

Equality Human Resources Management for Gender Diversity Personal to Resolve Contradiction in Phetchaburi Provincial Administration Organization

Janjira Lamprasert¹ and Vorasit Chareonput²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
19/04/2563	19/04/2563	20/04/2563	21/04/2563

Abstract

This study aimed to study (1) the Acceptance situation for gender diversity personal in an aspect of human resource management in Phetchaburi Provincial Administration Organization. (2) Context and affecting factors to equality human resources management for gender diversity personal. (3) Impacts of inequality human resource management for gender diversity personal in Phetchaburi Provincial Administration Organization. This study employed qualitative research, based on documents, non-participant observation, and in-depth interviews. Key informants consist of 13 personnel attached to Phetchaburi Provincial Administration Organization. For data analysis, the researcher utilized Thematic analysis. The research findings revealed that (1) the Acceptance situation for gender diversity personal in an aspect of human resource management was sound, most of the gender diversity personal had been treated fairly and equally. Even though, there was some bias from executives. (2) Human resources management affecting factors and contexts were recruitment and selection, an opportunity for self-development especially training, get a promotion to high ranking in organization. (3) Impacts of inequality human resource management for gender diversity personal got a promotion to high ranking in the organization, while the others had been getting a promotion fairly and equality.

Keywords: Equality Human Resources Management, Gender Diversity Personal, Resolve Contradiction, Phetchaburi Provincial Administration Organization.

¹ M.P.A. Student, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, E-mail: jirachaya_6869@icloud.com

² Lecturer of Rajamangala University of Technology Rattanakosin, E-mail: jirachaya_6869@icloud.com

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

เจนจิรา ลำประเสริฐ³ และวรสิทธิ์ เจริญพุ่ม⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สถานการณ์การยอมรับบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในประเด็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี (2) ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะ (3) ผลกระทบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หากมีการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี วิธีดำเนินการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการรวบรวมเอกสารหลักฐาน การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่บุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 13 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการศึกษาพบว่า (1) สถานการณ์การยอมรับบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะอยู่ในสถานะที่ดี ด้านผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีมีความแตกต่างของเพศภาวะ ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (2) ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะได้แก่ การรับเข้าทำงาน การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูง การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม (3) ผลกระทบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ความก้าวหน้าในการ รับราชการที่ไม่เท่าเทียม กับข้าราชการ เพศชาย หรือเพศหญิง โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกัน, ผู้มีความแตกต่างทางเพศ, สถานะความขัดแย้ง, องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี

³ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ jirachaya_6869@icloud.com

⁴ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทนำ

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) มิติของความหลากหลายที่กล่าวมาข้างต้นนำมาซึ่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Theodorakopoulos & Budhwar, 2015: 177-197) ทำให้องค์กรภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันมีบุคคลที่เป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือ ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะ ที่สังคมไทยยังเรียกว่า “เพศที่สาม” นั้น ปรากฏตัวและแสดงตนในสังคมมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนา

อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และจำเป็นต้องเข้าใจกับแนวคิดเรื่องเพศที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อน สังคมไทยที่มีการใช้คำศัพท์คำว่า “เพศ” เพียงคำเดียว แต่กินความหมายได้หลายมิติ ซึ่งต่างจากการ ใช้คำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่มีอยู่หลายคำที่เกี่ยวข้อง เช่น Sex ที่หมายถึงเพศทางร่างกาย Gender ซึ่งมักถูก แปลเป็นภาษาไทยว่า เพศสภาพ เพศภาวะ หรือเพศภาวะ และ Sexuality หรือ Sexual Orientation ซึ่งจะ หมายถึงเพศในความหมายเกี่ยวกับ กามารมณ์ ความรู้สึกดึงดูด อารมณ์ปรารถนาทางเพศหรือความรักใคร่ชอบพอ มักถูกแปลเป็นภาษาไทยว่า เพศวิถี ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศภาวะของทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสังคมไทยเปิดกว้าง และยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีการพูดถึงกันมากในการแข่งขันในสังคมและการกีดกันทางเพศ กลายเป็นสิ่งที่สังคมไม่ให้การยอมรับ (Thiamthep Thangsiri, 2003: 85-93) ประกอบความก้าวหน้าในทาง

