากไม่มีความสุขที่จะต้องมานั่งปิดบังตัวตน และมี 1 ใน 2 รายนี้ ที่มีปัญหาหลังจากที่แสดงตัวตนออกมา นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่พยายามไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ แต่ก็มีความเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาอาจจะรับรู้ได้จากการแสดงออกในบางช่วงเวลาที่ไม่ผลแต่ก็ไม่ส่งผลกระทบอะไร

และเมื่อกล่าวถึงผลกระทบที่ได้รับจากการแสดงตัวว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ ก็ได้ข้อสรุปที่ว่า ผู้บังคับบัญชา มองคนทุกคนเป็นทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศแต่อย่างใด และในขณะที่มีอีกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพราะเห็นว่า เป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล

4.2.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 รายที่เคยประสบเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่เคยทำงานในหน่วยงานเอกชน โดยได้รับเงินเดือนมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่ง มินนี่ (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “พี่เคยทำงานเอกชนมีผลต่อการจ่ายเงิน เพราะเค้ามองว่าเราได้เยอะกว่าคนอื่น แต่ถ้าในหน่วยงานราชการไม่มีผลเพราะเราจะได้ตามเงื่อนไขตามที่รัฐกำหนด ในมุมมองของพี่นะ การจ่ายค่าตอบแทนมันไม่เกี่ยวกับเพศนะ มันเกี่ยวกับผลงานมากกว่าเพราะพี่ทำเยอะ เยอะกว่าคนอื่น ๆ ใช้แรงงานเหมือนผู้ชาย มันเลยทำให้เจ้านายเค้าจะชอบเราเพราะเราขยันมากกว่า ไม่เกี่ยวกับเพศคะ”

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินถึงเหตุการณ์ที่มี ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ สภาวะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น โดย ปลาสร้อย(นามสมมุติ) ได้ให้ความคิดเห็นในกรณีนี้ว่า “ไม่น่าเกิด เหตุการณ์แบบนี้ขึ้นเลย เพราะคนทุกคน ไม่ว่าจะเพศไหนก็คือคนเหมือนกัน ถ้าที่เป็นหัวหน้างาน พี่จะ เลือกดูที่ผลของงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว” ซึ่งสอดคล้องกับ อัม (นามสมมุติ) ได้ให้ความเห็นว่า “คนที่ แบ่งแยกเพศควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองในการมองคน มองโลก มองทุกสิ่งทุกอย่างใหม่ ไม่เช่นนั้นเราจะถูกยึดติดกับกรอบความคิด วัฒนธรรม ที่มันกดเราอยู่”

และเมื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยได้ยินเหตุการณ์ในทำนองนี้ ก็มีความ คิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า ไม่ควรเอาเพศสภาพมาอ้างในการให้เงินเดือน เพราะมันไม่เกี่ยวกับงาน ดัง คำกล่าวของน้ำหวาน (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า ใครจะเป็นเพศอะไรก็เรื่องของเค้าปะ เค้าสามารถทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ก็น่าจะพอแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแม่คิม (นามสมมุติ) แม่คิมบอกว่า “ปัจจุบัน โลกเราก้าวไกลไปมากแล้ว คนที่ยังมานั่งตัดสินคนด้วยเหตุผลที่ไร้สาระแบบนี้ ไม่สมควรอยู่ในตำแหน่ง ผู้บริหารเลยนะ เพราะสมัยนี้เค้าวัดกันที่ผลงาน ไม่ใช่รสนิยม หรือค่านิยมส่วนตัว”

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐจะมี กฎหมายเป็นตัวกำหนด จึงจะไม่ส่งผลกระทบต่อการจ่ายค่าตอบแทน เหมือนกับที่ ออมมี (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ถ้าในมุมมองของพี่ ไม่ควรจะมีใครได้รับมากกว่าหรือน้อยกว่า ความเห็นใจ หรือสิทธิพิเศษ เพียงเพราะการยกเอาเพศสภาพมาเป็นข้ออ้าง การพิจารณาให้ค่าตอบแทน ควรพิจารณาจากผลของงาน และให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด” ซึ่งสอดคล้องกับ หอมนาม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เราทุกคน เข้ามาทำงานได้ ก็ต้องผ่านสนามสอบบรรจุกันทั้งนั้น ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนเรา เราจึงมีตัวกฎหมาย เป็นตัวกำหนดค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่เราบรรจุอยู่แล้ว”

4.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยินเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทาง เพศสภาวะในสถานที่ทำงาน ถึงกระนั้นก็ยังมีการมีกลุ่มตัวอย่างรายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือความคิด เช่นนี้ ซึ่ง ออมมี (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า คือทุกคนต้องได้ความเท่าเทียมกัน ควรมองเป้าประสงค์ของ องค์กรเป็นหลัก ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ใช่มาแบ่งแยกชนชั้น จากความรู้สึก ตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ อัม (นามสมมุติ) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หัวหน้าจะต้องเน้นว่า ใครรับผิดชอบเรื่องไหน แล้วในแต่ละครั้งที่มีโครงการมามันตรงกับเรื่องที่ใครรับผิดชอบมากที่สุด และ ประเด็นสำคัญถ้าส่งไปแล้วจะต้องกลับมาทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด คนนั้นถึงจะได้รับคัดเลือก ไม่ควรเอาเรื่องเพศมาตัดสินว่าใครควรได้รับการพัฒนาหรือใครไม่ควรได้รับการพัฒนาทำนองเดียวกันกับ แม่คิม (นามสมมุติ) และ หอมนาม (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ไม่ควรแบ่งแยกกว่าจะให้ใครได้รับการอบรม

แต่ควรจมองจากตัวเรื่องหรือหัวข้อในแต่ครั้งแล้ว พิจารณาจาก หน้าความรับผิดชอบของแต่ละคนว่า เข้าข่ายกับพนักงานคนไหน ใครต้องไป ไปแล้วนำมาต่อยอดให้กับหน่วยงานได้มั้ย ประมาณนี้มากกว่า”

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหนึ่งรายที่ได้บอกถึงความรู้สึกในทำนองที่ประทับใจมาก เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้เค้าไปอบรม ซึ่ง แพรวพราว (นามสมมุติ) ได้กล่าวถึงความ รู้สึกว่า “มันมีโครงการอบรมบุคลิกภาพ แล้วหัวหน้าเค้าส่งเราไป คือเราดีใจมาก ที่หัวหน้าให้ความสำคัญกับเรา ซึ่งในขณะที่เราก้เป็นเพศที่สามเค้ายังเลือกเราไป คือเราดีใจสุด ๆ ไปเลย”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ได้รับความเป็นธรรมในหัวข้อนี้เป็นส่วนใหญ่ โดยส่วนมาก ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีทางเลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ เป็นสำคัญ

4.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งที่ ตระกร้า (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ในที่ทำงานที่ไม่มีนะเรื่องแบบนี้ หัวหน้าให้ความยุติธรรมกับลูกน้อง แล้วยึดในผลงานเป็นหลัก” เช่นเดียวกับ อ้ม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “เนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่เค้าให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกคน เค้าจะเน้นเรื่องของ ผลงานงานมากกว่า วัดกันตรงตัวชี้วัด การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงไม่มีผลกะพี” สอดคล้องกับ หอมนาน (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “หัวหน้าของเราเค้าใช้ตัวชี้วัดเป็นหลัก ใครมีผลงาน ทำออกมาได้ดีมากน้อยเพียงใด ก็ได้ขึ้นกันไปตามผลงานแล้วกัน ให้ความสำคัญกับทุก ๆ ฝ่าย”

และเมื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่มีผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่ง มดดำ (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ถึงพีจะไม่เคยเจอเหตุการณ์แบบนี้ แต่พอฟังแล้วก็รู้สึกแย่นะ คนเราตั้งหน้าตั้งตาทำงาน เค้าก็อยากจะก้าวอยากจะได้กันทั้งนั้น แต่ต้องมาสะดุดเพียงเพราะเราเป็นเพศที่มีความแตกต่างจากคนอื่น เพียงแค่เห็นผลแค่นั้นหรือ พีว่ามันไม่มีความยุติธรรมเอาซะเลย ถ้าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับพี พีคงต้องพุดคุยถึงปัญหากับหัวหน้าแบบเปิดใจกันไปเลย แบบนี้พีรับไม่ได้” เช่นเดียวกับมินนี่ (นามสมมุติ) ที่ได้กล่าวว่า “ในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พีจะไม่ยอมให้ใครเอาเปรียบ เพราะเราทำงานเพื่อสิ่งนี้ เราจะต้องไม่ยอม เราต้องทวงคืนศักดิ์ศรีและความเป็นธรรมของเราคืนมา”

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 ราย ที่เคยพบประสบการณ์ตรงที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงาน โดย น้ำหวาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พีว่ามีผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากการที่เรามีบุคลิกภาพที่ตรง ๆ มีอะไรก็พุดตรง ๆ จึงมีปัญหากับหัวหน้าเนื่องจากหัวหน้าอาจจะชอบคนที่เข้าไปสู่หูกเค้ามากกว่าหรือชอบคนที่เข้าไปสอพอพุดจาประจบประแจงมากกว่าพีเลยไม่เคยได้ขั้นได้ตำแหน่ง ตามที่เราได้คาดหวัง” สอดคล้องกับ มาตาม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “พีไม่เคยได้พิจารณาพิเศษอะไรกะใครเข้าหรือ เพราะหัวหน้าเค้าไม่ชอบพี แต่พีไม่สนใจหรอก เรา

ไม่ได้ คนอื่นเค้าก็ได้ไป แต่เค้าไม่มีสิทธิที่จะตัดเงินเดือนเรา ทุกวันนี้เรามีงานทำก็ตีเท่าไรแล้ว หัวหน้าเดียวเค้าก็ย้ายไป เราก็ตอนเอาหน้อย อย่าไปมีปัญหากับเค้าเลย เรากับเค้ามันสู้กันไม่ได้” เช่นเดียวกับสมรักษ์ (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “มันเป็นอะไรที่เลวร้ายมาก เพียงแค่เราเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน มันส่งผลให้เราดูเป็นตัวประหลาด หรือตัวชวยของผู้บังคับบัญชาเลย อย่าพูดถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนเลย ถ้าตอนนี้เค้าไล่เราออกได้ เค้าไล่เราออกไปแล้ว รู้สึกแย่มาก ๆ ที่มีผู้บังคับบัญชาแบบนี้”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างอยากให้ผู้บังคับบัญชาเปิดใจให้กว้าง ให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางเพศสภาวะอย่างไร ก็ควรได้รับความเป็นธรรมทุกคน เช่นเดียวกับ ออมมี (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรดูจากศักยภาพของลูกน้องเป็นหลัก ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล สอดคล้องกับ ตี๊ดต็อก (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “การทำงานทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่สมควรที่จะมาวัดกันตรงเพศ

ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างอยากให้ผู้บริหารมองคนที่ความสามารถมากกว่าการมองที่ความแตกต่างของเพศสภาวะของแต่ละบุคคล ซึ่งแพรวพราว (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า อยากให้ดูกันที่ความสามารถก่อนพฤติกรรมหรือการแสดงออกของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับ ปลาสร้อย (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ควรดูที่ผลงานดีกว่าดูที่เพศ การที่เราทำงานถ้าเราทำดีเข้าควรที่จะขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้เรา คนทำดีต้องได้ดี ถ้าทำดีแล้วไม่ได้ดี คนดีจะกลายเป็นคนเลวกันทั้งบ้านทั้งเมือง” และแม็คซิม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นแก่ตัว ไม่ควรใช้สเน่ห์ส่วนตัวของตัวเองเป็นหลัก ควรดูที่ประสิทธิภาพของงานมากกว่า และยังเชื่อว่าสังคมไทยปัจจุบันเปิดกว้างมากพอ สำหรับการร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีเพศตรงกับเพศสภาพกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพ”

4.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2.5.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 4 รายเคยประสบกับเหตุการณ์ที่เจอผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกิริยาต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกิริยาในแง่ลบ โดยแสดงออกในหลากหลายรูปแบบทั้งคำพูด การกระทำ สำหรับคำพูดนั้น สมรักษ์ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “วัน ๆ หนึ่ง เจอแต่คำพูดที่เสียดสี อย่างเช่น จะเรียกเรา แต่ไม่เรียกชื่อเรา ขอบตั้งชื่อให้เราใหม่ เรียกเรา ตู๊ดตู๋ บ้างละ สมหญิง บ้างละ บางทีเราก็อาจจะถามนะ ว่า เป็นอะไรกันมากมาย” ขณะที่ มินนี่ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ใคร ๆ ก็รู้นะ ว่าส่วนมาก ผู้ชายจะไม่ค่อยชอบทอม ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไม อาจเป็นเพราะผู้ชายมองว่าทอมชอบแย่งซีนเค้ามั้ง ในช่วงแรก ๆ ที่ที่ยังไม่สนิทกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะไม่รับน้องนิดหน่อย แบบว่า พอเวลาเดินผ่านก็จะได้ยินเสียงกระซิบกระซาบว่า อีทอมมาแล้ว แต่พอทำงานได้สักพัก การทำงานเราต้องมีการ Connect กับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานอื่น ๆ พอพวกเค้าได้พูดคุยกับเรา ได้ทำงานร่วมกัน ได้รู้จักกันมากขึ้น มันกลายเป็นว่าเราสนิท

กันมากขึ้นและไม่มีใครที่มาเหยียดในความแตกต่างทางเพศภาวะของเราเลย” และ มาตาม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ทุกที่แหละนินทาหลังหลังกันทุกที่แหละ คนนั้นทำงานมาก คนนี้ทำงานน้อย คนนี้เอาเปรียบคนนั้น คนนั้นเอาเปรียบคนนี้ เป็นธรรมดาของสังคมการทำงาน ไม่ว่าจะเพศไหนก็โดนเหมือนกันหมด”

สำหรับปฏิกิริยาที่เคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงปฏิกิริยาต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะนั้น อัม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ในช่วงที่เข้ามาแรกๆมันโหดร้ายมาก มีมนุษย์ป่า หลายคนที่มีมองเราแบบจะทำงานได้หรือ เนื่องด้วยสภาพเราเป็นชายเรียบริ้อย ไม่ค่อยพูด แล้วเหมือนจะไม่เก่ง เลยยิ่งทำให้เจ้าถิ่น เจ้าเก่า เค้ายิ่งข่มเรา แต่เราก้สู้ละ สู้กันที่ผลงาน จนตอนนี้เราอยู่กันอย่างสงบสุข เพราะการทำงานเราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ เรายังคงต้องพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือกันในบางเรื่อง”

และมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 ราย ที่บอกว่าไม่มีปัญหากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีเพียงการหยอกล้อกันมากกว่าซึ่งในกรณีนี้ ปลาสร้อย (นามสมมุติ) ได้ให้ความเห็นว่า “แรก ๆ พี่ก็ไม่พอใจนะที่ ที่มาหยอกล้อ หรือล้อเลียนเสียง ท่าทาง เรา แต่หลัง ๆ พี่เริ่มรู้สึกว่าเป็นเรื่องธรรมดา ธรรมชาติไปแล้ว ถ้าเค้าไม่ชอบเรา ไม่เอ็นดูเรา เค้าคงไม่มาหยอกล้อ มาแหย่เล่นกับเราหรอก จริงมั๊ย แต่เนื่องด้วยหน่วยงานเราไม่ใหญ่มาก เราจึงอยู่กันแบบครอบครัว ทำให้รู้สึกว่ามันมาทำงานก็เหมือนมาอยู่บ้านอีกหลัง”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เหลือเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะอย่างดีมาก ดังที่ หอมนาม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่ทำงานมีความสุขมากขึ้นตั้งแต่พี่เป็นผู้หญิงเต็มตัว แต่เพื่อน ๆ ร่วมงาน และหัวหน้าผู้บังคับบัญชา ทุกคนปฏิบัติกับเราเหมือนคนทั่วไป และคนที่เค้าใกล้ชิดกับเรา เค้าก็ทราบตั้งแต่แรกอยู่แล้วว่าเราเป็นเพศที่สามแค่นั้น มีสภาพเป็นชาย แต่พฤติกรรม การพูด การจา ของพี่ก็บ่งบอกว่าเป็นหญิงมาตั้งแต่แรกแล้ว” สอดคล้องกับ ตะกร้า (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เนื่องด้วยพี่ชัดเจนตั้งแต่วันแรกที่พี่เข้ามาทำงานแล้ว และพี่ก็โชคดีมากที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยใกล้เคียงกัน เลยไม่มีใครมองว่าเราแปลกประหลาด ทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปได้อย่างสวยงาม ทำงานแบบสบายใจและมีความสุขมาก” เช่นเดียวกับ แพรวพราว (นามสมมุติ) กล่าวว่า “โชคดีมากเลยที่เพื่อนร่วมงานที่มีเพศที่สามด้วยกัน ก็ทำให้รู้สึกดีหน่อย เรารู้สึกสบายใจและแสดงออกได้เต็มที่ แต่พออยู่ต่อหน้าผู้บังคับบัญชาถึงเราจะรู้ว่าเค้าไม่ได้รังเกียจเรา แต่เราก้ต้องรู้จักสำรวมการระวะ กาลเทศะ เราต้องมีมารยาท รู้จักการวางตัวแล้วผู้ใหญ่เค้าก็ไม่มาว่าเราหรอก” สอดคล้องกับ แม็คซิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่โชคดีที่เข้ามาในองค์กรนี้ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ให้ความเข้าใจ และนับถือเราในฐานะเราผู้บังคับบัญชา ทุกคนยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามหน้าที่อย่างดี”

ในขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับการวางตัวให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความแตกต่างทางเพศภาวะของเรา โดย ออมมี (นามสมมุติ)

ได้กล่าวถึงกรณีนี้ว่า “เรามีการทำงานเป็นทีม ทำให้เราได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น แต่คนเราทุกคน ถ้าเราเป็นคนดีไม่ว่าจะเป็นเพศไหน ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ เราจะทำงาน ตำแหน่งไหนกับใครเราก็จะมีความสุข เพราะทุกคนเค้าก็อยากร่วมงานกับคนที่มีความรับผิดชอบทั้งนั้นแหละ” เช่นเดียวกับ มตดำ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “โลกความเป็นจริงมันก้าวไปไกลแล้ว คนที่จะอยู่ในที่ทำงานได้อย่างมีความสุข คือคนที่ทำงาน คนที่เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพราะคนประเภทนี้ ใครเห็น ใครก็รัก ใครรู้ ใครก็อยากร่วมงานด้วย ไม่มีใครมาสนใจว่าใครเป็นเพศอะไร หรือไม่มีใครมานั่งสนใจหรอกว่าคุณเป็นเพศที่ 1 ที่ 2 หรือที่ 3”

อย่างไรก็ดี น้ำหวาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า พี่จะใช้ความเป็นตัวของตัวเองที่สามารถเข้าได้กับทุกคน เลยไม่มีใครแค้นพี่ เพราะพี่มีความซื่อ ความตรง และที่สำคัญความที่เราไม่มีผิดไม่มีภัยกับใคร ไม่เคยมองใครในแง่ลบส่วนใหญ่เรามองโลกในแง่ดี และ ตึกตอก (นามสมมุติ) กล่าวว่า สิ่งที่ดีที่สุดคือการวางตัว เราต้องรู้จักกาลเทศะ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ และสิ่งที่ดีที่สุดคือ ก่อนที่เราจะแสดงออกในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะคำพูด กิริยาท่าทาง ให้คิดก่อนทำทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็เพศไหน การรู้จักมีมารยาททางสังคมถือว่าสำคัญมาก”

4.2.5.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดังคำกล่าวของ แม็คซิม (นามสมมุติ) ที่ว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี” เช่นเดียวกับ หอมนาน (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ทุกคนทำตัวกับเราปกติ เหมือนคนทั่วไป” โดยที่ แพรพราว (นามสมมุติ) บอกว่า เราโชคดีที่มีเพื่อนประเภทเดียวกับเราทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน และมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่เอาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวมาปนกัน เช่นเดียวกับ มตดำ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี เพราะเดี๋ยวนี้สังคมเปิดกว้าง มีเสรี มากขึ้น ทุกคนในองค์กรมีการปรับตัวไปตามยุคตามสมัย จึงทำให้ทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี” จึงไม่แปลกที่ ตะกร้า (นามสมมุติ) จะกล่าวว่า เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี เนื่องจากพวกเค้าไม่ได้ตัดสินเราที่เรามีความแตกต่างจากเพศทั่วไป และพวกเค้าเข้ากับเราได้ดีมากเลยทีเดียว ในทำนองเดียวกัน มินนี่ (นามสมมุติ) และ อัม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “เมื่อเราผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในช่วงเวลาแรก ๆ ที่เข้าไปทำงานได้แล้ว ทุกอย่างก็ลงตัว แลยังรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานทุกคนมองข้ามจุด จุดนี้ไป แถมสนิทกันมากขึ้นอีกด้วย”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างหลายรายกล่าวว่า หากมีเราความจริงใจ มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เราจะได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานไม่ว่าคุณจะเป็นเพศไหน ดังคำกล่าวของ น้ำหวาน (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี เพราะเราเป็นคนซื่อ ๆ ตรง ๆ ไม่คิดร้ายกับใคร สอดคล้องกับ ออมมี (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ถ้าเราเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง หรือ ผู้ชาย เค้าก็อย่างร่วมงานกับคนดีมีความสามารถกันทั้งนั้นแหละ” เช่นเดียวกับ ตึกตอก (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี อาจสืบเนื่องมาจาก เราเป็นคน

มีมารยาท รู้จักวางตัว รู้จักกาลเทศะ เพื่อนร่วมทุกคนจึงให้เกียรติเรา ถึงแม้ว่าเราจะเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะก็ตาม”

ไม่ต่างจาก ปลาสร้อย (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานทุกคน มีน้ำใจเมตริดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี อยู่กันเป็นครอบครัว จึงไม่ทำให้เรารู้สึกแปลกแยกเลยจริง ๆ สบายใจสุด ๆ ”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า มีเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ไม่ยอมรับความแตกต่างทางเพศสภาวะ ดังเช่น มาดาม (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมให้การยอมรับนะ แต่ว่าจะให้ทุกคนยอมรับเราชอบเรา หมดทุกคน มันเป็นไปได้อยู่แล้ว บางคนต่อหน้าก็ยิ้มให้ พอลับหลังก็นินทา แต่เราก็ปิดหูปิดตาไป เรามีหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ เราก็ทำหน้าที่เราให้ดีที่สุด ไม่ให้ใครมาว่าเราในเรื่องงานได้ ก็พอแล้ว” เช่นเดียวกับ สมรักษ์ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ก็รู้ว่าเพื่อนร่วมงานคนไหนชอบ หรือไม่ชอบเราเราก็ได้แค่ข่มใจ สงบระกอดคำพูดของเราไว้ในใจ พยายามมองข้ามและต้องผ่านมันไปให้ได้ เราไม่จำเป็นต้องเอาใจคนอื่น แต่เราต้องชนะใจตัวเองให้ได้ เราต้องชนะกับความคิดด้านลบของเราให้ได้ แค่นี้เราก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะเราได้ทำงานในงานที่เรารัก”

