



สำนักพิมพ์ห้องจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การจัดการ ความหลากหลาย ในองค์กร

ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกัน
ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

เจษฎา นกน้อย





การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ความเข้ม

ทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของ

ผู้มีเอกลักษณ์หลากหลายทางเพศ

เจษฎา นกน้อย

เลขทะเบียน **M 0126500**

วันลงทะเบียน **5 มี.ค. 2555**

เลขเรียกหนังสือ

668.3
A1551
2551
42



สำนักพิมพ์โรงพิมพ์สงครนังมหาวิทยาลัย

2554

175.-

เจษฎา นพวิไล

ภาควิชาภาษาไทยและภาษาในสังคม : ตัวแบบทางคำศัพท์จากบทประพันธ์ของชนชั้นสูงในสมัยของ
ผู้คิดค้นนิเวศวิทยาของ ทางเพศ / เจษฎา นพวิไล

1. บทปริศนาธรรม, 2. ความยากจนในสังคม, 3. บทเสียดสี, 4. ภูมิทัศน์ทางเพศ.

๕๕๘.๙๐๐๓

ISBN 978-974-03-2901-5

ศก. ๑. 1578



www.ChulaPress.com
Knowledge to All

ลิขสิทธิ์ของตำราพิมพ์นี้สงวนลิขสิทธิ์โดยภาควิชาไทย

พิมพ์ครั้งที่ 1 จำนวน 2,000 เล่ม พ.ศ. 2554

ภาพศิลปะและการออกแบบปกนี้จัดทำโดยคุณปวีณา ใจดี

ขอบคุณเป็นล้นหลามต่อคณาจารย์สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้จัดทำหน้าปก ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
สาขา ศาลาพระเกี้ยว โทร. 0-2213-7000-3 โทรสาร 0-2255-441

สยามอินเตอร์ โทร. 0-2210-9681-2 โทรสาร 0-2254-9405

ม.เบรคเกอร์ จ. ชัยภูมิ โทร. 0-5626-0162-4 โทรสาร 0-5628-0165

ม.เทคโนโลยีสุรนารี จ.นครราชสีมา โทร. 0-4421-5151-4 โทรสาร 0-4421-5135

ม.บูรพา จ.ชลบุรี โทร. 0-3839-855-9 โทรสาร 0-3839-3239

โรงเรียนนายร้อย จปร. จ.นครนายก โทร. 0-3739-3121 โทรสาร 0-3739-3023

จัตุรัสจามจุรี (CHANGIURI SQUARE) ชั้น 4 โทร. 0-2160-5301-2 โทรสาร 0-2160-5304

รัตนานิคม (เขมรเขวาส) โทร. 0-2960-5408-9 โทรสาร 0-2350-5405

Call Center (จัดส่งทั่วประเทศ) โทร. 0-2255-4433 <http://www.chulabook.com>

เครือข่าย

ศูนย์หนังสือ ม.แม่ฟ้าหลวง จ. เชียงราย โทร. 0-5391-7020-4 โทรสาร 0-5391-7025

ศูนย์หนังสือ ม.ราชภัฏธนบุรี จ.นครสวรรค์ โทร. 0-567-3848-51 โทรสาร 0-567-3857-365

ร้านหนังสือดินตุรกุษา (สิงห์ สิงหเสนี) งามคำ 234 43-1 โทร. 0-2638-2573

โทรสาร 0-2638-7081-

ศูนย์หนังสือ ม.ราชภัฏเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ โทร. 0-5372-8000

ศูนย์หนังสือ ม.อุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี โทร. 0-4535-3140, 0-4528-8400-3 ต่อ 100

โทรสาร 0-4535-3145

ศูนย์หนังสือ ม.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี จ.สุราษฎร์ธานี โทร. 0-7735-5455, 0-7751-3533

โทรสาร 0-7735-5455

ศูนย์หนังสือโรงเรียนเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จ.ระยอง โทร. 0-3889-9130-2 ต่อ 33

โทรสาร 0-3889-9132 ต่อ 301

หนังสือเข้าห้เรียน: งามคำ ดิสคอตแชนท์หนังสือ สาขารัตนานิคม (เขมรเขวาส) โทร. 0-2350-5438-2