การแพทย์จะวินิจฉัยผู้ที่ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ว่ามีปัญหาทางจิต ก็ต่อเมื่อการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะทำให้ผู้นั้นรู้สึกวุ่นวายตนเองมีปัญหาเกิดความเดือดร้อนขัดแย้งในตนเอง หรือต้องการที่จะเปลี่ยนความพึงพอใจของเพศของตน (Remaficli, 1985: 481-485) ตั้งแต่นั้นมาทำให้ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะจำนวนมากกล้าที่จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ กลุ่มชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ ที่ภาษาอังกฤษเรียกกย่อ ๆ ว่า GLBT (Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender/Transsexual) ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า “ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ” นั้นเป็นปรากฏการณ์เกิดขึ้นทั่วโลก (Miller, 1992; Sullivan & Leong, 1995; Halperin, 2000: 87-124..) จากการสำรวจ สำมะโนประชากรของสหรัฐอเมริกาในปี 1998 พบว่า มีคู่สมภักภรรยาที่เป็นเพศเดียวกันถึง 1.67 ล้านคน และมีการคาดการณ์ว่าจะมีจำนวนผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ประมาณ 6 – 10% ของประชากรอเมริกัน (Cummings & Worley, 2005: 29-36) ทำให้หลาย ๆ บริษัทตัวอย่างเช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันได้ขยายการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้ครอบคลุมคู่สมรสที่เป็นเพศเดียวกันด้วย นอกจากนี้ บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คู่สมรสซึ่งเป็นเพศเดียวกันไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย (Galas, 1996: 143-178.) และล่าสุดมีผลการศึกษาพบว่าองค์กรและหน่วยงานภายใต้การดูแลของ ผู้บริหารที่เป็นชาย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) นั้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานโดยภาพรวมสูงองค์การโดยทั่วไปถึง 35% ยิ่งกว่านั้นยังส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและความสามารถในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เป็นชายผู้ที่มีความแตกต่างของ เพศสภาวะ (เกย์) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) สูงกว่า ผู้บริหารที่เป็นชายแท้ (Snyder, 2006) สอดคล้องกับในสังคมไทยปัจจุบันที่ ผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผยได้แสดงศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และกิจการต่าง ๆ ที่ทำอยู่จนได้รับการยกย่องและชื่นชมในความสามารถที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป (Surapong Sothanasathien, and Potjana Thoobkaew, 2006: 213-215.) และในขณะนี้ กลุ่มผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศได้มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิความเสมอภาคและเสรีภาพจากรัฐบาลเพื่อให้มีกฎหมายรับรองสิทธิและหน้าที่ในการเป็นคู่ชีวิต เช่นเดียวกับคู่สมรส นั้นก็หมายความว่ากลุ่มผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะยังคงมีความรู้สึกวุ่นวายตนเองนั้นไม่ได้รับความเป็นธรรมในด้านต่าง ๆ การที่จะทำให้กลุ่มผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะรับรู้ถึงความรู้สึกนี้อาจได้มาจากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ ของคนในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง ซึ่งถือว่าเป็นทั้งสภาพแวดล้อมและสังคมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา

คนทุกคนเลือกเกิดไม่ได้ ไม่ว่าเราจะเป็นเพศไหนก็ตามทุกคนต้องมีสังคม และจะหลีกเลี่ยงช่วงชีวิตในการทำงานไปไม่ได้ ซึ่งช่วงชีวิตในการทำงานเป็นช่วงชีวิตที่เรียกว่าเป็นก้าวที่สำคัญที่สุดในชีวิตก็ว่าได้ เนื่องจากเราจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ มันก็ขึ้นอยู่กับช่วงนี้ ดังนั้นสังคมในการทำงานถือเป็นสิ่ง