4.2.5.3 การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ดังที่ แม็คซิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก ทุกคนให้เกียรติซึ่งกันละกัน” เช่นเดียวกับ ตะกร้า (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เราคิดเสมอว่า เราอยากได้อะไรจากเค้า เราต้องทำอย่างนั้นให้เค้าก่อน เช่น เราอยากได้น้ำใจจากเค้า เราต้องมีน้ำใจให้เค้าก่อน เราอยากให้เค้าเคารพเรา เราต้องให้ความเคารพเค้าก่อน ง่ายๆ ใจเค้า ใจเรา”

ในขณะที่ อ่อมมี (นามสมมุติ) ให้เหตุผลว่า พี่ยึดหลักคนดี มีความสามารถ และได้อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติตัวที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ฟังว่า “พี่มองทุกคนเป็นทรัพยากรขององค์กร ทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน เท่าเทียมกันทุกคน และพี่ก็จะไม่สร้างระยะห่างจนเกินไป จนทำให้ลูกน้องไม่กล้าเข้าหา แต่ก็จะไม่สนิทจนเกินไป เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ถึงการวางตัวและให้ทุกคนได้เรียนรู้ถึงวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของเรา เพราะเรามองว่าทุกคนมีสิทธิที่จะก้าวไปเป็นใหญ่เป็นโต เราจึงจะเป็นต้นแบบที่ดีให้เค้าเห็นเป็นแบบอย่าง เราจะบอกเค้าตลอดว่าอะไรดี ๆ ก็เอาไปเป็นแบบอย่าง อะไรที่ไม่ดีก็เอาไว้เตือนสติ เพื่อวันที่เรามีลูกน้องเราจะได้ไม่ทำพฤติกรรมแบบนี้กับลูกน้องของเรา เราใช้ความจริงใจและหวังดีให้กับลูกน้องทุกคน เชื่อพี่เถอะ ถ้าเราให้ใจเค้า เค้าต้องให้ใจเรากลับคืนมา” เช่นเดียวกับ หอมนาม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “พี่ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับลูกน้อง Anti ถามว่าทำไม เป็นเพราะว่าเราให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ไม่ได้หยิ่ง หรือวางมาด และอาจเป็นด้วยตำแหน่งของเราพี่ป่าว ลูกน้องอาจเกรงใจเราก็คงได้นะ แต่พี่ไม่ซีเรียด เพราะตอนนี้พี่มีความสุขมาก”

4.3 ปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร

4.3.1 มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือเกินกว่าครึ่งเห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่มองว่ามีทั้งกลุ่มที่เปิดกว้างแต่ไม่ยอมรับใจให้กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสังคมปัจจุบันเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะมากขึ้น ไม่ได้แสดงความรังเกียจเหมือนแต่ก่อน ดังคำกล่าวของ หอมมาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่ว่าสังคมสมัยนี้เค้ามองเรื่องนี้เป็นเรื่องปกติ เพราะปัจจุบัน สังคมไทยมีผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะที่กล้าที่จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น” สอดคล้องกับ มดดำ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “สังคมสมัยนี้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศเข้ามามีบทบาททางสังคมมากขึ้น เราจะเห็นได้จากสื่อต่าง ๆ สังคมก็ไม่ได้อึดอัดกันนะ เค้าก็ยังมียี่เยี้ยน ที่แสดงตัวตนเห็นมัย พี่มองว่าสังคมไทยสมัยนี้ ถ้าใครทำผิดแล้วยอมรับผิด หรือกล้าที่จะแสดงออกในทางที่ถูก สังคมก็พร้อมที่จะให้อภัย และพร้อมที่จะสนับสนุนนะพี่ว่า เช่นเดียวกับตะกร้า (นามสมมุติ) กล่าวว่า แต่ก่อนสังคมไทยยังปิดกันมากสำหรับเรื่องนี้ และบุคคลที่มีความแตกต่างทางเพศเวลาเดินไปไหนมาไหนทุกคนก็จะถูกมองว่าเป็นตัวตลก แต่สมัยนี้สังคมเปิดกว้างมากขึ้นและอีกอย่างหนึ่งคือสมัยนี้มีประชาชนที่จัดว่าอยู่ในกลุ่มของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศมากขึ้นเรื่อย ๆ และเกือบจะทุกคนที่ต้องการแสดงออกถึงตัวตนอย่างชัดเจน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมยอมรับมากขึ้น

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสังคมในปัจจุบันให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศมากขึ้น แม็คซิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า เดิมนี่สังคมยอมรับเพศที่สามมากขึ้น ไม่มีใครมองเราในทางลบ แบบสมัยเรียน เราก็รู้สึกว่าเป็นเพื่อนๆอยากทำงานกลุ่มกับเรา เพราะเรามีความสามารถกล้าที่จะแสดงออกมากกว่าคนอื่น นี้และ ต่อให้เราจะเป็นเพศไหน ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ ก็มีแต่คนอยากคบหาสมาคมด้วยทั้งนั้นแหละ

แต่ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสังคมเปิดกว้างมากขึ้นให้การยอมรับกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศมากขึ้นแต่ก็ยังไม่มากพอ ดังคำกล่าวของ น้ำอ้อย (นามสมมุติ) ที่ว่า เรา รู้สึกว่าพวกมนุษย์ย่า มนุษย์ยาย เค้ามองเราแปลกๆ นึกออกมั๊ยว่าสังคมชนบท พอเวลาจัดงานอะไร มันจะมีศาลากลางหมู่บ้าน ทุกคนที่ว่างจะมารวมตัวช่วยกันคนละนิดคนละหน่อย แล้วพอเวลาเราไป เราก็กึ่งกางเกง แต่งตัวปกติของเราแต่ไม่ปกติของคนอื่น เราก็กึ่งเจอสายตาที่ไม่ค่อยจะสบอารมณ์เท่าไร แต่เราก็ไม่สนใจนะ เราไม่ได้ทำอะไรให้ใครเดือดร้อน พี่ว่าสังคมไม่ส่งผลกระทบอะไรกับชีวิตพี่ สอดคล้องกับ สมรักษ์ (นามสมมุติ) กล่าวว่า สังคมที่ให้การยอมรับนะ คือ บางคนก็รับได้ บางคนก็ยอมรับเพราะความสารถมาก ในตัวเรา บางคนก็ไม่ยอมรับ คอยมอง คอยพูดจาไม่ดี นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสังคมที่ เปิดกว้างแต่ไม่เปิดใจดังคำกล่าวของ ออมมี (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า

สังคมไทย พี่ว่าดีกว่าในหลายๆประเทศ มีการเปิดกว้าง เปิดโอกาส แต่ก็ต้องยอมรับว่าชนมธรรมนิยมประเพณี พื้นฐาน การสั่งสอน การถูกเลี้ยงดู สังคมที่เติบโตมาย่อมแตกต่างกัน จึงทำให้คนเรามีความคิดที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว ก็ยังจะต้องมีกลุ่มคนบางกลุ่ม ที่เปิดโอกาส แต่ไม่เปิดใจ ที่ไม่เปิดใจอย่าง 100% เต็มก็ยังมีอยู่ แต่ก็ยังดีที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเรายังให้ออกาสคนกลุ่มนี้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับตึกตอก (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ปัจจุบันนี้พี่คิดว่าสังคมอาจจะเปิดกว้าง แต่ก็ยังมีกลุ่มคนที่เปิดใจยอมรับในบางเรื่อง และไม่ยอมรับในบางเรื่อง ซึ่งในมุมมองของพี่ พี่จะมองคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จะมาสร้างสีสัน สร้างความสนุกสนานเฮฮา เค้าจะมีตัวตนอยู่ในระดับล่าง แต่เมื่อเรามองในมุมมองผู้บริหารระดับสูงแล้ว ยังแถบจะไม่มีให้เห็น ถ้ามีก็จะเป็นแบบแอบๆ เพราะด้วยหน้าที่การงาน และถูกค้ำคอด้วยคำว่าความเหมาะสมของภาพลักษณ์ นี่แหละพี่ว่าสังคมไทยยังไม่มีเสรีมากพอก็ตรงนี้แหละ”

4.3.2 มุมมองการยอมรับและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะกล่าวไปในทำนองเดียวกันว่าครอบครัวไม่มีปัญหากับการที่เข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะดังกล่าวของแม่คิม (นามสมมุติ) และปลาสร้อย (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “พ่อ แม่ทุกคนยอมรับลูกดั่งดวงใจอยู่ ต่อให้ลูกจะเป็นอย่างไรยังรัก ส่วนตัวพี่ พี่เป็นแบบนี้มาตั้งแต่จำความได้ และที่บ้านพี่ก็ไม่เคยว่าอะไรนะ ถามว่าสนับสนุนมั๊ย ก็ไม่เชิงสนับสนุน แต่ก็ไม่ได้ห้าม พอนี้กอกมั๊ย และเมื่อเราเป็นแบบนี้มาตั้งแต่เด็ก ชาวบ้านชาวช่องเค้าก็รู้มาตั้งแต่เริ่มแล้วไง ก็ไม่เห็นมีใครว่าอะไรนะ” เช่นเดียวกับ มาตาม (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ไม่ว่าจะเป็น พ่อ แม่ พี่ น้อง หรือใครก็ได้ในครอบครัวคือคนที่เราเรียกเค้าว่าครอบครัวเดียวกัน ขอแค่ให้ทุกคน ขยันทำมาหากินแบบสุจริต ไม่ซีเกียจ ไม่หาเรื่องความเดือดร้อนมาให้คนที่บ้านก็พอแล้ว จะเป็นเพศไหนก็สุดแท้” ซึ่งสอดคล้องกับอ้ม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ครอบครัวไม่มีปัญหา เราใช้ความเข้าใจ เห็นอก เห็นใจกันในครอบครัว คนเป็นพ่อเป็นแม่ เค้าขอแค่ไม่ให้เราไปสร้างความเดือดร้อนให้ใคร แล้วใครอย่ามารังแก เอาเปรียบเราก้พอในส่วนของครอบครัวพี่ ไม่มี ปัญหา”

ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าครอบครัวและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว ให้การยอมรับเป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่าง 2 ใน 3 รายที่ให้ความเห็นว่าครอบครัวยังไม่เปิดกว้างมาก พอดังกล่าวของ แพรพรพร (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “คนในครอบครัวเราเค้าไม่โอเค เนื่องด้วยในขอบเขตของศาสนา ศาสนามันมีข้อจำกัด พอเราอยู่ในความคร้วเราก็จะเป็นเพศตามสภาพ เพื่อไม่ให้ พ่อแม่เดือดร้อน หรือ อับอาย แต่เราก็คิดว่าพ่อแม่เราดูออกนะว่าเราเป็นอย่างไร แต่เนื่องด้วยเราไม่ค่อยได้กลับบ้านบ่อย เลยไม่มีผลกระทบกับสภาพจิตใจเท่าไร” สอดคล้องกับตึกตอก (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า

“เนื่องจากเราเป็นลูกคนเดียวของครอบครัว นั่นก็หมายความว่าความหวังของ พ่อ แม่ ก็จะมาตกอยู่ที่เรา เค้าก็คงจะคาดหวังกับตัวเราไว้พอสมควร ถึงพ่อ แม่ เค้าจะไม่เคยว่าอะไรเราเลยสักคำ เรารู้ว่าพ่อ แม่เค้าไม่ว่าอะไร แต่มันไปสะกดคำพูดของแม่อยู่คำหนึ่ง คืออยู่ๆแม่ก็พูดว่าอยากมีหลาน ถ้าบ้าน

เรามีเด็กเล็ก ๆ สักคน บ้านเราคงไม่เสียบแบบนี้ พี่ได้ยืนแบบนั้นพี่ก็รู้สึกไม่ค่อยดีเท่าไร แต่จะทำยังไงได้ก็ เรามีรสนิยมแบบนี้ ถ้าเลือกที่จะทำตามความต้องการของพ่อแม่ มันก็ต้องแลกกับความสุกที่เหลืออีกทั้ง ชีวิตไปเลย หลังจากที่แม่พูด พี่ก็เก็บมาคิดนะ แล้วหาทางแก้ไขปัญหาคือ แต่แม่ก็บอกว่า แม่ไม่ได้กดดัน แม่ไม่ได้ว่าอะไรเลย แม่แค่รักเราที่เราเป็นเราแบบนี้ แต่ถ้าได้ตั้งใจเค้านคงจะดีกว่านี้”

และมีกลุ่มตัวอย่าง 2 รายที่มาเปิดเผยตัวตนหลังจากที่ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย ไว้ในชีวิตแล้ว และหลังจากที่เปิดเผยตัวตนแล้วก็ไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน สังคม และครอบครัว ดังคำกล่าวของ หอมนาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่ทำให้ครอบครัวพี่เห็นแล้วว่าพี่เอาตัวรอด และไปได้ดี ด้วย พี่ถึงได้แสดงออกแบบชัดเจน หลังจากที่เปิดเผยตัวตนแล้วครอบครัวก็ไม่ว่าอะไรนะ ไม่เจอแรงกดดัน อะไรเลย อีกมุมหนึ่งครอบครัวพี่ภูมิใจมากที่พี่มาได้ไกลขนาดนี้ มาได้ด้วยความรู้ความสามารถด้วยตัวของ เราเอง” เช่นเดียวกับ มินนี่ (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า

“คือตอนที่พี่อยู่กะพ่อแม่ พี่ไม่ได้เป็นแบบนี้นะ พี่ก็เป็นผู้หญิงทั่ว ๆ ไป พี่มาเป็นแบบนี้ตอนที่พี่ เสียพวกเค้าไปแล้ว และพี่ต้องใช้ชีวิตอยู่คนเดียว พี่เลยบอกตัวเองว่าเราต้องแข็งแกร่งและอีกอย่างในใจ ลึก ๆ พี่ก็ไม่ชอบความเป็นผู้หญิงที่ต้องมานั่งแต่งตัว แต่งหน้า ทาปาก หลังจากที่เสียพวกท่านไป พี่ก็ เปลี่ยนแปลงตัวเองตามที่ใจเราต้องการ ถามว่าญาติพี่น้องว่ามั้ย ก็ไม่เห็นมีใครว่าอะไรนะ หรือว่า ว่าแต่ เราไม่รู้ ฮ่า ฮ่า”

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหนึ่งรายที่ได้แสดงความคิดเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับวิธีการการทำ ใจในยอมรับและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว ดังที่ ออมมี (นามสมมุติ) กล่าวว่า “คำว่าครอบครัว ต้องมีการใช้ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว เป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหาความแตกต่าง หรือ ความผิดเพี้ยนของคนในครอบครัว การที่เราเป็นแบบนี้ ทำให้ พ่อ แม่ เป็นห่วงเรามากกว่าเดิม เป็นห่วงว่า จะเข้าสังคมกับเพื่อนอย่างไร จะทำงานอย่างไร และเราจะต้องใช้ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความรัก ใคร่กลมเกลียวกันของคนในครอบครัวเป็นที่ตั้ง ถ้าคนในครอบครัวรักกัน มันจะเป็นพลังและกำลังใจให้กับ กลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะมีกำลังใจที่จะดำเนินชีวิตภายนอกต่อไป”

4.4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

4.4.1 ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดที่ได้รับผลกระทบด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่อาจจะมีบ้างใน ช่วงแรกที่เข้าทำงานแต่เมื่อผ่านไปได้สักระยะทุกอย่างก็ลงตัว ดังคำกล่าวของ อ้อม (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “แรก ๆ อาจมีปัญหาที่ไม่เข้าใจ หรือ เราอาจจะอคติกับมนุษย์ป่าที่เค้า anti เราก็ได้นะ แต่พอได้ทำงาน ร่วมกันบวกกับเรามีหัวหน้าที่ดี มีความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน มันเลยทำให้ลูกน้องอย่างเรามีกำลังใจที่สู้งาน สู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ครั้ง” ซึ่งสอดคล้องกับ แม็คซิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่ว่า พี่ได้รับ

ความเป็นธรรมนะ ไม่ว่าจะป็นหัวหน้า หรือลูกน้อง ทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เมื่อเรามีหัวหน้าที่ดี ลูกน้องที่ดี ขวัญและกำลังใจในการทำงานเราก็จะดีตามไปด้วย” แพรวพราว (นามสมมุติ) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “โชคดียี่ได้เพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าที่เข้าใจ ทุกคนต่างยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เราชักองค์กรนี้ รักเพื่อน ๆ พี่ ๆ ที่นี่ทุกคน” ซึ่งสอดคล้องกับ ตะกร้า (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “เราโชคดียี่ย้ายมาที่นี่ คือเพื่อนร่วมงานทุกคน หัวหน้าทุกคน ให้ความยุติธรรม อาจจะเป็นเพราะที่องค์กรของพี่เค้ามีการวางระบบงานอย่างดี จึงไม่ค่อยเกิดปัญหาการโยนงาน ต่างคนต่างทำงานในหน้าที่ของตัวเอง ใครทำเสร็จแล้ว ถ้ามีน้ำใจเค้าก็จะมาช่วยงานเรา แต่การทำงานอย่างเป็นระบบ พี่คิดว่ามันช่วยลดปัญหาการเกี่ยงงานกันได้ดีเลย แล้วมันเป็นเรื่องของความรู้สึกด้วยนะ ก็แบบว่าเราก็จะโอเค ตรงที่เราจะไม่โดนเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ การทำงานเป็นระบบอย่างน้อยมันก็ได้ทำให้เรารู้สึกแย่ ขวัญและกำลังใจในการทำงานก็อยู่ในขั้นที่เรียกว่าดีเลยแหละ” หอมนาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “หลังจากที่เปิดเผยตัวเองก็ไม่ได้รับผลกระทบเนื่องจากเพื่อนร่วมงานทั้งหมดให้การยอมรับและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติเหมือนคนทั่วไป ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี” เช่นเดียวกับปลาสร้อย (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “สืบเนื่องด้วยสังคมการทำงานของเราทำงานกันเป็นแบบครอบครัว มันเลยทำให้เรามีกำลังใจที่จะทำงานเพราะเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีใครทิ้งใคร ทุกคนจะช่วยกันแก้ไขปัญหาลงนั้น”

มาตาม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่ว่าก็ดีนะ เพราะพี่คิดว่าดีเท่าไรแล้วที่เรามีนงานทำ แค่มีนงานทำก็มีความสุขแล้ว ถ้ามว่าทุกคนดีกับพี่มัย พี่ว่าก็ดีนะ มีอะไรก็พูดคุย ถ้ามกันได้ทุกเรื่อง ไม่เห็นมีใครมีอาการว่าไม่ชอบพี่นะ หรือว่าพี่ไม่สนใจก็ไม่รู้” เช่นเดียวกับ มดดำ (นามสมมุติ) กล่าวว่า ตรงนี้เป็นปกติดี เพราะส่วนมากเพื่อนร่วมงานจะคอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือเราตลอดนะ” สอดคล้องกับ ออมมี (นามสมมุติ) กล่าวว่า

“คือในสายงานมีการบริหารงานแบบเป็นทีม ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันภายในทีม และทำให้มีการแข่งขันกันภายในหน่วยงาน และในการแข่งขันกันนั้น จะทำให้เราได้รับรู้ถึงข้อผิดพลาดของตัวเอง และข้อผิดพลาดของผู้อื่น ตัวเราเองเราจะไม่ทราบถึงข้อผิดพลาดของตัวเองหรอก เพื่อนร่วมงานก็เช่นกัน ดังนั้นทุกครั้งที่มีการแบ่งปันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น มันจะกลายเป็นว่าเราจะรักกันมากขึ้น นี่อาจเป็นเทคนิคในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในการที่จะทำให้ลูกน้องรักกัน” เช่นเดียวกับ น้ำหวาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “คือว่าปีๆหนึ่งจะมีการไปศึกษาอบรมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านฝ่ายบุคคล หรือทางด้านหัวหน้า เค้ามีความเป็นธรรม ให้ความยุติธรรมกับทุกคนนะ ขวัญและกำลังใจของพี่อยู่ตรงนี้ ตรงที่ไม่มีมีการแบ่งหรือเลือกที่รักมักที่ชัง จึงทำให้พี่มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มความเข้าใจกันและได้เอื้อยเพื่อช่วยเหลือในงาน และก็ในเรื่องส่วนตัวด้านมิตรภาพในสังคมการทำงาน มันก็ทำให้เรามีความสุขในการทำงานดี” เช่นเดียวกับตึกตอก (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ดีนะ ทุกคนวางตัวกับพี่ปกติมาก เหมือนเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง

ไม่ได้พิเศษไปกว่าคนอื่นและไม่ได้แตกต่างไปจากใคร บางภารกิจเราต้องทำงานเป็นทีมเวิร์ค ทีมเราก็ทำกันได้เลย ขวัญและกำลังใจของพี่มาจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพี่ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเลยแหละ”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายนั้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงานจากการให้กำลังใจตัวเอง ดังคำกล่าวของ มินนี่ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมันส่งผลกะพี่ในช่วงแรก ๆ ที่พี่ยังมีประสบการณ์น้อยอยู่ แต่พอเราเจออะไรมาหลาย ๆ อย่างเราก็จะรู้สึกที่ทุกคนคือครูไม่ว่าจะมารูปแบบไหน ไม่ว่าจะร้ายหรือดีพอเราได้รู้จัก เราให้ใจเค้า เค้าก็จะให้ใจเรากลับมาเช่นกัน เราต้องมองโลกในแง่บวก แล้วเราจะมีพลังบวกกลับคืนมา” เช่นเดียวกับ สมรักษ์ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ถามว่าอยากทำงานที่นี้ต่อไปมั๊ย บอกเลยว่าไม่อยาก แต่พอคิดถึงตอนที่เราต้องขยันอ่านหนังสือ ต่อสู้กับหลาย ๆ อย่าง จนกว่าจะได้มาบรรจุ มันยากนะ เราเลยไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เราจะสู้ต่อไปเราไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้ใครมาให้กำลังใจเรา แต่เราต้องให้ความสำคัญกับตัวเราเอง เราต้องให้กำลังใจตัวเองก็พอแล้ว”