โทรสาร 0-2350-5405

กองบรรณาธิการ: ศิวพรพรรณ ไชยสุต พิสูจน์อักษร: ศูนย์หนังสือ ม.เชียงใหม่

จัดพิมพ์โดย: ศูนย์หนังสือ ม.อุบลราชธานี รูปเล่ม: ศูนย์หนังสือ ม.อุบลราชธานี

ศิลปะที่: บริษัทเนชั่นพีพี ดีไซน์ จำกัด โทร. 0-2216-9122-4 โทรสาร 0-2214-0038

คำนำ

หนังสือเล่มนี้เรียบเรียงมาจากวิทยานิพนธ์ที่ส่งเสียให้กับของ
ผู้เขียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
ศึกษบัณฑิต วิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ด้วยเหตุว่าในประเทศไทยเรานั้นยัง
ขาดหนังสือและคำหาที่พูดถึงการจัดกรความหลากหลายของทรัพยากร
มนุษย์ในองค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวของบุคคลทั่วไป รวมถึง
ผู้ซึ่งปฏิบัติงานทางด้านกรบริหารทรัพยากรมนุษย์เองมีอยู่อย่างจำกัด ทั้ง ๆ
ที่ในปัจจุบันั้นมีความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถ
เห็นได้ชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง
เพศ บางองค์กรมองว่าความหลากหลายเหล่านี้จะนำมาซึ่งผลบวกในการ
บริหารงาน ขณะที่ในความเป็นจริงแล้วหากผู้บริหารรู้จักนำประโยชน์ที่มา
จากความแตกต่างหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ ก็เชื่อว
จะเป็นข้อได้เปรียบที่เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

ผู้อ่านหลายท่านอาจจะสงสัยและตั้งคำถามหลาย ๆ ประเด็น
เกี่ยวกับกรจัดการความหลากหลาย หรือ Diversity Management ผู้เขียน
ขออาจจะขอให้ทุกท่านอ่านหนังสือเล่มนี้ให้จบเสียก่อน เพราะเพื่อวหนังสือ
เล่มนี้จะให้คำตอบในประเด็นที่ท่านสงสัย และจะเป็นแนวทางในการจัดการ
กับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของท่านได้เป็นอย่างดี

ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจริงผู้เขียนคงรู้สึกดีใจไม่น้อย เพราะเท่ากับว่าผู้เขียนได้
ก่อเกิดให้ประโยชน์ต่อแวดวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่เสียแรงและ
เวลาที่อุตสาหกรรมฯ เรียนมา

เกษภา พาน้อย

1 มีนาคม 2551

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญตาราง

สารบัญภาพ

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

1.2 ขอบเขตการศึกษา

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5 นิยามศัพท์

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม

2.1 สิทธิมนุษยชน

2.2 สิทธิพลเมือง

2.3 สิทธิทางเพศ

2.4 การจัดการความหลากหลายในองค์กร

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

2.6	การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	50
2.7	ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	57
2.8	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	72
2.9	สมมติฐานการศึกษា	85
2.10	กรอบแนวคิด	87

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 89

3.1	การออกแบบการวิจัย	89
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	91
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
3.4	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	96
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
3.6	การตรวจสอบข้อมูล	100
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	101
3.8	จริยธรรมในการวิจัย	102

บทที่ 4 ผลการศึกษา 107

4.1	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	107
-----	------------------------------	-----

4.2	สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	124
4.3	ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากร มนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศภายในองค์กร	203
4.4	ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญ ต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร	243
4.5	นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความ หลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	254
4.6	ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากร มนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	260
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ		287
5.1	สรุป	287
5.2	อภิปรายผล	302
5.3	ข้อเสนอแนะ	341
บรรณานุกรม		347

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบสิทธิและเสรีภาพทางรัฐธรรมนูญ และกฎหมายภายในของประเทศไทยกับ สิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วย สิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ	22
2.2	ระบบคุณค่าเรื่องเพศ	40
4.1	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	110

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	3
2.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการ จัดการความหลากหลายในองค์กร	36
2.2 เรื่องเพศที่ชอบธรรม	39
2.3 มาตราวัดพฤติกรรมหรือความพึงพอใจ ทางเพศของบุคคล	44
2.4 โครงร่างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในองค์กร	87
4.1 ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความ เท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศในองค์กร	285