สำคัญมาก และสำหรับการทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จะพบว่ามีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น และการแสดงออกทางเพศค่อนข้างชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากการยอมรับทางสังคม จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องคำนึงถึงการให้โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการแบ่งปันโอกาส สร้างความเจริญ และรังสรรค์สังคมแห่งความสุขอันเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนในสังคมต้องการร่วมกัน โดยความหลากหลายของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นหมายรวมถึง ผู้หญิง ผู้ชาย คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ อันประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ อายุ เชื้อชาติ / สัญชาติ เพศ ความพิการไร้ความสามารถ และความพึงพอใจทางเพศ (Robbins, 2005: 215-222) และเนื่องจากผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ประสบพบเห็นเหตุการณ์ ได้รับรู้และรับทราบถึงความขัดแย้งในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีว่ายังคงมี กลุ่มคนจำนวนไม่น้อยที่ยังคงปิดกั้นและไม่ยอมรับบุคลากรที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ และมองคนกลุ่มนี้เป็นพวกผิดเพศ จากปัญหานี้ข้างต้นนำมาซึ่งงานวิจัย เรื่อง ความแตกต่างของเพศสภาวะที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารความหลากหลายดังกล่าว ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ในการนำมาใช้ประกอบการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การยอมรับของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในองค์กร ในประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร เป็นอย่างไร
3. ผลกระทบด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หากมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในองค์กรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยอมรับของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในองค์กร ในประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะภายในองค์กร
3. เพื่อศึกษาผลกระทบด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หากมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพชรบุรีจำนวน 13 ราย รวบรวมข้อมูล ด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก การ สังเกต แบบไม่มีส่วนร่วมและการวิเคราะห์เอกสาร ทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงทฤษฎีและระเบียบคำสั่งที่ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงมาทำการวิเคราะห์ด้วย การวิเคราะห์เชิงอุปนัยและการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า (1) สถานการณ์การยอมรับบุคคลากรผู้มีความแตกต่างเพศสภาวะอยู่ในสภาวะที่ดี ด้านผู้บริหารองค์การบางรายมีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารองค์การอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (2) ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศสภาวะได้แก่ การรับเข้าทำงาน การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูง การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม (3) ผลกระทบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลากรผู้มีความแตกต่างเพศสภาวะในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพชรบุรี ได้แก่ ความก้าวหน้าในการ รับราชการที่ไม่ทัดเทียม กับข้าราชการ เพศชาย หรือเพศหญิง โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. สถานการณ์การยอมรับบุคคลากรผู้มีความแตกต่างเพศสภาวะอยู่ในสภาวะที่ดี ด้านผู้บริหาร องค์การบางรายมีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดจะได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารองค์การอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับต่างประเทศที่มีหลายบริษัท เช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันได้ขยายการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้ครอบคลุมคู่สมรสที่ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะด้วย นอกจากนี้บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คู่สมรสซึ่งเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะด้วยไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย (Galas, 1996: 143-178.) และสำหรับการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะที่กลุ่มตัวอย่างประสบ นั้น มีบ้างในลักษณะของการพูดจาและพฤติกรรมการแสดงออก แต่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังที่ ออมมี กล่าวไว้ว่า สังคมไทย พิจารณาว่าดีในหลาย ๆ ประเทศ มีการเปิดกว้าง เปิดโอกาส แต่ก็ต้องยอมรับว่าชนวนธรรมเนียมประเพณี พื้นฐาน การสั่งสอน การถูกเลี้ยงดู สังคมที่เติบโตมาย่อมแตกต่างกัน จึง

ทำให้คนเรามีความคิดที่ไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแล้ว ก็ยังจะต้องมีกลุ่มคนบางกลุ่ม ที่เปิดโอกาส แต่ไม่เปิดใจ ที่ไม่เปิดใจอย่าง 100% เต็ม ก็ยังมีอยู่ แต่ก็ยังดีที่คนส่วนใหญ่ในสังคมเรายิ่งให้ออกาสคนกลุ่มนี้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Montra Pongnil (2008: 274-295.) บ้างในบางประเด็นเช่น พบว่า มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ กล่าวคือผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะนั้นทั้งหมดที่มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยสามารถแสดงบทบาทที่โดดเด่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาเท่านั้น แต่เมื่อได้ติดตามเป็นกิจกรรมที่จะต้องแสดงต่อผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะก็มักจะได้รับ การห้ามปราม หรือกำหนดการแต่งกายให้เป็นระเบียบเรียบร้อยตามเพศ และให้อยู่เบื้องหลังของกิจกรรมเท่านั้น