4.4.2 ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่า ตนเองมีความรักและผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร ดังที่ มาดาม (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “คนเราทำงานมานานกว่า 20 ปี ทำอยู่ที่เดิม ไม่เคยเปลี่ยนมันมีความคุ้นชินกับสถานที่ มันทำให้เรารู้สึกเหมือนเวลามาทำงานก็เหมือนเรามาอยู่บ้านอีกหลังเหมือนกัน สอดคล้องกับมินนี่ (กล่าวว่า) “เพื่อนร่วมงาน กับหัวหน้านี้และ เป็นส่วนสำคัญ เพราะองค์ประกอบ 2 อย่างนี้มันจะเป็นตัวชี้ขาดในเรื่องของความรู้สึกว่าเราอย่างจะมาทำงานหรือไม่อยากมาทำงาน การที่เราทำงานอยู่ที่เดิม จาก 1 ปี เป็น 2 3 4 ปี มันเป็นเรื่องธรรมดาที่จะให้เรารู้สึกรักและผูกพันกับสถานที่ เพราะสถานที่นี้ทำให้เรามีความสุขและความทรงจำดี ๆ ” เช่นเดียวกับ แพรวพราว (นามสมมุติ) กล่าวว่า “happy มากนะตอนนี้ เพราะเพื่อนร่วมงานคือดีมาก และหัวหน้าก็ดีด้วย มันเลยทำให้เรารู้สึกรัก และผูกพันกัน มากกว่า” สอดคล้องกับ ปลาสร้อย (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พี่รู้สึกที่พี่อยู่มันเป็นองค์กรที่ดีมาก เนื่องด้วยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ให้ความเป็นกันเอง อยู่ร่วมกันเหมือนพี่เหมือนน้อง มันเลยทำให้เรารู้สึกดีและผูกพันกับองค์กรครับ” เช่นเดียวกับ หอมนาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ในเมื่อเรามีลูกน้องที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มันส่งผลให้เราทำงานแล้วมีความสุขในทุก ๆ วัน เราจึงมีความรักความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องธรรมดา”

ในขณะที่เดียวกันก็มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ได้แสดงถึงเหตุผลที่ทำให้บุคคลจะสามารถรักและผูกพันกับองค์กรได้ ตัวอย่างเช่น แม็คซิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า คือถ้าจะถามหาความรักแบบจริงจัง คงหาไม่เจอ แต่ถ้าถามถึงความรู้สึกดี ๆ ที่มีต่อกันก็มีนะ การที่เราจะรัก หรือผูกพันต่อองค์กรที่คิดว่ามันขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชามากกว่านะ พี่รู้สึกที่เค้ามีส่วนอย่างมากกับความรู้สึกที่จะทำให้รัก หรือไม่รัก องค์กร เช่นเดียวกับ ตะกร้า (นามสมมุติ) กล่าวว่า

“คนเราจะผูกพันหรือไม่ผูกพันกับองค์กร พี่คิดว่ามันขึ้นอยู่กับบริบทสภาพแวดล้อมภายในองค์กร นั้นก็หมายความว่า มันขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า พูดถึงที่ทำงานปัจจุบันนี้ พี่ผูกพันมาก เพราะทุกอย่างดีหมด แต่ถ้าที่ทำงานเก่าไม่มีความผูกพันกับองค์กรคือตื่นเช้ามา พอรู้ว่าต้องมาทำงานก็จะรู้สึกว่าจะต้องไปทำงานอีกแล้วหรือ รู้สึกเบื่อ ไม่มีความสุขเลย ไม่อยากเจอคนนี้ ไม่อยากเห็นหน้าคนนั้น มันเลยทำให้เรารู้สึกไม่อยากไปทำงาน เลยไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เก่าเท่าไร” ออมมี (นามสมมติ) ได้กล่าวในทำนองที่คล้ายกันว่า “คนเราทุกคนถ้าได้ใช้ช่วงชีวิตหนึ่งอยู่ในสถานที่ที่หนึ่งสักระยะ ไม่ว่าจะสั้น จะยาว ทุกคนล้วนแล้วต้องมีความทรงจำไม่ว่าจะด้านลบ หรือด้านบวกกันทั้งนั้น ส่วนพี่ พี่จะเลือกจดจำในสิ่งที่จำแล้วยิ้มได้ จำแล้วมีความสุข”

4.4.3 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ กล่าวว่า สามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี ดังที่ ปลาสร้อย (นามสมมติ) กล่าวว่า “หัวหน้าให้ความเป็นกันเองสุด ๆ ชอบคำพูดของหัวหน้ามาก หัวเคยพูดว่าเราทำงานด้วยกัน เราจะไม่มีคำว่าใครทำผิดทำถูก เราจะค่อย ๆ เรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาเป็นเตือนสติเราทุกครั้งที่เราเริ่มทำงาน พี่ประทับใจกับทัศนคติของหัวหน้ามาก และในส่วนของเพื่อนร่วมงาน เราอยู่กันเหมือนพี่เหมือนน้อง เหมือนคนในครอบครัวอยู่แล้วทุกคนให้การยอมรับพี่เป็นอย่างดี” เช่นเดียวกับ มดดำ (นามสมมติ) กล่าวว่า “ทุกอย่างปกติมาก พี่คิดว่าพี่เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และกับหัวหน้าก็ไม่เห็นว่าจะอะไรพี่เลย” สอดคล้องกับมินนี่ (นามสมมติ) กล่าวว่า ในด้านการทำงานของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แรก ๆ อาจจะมีไม่ชอบกันบ้างแต่พอเราได้รู้จัก ได้ทำงานร่วมกัน ไม่เคยมีใครมีปัญหาอะไรกับพี่เลยนะ ถือว่าดีมากด้วยซ้ำ สอดคล้องกับ แพรวพราว (นามสมมติ) กล่าวว่า “หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดีมาก แต่ถ้าเราอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่หัวหน้าหรือที่มีตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้า หรือคนที่เราไม่คุ้นชิน เราก็ต้องเป็นอีกแบบหนึ่ง เราจะต้องเป็นอีกเพศหนึ่ง เราจะต้องพูดครับ เราจะดั่งดั่งไม่ได้ เราต้องรู้จักกาลเทศะ ว่าต้องแสดงออกแบบไหน กับคนคนนี้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนไม่เหมือนกัน เราก็จะอยู่อย่างถนัดหนึ่ง”

และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่า กับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะยึดหลักของ ผลงาน มากกว่าเรื่องเพศหรือเรื่องส่วนบุคคล ดังคำกล่าวของ อ้อม (นามสมมติ) กล่าวว่า “การทำงานกับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลกระทบนะ และในด้านของการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจะเลือกดูจากผลของงาน เพราะงานมันสามารถตรวจสอบได้อยู่แล้ว ว่าใครทำงานหรือไม่ทำงาน” สอดคล้องกับ แม็คซิม (นามสมมติ) กล่าวว่า “คือผู้บังคับบัญชาที่เค้าโอเคนะ เค้าพิจารณาจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เค้ามีการบริหารงานแบบพี่น้อง ดิตซ์อะไร ตรงไหนให้บอก เมื่อสถานการณ์ในการทำงานไม่ตึงเครียด ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือปัญหากับลูกน้องก็มันก็น้อยลง พี่คิดว่าน่าจะเป็นเช่นนี้ นอกนั้นทุกอย่างก็ปกติไม่มีปัญหาอะไร” สอดคล้องกับตะกร้า (นามสมมติ) กล่าวว่า “พูดถึงผู้บังคับบัญชาที่ไม่เคยมีปัญหา เพราะหัวหน้าจะยึดผลงานและความรับผิดชอบเป็นหลัก ส่วน

เพื่อนร่วมงานอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุใกล้ ๆ กัน ทุกคนจึงมองข้ามการแบ่งแยกออกไป เพราะมันไม่ใช่สาระสำคัญในการทำงาน สาระสำคัญในการทำงานคือเราไม่เอาเปรียบกัน มีปัญหาอะไร เราจะคอยช่วยเหลือกันมากกว่า” เช่นเดียวกับ หอมานาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อาจจะสร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับผู้บริหารระดับสูง อยู่ในระยะแรก ๆ แต่ท่านมองในตัวของคุณสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก จึงไม่ส่งผลกระทบในด้านนี้ ส่วนเพื่อนร่วมงานเราสามารถร่วมงานกันได้ปกติ ไม่มีผลกระทบอะไร”

ในขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียงสามราย ที่มีความรู้สึกที่ขัดแย้งไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ น้ำหวาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานเท่าไร แต่รู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้า” และในทำนองเดียวกันมาตาม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ก็ดีนะ การทำงานร่วมมันก็มีทั้งคนชอบและไม่ชอบ คนในห้องไม่รัก คนอื่นรักเยาะเย้ยไป การทำงานก็ต้องมีแบบนี้ทุกที่แหละ เพื่อนร่วมงานก็มีที่ชอบเราและไม่ชอบเราแต่ก็เราเป็นคนแบบนี้ พี่เป็นคนปากดี พูดตรง ๆ ไม่ค่อยมีใครมาชอบพี่หรอก ทำงานร่วมกันแก่งแย่งดีชิงเด่นกันเป็นเรื่องธรรมดา ส่วนหัวหน้าเค้าจะไม่ชอบพี่ พี่ก็ไม่สนใจหรอก พี่ยึดงานของพี่เป็นหลัก ทำงานของเราออกมาให้ดีที่สุด ใครก็จะมาว่าเราไม่ได้” เช่นเดียวกับ สมรักษ์ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ตัวเรานะไม่เคยคิดที่จะมีปัญหากับใครนะ แต่ก็เหมือนกับที่บอกไปตั้งแต่แรกว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวเรือใหญ่เค้าไม่ชอบเรา เค้ารับไม่ได้ที่เราเป็นแบบนี้ และมันก็เป็นเรื่องธรรมดาเลยที่จะมีลูกสมุนเค้าที่คอย พุดจาเสียดสี ล้อเลียน และกล่าวหาว่าประพฤติตัวไม่เหมาะสม มันเลยทำให้เราไม่โอเครกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคนและผู้บังคับฯ”

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีก 2 รายได้เสนอแนวทางการปฏิบัติตัวในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างน่าสนใจ ดังที่ ออมมี (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เราสมควรใช้ผลของงานเป็นตัวพิสูจน์ ในการสร้างคุณค่าของตัวเองและยังสามารถทำให้ทุกคนเห็น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ก็ตาม ถ้าเราได้แสดงถึงศักยภาพในตัวที่เรามีให้ทุกคนเห็นแล้วเชื่อเถอะว่าทุกคนต้องยอมรับ เพราะเราใช้ผลงานเป็นหลัก” สอดคล้องกับ ตึกตอก (นามสมมุติ) กล่าวว่า “การวางตัวเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าเราจะอยู่ในตำแหน่งไหน ฐานะไหน เราต้องรู้จักมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เราควรยึดผลของงานเป็นหลัก ไม่ควรจะมาแบ่งแยกว่าใครอยู่ในฐานะไหน หรือใครมีเพศภาวะอย่างไร ทุกที่ ทุกหน่วยงาน ถ้ารู้จักเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็จะมีปัญหาความขัดแย้งในองค์กรแน่นอน”

4.4.4 ความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่า มีความสุขในการทำงาน ดังที่ ตะกร้า, ปลาสร้อยและมดดำ (นามสมมุติ) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “พี่รู้สึกมีความสุขในการทำงานที่นี้มาก ทุกคนดีเกะพี่มาก ทำตัวกับพี่ปกติดีไม่เคยมีปัญหาให้เราต้องคิดมาก หรือ ลำบากใจเลย” เช่นเดียวกับ แพรพพราว (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เนื่องจากที่ทำงานเราส่วนมากจะเป็นผู้ชาย ผู้ชายแบบมีครอบครัว มันเลยทำให้พวกเค้ามองเราใน

มุมนี้ออยโยน นำทะนุถนอม เหมือนเป็นผู้หญิง คนหนึ่ง ทำให้เรา happy กับการทำงานมาก” สอดคล้องกับ อัม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “คือตอนนี้ที่ทำงานเราอยู่กันแบบครอบครัว ไปไหนไปกัน ใครมีปัญหาอะไรก็จะช่วยกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีใครเอาเปรียบใคร เราก็ทำงานในหน้าที่ของเรา คือแค่นี้เราก็มีความสุขแล้วในทำนองเดียวกัน” ตึกตอก และ น้ำหวาน (นามสมมุติ) ได้กล่าวว่า “ทุกวันนี้พี่มีความสุขดี ไม่มีปัญหากับหัวหน้า ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน แค่นี้ก็พอแล้ว สำหรับการทำงาน”

ในขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวในทำนองเดียวกันว่ามีความสุขในการทำงานเพราะได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองรัก ดังที่ สมรักษ์ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เรามีความสุขในการทำงานของเรา ในหน้าที่ที่เราได้รับผิดชอบ เพราะมันเป็นอาชีพที่เรารัก” สอดคล้องกับ ออมมี (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ก็อย่างที่บอกเนอะ พี่เป็นคนทำงาน พี่จะพิสูจน์ตัวพี่ให้ทุกคนยอมรับด้วยผลของงาน และทุกครั้งที่พี่ทำงาน พี่ก็มีความสุขทุกครั้ง เพราะพี่คิดว่าอย่างน้อยวันนี้เราก็มีงานให้ทำ เราได้ทำประโยชน์ต่อประเทศชาติแล้ว และเราก็ได้ทำหน้าที่ของเราได้เต็มที่แล้ว” เช่นเดียวกับ มาตาม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “เราเป็นคนทำงานเรามีงานทำเราก็มีความสุขแล้ว”

ในประเด็นเรื่องความสุขในการทำงานมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความเห็นที่น่าสนใจไว้มันขึ้นอยู่กับตัวเรา เราสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ด้วยความคิดของตัวเอง โดยแม่คิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ทุกที่ ทุกหน่วยงาน เราอยากมีความสุขและความทุกข์ ปน ๆ กันไป แต่สิ่งที่ทำให้พี่เกิดทุกข์มันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ หรือความที่เราแตกต่างไปจากคนปกติทั่วไป แต่สิ่งที่ทำให้เราเกิดทุกข์มักมาจากการกระทำ คำพูด และอะไรอีกหลาย ๆ อย่างมากกว่าแค่เราคิดดี ทำดี มองข้ามในสิ่งที่คิดแล้วเป็นทุกข์ แค่นี้เราก็มีความสุขแล้ว” สอดคล้องกับ มินนี่ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเพราะพี่เป็นคนคิดบวก ประมาธว่าน่าสงสารคนพวกนั้นเนอะ คนพวกนั้นน่าจะไม่มีความสุข ที่มันเกียดเราบ้าง มันใส่เราบ้าง คนพวกนั้นน่าจะไม่มีความสุข ชีวิตพวกเค้าน่าสงสาร เราก็เลยให้มีความสุขให้พวกเค้าอีกต่อไป”

และมีเพียง หอมนาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “พอเราได้แต่งหญิงอย่างที่ใจเราต้องการ มันส่งผลให้เราใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น และ ก็พบว่าประชาชนที่เข้ามาใช้บริการก็ไม่เคยมีใครสนใจเรื่องเพศของตน ยังคงเข้ามาขอรับบริการบริการตามปกติ”

4.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เสนอแนะว่าผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพควรได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะเกี่ยวกับการวางตัวและการปฏิบัติตัวของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ ให้วางตัวให้เหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่แสดงให้เห็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะให้เปิดเผยตัวตน เพราะการที่ได้เป็นตัวของตัวเองมันจะทำให้เราใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เสนอแนะว่าผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะควรได้รับการปฏิบัติ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ดังที่มาตาม (นาม สมมุติ) กล่าวว่า “อย่าให้หัวหน้ามีความยุติธรรม ไม่เอาความคิดตัวเองเป็นให้ อยากให้พิจารณาคนที่ ประสิทธิภาพการทำงาน” เช่นเดียวกับ น้ำหวาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ต้องการให้ฝ่ายบุคคลและหัวหน้า ผู้บังคับบัญชาวางตัวตรงๆ ให้ความเท่าเทียมกันทุกเพศทุกวัย ไม่ใช่ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลัก” สอดคล้องกับ แม็คซิม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อยากเสนอต่อฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานทุกหน่วยงานเลย อยากให้ยึดหลักกรรมภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณค่าของมนุษย์” ซึ่ง สอดคล้องกับ มินนี่ (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “อยากให้ฝ่ายบุคคลพิจารณาตามความเหมาะสม แต่แบบว่า คือเรารู้สึกว่าการทำงานของเราเหมาะสมกับอีกตำแหน่งหนึ่งมากกว่า และอยากให้ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นธรรม และโปร่งใส ให้เป็นไปตามระบบและเป็นธรรม” และอัม (นามสมมุติ) กล่าวว่า “ถ้าเสนอ ได้ อยากเสนอถึงฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการฝึกอบรม อยากให้มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับการเปิดโลก เปิดหู เปิดตา และแนวทางการรู้ ความเห็นอก เห็นใจกันให้มากขึ้นให้คนรุ่นหลังเห็นคุณค่าของคนกลุ่ม ที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะมากขึ้น” สอดคล้องกับ สมรัักษ์ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อยากจะวอนขอ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง หรือต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาเปิดกว้างด้านสิทธิส่วนบุคคล เพราะเรื่องการแต่งกายไม่ควรปิดกั้น การแต่งกายไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง และ ไม่ได้ทำอะไรเสียหาย”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะเกี่ยวกับการวางตัวและการปฏิบัติตัวของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ ให้วางตัวให้เหมาะสมดังที่ แพรวพราว (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อยากให้กลุ่มคนที่มี ความแตกต่างทางเพศสถานะมีการวางตัวให้เหมาะสม รู้จักเวลา สถานที่ มีมารยาททางสังคม และใช้ ศักยภาพในตัวเองที่มีออกมาใช้กับงานให้เต็มที่” สอดคล้องกับ ออมมี (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “อยาก เสนอแนะเรื่องการปลูกฝังค่านิยมให้กับเด็กรุ่นหลังเรียนรู้ถึงการวางตัว ความเหมาะสม กาลเทศะ ไม่ว่าจะ เป็นเพศอะไร ถ้ามีมารยาทไม่เสพติดความกล้าแบบผิด สังคมไทยก็ให้โอกาสทุกเพศเท่ากันอยู่แล้ว” ซึ่ง สอดคล้องกับ ปลาสร้อย (นามสมมุติ) กล่าวว่า “คือสังคมโลกเปลี่ยนไปเยอะ พยายามให้ทุกคนให้โอกาส ซึ่งกันและกัน ไม่ตัดสินใครด้วยความรู้สึกส่วนตัว และอยากให้ผู้ที่มีความแตกต่างประพฤติกรรมให้เหมาะสม และที่สำคัญอย่าเสพติดสังคมนิยมแบบผิด ๆ เช่น เป็นกระเทยต้องทำตัวแรง ๆ สังคมถึงจะยอมรับ เป็นทอมต้องทำตัวห้าว ๆ หาเรื่องคนไปทั่ว ผู้หญิงถึงจะชอบ แบบนี้ ซึ่งการเสพติดค่านิยมผิด ๆ มันจะ ส่งผลเสียกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะคนอื่นอีกมากมาย เพราะส่วนมากคนทั่วไป เวลาเค้าจะว่า หรือกล่าวถึงใคร เค้าจะมองภาพรวมของคนกลุ่มนี้อยู่แล้ว” เช่นเดียวกับ ตะกร้า (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อยากให้บุคคลที่มีความแตกต่างทางเพศทุกคนใช้ความอดทนให้มาก ๆ เพราะว่าทุกการทำงาน หรือ

ทุก ๆ สังคม ย่อมมีปัญหาทุกที่อยู่แล้ว และยิ่งเราเป็นเพศทางเลือกแบบนี้ด้วย เค้าวาจจะใช้จุดอ่อนของเรามากระตุ้นให้เราอดทนไม่ไหวก็ได้ ดังนั้น เมื่อเราเลือกเกิดไม่ได้ แต่เราก็เลือกที่เป็นได้ เราจะทำอะไร คิดอะไร ขอให้มีความสุข และคิดให้มาก ๆ ก่อนที่จะกระทำ หรือพูดทุกครั้ง เพราะว่าถ้าเราพลาด เราจะโดนเหยียบหนักกว่าคนอื่น ๆ หลายเท่า สิ่งที่ดีที่สุด กลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะควรต้อง safe ตัวเองให้มากที่สุดครับ”

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะให้เปิดเผยตัวตน เพราะการที่ได้เป็นตัวของตัวเองมันจะทำให้เราใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้นดั่งที่ หอม นาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อยากให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศกล้าที่จะเปิดเผยตัวตน เพื่อที่เราจะได้มีความสุขในแบบที่เราต้องการ” สอดคล้องกับมดดำ (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อยากให้คนกลุ่มที่มีความแตกต่างทางเพศ กล้าที่จะเปิดเผยตัวตนของตัวเองนะคะ แต่อาจจะต้องใช้ความอดทนในช่วงแรก ๆ สักหน่อย แต่เชื่อเถอะถ้าผ่านช่วงแรกไปทุกอย่างจะลงตัว และเราจะใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ”

4.6 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านผู้บริหารองค์การมีทัศนคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารองค์การอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยส่วนใหญ่ ผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์ว่า มองลูกน้องหรือพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรคนหนึ่ง ทุกคนจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทุกคนมีค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

ต่อมาด้านการจัดการความแตกต่างของเพศภาวะที่ส่งผลต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการนี้ยังมีหน่วยงานบางหน่วยงานที่ยังไม่เปิดกว้างให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ เนื่องด้วยหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในเนื้องานแต่ละงาน ซึ่งบางงานต้องใช้ชายจริงหญิงแท้เท่านั้นถึงจะเหมาะสม จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่เป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะกับบุคลากรที่มีเพศตามสภาพไม่เท่ากัน

และสุดท้ายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการให้สิทธิของผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้กล่าวว่าได้รับความเป็นธรรม และได้รับความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานทุกประการ เนื่องจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บังคับบัญชาได้เห็นว่าใครมีหน้าที่อะไร และรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่มีการแบ่งแยกเพศ ว่าใครเป็นเพศอะไรแต่อย่างใด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยนี้มุ่งอธิบายปรากฏการณ์การปฏิบัติทางการจัดการความแตกต่างของเพศภาวะที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์การภาครัฐเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันให้กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ และเสนอแนวทางในการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์จำนวน 13 ราย พบว่า มี 8 รายที่แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ผ่านทางการพูด กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ ทรงผม และท่าทางการเดิน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่แสดงออกว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะนั้น มีจำนวน 3 ใน 5 ราย สำหรับการรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะพบว่า บุคคลอื่นรับรู้ได้จากการสังเกตจากบุคลิก พฤติกรรม การแสดงออก ท่าทาง คำพูด และน้ำเสียง และ 2 ใน 5 รายต้องเป็นบุคคลใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิทเท่านั้น ถึงจะรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ

5.1.2 สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่มีการแบ่งแยกเพศมีตัวอย่างเพียงรายเดียวเท่านั้น ที่บอกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และส่งผลกระทบต่อการเล่นชิ้น เลื่อนตำแหน่ง และความสุขในการทำงาน เพียงเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ชอบที่เราเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ และมีพฤติกรรมที่ผิดเพศทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานหรือชิ้นงานเป็นหลัก

สำหรับวิธีการในการรับมือและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงานมีกลุ่มตัวอย่างให้คำตอบในประเด็นนี้ 4 ใน 6 ราย มีวิธีการรับมือโดยการปล่อยวาง อยู่เฉยๆ อย่าไปสนใจ และ 2 ใน 6 เลือกที่จะลาออก เพราะไม่มีความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาโดยการอยู่เฉยๆ ไม่สนใจ ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด และ 2 ใน 6 เลือกที่จะหนีออกไปจากสังคมที่ไม่ยอมรับพวกเขา

สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงานด้านต่าง ๆ นั้น ปรากฏดังนี้

5.1.2.1 ด้านการรับเข้าทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 5 ใน 7 ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะอย่างชัดเจนด้วยวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ทั้งทางด้านบุคลิกท่าทาง น้ำเสียง การแต่งกาย หรือทรงผมโดยมีแนวคิดที่ว่า เพื่อความสบายใจความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน จึงเลือกที่จะแสดงออกตั้งแต่แรก เอาให้ชัดกันไปเลยว่าจะรับหรือไม่รับ เพื่อความสบายใจของตัวเราอย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งถึงแม้จะพยายามไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ แต่เขาก็อาจสังเกตได้จากพฤติกรรมและการแสดงออกเพราะในบางช่วงเวลาก็แสดงความเป็นตัวตนออกมาสำหรับผลจากการที่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาเห็นตั้งแต่ตอนเข้ามาสมัครงานว่าตนเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะนั้น กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงผลที่ได้รับจากการแสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่แรกว่าเข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ว่าผู้บังคับบัญชามองคนทุกคนคือทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน คน ๆ คนหนึ่ง มีความเท่าเทียมกันเสมอ

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาทราบตั้งแต่แรกว่าเข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะเนื่องจากมีมุมมองที่ว่า “เราจะเป็นอย่างใด อย่างไร ก็สิทธิของเรา เราสบายใจที่จะเป็นแบบนี้ เราไม่ต้องการให้ใครมารู้ถึงชีวิตของเรา เราเป็นแบบนี้ก็ไม่ได้กระทบกับการทำงานสักหน่อย หรือถ้าพูดไป แสดงออกไปว่าเราเป็นเพศทางเลือก แล้วจะทำให้หน้าที่การงานเราก้าวหน้าชะงัก ไหนละ

และเมื่อกล่าวถึงผลกระทบที่ได้รับจากการแสดงตัวว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ก็ได้ข้อสรุปที่ว่า ผู้บังคับบัญชา มองคนทุกคนเป็นทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศแต่อย่างใด และในขณะที่มีอีกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพราะเห็นว่า เป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล

5.1.2.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 รายที่เคยประสบเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่เคยทำงานในหน่วยงานเอกชนโดยได้รับเงินเดือนมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันซึ่งสาเหตุที่ทำให้ได้เงินเดือนเยอะกว่าเพื่อนร่วมงานนั้น ก็มาจากสามารถทำงานได้มากกว่าคนอื่น มีผลงานมากกว่าคนอื่น ผู้บังคับบัญชาวัดกันตรงที่ผลงาน

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินถึงเหตุการณ์ที่มี ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น ได้ให้ความคิดเห็นในกรณีนี้ว่า “ไม่น่าเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้นเลย เพราะคนทุกคน ไม่ว่าจะเพศไหนก็คือคนเหมือนกันคนที่แบ่งแยกเพศควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองในการมองคน มองโลก มองทุกสิ่งทุกอย่างใหม่ ไม่นั่นเราจะถูกยึดติดกับกรอบความคิด วัฒนธรรม ที่

มันกดเราอยู่และเมื่อสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยได้ยื่นเหตุการณ์ในทำนองนี้ ก็มีความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า ไม่ควรเอาเพศสภาพมาอ้างในการให้เงินเดือน เพราะมันไม่เกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐจะมีกฎหมายเป็นตัวกำหนด จึงจะไม่ส่งผลกระทบต่อการจ่ายค่าตอบแทน

5.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยื่นเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงาน ถึงกระนั้นก็ยังมีการกลุ่มตัวอย่างรายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือความคิดเช่นนี้ โดยกล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงานหัวหน้าจะต้องเห็นว่าใครรับผิดชอบเรื่องไหน แล้วในแต่ละครั้งที่มีโครงการมาโดยตรงกับเรื่องที่ใครรับผิดชอบมากที่สุด และประเด็นสำคัญถ้าส่งไปแล้วจะต้องกลับมาทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด คนนั้นถึงจะได้รับคัดเลือก ไม่ควรเอาเรื่องเพศมาตัดสินว่าใครควรได้รับการพัฒนาหรือใครไม่ควรได้รับการพัฒนา

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหนึ่งรายที่ได้บอกถึงความรู้สึกในทำนองที่ประทับใจมาก เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้เค้าไปอบรมได้กล่าวถึงความรู้สึกไว้ว่า “มันมีโครงการอบรมบุคลิกภาพ แล้วหัวหน้าเค้าส่งเราไป คือเราดีใจมาก ที่หัวหน้าให้ความสำคัญกับเรา ซึ่งในขณะที่เราก็ก็น่าเป็นเพศที่สามเค้ายังเลือกเราไป คือเราดีใจสุดๆไปเลย”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ได้รับความเป็นธรรมในหัวข้อนี้เป็นส่วนใหญ่ โดยส่วนมาก ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบเป็นสำคัญ

5.1.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 ราย ที่เคยพบประสบการณ์ตรงที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในสถานที่ทำงาน เนื่องจากไม่ชอบบุคลิก กิริยาท่าทาง และน้ำเสียง หรือพฤติกรรมของเราเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างอยากให้ผู้บังคับบัญชาเปิดใจให้กว้าง ให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคน ไม่ว่าจะใครจะมีความแตกต่างทางเพศภาวะอย่างไร ก็ควรได้รับความเป็นธรรมทุกคนควรดูจากศักยภาพของลูกน้องเป็นหลักไม่สมควรที่จะมาวัดกันตรงเพศ

5.1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 4 รายเคยประสบกับเหตุการณ์ที่เจอผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกิริยาต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกิริยาในแง่ลบ โดยแสดงออกในหลากหลายรูปแบบทั้ง

คำพูด การกระทำและมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 ราย ที่บอกว่าไม่มีปัญหากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีเพียงการหยอกล้อกันมากกว่า

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เหลือเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะอย่างดีมาก และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางตัวให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความแตกต่างทางเพศสภาวะของเรา โดยสิ่งที่ดีที่สุด คือการวางตัว เราต้องรู้จักกาลเทศะ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ ก่อนที่เราจะแสดงออกในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะคำพูด กิริยาท่าทาง ให้คิดก่อนทำทุกครั้งและสิ่งที่สำคัญที่สุดคือเราต้องเป็นคนที่มีความรับผิดชอบถ้าเรามีความรู้ ความสามารถเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวใคร ๆ ก็อยากคบเรา อยากทำงานร่วมกับเราทั้งนั้นแหละ

สำหรับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า มีเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ไม่ยอมรับความแตกต่างทางเพศสภาวะ และได้ใช้วิธีการรับมือกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ยอมรับโดยวิธีปิดหูปิดตาข่มใจ สงบเสงี่ยมคำพูดของเราไว้ในใจ พยายามมองข้ามและต้องผ่านมันไปให้ได้ทำหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุด

ส่วนการได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

5.1.3 ปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

5.1.3.1 มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศ สภาวะกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือเกินกว่าครึ่งเห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่มองว่าสิ่งกลุ่มที่เปิดกว้างแต่ไม่ยอมเปิดใจให้กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสังคมปัจจุบันเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะมากขึ้น ไม่ได้แสดงความรังเกียจเหมือนแต่ก่อนแต่ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสังคมเปิดกว้างมากขึ้นให้การยอมรับกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศมากขึ้นแต่ก็ยังไม่มากพอ ด้วยขนบธรรมเนียมประเพณี พื้นฐาน การสั่งสอน การถูกเลี้ยงดู สังคมที่เติบโตมาอย่างแตกต่างกัน จึงทำให้คนเรามีความคิดที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว ก็ยังจะต้องมีกลุ่มคนบางกลุ่ม ที่เปิดโอกาส แต่ไม่ยอมเปิดใจที่ไม่เปิดใจอย่าง 100% เต็มก็ยังมีอยู่

5.1.3.2 มุมมองการยอมรับและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะกล่าวไปในทำนองเดียวกันว่าครอบครัวไม่มีปัญหากับการที่เข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะใน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าครอบครัวและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว ให้การยอมรับ

เป็นอย่างดี แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่าง 2 ใน 3 รายที่ให้ความเห็นว่าครอบครัวยังไม่เปิดกว้างมากพอเนื่องด้วยในขอบเขตของศาสนา และเป็นลูกคนเดียวของครอบครัว และกลุ่มตัวอย่างอีกหนึ่งรายที่ได้แสดงความคิดเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับวิธีการการทำใจในยอมรับและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว ดังที่ ออมมี (นามสมมุติ) กล่าวว่า “คำว่าครอบครัวต้องมีการใช้ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว เป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหาความแตกต่าง หรือความผิดเพี้ยนของคนในครอบครัว การที่เราเป็นแบบนี้ ทำให้ พ่อ แม่ เป็นห่วงเรามากกว่าเดิม เป็นห่วงว่าจะเข้าสังคมกับเพื่อนอย่างไร จะทำงานอย่างไร และเราจะต้องใช้ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความรักใคร่กลมเกลียวกันของคนในครอบครัวเป็นที่ตั้ง ถ้าคนในครอบครัวรักกัน มันจะเป็นพลังและกำลังใจให้กับกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพจะมีกำลังใจที่จะดำเนินชีวิตภายนอกต่อไป”

5.1.4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

5.1.4.1 ขวัญกำลังใจในการทำงานไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดที่ได้รับผลกระทบด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน แต่อาจจะมีบ้างในช่วงแรกที่เข้าทำงานแต่เมื่อผ่านไปได้สักระยะทุกอย่างก็ลงตัวและมีกลุ่มตัวอย่างบางรายได้กล่าวว่า เราไม่จำเป็นต้องไปหากำลังใจจากใคร เราสามารถให้ขวัญและกำลังใจตัวเองได้ง่าย ๆ โดยการที่เรามองโลกในแง่บวก แค่นั้นเอง

5.1.4.2 ความรักและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่าตนเองมีความรักและผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดีและมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร

5.1.4.3 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ กล่าวว่า สามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดีและมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่า กับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะยึดหลักของ ผลงาน มากกว่าเรื่องเพศหรือเรื่องส่วนบุคคล ในขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียงสามราย ที่มีความรู้สึกขัดแย้งไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.4.4 ความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่า มีความสุขในการทำงานและมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความเห็นที่น่าสนใจไว้ว่า ความสุขในการทำงานมันขึ้นอยู่กับตัวเรา เราสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ด้วยความคิดของตัวเอง คิดดี ทำดี แค่นี้ก็มีความสุข

5.1.5 ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ

และสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เสนอแนะว่าผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะควรได้รับการปฏิบัติทางด้านการพยาบาลมนุษย และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะเกี่ยวกับการวางตัวและการปฏิบัติตัวของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ ให้วางตัวให้เหมาะสมนอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่แสดงให้เห็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะให้เปิดเผยตัวตน เพราะการที่ได้เป็นตัวของตัวเองมันจะทำให้เราใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์จำนวน 13 ราย และประเด็นสถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางการบริหารพยาบาลมนุษยอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และมีวิธีการในการรับมือและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงานโดยการปล่อยวาง อยู่เฉยๆ อย่าไปสนใจ ส่วนด้านการรับเข้าทำงาน มีทั้งแสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะอย่างชัดเจนและไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาทราบตั้งแต่แรกว่าเข้าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะและเมื่อกกล่าวถึงผลกระทบที่ได้รับจากการแสดงตัวว่าเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ ก็ได้ข้อสรุปที่ว่า ผู้บังคับบัญชา มองคนทุกคนเป็นพยาบาลบุคคล มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเพศแต่อย่างใด และในขณะที่มีอีกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพราะเห็นว่า เป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล

ต่อมาเป็นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนของหน่วยงานภาครัฐจะมีกฎหมายเป็นตัวกำหนด จึงจะไม่ส่งผลกระทบต่อค่าตอบแทนส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยื่นเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้เข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ได้รับความเป็นธรรมในหัวข้อนี้เป็นส่วนใหญ่ โดยส่วนมาก ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีทางเลือกปฏิบัติ โดยพิจารณาจากตำแหน่ง หน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ เป็นสำคัญและเมื่อกกล่าวถึงด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 ราย ที่เคยพบประสบการณ์ตรงที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน เนื่องจากไม่ชอบ บุคลิก กิริยาท่าทาง และน้ำเสียง หรือพฤติกรรมของเราเป็นการส่วนตัว ต่อมาจะเป็นในด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 4 รายเคยประสบกับเหตุการณ์ปฏิบัติในแง่ลบแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี

ปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร ในมุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เกินกว่าครึ่งเห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่มองว่ามีทั้งกลุ่มที่เปิดกว้างแต่ไม่ยอมเปิดใจให้กับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะในส่วนของมุมมองการยอมรับและการเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะกล่าวไปในทำนองเดียวกันว่าครอบครัวไม่มีปัญหา

ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร ในส่วนของขวัญกำลังใจในการทำงานไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดที่ได้รับผลกระทบด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

5.2 อภิปรายผล

ด้านผู้บริหารองค์กรมีทัศนคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดจะได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารองค์กรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับต่างประเทศที่มีหลายบริษัท เช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันได้ขยายการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่นๆ ให้ครอบคลุมคู่สมรสที่ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะด้วย นอกจากนี้บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คู่สมรสซึ่งเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะด้วยไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย Galas, (1996, p.143-178.) และสำหรับการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะที่กลุ่มตัวอย่างประสบนั้น มีบ้างในลักษณะของการพุดจาและพฤติกรรมการแสดงออก แต่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังที่ ออมมี กล่าวไว้ว่า สังคมไทย พี่ว่าดีกว่าในหลาย ๆ ประเทศ มีการเปิดกว้าง เปิดโอกาส แต่ก็ต้องยอมรับว่าชนมธรรมนิยมประเพณี พื้นฐาน การสั่งสอน การถูกเลี้ยงดู สังคมที่เติบโตมาย่อมแตกต่างกัน จึงทำให้คนเรามีความคิดที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว ก็ยังจะต้องมีกลุ่มคนบางกลุ่ม ที่เปิดโอกาส แต่ไม่เปิดใจ ที่ไม่เปิดใจอย่าง 100% เต็ม ก็ยังมีอยู่ แต่ก็ยังดีที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเรายังให้โอกาสคนกลุ่มนี้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนตรา พงษ์นิล (2551, หน้า 274-295) บ้างในบางประเด็น เช่น พบว่า มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ กล่าวคือผู้ที่มีความ

แตกต่างกันทางเพศสภาพนั้นทั้งหมดที่มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยสามารถแสดงบทบาทที่โดดเด่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาเท่านั้น แต่เมื่อใดก็ตามเป็นกิจกรรมที่จะต้องแสดงต่อผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพก็มักจะได้รับการห้ามปราม หรือกำหนดการแต่งกายให้เป็นระเบียบเรียบร้อยตามเพศ และให้อยู่เบื้องหลังของกิจกรรมเท่านั้น

ด้านการจัดการความแตกต่างของเพศสภาพที่ส่งผลต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลกระทบทางด้านนี้เท่าไร เนื่องจากการทำงานในภาครัฐส่วนมากจะมีเกณฑ์การวัดผลคะแนนความรู้ความสามารถจากการสอบเข้าทำงานเป็นตัวสำคัญซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยวัฒน์ วงศางาม (2551, <http://oknation.nationtv.tv>) กล่าวว่า "ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน" ผลงานก็คือสิ่งที่เราทำได้เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่เราวางไว้ตั้งแต่แรก ลองมาคิด ๆ ดูแล้วงานไม่ได้หมายถึงผลงานซะทีเดียว มันหมายถึงสิ่งที่แสดงออกมาทั้งหมดจากการกระทำของคน สิ่ง que แสดงออกมามีค่ามีประโยชน์ นั่นแหละคือคุณค่าของชีวิต!!!

แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีบางหน่วยงานที่ยังไม่เปิดกว้างให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพ เนื่องด้วยหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในเนื้องานแต่ละงาน ซึ่งบางงานต้องใช้ชายจริง หญิงแท้เท่านั้นถึงจะเหมาะสม จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่เป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพกับบุคลากรที่มีเพศตามสภาพไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุไลพร ชลวิไล (2544, หน้า 234-269.) ที่กล่าวว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานด้วยเหตุผลเรื่องบุคลิกภาพที่ไม่เป็นผู้หญิงมากกว่าเรื่องความสามารถ หรือด้วยเหตุผลว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มใช้ความรุนแรง เพราะมีความผิดปกติทางจิตใจ หรือด้วยเหตุผลว่าขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในสายงานอาชีพบางอย่าง เช่น ครู อาจารย์ อันจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏได้ออกกฏระเบียบห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าศึกษาวิชาชีพครู สุริชัย หวันแก้ว, (2550, หน้า 63-98.) และในปี พ.ศ. 2542 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือไปยังสถานีโทรทัศน์ทุกช่องให้กั้นกรงและลดการนำเสนอภาพของกะเทย เกย์ ทอม ดี เนื่องจากจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับเยาวชน สุไลพร ชลวิไล, (2544 หน้า 234-269)

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการให้สิทธิของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้กล่าวว่าได้รับความเป็นธรรม และได้รับความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานทุกประการ เนื่องจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บังคับบัญชาได้เห็นว่าใครมีหน้าที่อะไร และรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีกรเลือกปฏิบัติ และไม่มีการแบ่งแยกเพศ ว่าใครเป็นเพศอะไรแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ

ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบุคคลและผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะให้มากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะคือ บุคคลปกติ หรือเป็นทรัพยากรขององค์กรคนหนึ่งเหมือนกัน เพียงแค่มีบุคลิกภาพทางเพศแตกต่างออกไปจากคนอื่นเท่านั้น สามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติอย่างมีคุณค่าไม่น้อยกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ตีโหมะ โอะหะยะเน็น, (2551, หน้า 241-249) และมีกลุ่มตัวอย่างอีกอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ผลการศึกษาของ มนตรา พงษ์นิล (2551, หน้า 274-295) ได้ชี้ให้เห็นสิ่งที่คุณที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะต้องประสบ กล่าวคือ ชายผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนเรียน ซึ่งเป็นการประกอบอาชีพอิสระหรือบริษัทเอกชน ในขณะที่หากเป็นหน่วยงานราชการนั้นมักจะตอบแบ่งรับแบ่งสู้หรือไม่แน่ใจ

ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเสนอแนะว่าหากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะต้องการให้ได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมก็ควรที่จะประพฤติตัวให้ดี วางตัวให้เหมาะสม และควรพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะหากประพฤติตัวไม่เหมาะสมก็อาจถูกวิพากษ์วิจารณ์และถูกมองในทางไม่ดีได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่เป็นกะเทยที่แสดงออกทางกายและพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างชัดเจนและโดดเด่น โดยแต่งกายแบบผู้หญิงมาทำงานทำให้เป็นที่โจษขานกันในมหาวิทยาลัย มนตรา พงษ์นิล, (2551, 274-295.)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.3.1.1 เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ จะต้องสร้างความตระหนักในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจถึงความแตกต่างหลากหลายของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างใด ๆ ของบุคคล

5.3.1.2 ปัญหาของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่เขาเหล่านั้นสามารถยอมรับความเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะของตนได้หรือไม่ แต่เกิดจากการที่บุคคลใกล้ชิดและสังคมที่มีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศภาวะดังนั้นทางออกที่ดีที่สุดคือการปลูกฝัง

ค่านิยมให้กับเด็กรุ่นหลังเรียนรู้ถึงการวางตัว ความเหมาะสม กาลเทศะ ไม่ว่าจะเป็นเพศอะไร ถ้ามีมารยาทไม่เสพติดความกล้าแบบผิด สังคมไทยก็ให้โอกาสทุกเพศเท่ากันอยู่แล้ว ซึ่งการเข้าใจ ยอมรับ และเล็งเห็นความสำคัญของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของคนรอบครัวและสังคม เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่มีใครสามารถอยู่ได้ลำพังโดยปราศจากความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ และการยอมรับจากบุคคลรอบข้างได้ ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะก็เช่นกัน การที่คนในสังคมปราศจากอคติจะช่วยให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5.3.1.3 ผลการศึกษาชี้ว่า ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ ได้รับการยอมรับในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ก็เชื่อว่าจะได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ทำกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน ในหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดเพชรบุรี เท่านั้น ทำให้มุมมองที่ได้รับทั้งหมดมาจากคนกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นหากต้องการทำความเข้าใจกับปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงานให้มากขึ้นก็ควรทำการศึกษากับคนกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้มาติดต่องาน หรือหน่วยงานอื่นๆ และในส่วนของระดับภูมิภาคต่อไป อันจะทำให้ได้รับข้อมูลที่รอบด้านเพื่อสร้างการยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงานและสร้างความเป็นธรรมในที่ทำงานให้เกิดขึ้นไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีความแตกต่างทางเพศอย่างไรก็ตาม

บรรณานุกรม

- กนกพร อริยา. (2562). *การศึกษาความต้องการพื้นฐานของผู้ชายข้ามเพศในประเทศไทย*. สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2548). บทนำใน “ผู้หญิง” ใน*วาทกรรมสิทธิทางเพศ*. กฤตยา อาชวนิจกุล และวรรณาทองสีมา, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- _____ และพิศรา แซ่ก้วย. (2551). การควบคุมเรื่องเช็กส์กับ ‘เพศวิถี’ ที่เปลี่ยนไป. ใน *มิติ “เพศ” ในประชากรและสังคม*. กฤตยา อาชวนิจกุล และกาญจนา ตั้งชลทิพย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็ดดิสัน เพรส โพรดักส์ จำกัด..
- _____ 2551ช. ฎ ปฏิบัติการของสังคมไทยในกระแสจารีตเรื่องเพศจะอ่อนกำลังลง? ใน *รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย*. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2543). *ความขัดแย้ง*. [online] Available at: <http://e-book.ram.edu/e-book/h/HR413/hr413-9.pdf> [17 เม.ย. 62].
- ขจรจิต บุนนาค. (2554). *ความขัดแย้ง VS ความรุนแรง*. วารสารนักบริหาร, 31(3), เครื่องข่ายองค์กรสิทธิมนุษยชนและองค์กรประชาธิปไตย 16 องค์กร. 2549. *จดหมายถึงคมช. ขอให้คณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล*. สืบค้นวันที่ 14 มีนาคม 2562 จาก <http://www.thaingo.org/cgi-bin/content/content3/show.pl?0710>
- จิราลักษณ์ จงสถิตย์มั่น. (2542). *การประเมินบริการสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ*. (เอกสารอัดสำเนา)..
- จิราพร จิระสถิตย์. (2542). *การรับรู้การถูกตีตราจากสังคม และปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความว่าเหว'ในผู้ติดเชื้อเอชไอวี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฬาลักษณ์ นิ้มไชยนันท์ และสรสิน โอสถานันต์กุล. (2556). *การเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศในระดับภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย*. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2550). *เมื่อผู้หญิงคิดจะมีหมวด: การต่อสู้ “ความจริง” ของเรื่องเพศในสภาผู้แทนราษฎร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คปไฟ.
- ชวินโรจน์ ธีรพัชรพร และ ภาณุมาศ ขัดเงางาม. (2560). *สิทธิความเสมอภาคในการสมรสของ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*,