2. การจัดการความแตกต่างของเพศสภาวะที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลกระทบทางด้านนี้เท่าไร เนื่องจากการทำงานในภาครัฐส่วนมากจะมีเกณฑ์การวัดผลและแนวความรู้ความสามารถจากการสอบเข้าทำงานเป็นตัวสำคัญซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaiwat Wongsangam (2008) กล่าวว่า "ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน" ผลงานก็คือสิ่งที่เราทำได้เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่เราวางไว้ตั้งแต่แรก ลองมาคิด ๆ ดูแล้วงานไม่ได้หมายถึงผลงานซะทีเดียว มันหมายถึงสิ่งที่แสดงออกมาทั้งหมดจากการกระทำของคน สิ่ง que แสดงออกมามันมีค่ามีประโยชน์ นั้นแหละคือคุณค่าของชีวิต แต่ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีบางหน่วยงานที่ยังไม่เปิดกว้างให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ เนื่องด้วยหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในเนื้องานแต่ละงาน ซึ่งบางงานต้องใช้ชายจริง หญิงแท้เท่านั้นถึงจะเหมาะสม จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่เป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะกับบุคลากรที่มีเพศตามสภาพไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับ Sulaiporn Chonwilai (2001: 234-269) ที่กล่าวว่า หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานด้วยเหตุผลเรื่องบุคลิกภาพที่ไม่เป็นผู้หญิงมากกว่าเรื่องความสามารถ หรือด้วยเหตุผลว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มใช้ความรุนแรง เพราะมีความผิดปกติทางจิตใจ หรือด้วยเหตุผลว่าขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในสายงานอาชีพบางอย่าง เช่น ครู อาจารย์ อันจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏได้ออกกฎระเบียบห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าศึกษาวิชาชีพครู (Surichai Wankeow, 2007: 63-98) และในปี พ.ศ. 2542 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือไปยังสถานีโทรทัศน์ทุกช่องให้กลั่นกรองและลดการนำเสนอภาพของกะเทย เกย์ ทอม ดี เนื่องจากจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับเยาวชน (Sulaiporn Chonwilai, 2001: 234-269)

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ที่มีความแตกต่างของเพศสภาวะ ที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจในการให้สิทธิของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้กล่าวว่าได้รับความเป็นธรรม และได้รับความเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานทุกประการ เนื่องจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บังคับบัญชาได้เน้นว่าใครมีหน้าที่อะไร และรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้างเป็นสำคัญ ผู้บังคับบัญชาจะไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่มีการแบ่งแยกเพศ ว่าใครเป็นเพศอะไรแต่อย่างใด

4. ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบุคคลและผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะให้มากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะคือ บุคคลปกติ หรือเป็นทรัพยากรขององค์กรคนหนึ่งเหมือนกัน เพียงแค่มีบุคลิกภาพทางเพศแตกต่างออกไปจากคนอื่นเท่านั้น สามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติอย่างมีคุณค่าไม่น้อยกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม (Tihoma Ohyanen, 2008: 241-249) และมีกลุ่มตัวอย่างอีกอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะ ผลการศึกษาของ Montra Pongnil (2008: 274-295) ได้ชี้ให้เห็นสิ่งที่มีผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะต้องประสบ กล่าวคือ ชายผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนเรียน ซึ่งเป็นการประกอบอาชีพอิสระหรือบริษัทเอกชน ในขณะที่หากเป็นหน่วยงานราชการนั้นมักจะตอบแบ่งรับแบ่งสู้หรือไม่แน่ใจ

5. ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเสนอแนะว่าหากผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะต้องการให้ได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมก็ควรที่จะประพฤติตัวให้ดี วางตัวให้เหมาะสม และควรพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้เพราะหากประพฤติตัวไม่เหมาะสมก็อาจถูกวิพากษ์วิจารณ์และถูกมองในทางไม่ดีได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่เป็นกะเทยที่แสดงออกทางกายและพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างชัดเจนและโดดเด่น โดยแต่งกายแบบผู้หญิงมาทำงานทำให้เป็นที่โจษขานกันในมหาวิทยาลัย (Montra Pongnil, 2008, 274-295)

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ จะต้องสร้างความตระหนักในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจถึงความแตกต่างหลากหลายของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างใด ๆ ของบุคคล

2. ปัญหาของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่เขาเหล่านั้นสามารถยอมรับความเป็นผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะของตนได้หรือไม่ แต่เกิดจากการที่บุคคลใกล้ชิดและสังคมที่มีอคติต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะดังนั้นทางออกที่ดีที่สุดคือการปลูกฝังค่านิยมให้กับเด็กรุ่นหลังเรียนรู้ถึงการวางตัว ความเหมาะสม กาลเทศะ ไม่ว่าจะเป็นเพศอะไร ถ้ามีการยาที่ไม่เสพติด ความกล้าแบบผิด สังคมไทยก็ให้ออกาสทุกเพศเท่ากันอยู่แล้ว ซึ่งการเข้าใจ ยอมรับ และเล็งเห็นความสำคัญของผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของคนรอบครัวและสังคม

เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่มีใครสามารถอยู่ได้ลำพังโดยปราศจากความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ และการยอมรับจากบุคคลรอบข้างได้ ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะก็เช่นกัน การที่คนในสังคมปราศจากอคติจะช่วยให้ผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

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

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษานี้ทำกับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงาน ในหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดเพชรบุรี เท่านั้น ทำให้มุมมองที่ได้รับทั้งหมดมาจากคนกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นหากต้องการทำความเข้าใจกับปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงานให้มากขึ้นก็ควรทำการศึกษากับคนกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่มาติดต่องาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ และในส่วนของระดับภูมิภาคต่อไป อันจะทำให้ได้รับข้อมูลที่รอบด้านเพื่อสร้างการยอมรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศสภาวะในสถานที่ทำงานและสร้างความเป็นธรรมในที่ทำงานให้เกิดขึ้นไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีความแตกต่างทางเพศอย่างไรก็ตาม

References

- Chaiwat Wongsang-ngam. (2008). The value of a person lies in the outcome of the work. *Labor Journal*. [Online] <http://oknation.nationtv.tv/blog/wongsangam/2008/05/21/entry-2>. [20 October 2019]
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change*. 8th edition. San Francisco: South-Western. P.29-36
- Galas, J. (1996). *Gay Rights*. San Diego, California: Lucent Books. P.143-178.
- Halperin, D. (2000). "How to Do the History of Male Homosexuality GLQ". *A Journal of Gay and Lesbian Studies*. 6: 87-124.
- Miller, N. (1992). *Out in the World: Gay and Lesbian Life from Buenos Aires to Bangkok*. London: Penguin Books.

- Montra Pongnil. (2008). Bisexual in the university: the diversity of gender identity. In the 1st annual meeting report, Sexuality Education in Thai Society, topic: *Critical knowledge and traditions on sexuality education in Thai society*. Thawatchai Phachun and Pimpawan Boonmongkol, editors. Bangkok: Charoen Dee Printing House.
- Remaficli, G. I. (1985). *Adolescent Homosexuality (Issues for Pediatricians.)*. Clinical. Pediatrics. 24 (September): 481-485.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. 11th edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Snyder, K. (2006). *The G Quotient: Why Gay Executives are Excelling as Leader and What Every Manager Needs to Know*. New York: Jossey-Bass.
- Sulaiporn Chonwilai. (2001). Women love women: women of being "other". In marginalized life: identity and meaning: case studies, gay men, women love, old people, garbage collectors, teenagers, Street children. Pritta Chalernpao Koanantakul, Editor, Bangkok:
- Sullivan, G. & Leong, L., eds. (1995). *Gays and Lesbian in Asia and the Pacific: Social and Human Services*. New York: Harrington Park Press.
- Surapong Sothanasathien, and Potjana Thoobkaew. (2006) *Communication for the management of gay organizations in Thailand*. Bangkok: Research Fund Office.
- Surichai Wankeow. (2007). *Marginalized: from thought to truth*. 2nd edition, Bangkok: Active Print Co., Ltd.
- Theodorakopoulos, N., & Budhwar. (2015). "Guest Editors' Introduction: Diversity and Inclusion in Different Work Settings: Emerging Patterns, Challenges, and Research Agenda". *Human Resource Management*, 54 (2), 177-197.
- Thiamthep Thangsiri. (2003). Kathoei student identity: a case study of students in a secondary school of Chiang Mai province. Master of Arts Thesis (Research and educational statistics). Chiang Mai: Chiang Mai University.
- Tihoma Ohyanen. (2008). Sexuality and Culture in Counseling and Psychotherapy: Starting a Case Study in Thailand. In the 1st annual meeting report, Sexuality Education in Thai Society, topic: *Critical knowledge and traditions on sexuality education in Thai society*. Thawatchai Phachun and Pimpawan Boonmongkol, editors. Bangkok: Charoen Dee Printing House.