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยวัฒน์ วงศาางาม. (2551). *คำของคนอยู่ที่ผลของงาน.วารสารแรงงาน*. ปีที่ 6 ฉบับเดือน พฤษภาคม
สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/wongsangam/2008/05/21/entry-2> .
[20 ต.ค. 2562]
- ศิษณุพงศ์ นิธิวนา. (2560). *การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในสหรัฐอเมริกา
สมัยประธานาธิบดีบารัค โอบามา (ค.ศ. 2009-2017)*. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสน
ศาสตร์ (Political Science and Public Administration Journal),8(1), 1 – 32.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ . (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด
(มหาชน).
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ , นิธิมา ยืนยง , พงศ์วัช จันทบุลย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด
ปทุมธานี.คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี.วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ : 11 ฉบับที่ : 25*
- ดนัย เทียนพุด . (2545) . *การหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21* . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : นา
โกต้า.
- ดิโหมะ โอะหะยะเน็น. (2551). *เพศวิถีและวัฒนธรรมในงานการปรึกษาและจิตบำบัด: เริ่มต้นศึกษากรณี
ประเทศไทย. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ:
วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย.*
- เทิดเกียรติภณช์ แสงมณีจිරนนเดชา. (2562). *ความเสมอภาคของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อ
การสมรสและรับรองบุตร ในประเทศไทย: ในมุมมองของนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวทาง
สังคม*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(2)
- เทียมเทพ ทังศิริ. (2546). *อัตลักษณ์ของนักเรียน “กระเทย” กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งใน
จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา). เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร..
- ธัญญา ผลอนันต์ . (2546) .*การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*.
กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- ธันย์ชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). *“แนวทางการปฏิบัติในการธรรมาภิบาลบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง :
กรณีศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน”* ออนไลน์ . แหล่งที่มา [http://
www.kaelae.oas.psu.ac.th](http://www.kaelae.oas.psu.ac.th) 10 มีนาคม 2562.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีรวัฒน์ ปถมพานิชย์.(2555).ปัจจัยที่มีผลให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท กอดี อาร์ท จำกัด.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- นริสา วงศ์พนารักษ์, (2555). การรับรู้เพศวิถีรักร่วมเพศเดียวกันของวัยรุ่นชาย *Perception of Homosexuality in Adolescent Males* , วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ: ปีที่ 30 ฉบับที่ 3 : วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- นิตา ชูโต. (2551).การวิจัยเชิงคุณภาพ.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินต์โพร จำกัด.หน้า 74.
- นุชเนตร กาฬสมุทร์ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มชายรักชาย : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาโทและการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.มหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.วารสารวิจัยมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.ปีที่ตีพิมพ์ :2560.
- บรรพต วิรุณราช. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ: เอ.เอส. เทคนิคการ.
- เบญจวรรณ จันทร์โต.(2561).ศึกษาศาเหตุของความขัดแย้งในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจก่อสร้าง.วิทยานิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ.มหาวิทาลัยบูรพา.
- ประชาไทดอทคอม.(2548.) สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง.ค้นวันที่ 14 มีนาคม 2562 สืบค้นจาก <http://www.prachatai.com/news/show.php?Category= nm& No=4503>
- ประไพวรรณ สัมมทิตฺธิ. (2552). การบริหารจัดการคนเก่ง: กรณีศึกษาธนาคารแสดนดาร์ด ชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารจัดการสาธารณะ มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอดตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก. พล (1966).
- พะยอม วงศ์สารศรี.(2538) .การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ :คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น..
- พิมพ์วัลย์ บุญมงคล. (2551). แนวคิด ทฤษฎี และวิธีวิทยาในการศึกษาเพศวิถี. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย.ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์..

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์วัลย์ บุญมงคล. (2551). แนวคิด ทฤษฎี และวิธีวิทยาในการศึกษาเพศวิถี. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ราชชัย พาเซ็น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์..
- เพ็ญญา จันทร์บำรุง.(2559). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกิจกรรมไคเซ็น กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและประกอบรถยนต์ของญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง.
- เพ็ญศรี วงษ์พัฒน์.(2545). ตราบาบในผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่..
- ไพโรจน์ อุลิต. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจา [http://it.ripa.ac.th/courseware/2/detail/chapter 8c82.htm](http://it.ripa.ac.th/courseware/2/detail/chapter%208c82.htm). [8มี.ค. 2562]
- จิรากร อารีรัตน์นนคร. (2558) การบริหารจัดการคนเก่งสำหรับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณี กรมสอบสวนคดีพิเศษ. วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยมหิดล/นครปฐม.
- ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย.(2555). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษาภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาธร.(2517). หลักการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มนตรา พงษ์นิล.(2551). กะเทยในมหาวิทยาลัย: ความหลากหลายของอัตลักษณ์ทางเพศ. ในรายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย..
- มลฤดี ลาพิมล, พิมพ์วัลย์ บุญมงคล, ศรีนยา สิงห์ทองวรรณ, อุไรรัตน์ หน้าใหญ่ และธณภูมิ สามัคคีคารมย์. 2551. วาทกรรมเรื่องเพศในหลักสูตรเพศศึกษาแนวใหม่: มุมมอง การต่อรอง และการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เด็อนตุลา..
- มัทนา โมรากุล. (2555). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา.มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มาริสสา อินทรเกิด. (2560). การบริหารจัดการคนเก่งความท้าทายขององค์กร. สืบค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2562, จาก <https://tci-thaijo.org/index.php/bahcuojs/article/view/121589/92714>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มรุฒ อินทพงษ์. (2556).แนวทางการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รัฐพล เย็นใจมา สุรพล สุยะพรหม. (2561). ความขัดแย้งในสังคม : ทฤษฎีและแนวทางแก้ไข. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.ปีที่ : 7 ฉบับที่ : 2
- ราตรี แสงจันทร์ และวาสิตา บุญสาธิต. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานและรักษาคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 7 (2),.
- ลัดดา วิศิษฐานนท์, (2534) แบบพฤติกรรมในการจัดการ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลาง / จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,ม.ป.ท.
- ภาณี นาคไรรัง,สิตลา กลิ่นมรรคผล. (2561) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย,5,
- ภิราช รัตนันต์. (2559). รายงานการวิจัย. เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยขององค์กรไทย : การศึกษาเชิงคุณภาพ. นครสวรรค์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรรณ เทพสมุทร. (2554).แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี.
- วีระดา สมสวัสดิ์. (2549). ที่พรรณาสตรีนิยม.กรุงเทพมหานคร: วนิดาเพรส..
- วีรพงษ์ รามางกูร. (2548) (26 เมษายน). ลิทธิของความเป็นพลเมือง สังคมพลเรือน ลิทธิมนุษยชน. ประชาชาติธุรกิจ.
- วีระ โลจายะ. (2525). กฎหมายสิทธิมนุษยชน.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วไล ฌ ป้อมเพชร. (2547). รายงานการสำรวจและประเมินผลการเรียนการสอนสิทธิมนุษยชนในสถานศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา.ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ศศิธร อ่วมกลับ. (2556).สมรรถนะการบริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี/เพชรบุรี
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง.(2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์,6 (2), หน้า.195

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภกร อิมวัฒนากุล. (2553). *กรณีศึกษาสาเหตุความขัดแย้งในองค์การบริการส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและ
สาธารณูปโภค สาขาวิศวกรรมโยธา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา. ศูนย์
มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).*
- สมทรง ณ นคร และวีระชัย โค้วสุวรรณ. (2547). *หลักเกณฑ์สากลของจริยธรรมการวิจัยในคน. วารสาร
ทันตะขอนแก่น. 7 (1)*
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคาแหง.*
- สารภี นพคุณ. (2558). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความขัดแย้ง ของบุคลากรทางการพยาบาล
โรงพยาบาลพญาเม็กราย จังหวัดเชียงราย. วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
ต้นอ้อ แกรมมี.*
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2547). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคต
กาล. กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา.*
- สุภางค์ จันทวานิช. (2549 ก). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..*
- สุภางค์ จันทวานิช. (2549ข). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพวงนา รูปแก้ว. (2549). *การสื่อสารเพื่อการจัดการองค์กรภายใน
ประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.*
- สุริชัย หวันแก้ว. (2550). *คนชายขอบ: จากความคิดสู่ความจริง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
แอกทีฟ พรีนธ์ จำกัด.*
- สุไลพร ชลวิไล. (2550). *เพศไม่นิ่ง: ตัวตน เพศภาวะ เพศวิถี ในมิติสุขภาพ. นครปฐม: ภาควิชาความร่วมมือใน
ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้านเพศภาวะ เพศวิถี และสุขภาพ.*
- สุไลพร ชลวิไล. (2544). *หญิงรักหญิง: ผู้หญิงของความเป็น “อื่น”. ใน ชีวิตชายขอบ: ตัวตนกับ
ความหมาย: กรณีศึกษา เกย์ หญิงรักหญิง คนชรา คนเก็บขยะ วัยรุ่น เด็กข้างถนน. ปริตตา
เฉลิมเผ่า กอนันตกุล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร:.*
- อรทัย หรุเจริญพานิช. 2544. *ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ. วารสารสังคมพัฒนา. 29 (4)*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อาภา จันทรสกุล. (2528). *ทอม ตู๊ด ดี เป็นปัญหาสังคมจริงหรือ*.วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.2 (1)
- อาชิรญาณ์เขียวช่อ่ม. (2557). *การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบึงกาฬ*.วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 4 (3),
- อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์. (2548). สัทธิมนุษยชน.กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- อนเนก อารีพรรคและสุวัทนา อารีพรรค. (2525). *เรียนรู้เรื่องเพศ*.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Adams, J. S.: (1998). Inequity in social exchange. In: Berkowitz, L. (Ed.): *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
- Anderson, T. L. (2002). *Practical Ethics Series: Rawls' Social Contract: Justice as Fairness*. Retrieved March 17, 2019 from <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>
- Allee, J. G. (1983). *Webster's Dictionary*.Chicago: Wilcox & Follett Book.
- Anderson, T. L. (2002). *Practical Ethics Series: Rawls' Social Contract: Justice as Fairness*. Retrieved March 17, 2019 from <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>
- Arangio, A. J. (1978). Stigma: Social Scaring. In *A Sociological Frame Work for Patient Care*.J. R. Folta& E. S. Deck, eds. New York: John Wiley & Sons.
- Becker, G. (1981). Coping with Stigma: Lifelong Adaptation of Deaf People. *Social Science and Medicine*.15B (1)
- Beethum, D. (1995). *Politics and Human Rights*.Oxford: Blackwell.
- Bell, D. & Binnie, J. (2000). *The Sexual Citizen: Queer Politics and Beyond*. Cambridge: Polity Press.
- Bennett, L., Jr. (1964). *What Manner of Man: A Biography of Martin Luther King, Jr*.Chicago: Johnson.
- Bleiker, R. (2002). Rawls and the Limit of Nonviolent Civil Disobedience. *Social Alternatives*.21 (2)
- Bovee, C. L.; Thrill, J. V.; Wood, M. B. & Dovel, G. P. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Busza, J. (1999). *Literature Review: Challenging HIV-Related Stigma and Discrimination in Southeast Asia: Past Successes and Future Priorities*. London: Population Council Horizons.
- Cornelius, N.; Gooch, L. & Todd, S. (2000). Managers Leading Diversity for Business Excellence. *Journal of General Management*.25 (3)
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change*. 8th ed. San Francisco: South-Western.
- DeLamater, J. D. & Myers, D. J. (2007). *Social Psychology*. 6th ed. Michigan: Thomson Wadsworth..
- Dessler and Tan (2009), (Online) <http://opac.lib.kmitl.ac.th>.
- Filley, Alan C. (1975). *Interpersonal conflict resolution*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Fontana, A. F. & Frey, J. H. (1994). Interviewing: *The Art of Science*. In *Handbook of Qualitative Research*. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage..
- Fred C. Ikle. *How Nations Negotiate*. New York : Haper & Row
- Gaetano Mosca. (1939). *The Ruling Class*. Hannah D. Kahn tran. Arthur Livingston. ed..New York :McGraw – Hill.
- Galas, J. (1996). *Gay Rights*.San Diego, California: Lucent Books..
- Gaus, G. (1983). *The Modern Liberal Theory of Man*.New York: St. Marin’s Press..
- Georg Simmel. (1955). *Conflict and the Web of Group Affiliations*. Kurt H. Wolf tran. Glencoe Illinois: Free Press.
- Gilmore, N. & Somerville, M. A. (1994). Stigmatization, Scapegoating and Discrimination in Sexually Transmitted Diseases: Overcoming ‘Them’ and ‘US’. *Social Science and Medicine*.39 (9): 1339-1358.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Gordon, W. &Langmaid, R. (1990). *Qualitative Market Research: A Practitioner’s and Buyer’s Guide*.Aldershot: Gower.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Halperin, D. (2000). How to Do the History of Male Homosexuality GLQ. *A Journal of Gay and Lesbian Studies*.6:.
- Health, Empowerment, Rights and Accountability (HERA). (1999). Sexual Rights. In *Women's Sexual and Reproductive Rights and Health: Action Sheets*. New York: HERA.
- Hinshaw, S. (2006). *Mark of Shame: Stigma of Mental Illness and an Agenda for Change*. Oxford: Oxford University Press, Incorporated..
- Hopper, S. (1981). *Diabetes as a Stigmatized Condition: The Case of Low-Income Clinic Patient in The United States*. *Social Science and Medicine*.15B (1): 11-19.
- Huberman, A. M. & Miles, M. B. (1994.) *Data Analysis and Analysis Methods. In Handbook of Qualitative Research*. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage..
- International Center for Research on Women. (2002). *Addressing HIV-Related Stigma and Resulting Discrimination in Africa: A Three-Country Study in Ethiopia, Tanzania, and Zambia*. New York: Sage..
- Jackson, P. (2000). *An Explosion of Thai Identities: Global Queering and Re-Imaging Queer Theory*. *Culture, Health & Sexuality*.2 (4): 405-424.
- Jackson, Peter A.(ed.). (2011).*Queer Bangkok: 21st Century Markets, Media, and Rights*. Hong Kong, Hong Kong University Press.
- Jackson, Peter A. and Cook, Nerida M. (eds.). (1999). *Genders & Sexualities in Modern Thailand*. *Chiang Mai, Silkworm Books*..
- Jilling, C. & Alexis, L. (1991). The Concept of Stigma: Timely Relevant and Possibly Uncomfortable. *Critical Care Nurse*.11 (1): 62-64.
- Johnson, David. , W. & Johnson, Roger. , (1987) T. *Learning Together and Alone : Cooperative, Competitive and Individualistic Learning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kant, Rousseau และ Locke Anderson. (2002) online. <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>) Kant, Immanuel. (1978). Immanuel Kant's Critique of Pure Reason. Trans. by Norman Kemp Smith. London: Macmillan

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kaplan, H. I., & Sadock, B. J. (1981). *Modern synopsis of comprehensive textbook of psychiatry* (3rd ed.) Baltimore, MD: Williams & Willins.
- Karl Mark. (1904) *The Manifesto of the Communist Party*. Chicago :Kerr.
- Kirby, S. (2006). American Gay and Lesbian Student Leaders' Perceptions of Job Discrimination. *Equal Opportunities International*.25 (2): 126-140.
- Lauterpacht, H., Sir. 1968. *International Law and Human Rights*.New York: Archon Books..
- Lewis A. Coser.(1965). *The Function of Social Conflict*. Glencoe Illinois :Free Press.
- Link, B. G.; Mirotznik, J. & Cullen, F. T. (1991). The Effectiveness of Stigma Coping Orientation: Can Negative Consequences of Mental Illness Labeling be Avoid. *Journal of Health and Social Behavior*.32 (September): 302-320.
- Lovin, R. W. (2002). *A Vision of Justice*. *Christian Century*.119 (26): 10.
- Ludwig Feuerbach.(1987) "The Essence of Christianity" in *Religion and Liberal Culture*. ed..Chicago: University of Chicago Press.
- Luthans, F. (1981). *Organizational Behavior*.3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M. & Gilbert, J. A. (2000). *Diversity Management: Time for a New Approach*.*Public Personnel Management*.29 (1): 75-92.
- Marmor, J. (1980). *Homosexual behavior a modern reappraisal*. New York: Basic Book.
- Max Weber.(1968). *Economy and Society*. Guenter Roth and Claus Wittich eds. New York :Bedminster Press.
- McNair, B. (1996). *Mediated Sex: Pornography and Postmodern Culture*.London: Arnold.
- Miller, A. M. (2002). Sexual but not Reproductive: Exploring the Junction and Disjunction of Sexual and Reproductive Rights. *Health and Human Rights: An International Quarterly Journal*.4 (2): 69-109.
- Miller, D. (1999). *Principles of Social Justice*.Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
- Mondy,Noe.(1999). *Human Rosource Management* (7th ed). New Jersey, Prentice-Hall International.
- Montana, P. and Charnov, B. (2008).*Management*. 4th ed. New York: Barron's Educational Series, Inc

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Morris, R. C. (1997). *Educating Desire: Thailand, Transnationalism, Transgression. Queer Transexions of Race, Nation, and Gender*.52/53: 53-79.
- Owens,R.,G. (1991). *Wrganizational Behavior in Education* (4th ed).New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1984). *Introduction to Qualitative Research Methods: The Search for Meanings*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Theodorakopoulos, N., & Budhwar, P. (2015). *Guest Editors' Introduction: Diversity and Inclusion in Different Work Settings: Emerging Patterns, Challenges, and Research Agenda*.Human Resource Management, 54 (2), 177-197.
doi:10.1002/hrm.21715
- Pendo, E. A. (2003). *Substantially Limited Justice: The Possibilities and Limits of a New Rawlsian Analysis of Disability-Based Discrimination*. St. John's Law Review. 77 (2): 225-276.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. London: Oxford University Press..
- Rawls, J. (2001). *Justice as Fairness*.Cambridge, M.A.: Belknap Harvard.
- Rawls, John B. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass. Belknap Press of Harvard University Press.
- Reynolds, Craig J. “*On the Gendering of Nationalist and Postnationalist Selves*” in Jackson, Peter A.
- Robbin,S. (1983). *Organizational behaveor: Concepts,controversies,and applications*(2nd ed.)New Jersey: Prentice - Hall
- Robbins, S. and Judge, T. (2013).*Organizational behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.,.
- Robbins, S. P. (2005). *Organization Behavior*.11th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robertson, D. (1993). *A Dictionary of Modern Politics*.London: Europe Publication.
- Rothschild, C. (2000). Introduction: How can There be Names for What does not Exist? In *Written Out, How Sexuality is Used to Attack Women’s Organizing*.S. Long, ed. San Francisco: International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC) and the Center for Women’s Global Leadership (CWGL).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Rubington, E. & Weinberg, M. S., eds. (1995). *Labeling: The Study of Social Problems*. 5th ed. New York: Oxford University Press..
- Sandel, M. (1982). *Liberalism and the Limits of Justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Saylor, C. (1990). *Stigma: Chronic Illness Impact and Intervention*. 2nd ed. Boston: Jones and Bartlett.
- Shermerhorn, J. R. (1977). Information Sharing as an Interorganizational Activity. *Academy of Management Journal*. 21: 148-153.
- Smith, J. E. & Levine, H. M. (1988). *Civil Liberties & Civil Rights Debated*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Smit Sachchukorn. (2007). *Action Plan* (3th ed). Bangkok: October.
- Snyder, K. (2006). *The G Quotient: Why Gay Executives are Excelling as Leader and What Every Manager Needs to Know*. New York: Jossey-Bass.
- SothebSoontornbhesaj. (1997). *Contemporary Sociological Theory. Basic concepts of social and cultural theory*. Chiang Mai: Kobe Vision Public Company Limited.
- Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Thomas, K. (2006). *Making conflict management a strategic advantage*. [online] Psychometrics. Available at: https://www.psychometrics.com/wp-content/uploads/2015/05/conflictwhitepaper_psychometrics.pdf [Accessed 3 Aug. 2019]: 71-86.
- Webster, M. (2003). *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. 11th ed. New York: Webster.
- Wetzel, J. (2001). Human Rights in the 20th Century: weren't Gays and Lesbians Human? *Journal of Gay & Lesbian Social Services*. 13 (1/2): 15-31.
- World Health Organization (WHO). (1978). *Mental Disorders: Glossary and Guide to Their Classification in Accordance with the Ninety Revision of Diseases*. Geneva: World Health Organization.



ภาคผนวก

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน

- 1 ด้านการรับเข้าทำงาน
- 2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน
- 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
- 4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่าง
 - การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
 - การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3.ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

- 1 มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ
- 2 มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

4.ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

- 1 ขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2 ความรักและความผูกพันต่อองค์กร
- 3 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4 ความสุขในการทำงาน

5.ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

บทสนทนา

1. น้ำหวาน (นามสมมุติ)

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน

ก็ได้รับความเท่าเทียมกันนะ เข้าไม่ได้เลือกปฏิบัติ เข้าให้ความเป็นธรรมกับทุกคนเท่าเทียมกันอยู่

ด้านการรับเข้าทำงาน

แสดงออกตั้งแต่ตอนมาสมัครงานเลยเพราะเราเชื่อว่าการที่ทำให้เค้าได้งานนั้นก็มาจากการที่เค้ามีบุคลิกที่ชัดเจน มีความคล่องแคล่ว คล่องตัวสูงกว่าผู้หญิงโดยทั่วไป จึงไม่มีปัญหาในเรื่องการเข้าทำงาน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ใครจะเป็นเพศอะไรก็เรื่องของเค้าปะ เค้าสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ก็น่าจะพอแล้ว

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ว่ามีผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากการที่เรามีบุคลิกภาพที่ตรงๆ มีอะไรก็พูดตรงๆ จึงมีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า เนื่องจากหัวหน้าอาจจะชอบคนที่เข้าไปสู่หูกเค้ามากกว่าหรือชอบคนที่เข้าไปสอพอพูดจาประจบประแจงมากกว่าพี่เลยไม่เคยได้ขั้นได้ตำแหน่ง ตามที่เราได้คาดหวัง

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ที่จะใช้ความเป็นตัวของตัวเองที่สามารถเข้าได้กับทุกคน เลยไม่มีใครแอนตี้ที่ เพราะพี่มีความซื่อ ความตรง และที่สำคัญความที่เรานี้ไม่มีผิดไม่มีภัยกับใคร ไม่เคยมองใครในแง่ลบส่วนใหญ่เรามองโลกในแง่ดี

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี เพราะเราเป็นคนซื่อๆตรงๆ ไม่คิดร้ายกับใคร สอดคล้องกับอ้อมมี (นามสมมุติ) ที่กล่าวว่า “ถ้าเราเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง หรือผู้ชาย เค้าก็อย่างร่วมงานกับคนดีมีความสามารถกันทั้งนั้นแหละ

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

เรารู้สึกว่าพวกมนุษย์ย่า มนุษย์ยาย เค้ามองเราแปลกๆ นึกออกมั๊ยว่าสังคมชนบท พอเวลาจัดงานอะไร มันจะมีศาลากลางหมู่บ้าน ทุกคนที่ว่างจะมารวมตัวช่วยกันคนละนิดคนละหน่อย แล้วพอเวลาเราไป เราก็ใส่กางเกงแต่งตัวปกติของเราแต่ไม่ปกติของคนอื่น เราก็จะเจอสายตาที่ไม่ค่อยจะสบอารมณ์เท่าไร แต่เราก็ไม่สนใจนะ เราไม่ได้ทำอะไรให้ใครเดือดร้อน พี่ว่าสังคมไม่ส่งผลกระทบต่ออะไรกับชีวิตพี่

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

คือว่าปีๆหนึ่งจะมีการไปศึกษาอบรมหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ทางด้านฝ่ายบุคคล หรือทางด้านหัวหน้า เค้ามีความเป็นธรรมชาติให้ความยุติธรรมกับทุกคนนะ ขวัญและกำลังใจของพี่อยู่ตรงนี้ ตรงที่ไม่มีการแข่งขันหรือเลือกที่รักมักที่ชัง จึงทำให้พี่มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่ง

ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มความเข้าใจกันและได้เอื้อเฟื้อช่วยเหลือในงาน และก็ในเรื่องส่วนตัวด้านมิตรภาพ ในสังคมการทำงาน มันก็ทำให้เรามีความสุขในการทำงานดี

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเท่าไร แต่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้า

ความสุขในการทำงาน

ทุกวันนี้มีความสุขดี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แค่นี้ก็พอแล้ว สำหรับการ ทำงาน

5.ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศ สภาวะภายในองค์การ

ต้องการให้ฝ่ายบุคคลและหัวหน้าผู้บังคับบัญชาวางตัวตรงๆ ให้ความเท่าเทียมกันทุกเพศทุกวัย ไม่ใช่ ความคิดเห็นส่วนตัวเป็นหลัก

2. มินนี่ (นามสมมุติ)

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน

คนทุกคน คือคน มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันออกไป ถ้าเราได้ทำงานในหน้าที่เราให้ดีที่สุดแล้ว เชื่อเถอะว่าหัวหน้าเค้าต้องเห็นว่าใครทำงาน ใครไม่ทำงาน และเห็นผลของงานสำคัญกว่าสิ่งอื่นใด

ด้านการรับเข้าทำงาน

ผู้บังคับบัญชาเข้าก็ไม่มีปฏิกิริยาที่จะรังเกียจเรานะ มีแต่เค้าจะรีบบีบ เพราะพี่จะสามารถทำงานได้ มากกว่าผู้หญิงทั่วไป สามารถทำได้ทั้งงานของผู้หญิง และ ผู้ชาย

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

พี่เคยทำงานเอกชนมีผลต่อการจ่ายเงิน เพราะเค้ามองว่าเราได้เยอะกว่าคนอื่น แต่ถ้าในหน่วยงานราชการไม่มีผลเพราะเราจะได้ตามเงื่อนไขตามที่รัฐกำหนด ในมุมมองของพี่นะ การจ่ายค่าตอบแทนมันไม่เกี่ยวกับเพศนะ มันเกี่ยวกับผลงานมากกว่าเพราะพี่ทำเยอะ เยอะกว่าคนอื่นๆ ใช้แรงงานเหมือนผู้ชาย มันเลยทำให้เจ้านายเค้าจะชอบเราเพราะเราขยันมากกว่า ไม่เกี่ยวกับเพศคะ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พี่จะไม่ยอมให้ใครเอาเปรียบ เพราะเราทำงานเพื่อสิ่งนี้ เราจะต้องไม่ยอม เราต้องทวงคืนศักดิ์ศรีและความเป็นธรรมของเราคืนมา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

ใครๆก็รู้นะว่าส่วนมากผู้ชายจะไม่ค่อยชอบทอม ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไม อาจเป็นเพราะผู้ชายมองว่าทอมชอบแข็งขืนค้ำมั่ง ในช่วงแรกๆที่พี่ยังไม่สนิทกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะไม่รับน้องนิดหน่อย แบบว่า พอเวลาเดินผ่านก็จะได้ยินเสียงกระซิบกระซาบว่า อีทอมมาแล้ว แต่พอทำงานได้สักพัก การทำงานเราต้องมีการ Connect กับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานอื่นๆ พอพวกเขาได้พูดคุยกับเรา ได้ทำงานร่วมกัน ได้รู้จักกันมากขึ้น มันกลายเป็นว่าเราสนิทกันมากขึ้นและไม่มีใครที่มาเหยียดในความแตกต่างทางเพศภาวะของเราเลย

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อเราผ่านช่วงเวลาที่โหดร้ายในช่วงเวลาแรกๆที่เข้าไปทำงานได้แล้ว ทุกอย่างก็ลงตัว แลยังรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานทุกคน มองข้ามจุด จุดนี้ไป แถมสนิทกันมากขึ้นอีกด้วย

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

คือตอนที่พี่อยู่กะพ่อแม่ พี่ไม่ได้เป็นแบบนี้ พี่ก็เป็นผู้หญิงทั่วไป พี่มาเป็นแบบนี้ตอนที่พี่เสียพวกเค้าไปแล้ว และพี่ต้องใช้ชีวิตอยู่คนเดียว พี่เลยบอกตัวเองว่าเราต้องแข็งแกร่งและอีกอย่างในใจลึกๆพี่ก็ไม่ชอบความเป็นผู้หญิงที่ต้องมานั่งแต่งตัว แต่งหน้า ทาปาก หลังจากที่เสียพวกท่านไป พี่ก็เปลี่ยนแปลงตัวเองตามที่เราต้องการ ถามว่าญาติพี่น้องว่ามั๊ย ก็ไม่เห็นมีใครว่าอะไรนะ หรือว่า ว่าแต่เราไม่รู้ ฮ่า ฮ่า

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ส่วนด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมันส่งผลกระทบในช่วงแรกๆที่พี่ยังมีประสบการณ์น้อยอยู่ แต่พอเราเจออะไรมาหลายอย่างเราก็รู้สึกที่ทุกคนคือครูไม่ว่าจะมารูปแบบไหน ไม่ว่าจะร้ายหรือดีพอเราได้รู้จักเราให้ใจเค้า เค้าก็จะให้ใจเรากลับมาเช่นกัน เราต้องมองโลกในแง่บวก แล้วเราจะมีพลังบวกกลับคืนมา

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อนร่วมงาน กับหัวหน้านี้และ เป็นส่วนสำคัญ เพราะองค์ประกอบ2อย่างนี้มันจะเป็นตัวชี้ขาดในเรื่องของความรู้สึกว่าเราอย่างจะมาทำงานหรือไม่อยากมาทำงาน การที่เราทำงานอยู่ที่เดิม จาก1 ปี เป็น 2 3 4 ปี มันเป็นเรื่องธรรมดาที่จะให้เราารู้สึกรักและผูกพันกับสถานที่ เพราะสถานที่นี้ทำให้เรามีความสุขและความทรงจำดีๆ

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ในด้านการทำงานของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แรกๆอาจจะไม่ชอบกันบ้างแต่พอเราได้รู้จัก ได้ทำงานร่วมกัน ไม่เคยมีใครมามีปัญหาอะไรกับพี่เลยนะ ถือว่าดีมากด้วยซ้ำ

ความสุขในการทำงาน

ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเพราะที่เป็นคนคิดบวก ประมาณว่าน่าสงสารคนพวกนั้นเนอะ คนพวกนั้นน่าจะไม่มีความสุข ที่มันเกียจเราบ้าง หมั่นไส้เราบ้าง คนพวกนั้นน่าจะไม่มีความสุข ชีวิตพวกเค้าน่าสงสาร เราก็เลยให้มีความสุข ให้พวกเค้าอิฉาไป

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

อยากให้ฝ่ายบุคคลพิจารณาตามความเหมาะสม แต่แบบว่า คือเรารู้สึกว่าการทำงานของเราเหมาะสมกับอีกตำแหน่งหนึ่งมากกว่า และอยากให้ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญเป็นธรรม และโปร่งใส ให้เป็นไปตามระบบ และเป็นธรรม

3. แม็คซิม (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2 .สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในสถานที่ทำงาน

หัวหน้าให้ความสำคัญเป็นธรรม คือ ไม่มีความลำเอียง ไม่มีการลงรายละเอียดว่าใครเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือเพศทางเลือก แต่จะดูที่พฤติกรรม ผลงาน และการทำงานของแต่ละคน มากกว่าและฝ่ายบุคคลก็จะยึดการประเมินของหัวหน้าแต่ละฝ่ายเป็นหลัก

ด้านการรับเข้าทำงาน

ในฐานะที่เราเป็นหัวหน้า ซึ่งเราก็เคยเป็นลูกน้องมาก่อน เราเคยได้รับโอกาสให้พิสูจน์ตัวเองมาแล้ว ตอนนี้เราเป็นหัวหน้าเราก็จะไม่ปิดกั้นคนที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพเด็ดขาด เพราะเราคิดเสมอว่าทุกคนเลือกเกิดไม่ได้ แต่ทุกคนเลือกที่จะทำได้ ในความคิดส่วนตัวไม่มีปัญหากับการเข้าไปสมัครงานหรือรับพนักงานเข้าทำงาน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ปัจจุบันโลกเราก้าวไกลไปมากแล้ว คนที่ยังมานั่งตัดสินคนด้วยเหตุผลที่ไร้สาระแบบนี้ ไม่สมควรอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารเลยนะ เพราะสมัยนี้เค้าวัดกันที่ผลงาน ไม่ใช่รสนิยม หรือค่านิยมส่วนตัว

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่ควรแบ่งแยกว่าจะให้ใครได้รับการอบรม แต่ควรจมองจากตัวเรื่องหรือหัวข้อในแต่ละครั้งแล้วพิจารณาจาก หน้าความรับผิดชอบของแต่ละคนว่าเข้าข่ายกับพนักงานคนไหน ใครต้องไป ไปแล้วนำมาต่อยอดให้กับหน่วยงานได้มัย ประมาณนี้มากกว่า

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นแก่ตัว ไม่ควรใช้รสนิยมส่วนตัวของตัวเองเป็นหลัก ควรดูที่ประสิทธิภาพของงานมากกว่า และยังเชื่อว่าสังคมไทยปัจจุบันเปิดกว้างมากพอ สำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีเพศตรงกับเพศสภาพกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพ

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ทัศนคติที่เข้ามาในองค์กรนี้ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ให้ความเข้าใจ และนับถือเราในฐานะเราผู้บังคับบัญชา ทุกคนยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามหน้าที่อย่างดี การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี และได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก ทุกคนให้เกียรติซึ่งกันละกัน

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ

เดี๋ยวนี้สังคมยอมรับเพศที่สามมากขึ้น ไม่มีใครมองเราในทางลบ แบบสมัยเรียน เราก็รู้สึกว่าเป็นเพื่อนๆ อยากร่วมงานกลุ่มกับเรา เพราะเรามีความสามารถ กล้าที่จะแสดงออกมากกว่าคนอื่น นี้และ ต่อให้เราจะเป็นเพศไหน ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ ก็มีแต่คนอยากคบหาสมาคมด้วยทั้งนั้นแหละ

มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

พ่อ แม่ทุกคนยอมรับลูกดั่งดวงใจอยู่ ต่อให้ลูกจะเป็นอย่างไรยังรัก ส่วนตัวพี่ ที่เป็นแบบนี้มาตั้งแต่จำความได้ และที่บ้านพี่ก็ไม่เคยว่าอะไรนะ ถามว่าสนับสนุนมั้ย ก็ไม่เชิงสนับสนุน แต่ก็ไม่ได้ห้าม พอนึกออกมัย และเมื่อเราเป็นแบบนี้มาตั้งแต่เด็ก ชาวบ้านชาวช่องเค้าก็รู้มาตั้งแต่เริ่มแล้วไง ก็ไม่เห็นมีใครว่าอะไรนะ

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

พี่ว่า พี่ได้รับความเป็นธรรมนะ ไม่ว่าจะป็นหัวหน้า หรือลูกน้อง ทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เมื่อเรามีหัวหน้าที่ดี ลูกน้องที่ดี ขวัญและกำลังใจในการทำงานเราก็จะดีตามไปด้วย

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

คือถ้าจะถามหาความรักแบบจริงจัง คงหาไม่เจอ แต่ถ้าถามถึงความรู้สึกดีๆ ที่มีต่อกันก็มีนะ การที่เราจะรัก หรือผูกพันต่อองค์กรพี่คิดว่ามันขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชามากกว่านะ พี่รู้สึกว่เค้ามีส่วนอย่างมากกับความรู้สึกที่จะทำให้รัก หรือไม่รัก องค์กร

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

คือผู้บังคับบัญชาที่เค้าวโศครณะ เค้าวพิจารณาจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เค้าวมีการบริหารงานแบบพี่น้อง ตัดขาดอะไร ตรงไหนให้บอก เมื่อสถานการณ์ในการทำงานไม่ตึงเครียด ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือปัญหาเกี่ยวกับลูกน้องก็มันก็น้อยลง พี่คิดว่าน่าจะเป็นเช่นนี้ นอกนั้นทุกอย่างก็ปกติดีไม่มีปัญหาอะไร

ความสุขในการทำงาน

ทุกที่ ทุกหน่วยงาน เราย่อมมีความสุขและความทุกข์ ปนๆกันไป แต่สิ่งที่ทำให้พี่เกิดทุกข์มันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ หรือความที่เราแตกต่างกันไปจากคนปกติทั่วไป แต่สิ่งที่ทำให้เราเกิดทุกข์มักมาจากการกระทำ คำพูด และอะไรอีกหลายๆอย่างมากกว่าแค่เราคิดดี ทำดี มองข้ามในสิ่งที่คิดแล้วเป็นทุกข์ แค่นี้เราก็มีความสุขแล้ว

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

อยากเสนอต่อฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานทุกหน่วยงานเลย อยากให้ยึดหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณค่าของมนุษย์

4. แพรวพราว (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะในสถานที่ทำงาน

หัวหน้าให้ความเป็นธรรม คือ ไม่มีความลำเอียง ไม่มีการลงรายละเอียดยว่าใครเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือเพศทางเลือก แต่จะดูที่พฤติกรรม ผลงาน และการทำงานของแต่ละคน มากกว่าและฝ่ายบุคคลก็จะยึดการประเมินของหัวหน้าแต่ละฝ่ายเป็นหลัก

ด้านการรับเข้าทำงาน

เคยมีประสบการณ์แยกจากเหตุการณ์ที่เข้าไปถึงรอบสัมภาษณ์ เพราะงานแรกเป็นงานเกี่ยวกับคุมครองเด็กและสตรีที่ถูกทารุณกรรมและความรุนแรงในครอบครัว คือเนื่องจากภายนอกเราเป็นผู้ชาย แต่เราก็แจ้งนะว่าเราไม่มีปัญหาทางการทำงาน ไม่ว่าจะเป็เด็กหรือผู้หญิง และเราก็แจ้งคณะกรรมการตรงๆเลย ว่าเราเป็นเพศที่สาม แต่เราก็ไม่ได้แสดงออกเยอะนะ ก็ยังพูดครับ แต่ก็เค้าก็ยังกังวลแหละว่าเราจะทำได้มั้ย ต่อให้คุณเป็นเพศที่สามแต่งงานบางอย่างด้วยกายภาพทางเพศมันก็ไม่ได้ เราก็เข้าใจอยู่นะ เราเลยไปสอบอีกที่หนึ่ง อีกตำแหน่งหนึ่ง และเราก็สอบติด เราก็เหมือนเดิม แสดงออกให้รู้ไปเลยว่าเราเป็นเพศที่สามนะ แต่ที่นี้ไม่มีปัญหาอะไรเลย ดีมากเสียด้วย

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

มันมีโครงการอบรมบุคลิกภาพ แล้วหัวหน้าเค้าส่งเราไป คือเราดีใจมาก ที่หัวหน้าให้ความสำคัญกับเรา ซึ่งในขณะที่เราก็คือเป็นคนที่สามเค้ายังเลือกเราไป คือเราดีใจสุดๆไปเลย

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

อยากให้ดูกันที่ความสามารถก่อนพฤติกรรมหรือการแสดงออกของแต่ละบุคคล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

โชคดีมากเลยที่เพื่อนร่วมงานที่มีเพศที่สามด้วยกัน ก็ทำให้รู้สึกดีหน่อย เราารู้สึกสบายใจและแสดงออกได้เต็มที่ แต่พออยู่ต่อหน้าผู้บังคับบัญชาถึงเราจะรู้ว่าเค้าไม่ได้รังเกียจเรา แต่เราก็ต้องรู้จักสมาคารวะกาลเทศะ เราต้องมีมารยาท รู้จักการวางตัวแล้วผู้ใหญ่เค้าก็ไม่มาว่าเราหลอก

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เราโชคดีที่มีเพื่อนประเภทเดียวกับเราทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน และมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่เอาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวมาปนกัน

3.ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

คนในครอบครัวเราเค้าไม่โอเค เนื่องด้วยในขอบเขตของศาสนา ศาสนามันมีข้อจำกัด พอเราอยู่ในความครัวเราก็จะเป็นเพศตามสภาพ เพื่อไม่ให้ พ่อแม่เดือดร้อน หรือ อับอาย แต่เราก็คิดว่าพ่อแม่เราดูอองนะว่าเราเป็นอย่างไร แต่เนื่องด้วยเราไม่ค่อยได้กลับบ้านบ่อย เลยไม่มีผลกระทบกับสภาพจิตใจเท่าไร

4.ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

โชคดีที่ได้เพื่อนร่วมงานที่ดี และหัวหน้าที่เข้าใจ ทุกคนต่างยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เราชรักองค์กรนี้ รักเพื่อนๆที่นี่ทุกคน

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

Happy มากนะตอนนี้ เพราะเพื่อนร่วมงานคือดีมาก และหัวหน้าก็ดีด้วย มันเลยทำให้เรารู้สึกรัก และผูกพันกัน มากกว่า

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดีมาก แต่ถ้าเราอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใช่หัวหน้าหรือที่มีตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้า หรือคนที่เราไม่คุ้นชิน เราก็คือต้องเป็นอีกแบบหนึ่ง เราจะต้องเป็นอีกเพศหนึ่ง เราจะต้องพูดครับ เราจะ

ตั้งตั้งไม่ได้ เราต้องรู้จักกาลเทศะ ว่าต้องแสดงออกแบบไหน กับคนคนนี้ เพราะผู้ใหญ่แต่ละคนไม่เหมือนกัน เราก็จะอยู่อย่างชนิดหนึ่ง

ความสุขในการทำงาน

เนื่องจากที่ทำงานเราส่วนมากจะเป็นผู้ชาย ผู้ชายแบบมีครอบครัว มันเลยทำให้พวกเค้ามองเราในมุมที่อ่อนโยน น่าทะนุถนอม เหมือนเป็นผู้หญิง คนหนึ่ง ทำให้เรา happy กับการทำงานมาก

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์การ

อยากให้กลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะมีการวางตัวให้เหมาะสม รู้จักเวลา สถานที่ มีมารยาททางสังคม และใช้ศักยภาพในตัวเองที่มีออกมาใช้กับงานให้เต็มที่

5. มาตาม (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะในสถานที่ทำงาน

ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่ได้มีการแบ่งแยกกว่าใครเป็นอย่างไร มันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนมากกว่า

ด้านการรับเข้าทำงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่มีผลกระทบอะไรนะ เพราะตอนสมัครพี่มีสภาพเป็นผู้หญิงทั่วไป แต่อยู่ๆไปผู้บังคับบัญชาคงเห็นแหละ ว่าพี่มีความกระตือรือร้น ไม่เรียบร้อยเหมือนผู้หญิงทั่วไป มีความหัวานิดๆ แต่ก็ไม่มีผลกระทบอะไรนะ

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

พี่ไม่เคยได้พิจารณาพิเศษอะไรใครเข้าหรือ เพราะหัวหน้าเค้าไม่ชอบพี่ แต่พี่ไม่สนใจหรอก เราไม่ได้คนอื่นเค้าก็ได้ไป แต่เค้าไม่มีสิทธิที่จะตัดเงินเดือนเรา ทุกวันนี้เรามีนงานทำก็ดีเท่าไรแล้ว หัวหน้าเดียวเค้าก็ย้ายไป เราก็อดทนเอาหน่อย อย่าไปมีปัญหากับเค้าเลย เรากับเค้ามันสู้กันไม่ได้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

ทุกที่แหละนินทาหลังหลังกันทุกที่แหละ คนนั้นทำงานมาก คนนี้ทำงานน้อย คนนี้เอาเปรียบคนนั้น คนนั้นเอาเปรียบคนนี้ เป็นธรรมดาของสังคมการทำงาน ไม่ว่าจะเพศไหนก็โดนเหมือนกันหมด

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมให้การยอมรับนะ แต่ว่าจะให้ทุกคนยอมรับเรา ชอบเรา หมดทุกคน มันเป็นไปได้อยู่แล้ว บางคนที่หน้าก็ยิ้มให้ พอกลับหลังก็นินทา แต่เราก็ปิดหูปิดตาไป เรามีหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบ เราก็ทำหน้าที่ที่เราให้ดีที่สุด ไม่ให้ใครมาว่าเราในเรื่องงานได้ ก็พอแล้ว

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

ไม่ว่าจะเป็น พ่อ แม่ พี่ น้อง หรือใครก็ได้ในครอบครัว คือคนที่เราเรียกเค้าว่าครอบครัวเดียวกัน ขอแค่ให้ทุกคน ชยันท่ามาหากินแบบสุจริต ไม่ซี้เกียจ ไม่หาเรื่องความเดือดร้อนมาให้คนที่บ้านก็พอแล้ว จะเป็นเพศไหนก็สุดแท้

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

พี่ว่าก็ดีนะ เพราะที่คิดว่าดีเท่าไรแล้วที่เรามีงานทำ แค่มมีงานทำก็มีความสุขแล้ว ถ้ามว่าทุกคนดีกับพี่มั๊ย พี่ว่าก็ดีนะ มีอะไรก็พูดคุย ถามกันได้ทุกเรื่อง ไม่เห็นมีใครมีอาการว่าไม่ชอบพี่นะ หรือว่าพี่ไม่สนใจก็ไมรู้

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

คนเราทำงานมานานกว่า20ปี ทำอยู่ที่เดิม ไม่เคยเปลี่ยน มันมีความคุ้นชินกับสถานที่ มันทำให้เรารู้สึกเหมือนเวลามาทำงานก็เหมือนเรามาอยู่บ้านอีกหลังเหมือนกัน

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ก็ดีนะ การทำงานร่วมมันก็มีทั้งคนชอบและไม่ชอบ คนในห้องไม่รัก คนอื่นรักเยอะเยอะไป การทำงานก็ต้องมีแบบนี้ทุกที่แหละ เพื่อนร่วมงานก็มีที่ชอบเราและไม่ชอบเราแต่ก็เราเป็นคนแบบนี้ไง พี่เป็นคนปากดี พูดตรงๆ ไม่ค่อยมีใครมาชอบพี่หรอก ทำงานร่วมกันแก่งแย่งยิ่งดีชิงเด่นกันเป็นเรื่องธรรมดา ส่วนหัวหน้าเค้าจะไม่ชอบพี่ พี่ก็ไม่สนใจหรอก พี่ยึดงานของพี่เป็นหลัก ทำงานของเราออกมาให้ดีที่สุด ใครก็จะมาว่าเราไม่ได้

ความสุขในการทำงาน

เราเป็นคนทำงาน เรามีงานทำเราก็มีความสุขแล้ว

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

อย่าให้หัวหน้ามีความยุติธรรม ไม่เอาความคิดตัวเองเป็นให้ อยากให้พิจารณาคนที่ประสิทธิภาพการทำงาน

6. ออมมี (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงาน

ทุกคนคือทรัพยากรขององค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ทุกคนมีค่าความเป็นมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่เท่าเทียมกัน

ด้านการรับเข้าทำงาน

พี่ไม่แสดงออก แต่พี่คิดว่าเขาน่าจะรู้จัก ทำทาง การเดิน คำพูด ของเรา

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ถ้าในมุมมองของพี่ ไม่ควรจะมีใครได้รับมากกว่าหรือน้อยกว่า ความเห็นใจ หรือสิทธิพิเศษ เพียงเพราะการยกเอาเพศสภาพมาเป็นข้ออ้าง การพิจารณาให้ค่าตอบแทน ควรพิจารณาจากผลของงาน และให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

คือทุกคนต้องได้ความเท่าเทียมกัน มองเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาอบรม ไม่ใช่มาแบ่งแยกชนชั้น จากความรู้สึกตัวเอง

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชาควรดูจากศักยภาพของลูกน้องเป็นหลัก ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

เรามีการทำงานเป็นทีม ทำให้เราได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น แต่คนเราทุกคน ถ้าเราเป็นคนดีไม่ว่าจะเป็นเพศไหน ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ เราจะทำงานตำแหน่งไหนกับใครเราก็มีความสุข เพราะทุกคนเค้าก็อยากร่วมงานกับคนที่มีความรับผิดชอบทั้งนั้นแหละ

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

ถ้าเราเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง หรือ ผู้ชาย เค้าก็อยากร่วมงานกับคนที่มีความสามารถกันทั้งนั้นแหละ

การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับฯ

พี่ยึดหลักคนดี มีความสามารถ และได้อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติตัวที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้ฟังว่า พี่มองทุกคนเป็นทรัพยากรขององค์กร ทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน เท่าเทียมกันทุกคน และพี่ก็จะไม่สร้างระยะห่างจนเกินไป จนทำให้ลูกน้องไม่กล้าเข้าหา แต่ก็จะไม่สนิทจนเกินไป เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ถึงการวางตัวและให้ทุกคนได้เรียนรู้ถึงวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของเรา เพราะเรามองว่าทุกคนมีสิทธิที่จะก้าวไปเป็นใหญ่เป็นโต เราจึงจะเป็นต้นแบบที่ดีให้เค้าเห็นเป็นแบบอย่าง เราจะไม่บอกเค้าตลอดว่าอะไรดีก็เอาไปเป็นแบบอย่าง อะไรที่ไม่ดีก็เอาไว้เตือนสติ เพื่อวันที่เรามีลูกน้องเรา

จะได้ไม่ทำพฤติกรรมแบบนี้กับลูกน้องของเรา เราใช้ความจริงใจและหวังดีให้กับลูกน้องทุกคน เชื่อพี่เถอะ ถ้าเราให้ใจเค้า เค้าต้องให้ใจเรากลับคืนมา

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ

สังคมไทย พี่ว่าดีกว่าในหลายๆประเทศ มีการเปิดกว้าง เปิดโอกาส แต่ก็ต้องยอมรับว่าขนบธรรมเนียม ประเพณี พื้นฐาน การสั่งสอน การถูกเลี้ยงดู สังคมที่เติบโตมาย่อมแตกต่างกัน จึงทำให้คนเรามีความคิดที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว ก็ยังจะต้องมีกลุ่มคนบางกลุ่ม ที่เปิดโอกาส แต่ไม่เปิดใจ ที่ไม่เปิดใจอย่าง 100% เต็มก็ยังมีอยู่ แต่ก็ยังดีที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเรายังให้ออกาศคนกลุ่มนี้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

คำว่าครอบครัวต้องมีการใช้ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว เป็นตัวในการแก้ไขปัญหาความแตกต่าง หรือความผิดเพี้ยนของคนในครอบครัว การที่เราเป็นแบบนี้ ทำให้ พ่อ แม่ เป็นห่วงเรามากกว่าเดิม เป็นห่วงว่า จะเข้าสังคมกับเพื่อนอย่างไร จะทำงานอย่างไร และเราจะต้องใช้ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความรักใคร่กลมเกลียวกันของคนในครอบครัวเป็นที่ตั้ง ถ้าคนในครอบครัวรักกัน มันจะเป็นพลังและกำลังใจให้กับกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพจะมีกำลังใจที่จะดำเนินชีวิตภายนอกต่อไป

4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

คือในสายงานมีการบริหารงานแบบเป็นทีม ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันภายในทีม และทำให้มีการแข่งขันกันภายในหน่วยงาน และในการแข่งขันกันนั้น จะทำให้เราได้รับรู้ถึงข้อผิดพลาดของตัวเองและข้อผิดพลาดของผู้อื่น ตัวเราเองเราจะไม่ทราบถึงข้อผิดพลาดของตัวเองหรือ เพื่อนร่วมงานก็เช่นกัน ดังนั้นทุกครั้งที่มีการแบ่งปันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มันจะกลายเป็นว่าเราจะรักกันมากขึ้น นี่อาจเป็นเทคนิคในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในการที่จะทำให้ลูกน้องรักกัน

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

คนเราทุกคนถ้าได้ใช้ช่วงชีวิตหนึ่งอยู่ในสถานที่ที่หนึ่งสักระยะ ไม่ว่าจะสั้น จะยาว ทุกคนล้วนแล้วต้องมีความทรงจำไม่ว่าจะด้านลบ หรือด้านบวกกันทั้งนั้น ส่วนที่ พี่จะเลือกจดจำในสิ่งที่จำแล้วยิ้มได้ จำแล้วมีความสุข

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

เราสมควรใช้ผลของงานเป็นตัวพิสูจน์ ในการสร้างคุณค่าของเราและยังสามารถทำให้ทุกคนเห็น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ก็ตาม ถ้าเราได้แสดงถึงศักยภาพในตัวที่เรามีให้ทุกคนเห็นแล้วเชื่อเถอะว่าทุกคนต้องยอมรับ เพราะเราใช้ผลงานเป็นหลัก

ความสุขในการทำงาน

ก็อย่างที่บอกน่ะ พี่เป็นคนทำงาน พี่จะพิสูจน์ตัวพี่ให้ทุกคนยอมรับด้วยผลของงาน และทุกครั้ง พี่ทำงาน พี่ก็จะมีความสุขทุกครั้ง เพราะพี่คิดว่าอย่างน้อยวันนี้เราก็มึงงานให้ทำ เราได้ทำประโยชน์ต่อประเทศชาติแล้ว และเราก็ได้ทำหน้าที่ของเราได้เต็มที่แล้ว

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

อยากเสนอแนะเรื่องการปลูกฝังค่านิยมให้กับเด็กรุ่นหลังเรียนรู้ถึงการวางตัว ความเหมาะสม กาลเทศะ ไม่ว่าจะเป็นเพศอะไร ถ้ามีมารยาทไม่เสพติดความกล้าแบบผิด สังคมไทยก็ให้โอกาสทุกเพศ เท่ากันอยู่แล้ว

7. สมรภัช (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในสถานที่ทำงาน

ที่บอกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และส่งผลกระทบต่อการทำงาน เลื่อนตำแหน่ง และความสุขในการทำงาน เพียงเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ชอบที่เราเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพ และมีพฤติกรรมที่ผิดเพี้ยน

ตอนแรกคิดว่าไม่มีผลกระทบ เพราะสามารถเข้าไปทำงานรับตำแหน่งด้วยความสามารถของตัวเอง และทางกฎหมายก็ได้กำหนดว่าห้ามรับเพศที่สามเข้างาน แต่วันแรกที่เรเข้าไปทำงาน เราก็แต่งตัวตรงตามเพศนะ เลยไม่เกิดปัญหา แต่พอทำงานไปได้สักระยะ เราอยากแสดงตัวตนของเรา เราเลยไว้ผมยาวแล้วแต่งหญิงมาทำงาน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดเรื่องวุ่นวาย เพราะผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับการแต่งกายและพฤติกรรมของเราที่เปลี่ยนไป แต่เราคิดว่า เราจะแต่งตัวหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปขนาดไหน แต่ก็ไม่ได้ทำอะไรผิดกฎหมาย และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลงานของเราซะหน่อย ดังนั้นเราจึงมีสิทธิและเสรีธรรมนี้มันไม่ควรมาคิดกันเพียงเพราะเราเป็นเพศที่สามมั๊ยคะ

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

มันเป็นอะไรที่เลวร้ายมาก เพียงแค่เราเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสถานะในสถานที่ทำงาน มันส่งผลให้เราดูเป็นตัวประหลาด หรือตัวชวยของผู้บังคับบัญชาเลย อย่าพูดถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนเลย ถ้าตอนนี้เค้าไล่เรออกได้ เค้าไล่เรออกไปแล้ว รู้สึกแย่มากๆที่มีผู้บังคับบัญชาแบบนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มตัวอย่าง

วันๆหนึ่ง เจอแต่คำพูดที่เสียดสี อย่างเช่น จะเรียกเรา แต่ไม่เรียกชื่อเรา ชอบตั้งชื่อให้เราใหม่ เรียกเรา ตูตตู บ้างละ สมหญิง บ้างละ บางทีเราก็อยากจะถามนะ ว่าเป็นอะไรกันมากมาย

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ก็รู้ว่าเพื่อนร่วมงานคนไหนชอบ หรือไม่ชอบเรา เราก็ได้แค่ข่มใจ สงบ สะกดคำพูดของเราไว้ในใจ พยายามมองข้ามและต้องผ่านมันไปให้ได้ เราไม่จำเป็นต้องเอาใจคนอื่น แต่เราต้องชนะใจตัวเองให้ได้ เราต้องชนะกับความคิดด้านลบของเราให้ได้ แค่นี้เราก็คงทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะเราได้ทำงานในงานที่เรารัก

3.ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

สังคมที่ให้การยอมรับนะ คือ บางคนก็รับได้ บางคนก็ยอมรับเพราะความสารมมากในตัวเรา บางคนก็ไม่ยอมรับ คอยมอง คอยพูดจาไม่ดี นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสังคมที่เปิดกว้างแต่ไม่เปิดใจดังกล่าวของ

4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสถานะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ถามว่าอยากทำงานที่นี้ต่อไปมั๊ย บอกเลยว่าไม่อยาก แต่พอคิดถึงตอนที่เรากำลังขยันอ่านหนังสือ ต่อสู้กับหลายๆอย่าง จนกว่าจะได้มาบรรจุ มันยากนะ เราเลยไม่ยอมแพ้ง่ายๆเราจะสู้ต่อไปเราไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้ใครมาให้กำลังใจเรา แต่เราต้องให้ความสำคัญกับตัวเราเอง เราต้องให้กำลังใจตัวเองก็พอแล้ว

ความรักและความผูกพันต่อองค์กรและ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวเรานะไม่เคยคิดที่จะมีปัญหาเกี่ยวกับใครนะ แต่ก็เหมือนกับที่บอกไปตั้งแต่แรกว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวเรือใหญ่เค้าไม่ชอบเรา เค้ารับไม่ได้ที่เราเป็นแบบนี้ และมันก็เป็นเรื่องธรรมดาตามากเลยที่จะมีลูกสมุนเค้าที่คอยพูดจาเสียดสี ล้อเลียน และกล่าวหาว่าประพฤติตัวไม่เหมาะสม มันเลยทำให้เราไม่โอเคกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคนและผู้บังคับบัญชา

ความสุขในการทำงาน

เรามีความสุขในการทำงานของเรา ในหน้าที่ที่เราได้รับผิดชอบ เพราะมันเป็นอาชีพที่เรารัก

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศ

สภาวะภายในองค์กร

อยากจะวอนขอผู้บังคับบัญชาระดับสูง หรือต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาเปิดกว้าง ด้านสิทธิส่วนบุคคล เพราะเรื่องการแต่งกายไม่ควรปิดกั้น การแต่งกายไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง และไม่ได้ทำอะไรเสียหาย

8. อัม (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน

ส่วนมากฝ่ายบุคคลจะพิจารณาจากผลงานของเรา และผลงานของเราก็มาจากการประเมินของหัวหน้างาน พี่ว่าเราจะได้รับความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม มันขึ้นอยู่กับหัวหน้างานเรามากกว่า เพราะฝ่ายบุคคลเค้าจะพิจารณาจากการประเมินผลงานที่หัวหน้าเราส่งไปนั่นแหละ

ด้านการรับเข้าทำงาน

ผู้บังคับบัญชามองคนทุกคนคือทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน คนๆคนหนึ่ง มีความเท่าเทียมกันเสมอ

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

คนที่แบ่งแยกเพศควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองในการมองคน มองโลก มองทุกสิ่งทุกอย่างใหม่ ไม่เช่นนั้นเราจะถูกยึดติดกับกรอบความคิด วัฒนธรรม ที่มันกดเราอยู่

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หัวหน้าจะต้องเน้นว่าใครรับผิดชอบเรื่องไหน แล้วในแต่ละครั้งที่มีโครงการมามันตรงกับเรื่องที่เรารับผิดชอบมากที่สุด และประเด็นสำคัญถ้าส่งไปแล้วจะต้องกลับมาทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด คนนั้นถึงจะได้รับคัดเลือก ไม่ควรเอาเรื่องเพศมาตัดสินว่าใครควรได้รับการพัฒนาหรือใครไม่ควรได้รับการพัฒนา

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

เนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่เค้าให้ความสำคัญกับทุกคน เค้าจะเน้นเรื่องของ ผลของงานมากกว่า วัดกันตรงตัวชีวิต การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงไม่มีผลอะไร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

ในช่วงที่เข้ามาแรกๆมันโหดร้ายมาก มีมนุษย์ป่า หลายคนที่มีมองเราแบบจะทำงานได้หรือ เนื่องด้วยสภาพเราเป็นชายเรียบบริ้อย ไม่ค่อยพูด แล้วเหมือนจะไม่เก่ง เลยยิ่งทำให้เจ้าถิ่น เจ้าเก่า เค้ายิ่งข่มเรา แต่เราก็สู้ นะ สู้กันที่ผลงาน จนตอนนี้เราอยู่กันอย่างสงบสุข เพราะการทำงานเราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ เรายังคงต้องพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือกันในบางเรื่อง

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อเราผ่านช่วงเวลาทีโหดร้ายในช่วงเวลาแรกๆที่เข้าไปทำงานได้แล้ว ทุกอย่างก็ลงตัว แลยังรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานทุกคน มองข้ามจุด จุดนี้ไป แกลมสนิทกันมากขึ้นอีกด้วย

3.ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

ครอบครัวไม่มีปัญหา เราใช้ความเข้าใจ เห็นอก เห็นใจกันในครอบครัว คนเป็นพ่อเป็นแม่ เค้าย้อแค่มิให้เราไปสร้างความเดือดร้อนให้ใคร แล้วใครอย่ามารังแก เอาเปรียบเราก็อ ในส่วนของครอบครัวที่ ไม่มีปัญหา

4.ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

แรกๆอาจมีปัญหาที่ไม่เข้าใจ หรือ เราอาจจะอคติกับมนุษย์ป่าที่เค้าย anti เรากี่ได้นะ แต่พอได้ทำงานร่วมกันบวกกับเรามีหัวหน้าที่ดี มีความเป็นธรรมในทุกๆด้าน มันเลยทำให้ลูกน้องอย่างเราๆมีกำลังใจที่สู้กับงาน สู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกๆครั้ง

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

การทำงานกับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลกระทบนะ และในด้านของการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจะเลือกดูจากผลของงาน เพราะงานมันสามารถตรวจสอบได้อยู่แล้ว ว่าใครทำงาน หรือไม่ทำงาน

ความสุขในการทำงาน

คือตอนนี้ที่ทำงานเราอยู่กันแบบครอบครัว ไปไหนไปกัน ใครมีปัญหาอะไรก็จะช่วยกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีใครเอาเปรียบใคร เราก็อทำงานในหน้าที่ของเรา คือแค่นี้เราก็อมีความสุขแล้วในทำนองเดียวกัน

5 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

ถ้าเสนอได้ อยากเสนอถึงฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับการฝึกอบรม อยากให้มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับการเปิดโลก เปิดหู เปิดตา และแนวทางความรู้ ความเห็นอก เห็นใจกันให้มากขึ้นให้คนรุ่นหลังเห็นคุณค่าของคนกลุ่มที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพมากขึ้น

9. หอมมาน (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะในสถานที่ทำงาน

ถ้าเราต้องทำงานร่วมกับคนที่เค้าไม่ชอบเรา ไม่ว่าจะเพราะพฤติกรรมของเรา หรือคำพูด คำจา ของเราก็มั่วแล้วแต่มั่นคงอึดอัด เราคงไม่มีความสุขในการทำงาน เราคงไม่อยากมาทำงาน

ด้านการรับเข้าทำงาน

ที่มีความฝันอยากจะทำอาชีพนี้มาตั้งแต่เด็กแล้ว หลังจากเรียนจบก็มาสอบบรรจุเข้าทำงาน และก็ได้ทำในตำแหน่งรากหญ้าจนได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้เป็นระดับ ผู้อำนวยการ อย่างที่ฝัน เมื่อพี่ได้ทำตามความฝันของพี่สำเร็จแล้ว พี่ยังมีอีกหนึ่งความฝันที่อยากทำนั่นก็คือ การเป็นผู้หญิงเต็มตัว และในเมื่อพี่อยู่ในจุดที่พร้อมแล้ว พี่จึงตัดสินใจไปแปลงเพศและเสริมหน้าอก ซึ่งหลังจากแต่งหญิงแล้ว พี่ก็ไม่เคยเจอกระแสต่อต้านแต่อย่างใด ทั้งผู้ที่มาใช้บริการ เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ทุกคนเห็นเป็นเรื่องปกติอาจเป็นเพราะก่อนหน้านี้ พี่อาจจะมีพฤติกรรมการแสดงออก กริยา ท่าทาง ที่ชัดเจนด้วยมึง เมื่อเวลาเราเปลี่ยนแปลงสภาพภายนอกเราให้ตรงกับความรู้สึก ความต้องการของเรา มันจึงไม่เป็นเรื่องใหญ่ เพราะทุกคนดูออกอยู่แล้วว่าเราเป็นอย่างไร

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

เราทุกคนเข้ามาทำงานได้ ก็ต้องผ่านสนามสอบบรรจุกันทั้งนั้น ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนเรา เราจึงมีตัวกฎหมายเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่เราบรรจุอยู่แล้ว

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่ควรแบ่งแยกกว่าจะให้ใครได้รับการอบรม แต่ควรจะมองจากตัวเรื่องหรือหัวข้อในแต่ละครั้งแล้วพิจารณาจาก หน้าความรับผิดชอบของแต่ละคนว่าเข้าข่ายกับพนักงานคนไหน ใครต้องไป ไปแล้วนำมาต่อยอดให้กับหน่วยงานได้มัย ประมาณนี้มากกว่า

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

หัวหน้าของเราเค้าใช้ตัวชีวิตเป็นหลัก ใครมีผลงาน ทำออกมาได้ดีมากน้อยเพียงใด ก็ได้ขั้นกันไปตามผลงานแล้วกัน ให้ความสำคัญกับทุกๆฝ่าย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

พี่ทำงานมีความสุขมากขึ้นตั้งแต่พี่เป็นผู้หญิงเต็มตัว แต่เพื่อนๆร่วมงาน และหัวหน้าผู้บังคับบัญชา ทุกคนปฏิบัติกับเราเหมือนคนทั่วไป และคนที่เค้าใกล้ชิดกับเรา เค้าก็ทราบตั้งแต่แรกอยู่แล้วว่าเราเป็นเพศที่สาม แต่ยังมีสภาพเป็นชาย แต่พฤติกรรม การพูด การจา ของพี่ก็บ่งบอกว่าเป็นหญิงมาตั้งแต่แรกแล้ว

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

ทุกคนทำตัวกับเราปกติ เหมือนคนทั่วไป

การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

พี่ไม่เคยมีปัญหาเกี่ยวกับลูกน้อง Anti ถามว่าทำไม เป็นเพราะที่เราให้ความสำคัญเป็นกันเองกับลูกน้อง ไม่ได้หยิ่งหรือวางมาด และอาจเป็นด้วยตำแหน่งของเราที่ป่าว ลูกน้องอาจเกรงใจเราก็นั่นแหละ แต่พี่ไม่ซีเรียด เพราะตอนนี้พี่มีความสุขมาก

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ พี่ว่าสังคมสมัยนี้เค้ามองเรื่องนี้เป็นเรื่องปกติ เพราะปัจจุบัน สังคมไทยมีผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะที่กล้าที่จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น

มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

พี่ทำให้ครอบครัวพี่เห็นแล้วว่าพี่เอาตัวรอด และไปได้ดีด้วย พี่ถึงได้แสดงออกแบบชัดเจน หลังจากพี่เปิดเผยตัวตนแล้วครอบครัวก็ไม่ว่าอะไรนะ ไม่เจอแรงกดดันอะไรเลย อีกมุมมองหนึ่งครอบครัวพี่ภูมิใจมากที่พี่มาได้ไกลขนาดนี้ มาได้ด้วยความรู้ความสามารถด้วยตัวของเราเอง

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

หลังจากที่เปิดเผยตัวเองก็ไม่ได้รับผลกระทบเนื่องจากเพื่อนร่วมงานทั้งหมดให้การยอมรับและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติเหมือนคนทั่วไป ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ในเมื่อเรามีลูกน้องที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มันส่งผลให้เราทำงานแล้วมีความสุขในทุกๆวัน เราจึงมีความรักความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องธรรมดา

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

อาจจะสร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับผู้บริหารระดับสูง อยู่ในระยะแรกๆ แต่ท่านมองในตัวของคุณสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก จึงไม่ส่งผลกระทบในด้านนี้ ส่วนเพื่อนร่วมงานเราสามารถร่วมงานกันได้ปกติ ไม่มีผลกระทบอะไร

ความสุขในการทำงาน

พอเราได้แต่งหญิงอย่างที่ใจเราต้องการ มันส่งผลให้เราใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขมากขึ้น และ ก็พบว่าประชาชนที่เข้ามาใช้บริการก็ไม่เคยมีใครสนใจเรื่องเพศของตน ยังคงเข้ามาขอรับบริการตามปกติ

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

อยากให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศกล้าที่จะเปิดเผยตัวตน เพื่อที่เราจะได้มีความสุขในแบบที่ต้องการ

10. ตะกร้า (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน

ที่ทำงานมาเป็น 10 ปี โชคดีมากที่ได้เพื่อนร่วมงานดี ทุกคนปฏิบัติกับเราเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นปกติ ไม่มีการดูถูกเหยียดหยามแต่อย่างใด

ด้านการรับเข้าทำงาน

พี่ชัดเจนตั้งแต่วันแรกที่ก้าวเข้ามาทำงานแล้วนะ ไม่อยากมานั่งแอบ หรือ ปิดบังใคร เพราะมันจะไม่เป็นตัวของตัวเอง มันอึดอัดเกินไปครับ

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ในที่ทำงานพี่ไม่มีนะเรื่องแบบนี้ หัวหน้าให้ความยุติธรรมกับลูกน้อง แล้วยึดในผลงานเป็นหลัก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

เนื่องด้วยพี่ชัดเจนตั้งแต่วันแรกที่พี่เข้ามาทำงานแล้ว และพี่ก็โชคดีมากที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยใกล้เคียงกัน เลยไม่มีใครมองว่าเราแปลกประหลาด ทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปได้อย่างสวยงาม ทำงานแบบสบายใจและมีความสุขมาก

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี เนื่องจากพวกเขาไม่ได้ตัดสินเราที่เรามีความแตกต่างจากเพศทั่วไป และพวกเขาก็เข้ากับเราได้ดีมากเลยทีเดียว

การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เราคิดเสมอว่า เราอยากได้อะไรจากเค้า เราต้องทำอย่างนั้นให้เค้าก่อน เช่น เราอยากได้น้ำใจจากเค้า เราต้องมึน้ำใจให้เค้าก่อน เราอยากให้เค้าเคารพเรา เราต้องให้ความเคารพเค้าก่อน ง่ายๆ ใจเค้า ใจเรา”

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

แต่ก่อนสังคมไทยยังปิดกันมากสำหรับเรื่องนี้ และบุคคลที่มีความแตกต่างทางเพศ เวลาเดินไปไหนมาไหน ทุกคนก็จะถูกมองว่าเป็นตัวตลก แต่สมัยนี้สังคมเปิดกว้างมากขึ้นและอีกอย่างหนึ่งคือสมัยนี้มีประชาชนที่จัดว่าอยู่ในกลุ่มของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศมากขึ้นเรื่อยๆ และเกือบจะทุกคนที่ต้องการแสดงออกถึงตัวตนอย่างชัดเจน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมยอมรับมากขึ้น

4.ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

เราโชคดีที่ย้ายมาที่นี่ คือเพื่อนร่วมงานทุกคน หัวหน้าทุกคน ให้ความสำคัญต่อคุณธรรม อาจจะเป็นเพราะที่องค์กรของพี่เค้ามี่การวางระบบงานอย่างดี จึงไม่ค่อยเกิดปัญหาการโยนงาน ต่างคนต่างทำงานในหน้าที่ของตัวเอง ใครทำเสร็จแล้ว ถ้ามีน้ำใจเค้ามี่จะมาช่วยงานเรา แต่การทำงานอย่างเป็นระบบ พี่คิดว่ามันช่วยลดปัญหาการเกี่ยงงานกันได้ดีเลย แล้วมันเป็นเรื่องของความรู้สึกด้วยนะ ก็แบบว่าเราก็จะโอเค ตรงที่เราจะไม่โดนเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ การทำงานเป็นระบบอย่างน้อยมันก็ได้ทำให้เรารู้สึกแย่ ขวัญและกำลังใจในการทำงานก็อยู่ในขั้นที่เรียกว่าดีเลยแหละ

ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

คนเราจะผูกพันหรือไม่ผูกพันกับองค์กร พี่คิดว่ามันขึ้นอยู่กับบริบทสภาพแวดล้อมภายในองค์กร นั่นก็หมายความว่า มันขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า พูดยถึงที่ทำงานปัจจุบันนี้ พี่ผูกพันมาก เพราะทุกอย่างดีหมด แต่ถ้าที่ทำงานเก่าไม่มีความผูกพันกับองค์กรคือตื่นเช้ามา พอรู้ว่าต้องมาทำงานก็จะรู้สึกว่ ต้องไปทำงานอีกแล้วหรือ รู้สึกเบื่อ ไม่มีความสุขเลย ไม่อยากเจอคนนี้ ไม่อยากเห็นหน้าคนนั้น มันเลยทำให้เรารู้สึกไม่อยากไปทำงาน เลยไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เก่าเท่าไร

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

พูดยถึงผู้บังคับบัญชาที่ไม่เคยมีปัญหา เพราะหัวหน้าจะยึดผลงานและความรับผิดชอบเป็นหลัก ส่วนเพื่อนร่วมงานอาจเป็นเพราะส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุใกล้เคียงกัน ทุกคนจึงมองข้ามการแบ่งแยกออกไป เพราะมันไม่ใช่สาระสำคัญในการทำงาน สาระสำคัญในการทำงานคือเราไม่เอาเปรียบกัน มีปัญหาอะไร เราจะคอยช่วยเหลือกันมากกว่า” เช่นเดียวกับ หอมนาน (นามสมมุติ) กล่าวว่า “อาจจะสร้างความตื่นตาตื่นใจให้กับผู้บริหารระดับสูง อยู่ในระยะแรกๆ แต่ท่านมองในตัวของคุณสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก จึงไม่ส่งผลกระทบในด้านนี้ ส่วนเพื่อนร่วมงานเราสามารถร่วมงานกันได้ปกติ ไม่มีผลกระทบอะไร

ความสุขในการทำงาน

พี่รู้สึกมีความสุขในการทำงานที่นี่มาก ทุกคนดีกะพี่มาก ทำตัวกับพี่ปกติดีไม่เคยมีปัญหาให้เราต้องคิดมาก หรือ ลำบากใจเลย

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

อยากให้บุคคลที่มีความแตกต่างทางเพศทุกคนใช้ความอดทนให้มากขึ้น เพราะว่าทุกการทำงานหรือทุกๆ สิ่ง ย่อมมีปัญหาทุกที่อยู่แล้ว และยิ่งเราเป็นเพศทางเลือกแบบนี้ด้วย เค้าน่าจะใช้จุดอ่อนของเรามากระตุ้นให้เราอดทนไม่ไหวก็ได้ ดังนั้น เมื่อเราเลือกเกิดไม่ได้ แต่เราก็เลือกที่เป็นได้ เราจะทำอะไร คิดอะไร ขอให้มีความสุข และคิดให้มากขึ้น ก่อนที่จะกระทำ หรือพูดทุกครั้ง เพราะว่าถ้าเราพลาด เราจะโดนเหยียบหนักกว่าคนอื่น ๆ หลายเท่า สิ่งที่ดีที่สุด กลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพจะต้อง safe ตัวเองให้มากที่สุดครับ

11. ปลาสร้อย (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในสถานที่ทำงาน

เราคงรู้สึกไม่โอเค ถ้าเราทำเท่ากับคนอื่น แต่ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกแบ่งแยก เหมือนเราเป็นสัตว์ที่น่ารังเกียจ ไม่น่าคบหา แบบนี้นะหรือ พี่คงไม่อดทนทำงานอยู่ในที่แบบนี้ มันโลกแคบเกินไป คนเรามีสิทธิเลือก ถ้าที่นี่เค้าไม่เห็นคุณค่าในตัวเรา เราก็ต้องก้าว ก้าวเพื่อให้เจอสิ่งที่ดีกว่า แค่นั้นเอง

ด้านการรับเข้าทำงาน

พี่แสดงออกให้เค้าเห็นตั้งแต่แรกเลยว่าเราเป็นแบบนี้ ก็เจอคำถามว่าจะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้มั้ย จะมีปัญหาอะไรมั้ย เราก็ไปตอบว่าไม่มีปัญหา เราสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สบายมาก และก็ไม่มีปัญหาอะไรนะ เราก็ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีเลย ไม่มีปัญหาอะไร

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ไม่น่าเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้นเลย เพราะคนทุกคน ไม่ว่าจะเพศไหนก็คือคนเหมือนกัน ถ้าพี่เป็นหัวหน้างาน พี่จะเลือกดูที่ผลของงานมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ควรดูที่ผลงานดีกว่าดูที่เพศ การที่เราทำงานถ้าเราทำดีเข้าควรที่จะขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้เรา คนทำดีต้องได้ดี ถ้าทำดีแล้วไม่ได้ดี คนดีจะกลายเป็นคนเลวกันทั้งบ้านทั้งเมือง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มตัวอย่าง

แรกๆ พี่ก็ไม่พอใจนะที่ ที่มาหยอกล้อ หรือล้อเลียนเสียง ท่าทาง เรา แต่หลังๆ พี่เริ่มรู้สึกว่าเป็นเรื่องธรรมดา ธรรมชาติไปแล้ว ถ้าเค้าไม่ชอบเรา ไม่เอ็นดูเรา เค้าน่าจะมาหยอกล้อ มาแหย่เล่นกับเราหรอก จริงมั๊ย

แต่เนื่องด้วยหน่วยงานเราไม่ใหญ่มาก เราจึงอยู่กับแบบครอบครัว ทำให้รู้สึกว่ายานี้มาทำงานก็เหมือนมาอยู่บ้านอีกหลัง

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานทุกคน มีน้ำใจไมตรีดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี อยู่กันเป็นครอบครัว จึงไม่ทำให้เรารู้สึกแปลกแยกเลยจริงๆ สบายใจสุดๆ

3.ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์การ

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ และมุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

พ่อ แม่ทุกคนยอมรับลูกดั่งดวงใจอยู่ ต่อให้ลูกจะเป็นอย่างไรยังรัก ส่วนตัวพี่ พี่เป็นแบบนี้มาตั้งแต่จำความได้ และที่บ้านพี่ก็ไม่เคยว่าอะไรนะ ถ้ามานั่งสนับสนุนมัย ก็ไม่เชิงสนับสนุน แต่ก็ไม่ได้ห้าม พอนึกออกมัย และเมื่อเราเป็นแบบนี้มาตั้งแต่เด็ก ชาวบ้านชาวช่องเค้าก็รู้มาตั้งแต่เริ่มแล้วไง ก็ไม่เห็นมีใครว่าอะไรนะ

4.ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์การ

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

สืบเนื่องด้วยสังคมการทำงานของเราทำงานกันเป็นแบบครอบครัว มันเลยทำให้เรามีกำลังใจที่จะทำงานเพราะเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีใครทิ้งใคร ทุกคนจะช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น

ความรักและความผูกพันต่อองค์การ

พี่รู้สึกว่ายานี้ที่พี่อยู่มันเป็นองค์กรที่ดีมาก เนื่องด้วยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ให้ความเป็นกันเองอยู่ร่วมกันเหมือนพี่เหมือนน้อง มันเลยทำให้เรารู้สึกดีและผูกพันกับองค์กรครับ

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

หัวหน้าให้ความเป็นกันเองสุดๆ ชอบคำพูดของหัวหน้ามาก หัวเคยพูดว่าเราทำงานด้วยกัน เราจะไม่มีคำว่าใครทำผิดทำถูก เราจะค่อยๆเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และนำข้อผิดพลาดนั้นมาเป็นเตือนสติเราทุกครั้งที่เราเริ่มทำงาน พี่ประทับใจกับทัศนคติของหัวหน้ามาก และในส่วนของเพื่อนร่วมงาน เราอยู่กับเหมือนพี่เหมือนน้อง เหมือนคนในครอบครัวอยู่แล้วทุกคนให้การยอมรับพี่เป็นอย่างดี

ความสุขในการทำงาน

พี่รู้สึกมีความสุขในการทำงานที่นี่มาก ทุกคนดีกะพี่มาก ทำตัวกับพี่ปกติไม่เคยมีปัญหาให้เราต้องคิดมาก หรือ ลำบากใจเลย

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ ภายในองค์กร

คือสังคมโลกเปลี่ยนไปเยอะ พยายามให้ทุกคนมีโอกาสซึ่งกันและกัน ไม่ตัดสินใครด้วยความรู้สึกส่วนตัว และอยากให้ผู้ที่มีความแตกต่างประพฤติกรรมตัวให้เหมาะสม และที่สำคัญอย่าเสพติดสังคมนิยมแบบผิดๆ เช่น เป็นกระเทยต้องทำตัวแรงๆ สังคมถึงจะยอมรับ เป็นทอมต้องทำตัวห้าวๆ หาเรื่องคนไปทั่ว ผู้หญิงถึงจะชอบ แบบนี้ ซึ่งการเสพติดค่านิยมผิดๆ มันจะส่งผลเสียกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพคนอื่นอีกมากมาย เพราะส่วนมากคนทั่วไป เวลาเค้าจะว่าหรือกล่าวถึงใคร เค้าจะมองภาพรวมของคนกลุ่มนี้อยู่แล้ว

12. ดิกต็อก (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในสถานที่ทำงาน

ใครจะว่าอะไรก็ไม่ต้องไปตอบโต้ เราทำตัวของเราให้ดีที่สุด ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด เราต้องรู้ตัวตลอดเวลา ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ วางตัวให้ถูกกาลเทศะ ส่วนคนที่เค้าไม่ชอบเรา ว่าเรา ถ้าเราไม่ตอบโต้ เดียว เค้าเหนียวเค้าก็เลิกไปเองแหละ

ด้านการรับเข้าทำงาน

เราจะเป็นอะไร ใช่ว่าอย่างไร ก็สิทธิของเรา เราสบายใจที่จะเป็นแบบนี้ เราไม่ต้องการให้ใครมารับรู้ถึงชีวิตของเรา เราเป็นแบบนี้ก็ไม่ได้กระทบกับการทำงานสักหน่อย หรือถ้าพูดไป แสดงออกไปว่าเราเป็นเพศทางเลือก แล้วจะทำให้หน้าที่การงานเราก้าวหน้าชะงักที่ไหนละ ดังนั้น มันคือสิทธิของเราว่าเราจะพูดหรือจะบอกใครหรือไม่บอกใครก็ได้

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การทำงานทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่สมควรที่จะมาวัดกันตรงเพศ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

สิ่งที่ดีที่สุด คือการวางตัว เราต้องรู้จักกาลเทศะ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ก่อนที่เราจะแสดงออกในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะคำพูด กิริยาท่าทาง ให้คิดก่อนทำทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็เพศไหน การรู้จักมีมารยาททางสังคมถือว่าสำคัญมาก

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี อาจสืบเนื่องมาจาก เราเป็นคนมีมารยาท รู้จักวางตัว รู้จักกาลเทศะ เพื่อนร่วมทุกคนจึงให้เกียรติเรา ถึงแม้ว่าเราจะเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาพก็ตาม

3. ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่าง ของเพศสภาพภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพ

ปัจจุบันนี้พี่คิดว่าสังคมอาจจะเปิดกว้าง แต่ก็ยังมีกลุ่มคนที่เปิดใจยอมรับในบางเรื่อง และไม่ยอมรับในบางเรื่อง ซึ่งในมุมมองของพี่ พี่จะมองคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จะมาสร้างสีสัน สร้างความสนุกสนานเฮฮา เค้าจะมีตัวตนอยู่ในระดับล่าง แต่เมื่อมามองในมุมมองผู้บริหารระดับสูงแล้ว ยังแทบจะไม่มีให้เห็น ถ้ามีก็จะเป็นแบบแอบๆ เพราะด้วยหน้าที่การงานและถูกคำค่อด้วยคำว่าความเหมาะสมของภาพลักษณ์ นี่แหละพี่ว่าสังคมไทยยังไม่มีเสรีมากพอที่ตรงนี้แหละ

มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

เนื่องจากเราเป็นลูกคนเดียวของครอบครัว นั่นก็หมายความว่าความหวังของ พ่อ แม่ ก็จะมาตกอยู่ที่เรา เค้าก็คงจะคาดหวังกับตัวเราไว้พอสมควร ถึงพ่อ แม่ เค้าจะไม่เคยว่าอะไรเราเลยสักคำ เรารู้ว่าพ่อ แม่เค้าไม่ว่าอะไร แต่มันไปสะดุดคำพูดของแม่อยู่คำหนึ่ง คืออยู่ๆแม่ก็พูดว่าอยากมีหลาน ถ้าบ้านเรามีเด็กเล็กๆสักคน บ้านเราคงไม่เจียบแบบนี้ พี่ได้ยินแบบนี้พี่ก็รู้สึกไม่ค่อยดีเท่าไร แต่จะทำยังไงได้ก็เรามีรสนิยมแบบนี้ ถ้าเลือกที่จะทำตามความต้องการของพ่อแม่ มันก็ต้องแลกกับความสุขที่เหลืออีกทั้งชีวิตไปเลย หลังจากที่แม่พูด พี่ก็เก็บมาคิดนะ แล้วหาทางแก้ไขปัญหายอยู่ แต่แม่ก็บอกว่า แม่ไม่ได้กดดัน แม่ไม่ได้ว่าอะไรเลย แม่เค้าก็รักเราที่เราเป็นเราแบบนี้ แต่ถ้าได้ตั้งใจเค้ามันคงจะดีกว่านี้

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ตินะ ทุกคนวางตัวกับพี่ปกติมาก เหมือนเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งที่ไม่ได้พิเศษไปกว่าคนอื่นและไม่ได้แตกต่างไปจากใคร บางภาระ กิจเราต้องทำงานเป็นทีมเวิร์ค ทีมเราก็ทำกันได้เลย ขวัญและกำลังใจของพี่มาจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพี่ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเลยแหละ

การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

การวางตัวเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเราจะอยู่ในตำแหน่งไหน ฐานะไหน เราต้องรู้จักมารยาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เราควรยึดผลของงานเป็นหลัก ไม่ควรจะมาแบ่งแยกกว่าใครอยู่ในฐานะไหน หรือใครมีเพศสภาพอย่างไร ทุกที่ ทุกหน่วยงาน ถ้ารู้จักเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็จะมีปัญหาความขัดแย้งในองค์กรแน่นอน

ความสุขในการทำงาน

ทุกวันนี้พี่มีความสุขดี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้า ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แค่นี้ก็พอแล้ว สำหรับการ
ทำงาน

5ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

13. มรดดำ (นามสมมุติ)

1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.สถานการณ์การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพในสถานที่ทำงาน

เรามีงานทำทุกวันนี้ก็ได้อยู่แล้ว เราเอาหัวสมองเรามาคิดเรื่องงานดีกว่า อย่าไปสนใจปากหอย ปากปูเลย เสียเวลา ทำให้เราจิตตกป่าวๆ

ด้านการรับเข้าทำงาน

เราเป็นของเราแบบนี้เพราะ โลกสมัยนี้เค้าเปิดกว้าง มีเสรีมากขึ้นไม่มีใครมานั่งลง Detail อยู่หรอก เค้ามองเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ส่วนมากจะมองถึงแผนงาน กระบวนการขับเคลื่อนงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญมากกว่า พี่เลยไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องแสดงตัวตนให้ทุกคนในโลกรับรู้ และที่สำคัญพี่มีความสุขที่เป็นแบบนี้ อยู่ในสถานะแบบนี้

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ถึงพี่จะไม่เคยเจอเหตุการณ์แบบนี้ แต่พอฟังแล้วก็รู้สึกแย่นะ คนเราตั้งหน้าตั้งตาทำงาน เค้าก็อยากจะก้าวอยากจะทำกันทั้งนั้น แต่ต้องมาสะดุดเพียงเพราะเราเป็นเพศที่มีความแตกต่างจากคนอื่น เพียงแค่เห็นผลแค่นั้นหรือ พี่ว่ามันไม่มีความยุติธรรมเอาซะเลย ถ้าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับพี่ พี่คงต้องพูดคุ้ยถึงปัญหากับหัวหน้าแบบเปิดใจกันไปเลย แบบนี้พี่รับไม่ได้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง

โลกความเป็นจริงมันก้าวไปไกลแล้ว คนที่จะอยู่ในที่ทำงานได้อย่างมีความสุข คือคนที่ทำงาน คนที่เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพราะคนประเภทนี้ ใครเห็น ใครก็รัก ใครรู้ ใครก็อยากร่วมงานด้วย ไม่มีใครมาสนใจว่าใครเป็นเพศอะไร หรือไม่มีใครมานั่งสนใจหรือกว่าคุณเป็นเพศที่1 ที่2 หรือที่3

การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี เพราะเดี๋ยวนี้สังคมเปิดกว้าง มีเสรี มากขึ้น ทุกคนในองค์กรมีการปรับตัวไปตามยุคตามสมัย จึงทำให้ทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี

3.ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาพภายในองค์กร

มุมมองความคิดเห็นของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ มุมมองการยอมรับและเปิดกว้างของสมาชิกในครอบครัว

สังคมสมัยนี้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศเข้ามามีบทบาททางสังคมมากขึ้น เราจะเห็นได้จากสื่อต่างๆ สังคมก็ไม่ได้ต่อต้านนะ คำก็ยังมีที่ยืน ที่แสดงตัวตนเห็นมัย พี่มองว่าสังคมไทยสมัยนี้ ถ้าใครทำผิดแล้วยอมรับผิด หรือกล้าที่จะแสดงออกในทางที่ถูก สังคมก็พร้อมที่จะให้อภัย และพร้อมที่จะสนับสนุนนะพี่ว่า

4. ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ตรงนี้เป็นปกติดี เพราะส่วนมากเพื่อนร่วมงานจะคอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือเราตลอดนะ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ทุกอย่างปกติมาก พี่คิดว่าพี่เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และกับหัวหน้าก็ไม่เห็นว่าจะอะไรพี่เลย

ความสุขในการทำงาน

พี่รู้สึกมีความสุขในการทำงานที่นี้มาก ทุกคนดีนะพี่มาก ทำตัวกับพี่ปกติดีไม่เคยมีปัญหาให้เราต้องคิดมาก หรือ ลำบากใจเลย

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร

อยากให้คนกลุ่มที่มีความแตกต่างทางเพศ กล้าที่จะเปิดเผยตัวตนของตัวเองนะคะ แต่อาจจะต้องใช้ความอดทนในช่วงแรกๆสักหน่อย แต่เชื่อเถอะถ้าผ่านช่วงแรกไปทุกอย่างจะลงตัว และเราจะใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเจนจิรา ถ้ำประเสริฐ
วัน/เดือน/ปี/เกิด	17 กรกฎาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัด เพชรบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	29/2 หมู่4 ตำบลบางขุนไทร อ.บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76110
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด เพชรบุรี ต.คลองกระแซง อ.เมือง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2253	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อนุปริญญา ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
พ.ศ. 2555	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2558 – 2559	ตำแหน่ง พนักงานธุรการ (ชาย) ส่วนสำนักกรรมการ บริหาร สำนักงานใหญ่ บริษัท เอส.พี.อินเตอร์เนชั่น แนล จำกัด
พ.ศ. 2559 – 2560	ตำแหน่ง พนักงาน ONE STOP SERVICE ส่วน การเงิน สำนักงานใหญ่เพชรบุรี บริษัท จูติกร จำกัด (มหาชน)
พ.ศ. 2560 – 2562	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ส่วนเลขานุการ ห้องรอง ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี ศาลากลาง จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคม กลุ่มงาน บริหารทั่วไป กองทุน ผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเพชรบุรี