

การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายและการคุ้มครองสิทธิเพศหลากหลายในหน่วยงานภาครัฐ:
ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Discrimination against LGBTI and protection of LGBTI rights in government agencies: A
case study of Department of Provincial Administration



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายและการคุ้มครอง สิทธิเพศหลากหลายในหน่วยงานภาครัฐ: ศึกษากรณี ข้าราชการกรมการปกครอง
โดย	น.ส.ชลินทรา ปรากฏทอง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.วгор พัวพันสวัสดิ์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.วгор พัวพันสวัสดิ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชฎิล โจรนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ชลิตนทรา ปรารงค์ทอง : การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายและการคุ้มครองสิทธิเพศ
หลากหลายในหน่วยงานภาครัฐ: ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง. (

Discrimination against LGBTI and protection of LGBTI rights in government
agencies: A case study of Department of Provincial Administration) อ.ที่
ปรึกษาหลัก : อ. ดร.วгор พ้วพันสวัสดิ์

งานวิจัยเรื่องนี้มุ่งตอบคำถามว่า การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ข้าราชการกรมการ
ปกครอง กลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI) ต้องประสบมีลักษณะอย่างไรบ้าง และกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองมีการคุ้มครองสิทธิของ LGBTI มากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยใช้
กรอบแนวคิดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและสิทธิมนุษยชนของเพศหลากหลายซึ่ง
ประกอบด้วย สิทธิที่จะแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศ สิทธิที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสิทธิที่ไม่
ถูกคุกคามทางเพศ โดยงานวิจัยชิ้นนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการ
สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ LGBTI ใน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 10 คน และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 3
คน งานวิจัยชิ้นนี้ค้นพบว่า ลักษณะของละเมิดสิทธิและการเลือกปฏิบัติต่อข้าราชการ LGBTI
ในทางกฎหมายไม่ได้ปรากฏชัด และไม่ได้กีดกันต่อการเข้ามาทำงานที่กรมการปกครอง แต่
เนื่องจากกรมการปกครองที่มีภาพลักษณ์ด้านความเข้มแข็งมั่นคงแบบชายแท้ ทำให้ผู้ที่ประสงค์จะ
แสดงออกไม่ตรงกับเพศกำเนิด โดยเฉพาะเพศกำเนิดชาย ได้รับผลกระทบในหน้าที่การงานตามมา
อยู่เสมอ จึงทำให้ข้าราชการ LGBTI ที่ประสงค์จะเติบโตในหน้าที่การงานในระดับสูงตัดสินใจที่จะ
ปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนต่อบุคคลอื่น ๆ โดยการละเมิดสิทธิและการเลือกปฏิบัติทางเพศที่
ข้าราชการ LGBTI ต้องประสบนั้นมีความซ้อนทับกับกลุ่มข้าราชการเพศหญิงของกรมการปกครอง
ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พบว่าขั้นตอน
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาบุคลากรเป็นบุคคลภาครัฐ ไม่มีผลกระทบต่อข้าราชการ
LGBTI แต่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และ
การประเมินผลปฏิบัติงาน ยังไม่มีกระบวนการเพื่อคุ้มครองต่อสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทาง
เพศ สิทธิที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสิทธิที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ปลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2565 ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6382015224 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: discrimination, LGBTI, Human resource management, HRM, Gender identity, gender equality

Chalintra Prangthong : Discrimination against LGBTI and protection of LGBTI rights in government agencies: A case study of Department of Provincial Administration. Advisor: VONG-ON PHUAPHANSAWAT, Ph.D.

This research aims to study: (1) What experiences of discrimination have LGBTI government officers in the Department of Provincial Administration (DOPA) faced?; and (2) How does the DOPA's Human Resource Management (HRM) protect the rights of LGBTI government officers? This study employed qualitative research method, based on document reviews, non-participant observations, and in-depth interviews. Key informants consisted of 13 DOPA personnels, including 10 LGBTI government officers who work in both central and provincial administration, and 3 personnel who work in DOPA's HRM process. The research found that although the rights of LGBTI officers are not violated in written regulations, LGBTI faced unofficial violation of rights due to the organization's norms that value masculinity over other gender qualities. These violated rights include the right to express gender identity; the right not to be discriminated in employment; and the rights not to be harassed. In many ways, the violation and discrimination replicate those experienced by women. The normative bias toward masculinity forces LGBTI officers, especially those whose gender do not match their male birth sex, to hide their gender, lest their career progress would be negatively affected. Furthermore, while it is not evident that DOPA's HRM process affect LGBTI rights, the whole process lacked mechanisms to protect LGBT rights.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้เพราะได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อ.ดร.วอกร พัวพันสวัสดิ์ ที่ให้ความกรุณาในการตรวจงานอย่างละเอียด รวมทั้งให้คำแนะนำที่เข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดการปรับปรุงสารนิพนธ์เล่มนี้ให้มีมาตรฐานและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ อ. ที่ใจดีและยืดหยุ่นสามารถให้ผู้วิจัยต่อรองเวลาส่งงานเนืองด้วยผู้วิจัยมักจะเดินทางไปราชการต่างจังหวัดอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้แก่ รศ.วันชัย มีชาติ และ อ.ดร.ชฎิล โรจนานนท์ ที่ให้คำแนะนำในมุมมองใหม่ ๆ เพื่อมาปรับแก้ไขเพิ่มเติมในเล่มสารนิพนธ์ให้มีความรอบคอบและรอบด้านมากขึ้น

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน โดยเฉพาะเพื่อน พี่ นักปกครองที่ให้ความไว้วางใจและสามารถพูดคุยในข้อมูลเชิงลึกอย่างมีรรถรส ผู้วิจัยเองหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์เล่มนี้จะยังเป็นประโยชน์ในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศได้ในอนาคต ขอขอบคุณแอย์ สิงห์แดง 65 ที่ให้คำแนะนำและส่งเอกสารการเรียนมาให้ดูตั้งแต่ก่อนผู้วิจัยจะสมัครเรียนจนเรียนจบอย่างไม่ย่อท้อ ขอขอบคุณน้องแพรว MPA54 ซึ่งเรียนด้วยกันและเป็นเพื่อนร่วมงานที่กรมการปกครอง ในการช่วยตอบคำถามข้อสงสัยเกี่ยวกับระบบ iThesis และคอยส่งไฟล์การเรียนต่าง ๆ ให้ และเพื่อน MPA54 ที่ทำงานกลุ่มร่วมกันมา การทำงานกับทุกคนนั้นเรากลือคิดว่าต้องไม่มีความกดดัน ทำเท่าที่เราไหว ซึ่งพวกเราก็ผ่านมันมาได้ทุกวิชา ขอขอบคุณกำลังใจจากทางบ้าน ยาย พ่อ แม่ น้องสาว น้องชาย รวมทั้งเพื่อนรักต่างสปีชีส์ จับฉ่าย บุญชู และแพนด้า ที่ทำให้เราผ่อนคลายความเครียดลงได้ สำหรับนามสมมติของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยได้แรงบันดาลใจจากซีรีส์เรื่อง Designated Survivor ซึ่งเป็นซีรีส์ที่ดูระหว่างการทำเล่มสารนิพนธ์ด้วยพอดี โดยในเรื่องตัวเอกเลือกที่จะไม่ชูนโยบายสนับสนุนกลุ่มเพศหลากหลายเพราะเกรงว่าตนจะไม่เสี่ยงโหวตจากกลุ่มอนุรักษ์นิยม ผู้วิจัยจึงอยากเอาตัวละครในเรื่องมาใช้ในสารนิพนธ์นี้ เพื่อแสดงให้เห็นว่า ตอนนี้เราควรถึงเวลาที่เราจะพูดเรื่องเพศให้เป็นเรื่องปกติและเป็นธรรมชาติได้แล้ว

และท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณตัวเองที่สนับสนุนตัวเองทั้งกำลังใจและกำลังทรัพย์ที่ทำให้เรียนจบจนได้ ผู้วิจัยเชื่อว่า การลงทุนกับความรู้ย่อมมีประโยชน์และเห็นผลได้ และเช่นเดียวกับที่ผ่านมา I always finish what I start other wise I will make no progress in life.

ชลินทรา ปรารค์ทอง

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
บทที่ 2	5
การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความหมายของกลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI)	5
2.2 การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต่อกลุ่มเพศหลากหลาย	8
2.2.1 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	8
2.2.2 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศอินเดีย	9
2.2.3 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศไทย.....	10
2.3 ความก้าวหน้าในการคุ้มครองสิทธิกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศไทย.....	13

2.4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระบบราชการไทยกับกลุ่มหลากหลายทางเพศ	15
2.5 แนวคิดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ	18
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	20
บทที่ 3	21
ระเบียบวิธีวิจัย	21
3.1 ขอบเขตพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล	21
3.2 วิธีดำเนินการวิจัย	23
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
3.4 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	24
บทที่ 4	25
ผลการศึกษา	25
4.1 ภาพรวมประวัติส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเพศหลากหลายในกรมการปกครอง	26
4.1.1 ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนกลาง	26
4.1.2 ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนภูมิภาค	27
4.1.3 ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมการปกครอง	28
4.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปและลักษณะงานที่รับผิดชอบของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	29
4.3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการ กลุ่มเพศหลากหลาย	33
4.4 ความแตกต่างระหว่างกรมการปกครองกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ๆ ในประเด็น การยอมรับเพศหลากหลาย (LGBTI)	37
4.5 ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในกรมการปกครอง	39
4.6 เหตุผลที่ตัดสินใจที่จะไม่แสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน	41
4.6.1 ค่านิยมของกรมการปกครอง	41

4.6.2 การเติบโตในหน้าที่การงาน	46
4.7 สรุปผลการศึกษา	48
บทที่ 5	50
สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ.....	50
5.1 สรุปและการอภิปรายผลการศึกษา.....	50
5.1.1 ลักษณะการละเมิดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ข้าราชการกรมการปกครอง กลุ่ม เพศหลากหลาย.....	50
5.1.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองต่อการคุ้มครองสิทธิของเพศ หลากหลาย	52
5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของภาครัฐเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	54
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อยอด.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ประวัติผู้เขียน.....	60



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 อธิบายนิยามของ LGBTI.....	7
ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง	22
ตารางที่ 3 ขั้วรายการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนกลาง	26
ตารางที่ 4 ขั้วรายการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนภูมิภาค	27
ตารางที่ 5 ขั้วรายการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมการปกครอง	28



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพที่ 1 อธิบายความหมายของ LGBTI ที่มา An Analysis of LGBTQIA+ University Students' Perceptions about Sexual and Gender Diversity (Harold Tinoco-Giraldo, 2021).....	6
รูปภาพที่ 2 โปสเตอร์สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (2566-2570) ของกรมการปกครอง	42
รูปภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานของกิ่งกาชาดอำเภอ จากคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเหล่ากาชาดจังหวัดและเหล่ากาชาดอำเภอ โดยสภากาชาดไทย	44



การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายและการคุ้มครองสิทธิเพศหลากหลายในหน่วยงานภาครัฐ:

ศึกษากรณีข้าราชการกรมการปกครอง

Discrimination against LGBTI and protection of LGBTI rights

in government agencies: A case study of Department of Provincial Administration

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ได้กล่าวถึงความเสมอภาคไว้ว่า “มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกัน ในศักดิ์ศรีและสิทธิต่างมีเหตุผลและมีโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ” นอกจากนี้ยังวางหลักการห้ามเลือกปฏิบัติไว้ว่า “บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใด ๆ ...” ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights หรือ ICCPR) ก็ได้วางหลักเกี่ยวกับความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติไว้ว่า “บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ...” จะเห็นได้ว่าสหประชาชาติได้วางกรอบซึ่งเป็นหลักสำคัญซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศและยังผูกพันไปยังกฎหมายภายในของประเทศต่าง ๆ ที่มีพันธกรณีตามความตกลงระหว่างประเทศที่มีหลักการดังกล่าว

สำหรับประเทศไทยในรัฐธรรมนูญ 2560 มาตรา ๔ บัญญัติว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอภาค” และได้บัญญัติถึงข้าราชการด้วยว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง

สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” นอกจากนี้ ในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ยังกล่าวด้วยว่า ไม่ว่าจะเพศชาย เพศหญิง หรือเพศหลากหลายจะต้องไม่ถูกแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม อย่างไรก็ตาม ดัชนีความไม่เท่าเทียมทางเพศของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme) ได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 79 จากจำนวน 189 ประเทศ (United Nations Development Programme, 2021) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมี ปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนที่มีเพศสภาพอื่นที่ไม่ใช่ชายและ หญิง จากการสำรวจของธนาคารโลกพบว่า LGBTI มากกว่าร้อยละ 60 ที่ตอบแบบสอบถามเปิดเผย ว่านายจ้างมีแนวโน้มว่าจะปฏิเสธพวกเขา และมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า พวกเขาต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน (ธนาคารโลก, 2561)

ในประเด็นด้านการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานของข้าราชการนั้น ประเทศไทยมีสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนในการพัฒนาและข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน การทำงานตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน ที่ดีให้กับบุคลากรภาครัฐ แต่ในประเด็นเรื่องการบริหารงานบุคคลของกลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI) พบว่ายังไม่มีแนวทางในการสร้างความเสมอภาคทางเพศของกลุ่มดังกล่าว และยังขาดกฎระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้มีความเท่าเทียมทางด้านโอกาสใน การทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546) และสำหรับกรมการปกครองซึ่งถือ ว่าเป็นหน่วยงานรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับสิทธิพื้นฐานที่คนไทยทุกคนควรได้รับ รวมถึงการส่งมอบ สิทธิด้านอัตลักษณ์บุคคลให้แก่ประชาชน เช่น การแสดงตนว่าเป็นเพศใดและสิทธิที่จะได้มาพร้อมกับ ความเป็นเพศนั้น ๆ เช่น การแจ้งเกิด การจดทะเบียนสมรส การจดทะเบียนหย่า การจดทะเบียน รับรองบุตร การจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรม การจดทะเบียนฐานะครอบครัว การเปลี่ยนชื่อตัว การเปลี่ยนชื่อสกุล และงานบัตรประจำตัวประชาชน แต่ภารกิจดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมถึง การจดทะเบียนสมรสของกลุ่มเพศหลากหลาย การระบุตัวตนที่ไม่ใช่แค่ชายและหญิง เป็นต้น และ

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองเองนั้น ในประเด็นด้านเพศยังคงมีแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่เพศชายและหญิงเช่นเดียวกัน ดูได้จากการเก็บข้อมูลทางสถิติของกองการเจ้าหน้าที่ โดยกรมการปกครองมีจำนวนข้าราชการผู้หญิงมากกว่าผู้ชายในตำแหน่งระดับต้น แต่ในระดับสูงขึ้นไปนั้น มีข้าราชการหญิงดำรงตำแหน่งอยู่ในสัดส่วนที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยมีนายอำเภอที่เป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 7 (กรมการปกครอง, 2564) และปัจจุบันมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดจำนวน 21 ตำแหน่งจาก 218 ตำแหน่ง (กระทรวงมหาดไทย, 2565b) และในตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดมีผู้หญิงเพียง 2 คน จาก 76 คน (กระทรวงมหาดไทย, 2565a) โดยตัวเลขดังกล่าวไม่เพียงแสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศเฉพาะเพศชายและหญิง แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงการไม่ได้รับสิทธิในการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มเพศหลากหลายที่อาจจะเป็นหนึ่งในตำแหน่งระดับสูงเช่น นายอำเภอ รองผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดรวมอยู่ด้วย

ข้อมูลข้างต้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่า การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ข้าราชการกรมการปกครองซึ่งเป็นกลุ่มเพศหลากหลาย ต้องประสบกับสถานการณ์อย่างไรบ้าง และในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายมีการละเมิดสิทธิต่อเพศหลากหลายหรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในกรมการปกครอง

CHULALONGKORN UNIVERSITY

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 การละเมิดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ข้าราชการกรมการปกครองกลุ่มเพศหลากหลายต้องประสบมีลักษณะอย่างไรบ้าง

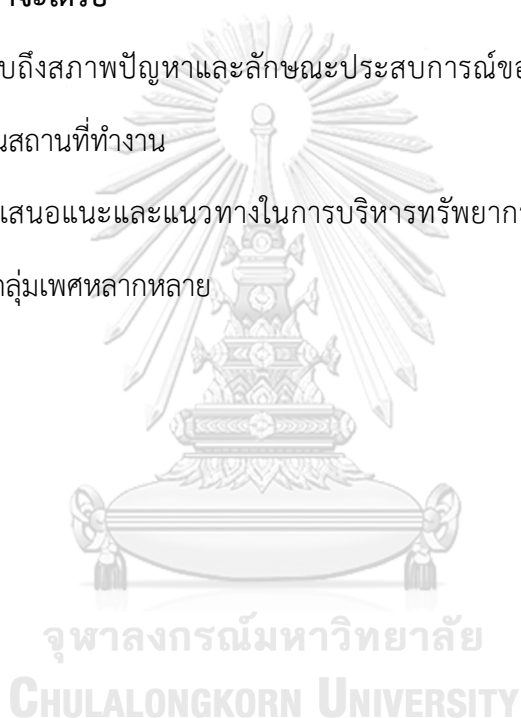
1.2.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง มีกระบวนการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเพศหลากหลายมากน้อยเพียงใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเลือกปฏิบัติของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในกรมการปกครองที่ต้องประสบ
2. เพื่อศึกษาการละเมิดสิทธิต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและลักษณะประสบการณ์ของข้าราชการกรมการปกครองกลุ่มเพศหลากหลายในสถานที่ทำงาน
2. เพื่อหาข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับกรมการปกครองครอบคลุมข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้ศึกษาจะทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI) ในระบบราชการไทย โดยผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อสำหรับการอภิปรายทั้งหมด 6 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

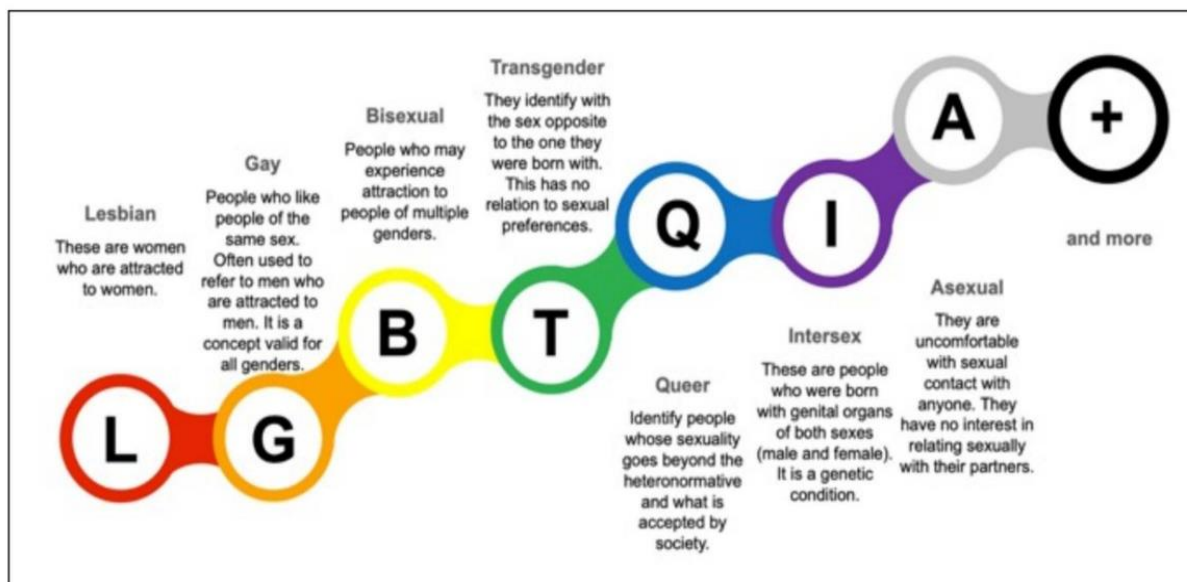
- 2.1 ความหมายของกลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI)
- 2.2 การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต่อกลุ่มเพศหลากหลาย
 - 2.2.1 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศสหรัฐอเมริกา
 - 2.2.2 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศอินเดีย
 - 2.2.3 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศไทย
- 2.3 ความก้าวหน้าในการคุ้มครองสิทธิกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศไทย
- 2.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบราชการไทยกับกลุ่มเพศหลากหลาย
- 2.5 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1 ความหมายของกลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI)

สหประชาชาติ (United Nations) (2011) ได้อธิบายว่ากลุ่มเพศหลากหลาย หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ อันได้แก่ กลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมรักเพศเดียวกันหรือมีอัตลักษณ์หรือความสัมพันธ์แบบบุคคลรักเพศเดียวกัน (Same-sex behaviors, Identities or Relations) ได้แก่ หญิงรักหญิง (Lesbian) ชายรักชาย (Gay) และบุคคลรักสองเพศ Bisexual) กลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่สอดคล้องกับเพศสภาพตามกำเนิด (Non-binary gender identities) ได้แก่ บุคคลข้ามเพศ (Transgender) และบางครั้งยังรวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความซับซ้อนในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ได้แก่ บุคคลอินเทอร์เซ็ก (Intersex person) โดยคำว่า LGBTI มักจะได้รับการยอมรับในระดับสากล แต่ในแต่ละประเทศก็มีคำที่เรียกแตกต่างกัน

กันในแต่ละบริบทด้วยเช่นกัน เช่น hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, travesty, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara และTwo-Spirit โดยจะอธิบายความหมายของ LGBTI ตามรูปและในตาราง ดังนี้



Students' Perceptions about Sexual and Gender Diversity (Harold Tinoco-Giraldo, 2021)



ตารางที่ 1 อธิบายนิยามของ LGBTI

นิยาม	ความหมาย
Lesbian (L)	ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศหรือทางกาย
Gay (G)	บุคคลที่รักคนเพศเดียวกัน โดยส่วนใหญ่หมายถึงผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย
Bisexual (B)	บุคคลที่รักได้หลากหลายเพศไม่จำกัดแค่เพศชายหรือหญิง ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย
Transgender (T)	บุคคลซึ่งรู้สึกพึงพอใจกับเพศภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน
Intersex (I)	บุคคลหนึ่งเกิดมาพร้อมกับสรีระทางเพศหรืออวัยวะสืบพันธุ์ที่กำวม คืออาจมีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิง หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ เป็นเงื่อนไขทางพันธุกรรม

ปริญศ กิตติธีระศักดิ์ (2560) อธิบายถึงคุณลักษณะกลุ่มเพศหลากหลายว่าไม่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่มีรูปแบบตายตัว โดยไม่จำกัดขอบเขตเพียงเพศชาย/หญิง ซึ่งอาศัยการกำหนดจากสรีระตามธรรมชาติหรือระบบเพศของสังคม และในงานของเท็ดเกียร์ติถรณ์ แสงมณีจිරันเดชา (2562) ได้ระบุความหมายของกลุ่มเพศหลากหลายว่า ทุกคนสามารถเลือกที่จะเป็นแบบใดก็ได้โดยไม่ยึดติดกับแนวทางการดำเนินชีวิตทางเพศเพียงเฉพาะชายหรือหญิง ซึ่งการตัดสินใจว่าเราเป็นเพศใดนั้นยังขึ้นกับปัจจัยหลายประการ เช่น ชุดความคิด ประสบการณ์ที่แต่ละคนประสบ ความเชื่อ วัฒนธรรม และสภาพสังคมที่แต่ละคนต่างประสบแตกต่างกันไปซึ่งยังส่งผลให้บุคคลไม่จำเป็นจะต้องจัดตนเองไว้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งด้วยก็ย่อมได้ (เท็ดเกียร์ติถรณ์ แสงมณีจिरันเดชา, 2562)

เคท ครั่งพิบูลย์ (2565) ได้กล่าวถึงกลุ่มเพศหลากหลายว่า กลุ่มเพศหลากหลายเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคมในประเทศไทยได้ เนื่องจากยังมีข้อจำกัดในการกำหนด

เป้าหมายความมั่นคงของมนุษย์โดยครอบคลุมคนทุกคนอย่างทั่วถึง ทำให้กลุ่มเพศหลากหลาย ถูกทำให้เป็นกลุ่มคนชายขอบในสังคมไทย (เคท ครั่งพิบูลย์, 2565)

2.2 การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต่อกลุ่มเพศหลากหลาย

2.2.1 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศสหรัฐอเมริกา

การวิจัยในหัวข้อ LGBTI workplace inequality in the federal workforce: intersectional process, organizational contexts, and turnover considerations โดย Erin A. Cech and William R. Rothwell (2020) ได้เสนอให้เห็นความไม่เท่าเทียมกันของ LGBTI ของข้าราชการในระบบราชการประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าในสหรัฐฯ ซึ่งแม้จะเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านการคุ้มครองสิทธิเพศหลากหลาย แต่ยังมีรัฐไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (น้อยกว่า 25 รัฐ) ที่ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานโดยพิจารณาจากอัตลักษณ์ทางเพศ หรือมีกฎหมายการคุ้มครองแรงงานข้ามเพศ (Erin A. Cech and William R. Rothwell, 2020) สมาชิกสภานิติบัญญัติในบางรัฐกำลังทำงานเพื่อยกเลิกการคุ้มครองการต่อต้านการเลือกปฏิบัติผ่านระดับท้องถิ่น นอกจากนี้ นโยบายสวัสดิการในหลาย ๆ รัฐในสหรัฐอเมริกายังไม่รวมถึงข้าราชการกลุ่ม LGBTI การเลือกปฏิบัติและการเลื่อนตำแหน่งตามสถานะ LGBTI นั้นค่อนข้างเป็นเรื่องธรรมดา ตัวอย่างเช่น ผู้สมัครที่แสดงออกถึงสถานะของ LGBTI มักจะได้รับเชิญให้สัมภาษณ์น้อยกว่าผู้สมัครที่ไม่ใช่ และมากกว่า 10% ของแบบสำรวจเกี่ยวกับ LGBTI ผู้ตอบแบบสอบถามยังถูกปฏิเสธการจ้างงานหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศ นอกจากนี้ ผู้ชายที่อยู่กินร่วมเพศเดียวกันยังได้รับโทษปรับเงินเดือน 9% เมื่อเทียบกับผู้ชายคนอื่นๆ การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่งเป็นที่แพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่แรงงานข้ามเพศ ซึ่งเผชิญกับความท้าทายในการค้นหาและรักษาการทำงาน นอกเหนือจากแนวทางปฏิบัติในการเลือกปฏิบัติและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นทางการแล้ว ความลำเอียงระดับการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการยังอาจส่งผลกระทบต่อสถานที่ทำงานในแต่ละวัน (Cech & Rothwell, 2020) นอกจากนี้ ประสบการณ์ของข้าราชการ LGBTI ของสหรัฐอเมริกามักเผชิญกับทัศนคติที่มาพร้อมกับ

การแสดงออกซึ่งสถานะ LGBTI ตัวอย่างเช่น เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอาจตั้งคำถามเกี่ยวกับความสามารถของข้าราชการ LGBTI และถูกกีดกันจากบทสนทนาในสถานที่ทำงานและกิจกรรมทางสังคม (อ้างแล้ว)

2.2.2 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศอินเดีย

ในอดีตชาวอินเดียข้ามเพศส่วนใหญ่จะไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ รวมถึงถูกรังแกทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในประเทศอินเดียคำว่า ‘ฮิจรา’ (Hijrah) ได้บันทึกอยู่ในตำราโบราณของอินเดียว่าหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดมาเป็นชายแต่รักความเป็นหญิง ซึ่งน่าจะเทียบได้กับกะเทยในสังคมไทย โดยฮิจรานับเป็นประเภทหนึ่งของคนข้ามเพศ หรือ LGBTI ในสังคมอินเดียที่ยังเป็นสังคมชายเป็นใหญ่และไม่เปิดรับการเป็นคนข้ามเพศมากนัก โดยการจัดทำสำมะโนประชากรอินเดียปี 2011 ประเมินว่ามีคนข้ามเพศในอินเดียประมาณ 2.5 ล้านคน โดยที่อินเดียมีประชากรประมาณ 1,200 ล้านคน (ปัทมน ปญฺจวิณิน, 2561) การวิจัยในหัวข้อ Acceptance of LGBT at workplace โดย Himanshu Bagdi และ Latika Sharma (2018) ได้อธิบายปัญหาที่คนข้ามเพศ เลสเบียน และเกย์ของประเทศอินเดียต้องเผชิญในสถานที่ทำงานและวิธีที่พวกเขาถูกเลือกปฏิบัติโดยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยคนทั่วไปเมื่อถูกร้องขอให้ทำงานร่วมกับผู้ที่เป็น LGBT มักจะรู้สึกไม่สบายใจ สำหรับพนักงาน LGBTI มองว่าการเลือกปฏิบัติได้กลายเป็นวิถีชีวิตปกติ โดยแบบสำรวจมากกว่า 40% ของกลุ่มคนเลสเบียน เกย์และไบเซ็กชวล และเกือบ 90% ของกลุ่มคนข้ามเพศผู้เคยประสบกับการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดหรือการทารุณกรรมในการจ้างงาน ถึงแม้ว่าบริษัทของบริษัทที่มีชื่อเสียงในด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอย่างบริษัท Apple และ Burger King ซึ่งมีการจัดทำเอกสารเพื่อลงนามความตกลงการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อย่างไรก็ตามในประเทศอินเดียการทำความตกลงนั้นยังคงปฏิบัติอยู่เพียงในเอกสารเท่านั้น แต่ไม่สามารถนำหลักการไปปฏิบัติในชีวิตจริงได้ ซึ่งผลกระทบต่อพนักงาน LGBTI ในแง่ของการบาดเจ็บทางจิตใจ ความเครียด ค่าแรง โอกาสในการทำงานและความพึงพอใจ สุขภาพกายและผลงานในที่ทำงาน นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ Bagdi & Sharma ยังพบข้อสรุป ดังนี้ (1) เกย์มีรายได้น้อยกว่าเมื่อเทียบกับเพศชายแท้หรือหญิงแท้ (2) จากข้อมูล

สำมะโน เกือบทุกรัฐ ทั้งชายและหญิงที่แต่งงานในเพศเดียวกันมีรายได้น้อยกว่าการแต่งงานของชายและหญิง (3) มีประชากรข้ามเพศจำนวนมากว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ งานวิจัยดังกล่าวระบุด้วยว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศส่งผลกระทบต่อชาว LGBTI เนื่องจากความกลัวเรื่องการเลือกปฏิบัติ พนักงาน LGBTI หลายคนจึงซ่อนอัตลักษณ์จะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าและน้อยกว่าโอกาสในการจ้างงานเมื่อเทียบกับพนักงานที่ไม่ใช่ LGBTI เนื่องจากการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน กลุ่ม LGBTI จึงมักจะปกปิดตัวตนของตนในที่ทำงาน ปกปิดรสนิยมทางเพศและ/หรืออัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน ไม่เปิดเผยตัวตนของตนต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อาวุโสของพวกเขา เพื่อป้องกันการเกิดความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างและการจ้างงาน และผลกระทบต่อสุขภาพจิตและร่างกาย (Himanshu Bagdi and Latika Sharma, 2018)

2.2.3 การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศไทย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติของคณะกรรมาธิการ (2560) ได้สร้างกรอบแนวคิดเพื่อการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยมีปัจจัยพิจารณาหลักสองประการคือ

1) เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ (Grounds of Discrimination, Protected Ground) การปฏิบัติที่แตกต่างกันจะจัดเป็นการเลือกปฏิบัติซึ่งขัดต่อหลักกฎหมายระหว่างประเทศ เมื่อการปฏิบัตินั้นเกี่ยวข้องกับ “เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ” เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายระหว่างประเทศพบว่า เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติมีการระบุไว้ เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กำหนดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติครอบคลุม “เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือ สังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น”

2) มิติของการเลือกปฏิบัติ (Area of Discrimination, Area Covered) การปฏิบัติที่แตกต่างกันอันเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอาจเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ หรือเรียกได้ว่าเกิดขึ้นในมิติต่างๆ ของบุคคลในการดำเนินชีวิต เช่น การทำงาน การศึกษา การจ้างงาน บริการ

ภาครัฐ การประกอบธุรกิจ การประกอบวิชาชีพ การเป็นสมาชิกองค์กร สินค้าและบริการในภาคเอกชน การประชุมสัมมนา กิจกรรมสาธารณะ เป็นต้น จะเห็นได้ว่ามิติของการเลือกปฏิบัติอาจมีความเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้จำแนกการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Harassment because of Sex in Workplaces) ว่า “บุคคลทุกคนผู้เป็นลูกจ้างมีสิทธิ ในเสรีภาพจากการถูกคุกคามในสถานที่ทำงานที่กระทำโดยนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น ด้วยเหตุแห่งเพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ” จะเห็นได้ว่า การคุกคามในมิตินี้ครอบคลุมเฉพาะเหตุที่เกี่ยวกับเพศ (คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ, 2560)

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องการจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของเจษฎา นกน้อย (2552) พบว่ากลุ่มหลากหลายทางเพศเลือกที่จะไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าจะไม่รับเข้าทำงาน และพบว่าผู้มีอัตลักษณ์เพศหลากหลายต่างต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความหวาดระแวงและไม่ต้องการถูกประณามหรือถูกจับจ้องจากสังคม และกลัวว่าหากถูกเปิดเผยจะทำให้สูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ต้องปกปิดความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนไว้ (เจษฎา นกน้อย, 2552)

แม้ว่าในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราชกิจจานุเบกษา พุทธศักราช 2560 (2560, หน้า 8) มิได้กล่าวถึงกลุ่มผู้ที่มีการแสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเฉพาะเจาะจง แต่จากการตีความในมาตรา 27 ที่ระบุว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” และ “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และยังระบุชัดเจนว่า ห้ามเลือกปฏิบัติด้วยเหตุที่ทั้งปวงอันได้แก่ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ และเป็นค่านิยม

ที่ครอบคลุมเพียงพอสำหรับการชี้แจงประเด็นว่าห้ามมีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าว แต่ในความเป็นจริงบริบทของสังคมไทยรวมทั้งกฎหมายยังคงอนุญาตให้คู่รักหรือคู่สมรสสามารถจดทะเบียนสมรสกันได้เพียงคู่สมรสชายและหญิงเท่านั้น จึงส่งผลให้คู่รักของกลุ่มเพศหลากหลายที่ไม่ได้เป็นคู่ชายและหญิงตามกฎหมายเป็นบุคคลที่มีความผิดปกติจากกรอบค่านิยม ความเชื่อของสังคมก็จะถูกเบียดขับออกไป (สุชาติ น้อยยืนยง, 2559) นอกจากนี้ กรณียของ ครูเคศ คทาฐ ครั่งพิบูลย์ นักเคลื่อนไหวด้าน LGBT (ประชาไท, 2561) ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ความต้องการของหน่วยงานราชการคือให้คนอยู่ในระเบียบสามารถควบคุมได้ และไม่ได้อนุญาตให้คนเป็นอะไรก็ได้ ที่อยากเป็น การทำอาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพมันต้องมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นการเป็น LGBT ในงานวิชาชีพมักจะถูกพูดและเข้าใจเสมอว่าคนพวกนี้ไม่มีความน่าเชื่อถือเพราะมีบุคลิกภาพที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิด ซึ่งอาจจะส่งผลให้ไม่มีสถานะทางจิตใจที่ดี และมีหลายครั้งในบทบาทงานสำคัญ ถ้าองค์กรมี LGBT บุคคลเหล่านี้จะถูกเก็บซ่อนไว้โดยเฉพาะในภาครัฐ นั้นหมายความว่าการทำงานของคนในวิชาชีพอื่น ๆ การดูความสามารถและศักยภาพของคนจะไม่ถูกนำมาพิจารณา ถ้าคนนั้นเป็น LGBT

ปัจจุบันในสังคมไทยจะเปิดกว้างทางความคิด และให้การยอมรับกับกลุ่มเพศหลากหลาย โดยเฉพาะการชูซีรีส์วายของประเทศไทย โดยในตลาดญี่ปุ่น ซีรีส์วายไทยถือว่ามาแรงเป็นอันดับ 1 ท่ามกลางการแข่งขันของซีรีส์วายจากทั่วโลก โดยเฉพาะในเอเชียตะวันออก ทั้งของญี่ปุ่น รวมถึงเกาหลี และไต้หวัน โดยปัจจุบัน Thai BL Drama ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในญี่ปุ่นมีการนำเข้ามาฉายให้ได้รับชมเพิ่มขึ้นทุกปี โดย ททท. ประเมินว่าปัจจุบันขนาดฐานคนดูตลาดนี้ น่าจะเพิ่มเป็นมากกว่า 1 ล้านคน (กรุงเทพธุรกิจ, 2565) แต่พบว่ายังคงมีการเลือกปฏิบัติกับกลุ่มเพศหลากหลายอยู่มากผ่านสื่อและบทละครต่าง ๆ เกิดการสร้างภาพมายาคติให้เข้าใจว่ากลุ่มเพศหลากหลายเช่นกลุ่มคนข้ามเพศจะมีการแสดงออกทางอารมณ์มากเกินไปจนทำให้ผู้รับชมรู้สึกว่าการแสดงออกของกลุ่มคนดังกล่าวเป็นการออกจรรยาบรรณมากเกินปกติจนทำให้ผู้รับชมที่ไม่ก่อให้เกิดการเคารพต่อบุคคลที่เสมอภาค กลุ่มเพศหลากหลายบางคนจึงต้องทุ่มเทศะสามารถเพื่อให้เป็นที่ยอมรับมากเกินไปจนปกติเพื่อลบภาพที่ถูกฉายผ่านสื่อต่าง ๆ ที่ให้เป็นเพียงตัวตลกในละครเลยจำเป็นต้องสร้างความน่าเชื่อถือว่าเป็นเพศหลากหลายก็ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนได้

และท้ายที่สุดเพื่อสิทธิ เสรีภาพที่เท่าเทียมกับเพศชายและหญิงในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรี (เสกสรร สายสีสอด, 2564)

2.3 ความก้าวหน้าในการคุ้มครองสิทธิกลุ่มเพศหลากหลายในประเทศไทย

ในปี 2555 ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเพศหลากหลายที่สำคัญ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกิน (เอกสาร สด. 43) สำหรับบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเป็นทหารกองเกิน หากบุคคลใดแสดงออกทางเพศไม่ตรงกับเพศชายซึ่งเป็นเพศกำเนิด เจ้าหน้าที่รัฐจะบันทึกผลการตรวจทหารกองเกินว่า “เป็นโรคจิตถาวร” ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 74 ปี พ.ศ. 2540 ที่กำหนดลักษณะไม่พึงประสงค์ของการรับราชการทหาร ซึ่งถ้อยคำ เป็นโรคจิตถาวร” เป็นถ้อยคำที่ส่งผลกระทบต่อสถานะของบุคคล ทำให้เสื่อมเสียเสมือนผู้ไร้ความสามารถและเป็นอุปสรรคต่อการสมัครงานอื่น ๆ ด้วย ต่อมาเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2554 ศาลปกครองกลาง ได้มีพิพากษาว่าความเปี่ยงเบนทางเพศไม่ถือว่าเป็นความผิดปกติ และองค์การอนามัยโลกได้ตัดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างคนรักเพศเดียวกันออกจากกลุ่มที่มีความผิดปกติทางจิตด้วยแล้ว การระบุว่า บุคคลเพศหลากหลายเป็นโรคจิตถาวรในบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกินจึงเป็นการลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์จึงพิพากษาให้กระทรวงกลาโหมใช้ข้อความใหม่ในการบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกินของผู้ที่องค์พิพากษาศาลปกครองกลางดังกล่าวได้นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 75 (พ.ศ. 2555) ที่กำหนดให้ใช้คำว่า “ภาวะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด” (Gender Identity Disorder) แทนคำว่า “โรคจิตถาวร” ในการบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกินแทน (ดวงพร เพชรคง, 2558)

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี 2560 หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ได้บัญญัติมาตราที่เกี่ยวข้องกับการไม่เลือกปฏิบัติไว้หลายมาตราเพื่อให้บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ โดยที่จะต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุและจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล

โดยในมาตรา ๒๗ ได้เน้นย้ำว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงเรื่องเพศ จะกระทำมิได้มาตรการที่รัฐกำหนด ซึ่งในกรณีรวมถึงข้าราชการด้วย

จะเห็นว่ากฎหมายไทยนำคำว่า “ไม่เป็นธรรม” มา ประกอบกับคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” ดังจะเห็นได้จากคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม” ถูกนำมาใช้ทั้งในบริบทของกฎหมายสิทธิมนุษยชน รัฐธรรมนูญ และบริบทของกฎหมายปกครอง การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติต่าง ๆ ดังที่ระบุไว้ตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ สำหรับตัวบทของรัฐธรรมนูญไทยนั้นสะท้อนหลักการตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เนื่องจาก “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม” นั้นมีความสัมพันธ์กับ “เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ” เช่น ตามมาตรา 27 ของรัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2560 กำหนดว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเกี่ยวข้องกับถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง” ซึ่งแตกต่างจาก “การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม” ตามตัวบทของกฎหมายปกครอง โดยศาลได้วินิจฉัยว่ากฎ คำสั่งทางปกครองที่พิพาทนั้นเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในกรอบอย่างกว้าง กล่าวคือ ไม่จำกัดเฉพาะเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยเป้าประสงค์ของ พ.ร.บ.ดังกล่าวคือ การสร้างประโยชน์และส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศโดยเสมอกันผ่านการออกข้อกฎหมายที่มุ่งให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักความเท่าเทียมระหว่างเพศมากขึ้น สามารถให้ความคุ้มครองแก่บุคคลไม่ว่าจะเป็นใดก็ตามให้มีสถานะทางกฎหมายเท่าเทียมกัน และยังเปิด

โอกาสให้บุคคลที่ตกเป็นเหยื่อของการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถใช้ช่องทางกฎหมาย เพื่อเข้าสู่กระบวนการได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว (สาวิตรี สุขศรี, 2564) อย่างไรก็ตามในรายงานของ ธนาคารโลก เรื่องการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทยซึ่งเผยแพร่ปี พ.ศ. 2561 มีประเด็นที่สะท้อนความตรงกันข้ามและสวนทางกับวัตถุประสงค์ของ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมฯ โดยระบุว่าคนไทยประมาณร้อยละ 50 ที่เป็นกลุ่มเพศหลากหลายประมาณและคนไทยเกือบร้อยละ 70 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มเพศหลากหลาย ไม่ทราบว่าประเทศไทยมีกฎหมายฉบับที่คุ้มครองเรื่องสิทธิทางเพศและการห้ามเลือกปฏิบัติกับกลุ่มเพศหลากหลายแล้ว และประมาณ ร้อยละ 35 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มเพศหลากหลายมองว่า เห็นด้วยกับที่ผู้จ้างงานจะเลือก ปฏิบัติกับกลุ่มเพศหลากหลาย ในรายงานฉบับนี้ยังแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเพศหลากหลายจำนวนมาก ยังคงประสบกับปัญหาอันเกิดจากเหตุแห่งเพศในด้านการจ้างงาน เนื่องจากมีการปฏิเสธใน กระบวนการสรรหาและคัดเลือกโดยได้รับการปฏิเสธใบสมัครเนื่องจากเป็นกลุ่มเพศหลากหลาย ถึงแม้ว่าผู้สมัครจะมีคุณสมบัติครบถ้วนก็ตาม ในภาคราชการโดยเฉพาะหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงนั้น ยังคงไม่เปิดโอกาสให้กับกลุ่มเพศหลากหลาย เช่น ศาล ทหาร ตำรวจ เป็นต้น รวมทั้งองค์กรทางศาสนาด้วยเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐซึ่งควรนำเจตนารมณ์ใน พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาปรับใช้มากที่สุดแต่ก็ยังคงมีการเลือกปฏิบัติด้วย เหตุแห่งเพศอยู่ (ธนาคารโลก, 2561)

2.4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระบบราชการไทยกับกลุ่มหลากหลายทางเพศ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นส่วนราชการเทียบเท่า ส่วนราชการระดับกรมและสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ดูแลงานภาพรวมด้านการบริหาร งานสำนักงาน และงานด้านอำนวยการประสานงานให้กับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน โดยถือเป็นองค์กรกลาง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ในการที่ทำหน้าที่จัดระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ตั้งแต่ระบบการคัดเลือกการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน การให้รางวัล

และการประเมินผล เป็นต้น โดยบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการหลักความเสมอภาคถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรมที่มีมานานแล้วในราชการพลเรือนไทย อย่างไรก็ตามจากการค้นหาข้อมูลยังไม่พบแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ในการสร้างความเสมอภาคทางเพศให้แก่กลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI) และยังขาดกฎระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้มีความเท่าเทียมทางด้านโอกาสในการทำงาน โดยปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. มีเพียงการสร้างกลไกในการสร้างสภาพเอื้อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการโดยการกำหนดคุณสมบัติ อำนวยหน้าที่ด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในส่วนราชการตามมติคณะรัฐมนตรี เช่น ในปี พ.ศ.2536 ก.พ. ได้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งบางตำแหน่งที่เคยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นชาย ได้แก่ ตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 3) ซึ่งได้ปรับปรุงใหม่โดยตัดข้อจำกัดเรื่องเพศออก ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้ารับตำแหน่งราชการของหญิงและชาย ทำให้มีการแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด และตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด ในเวลาต่อมา (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2546)

การบริหารภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” (human resource) ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพียงพอและตรงตามภารกิจต่าง ๆ ตอบสนองการทำงานของแต่ละหน่วยงานได้ จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมีความสำคัญ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างยิ่ง ระบบราชการจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทโลกสมัยใหม่ตามกระแสของโลกในยุคดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานของภาครัฐมากยิ่งขึ้น ประกอบกับแนวความคิดของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม (Public Participation) ในการบริหารกิจการบ้านเมืองการปฏิรูประบบราชการ (พีรดาว สุจริตพันธ์ และ เพ็ญศรี ฉิรินัง, 2565) โดยเฉพาะ

ในยุคที่มีความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์การจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถรับมือ และให้โอกาสแก่ความหลากหลาย (diversity) ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น การบริหารความหลากหลาย (diversity management) ของบุคลากรภายในองค์การจึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญในการที่จะทำให้องค์การมีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบด้านการแข่งขัน (สุทธิพงษ์ วรอุไร และศิริสุตา แสนอิ้ว, 2563)

ดังนั้น จึงนำมาสู่การให้ความสำคัญของการบริหารหน่วยงานภาครัฐกับแนวคิดเรื่อง “ความเท่าเทียมด้านโอกาสของบุคลากร” (equal employment opportunity) และแนวคิดเรื่อง “การไม่เลือกปฏิบัติ” (non-discrimination) ในสถานที่ทำงานในยุคที่มีความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ในเวทีระหว่างประเทศก็ให้ความสนใจในเรื่องความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติเช่นเดียวกัน ดังปรากฏใน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ขององค์การสหประชาชาติหรือ UN ในเป้าหมายที่ 5: ความเท่าเทียมทางเพศ

อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยังคงเป็นปัญหาที่พบในระบบราชการ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การลาพักร้อน ชั่วโมงการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง ประกันสังคม การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การมอบหมายงาน โอกาสในการฝึกอบรม ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน รวมถึงการไล่ออกจากงาน การศึกษาแนวคิดเรื่องการเลือกปฏิบัติในหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย พบว่า การเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมทางด้านโอกาสต่อกลุ่มเพศหลากหลายนั้นยังคงไม่ได้รับความสำคัญมากเท่ากับประเด็นอื่น ๆ เช่น การกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนที่มีความแตกต่างด้านสีผิว เพศหญิง ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง พื้นฐานทางสังคม คนพิการ โดยดูได้จากข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ระบุเรื่องแนวทางแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายและไม่มีแนวปฏิบัติที่แน่ชัดต่อกลุ่มบุคคลดังกล่าว หากพิจารณาในแง่การคุ้มครองให้เกิดความเสมอภาคในกลุ่มเพศหลากหลายในหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติแล้วนับได้ว่ายังมีปัญหาอยู่มากในเรื่องความเข้าใจ และการเคารพต่อหลักการดังกล่าว เนื่องจากยังเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในสังคมและภายในหน่วยงานภาครัฐ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญใน

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นดังกล่าวด้วยความระมัดระวัง และต้องคำนึงถึงการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรภายในหน่วยงานอยู่เสมอ (สุทธิพงศ์ วรอุไร และศิริสุตา แสนอิ้ว, 2563)

2.5 แนวคิดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นขั้นตอนที่รวมการวิเคราะห์และการออกแบบงาน และการวางแผนความต้องการบุคลากรของรัฐทั้งในด้านจำนวนและทักษะที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานรัฐจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานในแต่ละตำแหน่งหรือปรึกษากับ ในตำแหน่งโดยตรงเพื่อกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อคนบางกลุ่มที่มีศักยภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นได้ จึงหมายรวมถึงกลุ่มเพศหลากหลายด้วย

2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล (recruitment and selection) เป็นขั้นตอนของการเสาะหาและดึงดูดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งให้มาสมัครเข้าทำงานกับองค์กร การสรรหามักเป็นระบบเปิด คือเปิดกว้างให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้สำหรับตำแหน่งนั้นไปสมัครได้ โดยทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมในการสมัครเข้าทำงาน และคนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งประชาสัมพันธ์ได้ การคัดเลือกในระบบราชการจะเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากกิจกรรมการสรรหา โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ เช่นการทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบประวัติ การตรวจร่างกาย การทดลองงาน โดยในแต่ละขั้นตอนนี้ผู้ทำการทดสอบหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปราศจากการมีอคติต่อบุคคล หรือคนกลุ่มใด

3) การพัฒนาบุคลากร เช่น การให้โอกาสบุคลากรภาครัฐได้มีโอกาสไปศึกษาต่อฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้ง มีการเอาวิธีการ นวัตกรรมสมัยใหม่ไปใช้พัฒนาบุคลากร

4) การใช้ประโยชน์จากบุคลากร เมื่อบุคคลได้รับการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ตำแหน่งใด ๆ ในหน่วยงาน ภาครัฐก็จะต้องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีเหตุปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อม การทำงาน สิ่งจูงใจ ค่าตอบแทน โดยภาครัฐพยายามริเริ่มกิจกรรมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเต็มสมรรถนะ

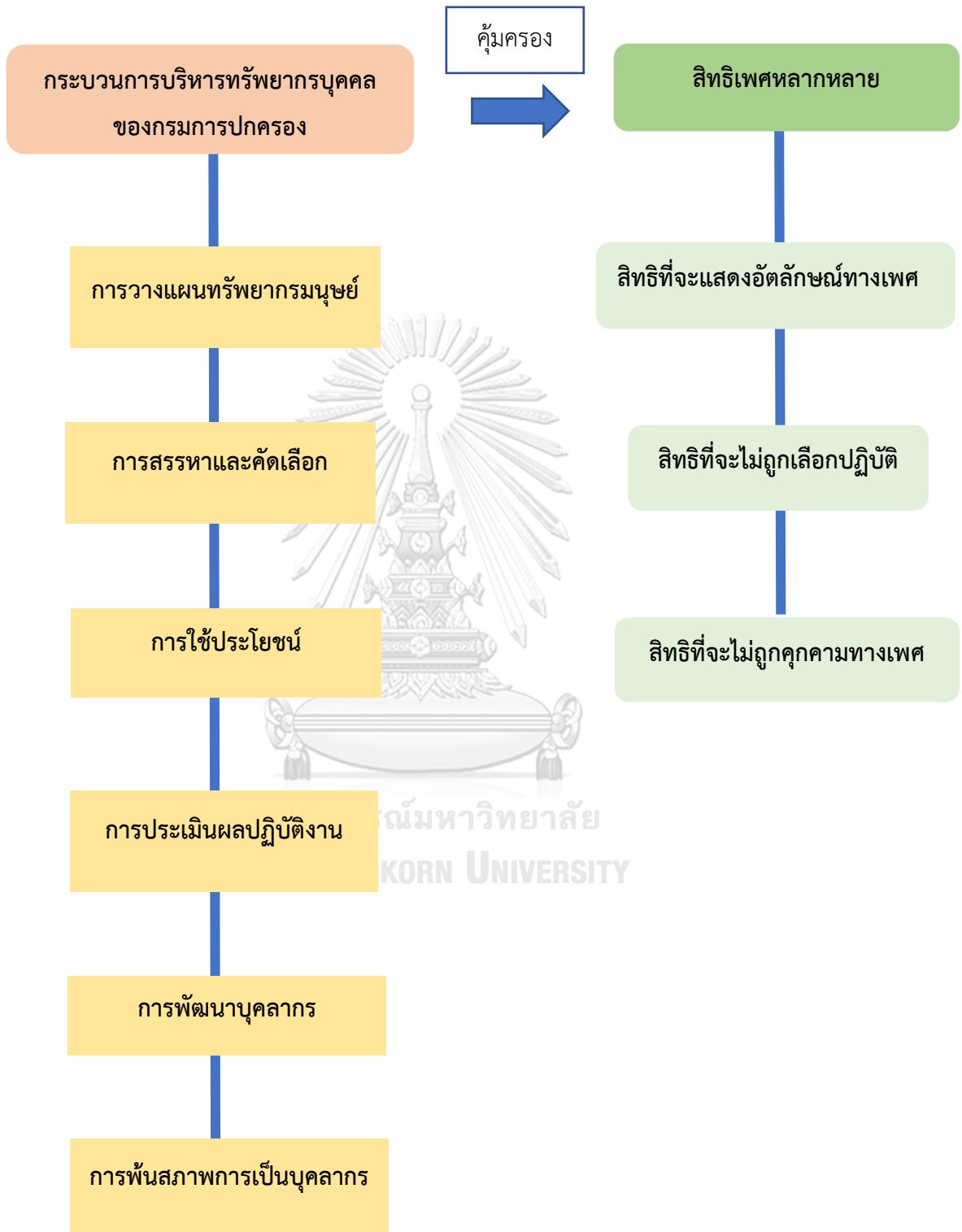
5) การประเมินผลปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการประเมิน การปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคนภายในหน่วยงาน โดยบุคลากรแต่ละคนที่ต้องได้รับการประเมินในเรื่องเดียวกัน จะต้องได้รับการประเมินที่เหมือนกัน ห้ามเลือกปฏิบัติ หรือมีอคติต่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยผลของการประเมิน เชื่อมโยงกับเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้าย การลดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การให้ออกจากงาน การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัล เป็นต้น

6) การฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคคลภาครัฐ โดยส่วนใหญ่คือการฟื้นฟูสภาพตามเวลา คือการเกษียณอายุราชการ แต่ในกรณีที่ฟื้นฟูสภาพการเป็นข้าราชการก่อนเกษียณ เช่น การลาออก ด้วยความสมัครใจ การถูกลงโทษปลดออก ไล่ออก เป็นต้น ในกรณีเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจจะเป็นเรื่อง ของการลดขนาดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์

การบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจำเป็นต้องใช้การพิจารณาจากเรื่อง ของความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นเกณฑ์ และไม่ใช้การเลือกปฏิบัติ หรืออคติมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ทั้งนี้ ในวรรณกรรมมักสนใจการละเมิดสิทธิพิเศษหลากหลายในกระบวนการสรรหา และคัดเลือก แต่เป็นที่น่าสนใจว่า การละเมิดและเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นในกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของภาครัฐอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ อย่างไร งานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจศึกษาการละเมิดสิทธิ กลุ่มพิเศษหลากหลายที่ครอบคลุมทุกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) โดยเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) จากข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายของกรมการปกครอง เพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะของการละเมิดสิทธิต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและเป็นเพศหญิงโดยไม่ได้เป็นกลุ่มเพศหลากหลาย

3.1 ขอบเขตพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล

ในการกำหนดขอบเขตและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการเลือกพื้นที่ศึกษาเป็นข้าราชการของกรมการปกครองทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มเพศหลากหลาย และเป็นข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ผู้ศึกษาวิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- (1) ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนกลาง จำนวน 6 คน ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง นิติกร นักประชาสัมพันธ์ และนักทรัพยากรบุคคล
- (2) ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนภูมิภาค จำนวน 4 คน ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองและปลัดอำเภอ
- (3) ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในระดับผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

กลุ่มตัวอย่าง	ความสำคัญ	จำนวน	หมายเหตุ
ข้าราชการกรมการปกครอง ส่วนภูมิภาค ได้แก่ เจ้าพนักงานปกครองและ ปลัดอำเภอ	เนื่องจากการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมการปกครองใน ภูมิภาคมีความใกล้ชิดกับ ประชาชนรวมทั้ง บทบาทผู้นำ และการได้รับการยอมรับนับถือ จากประชาชน	4 คน	เป็นตัวแทนกลุ่มเพศ หลากหลาย ได้แก่ 1. Lesbian (L) 2. Gay (G)
ข้าราชการกรมการปกครอง ส่วนกลาง ได้แก่ เจ้าพนักงาน ปกครอง นิติกร นักประชาสัมพันธ์ และนักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ปฏิบัติงานในกรมการปกครอง ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) ลักษณะการ ทำงานอยู่ในสำนักงาน ไม่เน้นการ ติดต่อกับประชาชน แต่เป็นการออก นโยบายจากส่วนกลาง มีความ ใกล้ชิดกับหัวหน้าส่วนราชการใน ระดับสูงของกรมการปกครอง	6 คน	เป็นตัวแทนกลุ่มเพศ หลากหลาย ได้แก่ 1. Lesbian (L) 2. Bisexual (B) 3. Gay (G) 4. Transgender (T)
ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานใน กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมการปกครอง ได้แก่ ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและ แต่งตั้ง หัวหน้ากลุ่มงาน โครงสร้างส่วนวางแผนอัตรากำลัง และพัฒนาระบบงาน และ นายอำเภอ (อดีต) นักทรัพยากร บุคคล	เป็นผู้ที่กำหนดนโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมการปกครอง ได้แก่ การสรร หาและคัดเลือก การบรรจุและ แต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลัง ของกรมการปกครอง	3 คน	เป็นข้าราชการที่ไม่ได้เป็น กลุ่มเพศหลากหลาย เพศชายจำนวน 2 คน ผู้หญิง จำนวน 1 คน

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง

3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในการเก็บข้อมูลเป็นหลัก โดยใช้ชุดคำถามปลายเปิดในการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ในการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ แก่ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายใน ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคจะได้แบบสัมภาษณ์ที่เหมือนกัน ซึ่งรายละเอียดคำถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ที่พบเจอจากเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย

และสำหรับข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองมีรายละเอียดคำถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลังจากผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 13 คน ผู้ศึกษาวิจัยได้ประมวลความรู้ ความคิดเห็นทั้งหมดมาเรียบเรียงและวิเคราะห์เป็นลำดับ ดังนี้

3.3.1 ประมวลผล และจัดระเบียบ ลำดับความสำคัญรวมถึงความต่อเนื่องของรายละเอียดข้อมูลโดยจัดแบ่งเป็น (1) ประวัติส่วนตัว ลักษณะข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ (2) สภาพแวดล้อมทั่วไปและลักษณะงานที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (3) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย (4) ความแตกต่างของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ๆ กับกรมการปกครอง

ต่อการแสดงออกทางเพศในที่งาน (5) ประสบการณ์ที่พบเจอจากเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงาน (6) เหตุผลที่ตัดสินใจที่จะไม่แสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน

3.3.2 เรียบเรียงเนื้อหาสาระสำคัญและรายละเอียดของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์สาระสำคัญ ตีความ มุมมองที่ได้รับการสะท้อนหรือถ่ายทอดต่อประเด็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองที่มีต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย เพื่อเชื่อมโยงกับปัจจัยดังปรากฏตามกรอบแนวคิด พร้อมสรุปรวบยอดเพื่อตอบคำถามวิจัย

3.3.3 สรุป อภิปรายผล พร้อมนำเสนอข้อเสนอแนะ โดยอ้างอิงจากผลการศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระหว่างเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2565



บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในบทนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นการอภิปรายผล จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ภาพรวมประวัติส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเพศหลากหลายในกรมการปกครอง
- 4.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปและลักษณะงานที่รับผิดชอบของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายของกรมการปกครองในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 4.3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย
- 4.4 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ๆ กับกรมการปกครองในเรื่องการแสดงออกทางเพศในที่ทำงาน
- 4.5 ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในกรมการปกครอง
- 4.6 เหตุผลที่ตัดสินใจที่จะไม่แสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน
 - 4.6.1 ค่านิยมของกรมการปกครอง
 - 4.6.2 การเติบโตในหน้าที่การงาน
- 4.7 สรุปผลการศึกษา

4.1 ภาพรวมประวัติส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเพศหลากหลายในกรมการปกครอง

จากการเก็บข้อมูลประวัติส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

4.1.1 ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนกลาง

ผู้ให้สัมภาษณ์	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	เพศกำเนิด	เพศที่ตนนิยม
คุณ Sasha Booker	35	เจ้าพนักงานปกครอง	การบูรณาการแผนในพื้นที่ ตั้งแต่แผนพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล อำเภอให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัด เพื่อให้เป็น One Plan	ชาย	Gay (G) และ Transgender (T)
คุณ Aron Shore	32	นักทรัพยากรบุคคล	การทำคำสั่งช่วยราชการ พนักงานราชการ และภาพรวม การบริหารงานทั่วไป	ชาย	Gay (G)
คุณ Seth Wright	31	เจ้าพนักงานปกครอง	การจัดทำค่าของงบประมาณของ สำนัก/กอง และภูมิภาค	ชาย	Gay (G)
คุณ Tom Kirkman	37	นักประชาสัมพันธ์	ภาพรวมการประชาสัมพันธ์ของ กรมการปกครอง	ชาย	Gay (G)
คุณ Emily Rhodes	28	นิติกร	งานอนุมัติและอนุญาตไป ต่างประเทศ การแปลกฎหมาย	หญิง	Lesbian (L)
คุณ Hannah Wells	35	นิติกร	ดูแลข้อหารือกฎหมาย การให้ความคิดเห็นต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมการปกครอง	หญิง	Lesbian (L)

ตารางที่ 3 ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนกลาง

จากตารางที่ 3 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย ในส่วนกลางนั้น จะได้รับการมอบหมายงานที่มีลักษณะจำเพาะ ไม่มีความหลากหลายในเนื้องานมากนัก แต่จะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแต่ละคนจะได้ทำงานภายใต้สังกัด สำนัก/กอง ของกรมการปกครอง ซึ่งมีที่ตั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การทำงานจะไม่ได้มีการติดต่อกับประชาชน แต่เป็นการประสานงานจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค และการประสานงานกับ

หน่วยงานอื่น ๆ โดยระดับสายบังคับบัญชาจะมีสายการบังคับบัญชาสูงสุดคืออธิบดีกรมการปกครอง และในระดับผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าไรนักเมื่อเทียบกับส่วนภูมิภาค

4.1.2 ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนภูมิภาค

ผู้ให้สัมภาษณ์	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	เพศกำเนิด	เพศที่ตนนิยาม
คุณ Cornelius Moss	28	ปลัดอำเภอ	ปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง งานจิตอาสา งานบริหารสถานการณ์ COVID-19 งานนโยบายพิเศษของรัฐบาล การจับกุมยาเสพติด การรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในพื้นที่อำเภอ	ชาย	Gay (G)
คุณ Ellenor Darby	30	ปลัดอำเภอ	ปลัดอำเภอฝ่ายอำนวยความเป็นธรรม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานจิตอาสา งานบริหารสถานการณ์ COVID-19 งานนโยบายพิเศษของรัฐบาล	หญิง	Lesbian (L)
คุณ Richmond	27	เจ้าพนักงานปกครอง	การดำเนินการของศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ศจพ.) งานจิตอาสา และนโยบายพิเศษอื่นๆ	ชาย	Gay (G)
คุณ Hookstraten	42	เจ้าพนักงานปกครอง	ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการผู้ว่าราชการจังหวัด และการประสานนโยบายจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค แจ้งข้อสั่งการจากที่ทำการปกครองจังหวัดและผู้บริหารของจังหวัดไปยังอำเภอ	หญิง	Lesbian (L)

ตารางที่ 4 ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครองส่วนภูมิภาค

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย ในส่วนภูมิภาคนั้น จะได้รับการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย โดยแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานมากกว่าหนึ่งงาน และทำงานภายใต้สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดและที่ทำการปกครองซึ่งมีที่ตั้งในพื้นที่โดยรอบประเทศไทย การทำงานจะมีการติดต่อกับประชาชนโดยตรงในฐานะผู้ให้บริการ มีบทบาทในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน เป็นที่ยอมรับนับถือ ทำงานใกล้ชิดกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะผู้บังคับบัญชา นำนโยบายและข้อสั่งการจากส่วนกลาง และนำไปปฏิบัติในพื้นที่ สำหรับที่ทำการปกครองจังหวัดจะมีปลัดจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และสำหรับที่ทำการปกครองอำเภอจะมีนายอำเภอ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้ปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอแต่ละแห่ง จะมีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก เพราะต้องดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครองในเขตพื้นที่อำเภอ การบริหารงานปกครองท้องที่ ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่ได้รับคำสั่ง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ซึ่งนายอำเภอมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการการทำงานในพื้นที่

4.1.3 ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

-	อายุ (ปี)	ตำแหน่ง	เพศ
Leo	35	ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง	ชาย
Penny	33	หัวหน้ากลุ่มงานโครงสร้างส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน	หญิง
Trey	37	นายอำเภอ (อดีต) นักทรัพยากรบุคคล	ชาย

ตารางที่ 5 ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง

จากตารางที่ 5 สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การประเมินผลปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร จนถึงการพ้นสภาพการเป็นบุคลากร

ในภาพรวมจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยอยู่ในช่วงอายุ 25-40 ปี โดยมีเพียง 1 คนที่อายุมากกว่า 40 ปี จึงกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยชิ้นนี้เป็นภาพแทนของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายใน Gen Y และ Z ทั้งหมด ทำให้ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้อาจไม่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการเพศหลากหลายใน Gen X หรือ Gen Boomer ที่หลายคนได้อยู่ในตำแหน่งระดับสูงแล้ว

4.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปและลักษณะงานที่รับผิดชอบของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จากการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่รับผิดชอบของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีผลต่อการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคจะได้รับแรงกดดันให้ปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และประชาชน เพราะต้องแสดงออกซึ่งบทบาทของผู้นำ มีความเข้มแข็ง และพึ่งพาได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ของตน หากเลือกที่จะแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากเพศชายหรือหญิงโดยทั่วไป และต้องอาศัยเวลาและความสามารถเป็นเครื่องพิสูจน์มากกว่าคนอื่น ๆ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางจะไม่ได้รับแรงกดดันจากลูกน้องหรือประชาชนมากเท่ากับในส่วนภูมิภาค เพราะการปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองที่มีการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และเนื้องานเป็นลักษณะของการออกนโยบายจากส่วนกลางเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคปฏิบัติ เป็นงานเหมือนสำนักงานทั่วไปไม่ต้องให้บริการประชาชนโดยตรง และมีความห่างไกลกับสายบังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งไม่มีลูกน้องที่ต้องดูแลจำนวนมากแบบข้าราชการที่สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอต้องเผชิญ

"นายอำเภอบางทีเขารู้ว่าเราเป็นนะ แต่ตอนกินเหล้าเขาเผลอเรียกเราว่า ไอ้คนนี้เป็นเกย์
ชี้หน้าเรา พูดต่อหัวหน้าส่วนราชการ เรารายมาก เราเลยแอบคิดมากกว่า เขาตัดสินเราด้วย
บุคลิกภาพแบบนี้ว่ามันไม่สามารถทำงานเหมือนเพศชายด้วยหรือเปล่า"

คุณ Cornelius Moss (ปลัดอำเภอ, Gay)

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคุณ Cornelius Moss ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นปลัดอำเภอ
เพื่ออธิบายถึงสภาพการทำงานในภูมิภาคมีผลต่อการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศ
คุณ Cornelius Moss มองว่า การทำงานในพื้นที่ของตนมันเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะสามารถ
แสดงออกเรื่องเพศได้อย่างเปิดเผย เพราะรู้สึกว่าการทำงานอยู่ฝ่ายความมั่นคงมีผลต่อ
ภาพลักษณ์ที่สามารถแสดงออกได้ โดยงานที่คุณ Cornelius Moss ได้รับมอบหมายจำเป็น
ที่จะต้องเน้นไปที่บทบาทของความเข้มแข็งแบบชายแท้ เพราะเป็นปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง
ต้องนำกองกำลังอาสาสมัครติดดินแดนหรือ อส. ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานภาคสนาม
เช่น จับกุมผู้เสพยาเสพติด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอำเภอ งานมวลชน เป็นต้น
ทำให้ตนรู้สึกว่า หากแสดงบทบาทที่ไม่ใช่ชายแท้ก็จะไม่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา
ลูกน้อง รวมทั้งประชาชน ครั้งหนึ่งคุณ Cornelius Moss เคยรับหน้าที่เป็นพิธีกรงานกาชาด
ประจำอำเภอแล้วมีการแสดงออกไปในทางกิริยาของผู้หญิง แล้วรู้สึกว่าตนได้รับสายตาที่ไม่พึง
พอใจจากลูกน้องหรือ (สมาชิก อส.) ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพในการปฏิบัติหน้าที่พิธีกรให้
เป็นเพศชายมากขึ้น

"เพศเราเป็นชาย เราก็แสดงออกแบบชาย ก็ไม่มีใครรู้ว่าเราเป็น LGBTI ก็เลยได้อยู่งาน
ป้องกัน มีลูกน้องเป็น อส. (สมาชิกกองอาสาสมัครติดดินแดน) เยอะมาก เวลาทำงาน เราต้อง Keep
Look หน้าหนัก เรากลัวด้วยว่าคนอื่นจะมองเราไม่ดี และเราเป็นหัวหน้าคนก็ต้องเลือกที่จะไม่
แสดงออก บางครั้งเราเป็นตัวเรามากเกินไปตอนงานกาชาด ลูกน้องก็หันมามองด้วยสายตา
บางอย่าง ซึ่งเรารู้สึกว่าพวกเขาไม่โอเค"

คุณ Cornelius Moss (ปลัดอำเภอ, Gay)

ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางจะรู้สึกว่าคุณมีอิสระมากกว่าในการแสดงออกในเรื่องเพศต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และสามารถเปิดเผยความรู้สึกของคุณต่อเพื่อนร่วมงานได้ เพราะมองว่าการปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความยืดหยุ่นในเรื่องเพศ เนื่องจากมีการพบปะสังสรรค์ภายนอกน้อย ลักษณะงานที่ทำงานจะเน้นไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในสำนักงานของคุณรวมทั้งบริษัทการทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครทำให้รู้สึกถึงเสรีภาพในการแสดงออกเรื่องเพศมากกว่าภูมิภาค ตัวอย่างเช่น คุณ Aron Shore ซึ่งกล้าที่จะมาบอกกับทุกคนในที่ทำงานว่าคุณมีแฟนเป็นผู้ชายเพราะรู้สึกว่าคุณหากเจอเรื่องที่จะปิดบังก็ต้องปิดบังโดยตลอดซึ่งจะทำให้คุณรู้สึกไม่สบายใจ นอกจากนี้ยังระบุว่า การแสดงออกซึ่งเพศของคุณนั้นภายนอกคือผู้ชายโดยทั่วไป ซึ่งหลายคนมักจะเข้าใจผิดว่าคุณหากประกาศว่าเป็นเกย์ก็ต้องแสดงออกแบบต้งตึง แต่งหญิงมาทำงาน ซึ่งเป็นการเหมารวมภาพลักษณ์ของ LGBTI

“Hello การเป็นเกย์ไม่ได้แปลว่า พี่ต้องเดินกรีดกราย ชีวิตยังเดินต่อไปปกติ เราไม่ได้แต่งแบบมาตามมตมาทำงาน แค่เราชอบผู้ชาย”

คุณ Aron Shore (นักทรัพยากรบุคคล, Gay)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

“เวลาเปิดตัวแล้วมันสบายใจ ถ้าเราโกหก เราก็ต้องโกหกไปตลอด สมมติแฟนพี่โทรมาพี่ก็จะบอกว่าห่วยโทรมา แต่เพื่อนเราที่เป็นเกย์ในที่ทำงานก็จะอ้างว่าแฟนผู้หญิงโทรมา ซึ่งมันแปลกๆที่ต้องมาเน้นว่าแฟนผู้หญิงให้คนอื่นได้ยิน”

คุณ Aron Shore (นักทรัพยากรบุคคล, Gay)

นอกจากนี้ คุณ Aron Shore ยังกล่าวด้วยว่า ถึงแม้ว่าคุณจะรู้สึกสบายใจที่จะแสดงออกเรื่องเพศหรือเปิดเผยว่าคุณเป็นเกย์ในที่ทำงานได้ แต่ก็ยังมีเพื่อนร่วมงานที่ตนรู้ว่าเป็น

LGBTI แต่เลือกที่จะไม่แสดงตัวด้วยเช่นกัน โดยให้เหตุผลที่จะไม่เปิดเผยตัวตนว่าตนเป็น LGBTI เนื่องจากว่าจะส่งผลต่อการเติบโตในหน้าที่การงาน

“เพื่อนที่เป็น LGBTI ที่เราเคยคุย เราถามว่า ทำไมไม่ยอมเปิดเผยตัว เขาก็บอกว่า ไม่ได้
หรืออยู่ในสายงานนี้เขาไม่ยอมรับ พี่ก็งง ทำไมอะ พี่มีแฟนทำงานอยู่ในโรงพยาบาล เขาเจาะ
เลือดได้ทำงานเป็นนายกกิ่งกาต นายกเหล่ากาชาด ช่วยเหลือสังคมได้ดีเหมือนกันเลยนะ”

คุณ Aron Shore (นักทรัพยากรบุคคล, Gay)

ในกรณีคุณ Sasha Booker ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองซึ่งมีประสบการณ์
การทำงานทั้งในภูมิภาคและส่วนกลางได้ระบุว่า

“พี่ว่า การยอมรับของส่วนกลางมีมากกว่าภูมิภาค ในพื้นที่เราเป็นปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงาน
ปกครอง) แต่พอเราอยู่ส่วนกลาง เราเป็นแค่ Worker คนหนึ่งที่ไม่ต้องดูแลพื้นที่ ดังนั้น พี่ตอนอยู่
ส่วนกลางที่แสดงออกความเป็นตัวเองเลย 80 เปอร์เซ็นต์ แต่ตอนภูมิภาคแค่ 50% ได้”

คุณ Sasha Booker (เจ้าพนักงานปกครอง, Transgender/Gay)

จะเห็นว่า ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในส่วนภูมิภาคจะมีความระมัดระวัง
ในการแสดงออกทางเพศ โดยเฉพาะต่อหน้านายอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในพื้นที่ จึงทำให้
ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายต้องระมัดระวังในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตน
และทำให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายต้องพยายามแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์มากกว่า
ข้าราชการอื่น ๆ รวมทั้ง มีความกังวลต่อความคาดหวังของลูกน้องและประชาชนในพื้นที่ด้วย ในขณะที่
ที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางจะรู้สึกว่าการแสดงของตนไม่กระทบต่อเรื่องงานและบทบาทการยอมรับนับ
ถือจากผู้อื่นมากนัก

4.3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองในการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย

จากการเก็บข้อมูลพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองไม่ได้มีการละเมิดหรือเลือกปฏิบัติต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายของกรมการปกครองเนื่องจากกรมการปกครองเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน โดยคำนึงถึงปัจจัยของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิสำเนา การศึกษา ความสามารถพิเศษ ศาสนา ที่เหมาะสมกับการดูแลพื้นที่โดยปราศจากอคติทางเพศที่เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อถามถึงการนำ พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งอยู่ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 3 ราย ไม่มีใครที่รู้จัก พรบ.ดังกล่าว มาก่อน

“กระบวนการ HR เรามองทุกคนเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงและชาย กรมการปกครองในฐานะหน่วยงานความมั่นคง เรายอมรับและเป็นมิตรกับ LGBTI มากกว่าหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ ถึงแม้เราจะไม่ได้ใช้ พรบ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 แต่เราตั้งคนจากความรู้ความสามารถ เช่น นายอำเภอ เราตั้งเขาตามรุ่น ตามลำดับ เราไม่ตั้งผู้หญิงไป 3 จังหวัดชายแดนใต้เพราะเราดูตามบริบทของพื้นที่ ถ้านายอำเภอได้ความสามารถทางภาษาก็ไปอยู่ชายแดน เป็นต้น”

คุณ Leo (ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง, เพศชาย)

ในประเด็นการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศ เช่น ประเด็นการแต่งกายที่สามารถแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศได้มากนักน้อยเพียงใดนั้น ผู้วิจัยพบว่า การแสดงออกในเรื่องของการแต่งกายของกรมการปกครอง จะเป็นไปตามพ.ร.บ. เครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 ซึ่งกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 94 (พ.ศ. 2553) ได้ปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งใหม่ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ .ศ. 2551 ซึ่งเป็นระเบียบที่ทุกคนพึงทราบก่อนเข้ารับราชการ ซึ่งตรงตามกับที่คุณ Penny ที่กล่าวว่า

“การแต่งกายของชายและหญิงเรามีระเบียบการแต่งกายรองรับ ซึ่งใครจะเข้ามาก็ต้องทราบ ข้อมูลส่วนนี้อยู่แล้ว แต่พอเจอกับตัวตอนเราเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์มีน้องบรรจุนใหม่ คำนำหน้าเขาคือนาย แต่เขาใส่กระโปรง เราก็ให้คะแนนเขาปกตินะโดยไม่มีอคติเรื่องเพศ หากในอนาคตมันมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนในเรื่องนี้ ก็พร้อมปรับตามสภาพสังคมไป”

คุณ Penny (หัวหน้ากลุ่มงานโครงสร้างส่วนวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน, เพศหญิง)

นอกจากนี้ ในประเด็นเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามารับสมัคร คัดเลือกในตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) ซึ่งเป็นตำแหน่งข้าราชการที่ทำหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมการปกครองนั้น พบว่า คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ได้มีการกีดกันผู้สมัครไม่ว่าเพศใด แต่ในส่วนของการคัดเลือกภาค ค. ที่มีการใช้คะแนนสมรรถนะของร่างกาย จะมีเกณฑ์คะแนนที่แตกต่างระหว่างชายและหญิงซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว ตั้งขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดความเสียเปรียบ ได้เปรียบ เนื่องจากสรีระร่างกายและความแข็งแรงที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิง ยกตัวอย่างเช่น การเดินพื้น เพศชาย จะต้องนอนคว่ำเหยียดขา ปลายเท้าชิดกันแตะพื้นเหยียดแขนตรง ฝ่ามือคว่ำแตะพื้น ปลายนิ้วชี้ไปข้างหน้า ผ่อนแรงแขนลดลำตัวให้ต่ำลง หน้าอกเกือบชิดพื้น หรือให้ศอกเป็นมุมฉาก แล้วยกตัวขึ้นใหม่ คิดเป็น 1 ครั้ง โดยผู้หญิงต้องนอนคว่ำเหยียดขาเข้าแตะพื้น เหยียดแขนตรง ฝ่ามือคว่ำแตะพื้น ปลายนิ้วชี้ไปข้างหน้า ผ่อนแรงแขนลดลำตัวให้ต่ำลง หน้าอกเกือบชิดพื้น หรือให้ศอกเป็นมุมฉาก แล้วยกตัวขึ้นใหม่ คิดเป็น 1 ครั้ง สำหรับการวิ่งผู้หญิงจะใช้เวลาวิ่งมากกว่าเพศชายในระดับคะแนนที่เท่ากัน เช่น หากเต็ม 10 คะแนน ผู้ชายจะต้องวิ่งระยะ 2,000 เมตร ภายในเวลาไม่เกินกว่า 11 นาที คิดเป็น 10 คะแนน ในขณะที่ผู้หญิงต้องวิ่งภายในเวลาไม่เกินกว่า 13 นาที จึงจะได้ 10 คะแนน เป็นต้น

“เพื่อป้องกันความคิดที่มันแฝงเรื่องการแบ่งแยกทางเพศ เลยปรับเกณฑ์ระหว่างเพศชายและหญิง เพื่อไม่ให้เกิดความได้เปรียบทางสรีระร่างกาย”

คุณ Trey (นายอำเภอ (อดีต) นักทรัพยากรบุคคล, เพศชาย)

สำหรับการสัมภาษณ์ ภาค ค. เพื่อเข้ารับการคัดเลือกในรอบสุดท้ายนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 10 ราย ทุกคนล้วนแต่งกายตรงตามเพศกำเนิดของตน หากผู้ให้สัมภาษณ์ท่านใด แสดงออกตรงตามเพศกำเนิดก็จะได้รับคำถามในลักษณะทั่วไป คือคำถามวัดความรู้ เชี่ยวชาญ ไหวพริบ และทัศนคติในการทำงาน แต่หากผู้ให้สัมภาษณ์ท่านใดมีการแสดงออกไม่ตรงตามเพศกำเนิดจะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพและทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกไม่สบายใจ ในกรณีของคุณ Richmond ซึ่งแต่งกายในเพศสภาพชายไปสัมภาษณ์แต่เนื่องด้วยตนมีการแสดงออกบางอย่างที่ไม่ตรงตามเพศกำเนิด คณะกรรมการสัมภาษณ์จึงขอให้ตนร้องเพลงให้ฟังซึ่งทำให้ตนรู้สึกว่า กระบวนการสัมภาษณ์ที่ต้องวัดความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานนั้นไม่ได้ถูกนำมาใช้ กับตนมากเท่าที่ควร เนื่องจากในปีที่คุณ Richmond เข้ารับการสัมภาษณ์นั้นมีจำนวนผู้ผ่านเข้ารอบ การสัมภาษณ์ประมาณ 1,400 คน ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์กับท่านอื่น ๆ ทำให้คุณ Richmond เกิดความไม่สบายใจและคิดว่าการแสดงออกว่าตนเป็น LGBTI ยังเป็นเรื่อง ขบขันสำหรับคณะกรรมการสัมภาษณ์ที่มาจากกรมการปกครอง

“เรารู้สึกว่า เราได้คะแนนน้อยตอนสัมภาษณ์ เพราะกรรมการเขาไม่สนใจคำตอบเรา ไม่ได้โฟกัส คำถามที่จะถาม แล้วตอนกรรมการเขาถามเราว่า ทำไมอยากมาเป็นปลัดอำเภอ เราก็ตอบว่า เราดูคลิป ฟังเพลงของกรมการปกครอง มีคลิปป่วนเก่า ๆ ของปลัดอำเภอ แล้วรู้สึกอยากมาเป็น ปลัดอำเภอ เขาก็ขำเรา เขาก็เลยบอกให้เราร้องเพลงให้ฟังสิ เรารู้สึกเหมือนเราเป็นตัวตลก เราเซ็งมาก”

คุณ Richmond (เจ้าพนักงานปกครอง, Gay)

ถึงแม้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพใหญ่จะมีแนวทางการปฏิบัติที่ ยึดถือความเท่าเทียมระหว่างเพศ แต่เมื่อดูในระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ จะพบว่าเป็นความเท่าเทียม ระหว่างเพศชายและหญิงเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติคือความเสมอภาคระหว่างชายที่แสดงออกแบบชาย และหญิงที่แสดงออกแบบเพศหญิง โดยผู้วิจัยได้สอบถามไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ว่า หากมีโอกาสที่จะ

แนะนำน้อง ๆ LGBTI ที่เพิ่งเข้ามาทำงานที่กรมการปกครอง จะแนะนำอย่างไรบ้าง พบว่า คำตอบของผู้ปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงกันคือคาดหวังให้คนที่เข้ามาทำงานที่กรมการปกครอง ตั้งใจทำงานการเป็นตัวของตัวเองสามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักกาลเทศะ เช่น การแต่งกายจำเป็นที่จะต้องให้เข้ากับบริบทสถานที่ ภารกิจงานด้วย

“เป็นอะไรก็เป็นของตัวเองไม่อึดอัด แต่ต้องดูกาลเทศะ เช่น การแต่งตัวให้ถูกสถานที่ ถูกงานที่ทำ เช่น จะออกไปจับยาบ้าก็ไม่ใช้ใส่กระโปรงไป การที่เราแต่งตัวให้ถูกกาลเทศะ ไม่แต่งตัวให้เราไม่ดู

ไม่ภูมิฐาน มันทำให้เราดูดีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเพศไหน”

คุณ Emily Rhodes (นิติกร, Lesbian)

อย่างไรก็ตามเมื่อผู้วิจัยขอให้แต่ละคนแนะนำกลุ่มคนที่เป็น LGBTI ที่ต้องการมาทำงานที่กรมการปกครอง ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนมีความลังเลใจที่จะเสนอให้ผู้ที่เป็น LGBTI มาทำงานที่กรมการปกครอง โดยเฉพาะกับผู้ที่มีความชัดเจนในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศในกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) เนื่องจากที่ผ่านมา ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนยังไม่เคยมีท่านใดที่มีประสบการณ์โดยตรงในการพบปะกับข้าราชการข้ามเพศของกรมการปกครอง ผู้วิจัยจึงยกตัวอย่างจากการสัมภาษณ์คุณ Sasha Booker ซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคำถามจากคณะกรรมการสอบสวนสัมภาษณ์ว่าตนเป็นเพศหญิงหรือชาย ซึ่งเป็นคำถามที่ความอ่อนไหวและทำให้รู้สึกไม่สบายใจที่จะตอบ โดยคุณ Sasha Booker เป็นอีกท่านหนึ่งที่ไม่แนะนำให้ผู้ที่ประสงค์จะมาสมัครงานที่กรมการปกครองแต่เป็นคนข้ามเพศหรือ Transgender เข้ามาสมัครงาน

“ไม่แนะนำให้น้อง ๆ ที่เป็น Transgender มาทำงานที่กรมการปกครอง เพราะยังไม่เคยเห็นใครประสบความสำเร็จในสายงานนี้ และไม่ใช้แค่กรมการปกครอง แต่ทั้งกระทรวงมหาดไทย”

คุณ Sasha Booker (เจ้าพนักงานปกครอง, Transgender/Gay)

4.4 ความแตกต่างระหว่างกรมการปกครองกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนอื่น ๆ ในประเด็นการยอมรับเพศหลากหลาย (LGBTI)

จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนระบุว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่แต่ละคนเคยทำงานมาก่อนนั้น มีการยอมรับเรื่องเพศหลากหลายมากกว่ากรมการปกครอง และสามารถแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงานได้โดยไม่มีผลกระทบต่อ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน รวมทั้งมองว่า ไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศหากตนเป็น LGBTI โดยหน่วยงานภาครัฐที่ผู้ให้สัมภาษณ์เคยทำงานมาก่อนนั้น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐสภาและสำหรับภาคเอกชน เช่น บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด บริษัท บริษัท เซลล์แห่งประเทศไทย จำกัด บริษัท แอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด และบริษัทรายย่อยอื่น ๆ โดยคุณ Hookstraten ซึ่งเคยทำงานอยู่ในรัฐสภา มาก่อนระบุว่า ตนมีความแปลกใจมากที่กรมการปกครองยังไม่มีควมก้าวหน้าในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเท่าใดนัก เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนและสิทธิของคนจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับที่งานเดิมของตนหรือรัฐสภา มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือตนสามารถเห็นผู้แทนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นเพศชายแต่แต่งกายแบบเพศหญิงได้ เข้าไปทำงานในรัฐสภาโดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลข้ามเพศแต่อย่างใด แต่ในทางกลับกันเมื่อตนมาทำงานที่กรมการปกครอง พบว่าการเป็นเพศหลากหลายกลับไม่ถูกพูดถึงเลย และไม่มีตัวตนของข้าราชการ LGBTI ปรากฏให้เห็นหรือเป็นที่ยอมรับของคนในกรมการปกครอง

"รัฐสภา เป็นองค์กรระดับประเทศ จัดทำร่างกฎหมาย เป็นที่รวม ส.ส. ส.ว. และไม่ปิดกั้นให้เพศที่สามเข้ามาทำงาน ทุกคนแสดงออกอย่างเต็มที่ หากเป็น Transgender ก็แต่งหญิงได้ ไว้ผมยาวได้ แต่กรมการปกครองเราต้องยึดคำว่า "กาละเทศะ" ที่ส่วนมากต้องใช้กับผู้บังคับบัญชา มันแปลกไหมที่เราไม่เคยเห็นว่ามียายอำเภอก่อนเป็นกะเทยเลย"

คุณ Hookstraten (เจ้าพนักงานปกครอง, Lesbian)

เช่นเดียวกับคุณ Sasha Booker ซึ่งเคยทำงานอยู่ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ก่อนเข้ามาทำงานที่กรมการปกครองโดยระบุว่า ตนเคยทำงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCG รับผิดชอบงานด้านการวางแผนการตลาด สามารถเป็นตัวเองได้โดยไม่ต้องกังวลว่าการแสดงออกของตนจะมีผลต่อเรื่องงานหรือไม่ และเมื่อตนย้ายไปทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งตนก็ยังรู้สึกว่าคุณสามารถแสดงออกความเป็นตัวเองกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ได้มากกว่าอธิบดีกรมการปกครอง โดยมองว่าเป็นผลจากลักษณะงานที่แตกต่างกันและขนาดองค์กรที่แตกต่างกันด้วย

“ตอนนั้นเราเป็นนักวิเคราะห์ ไม่ได้ทำงานที่ต้องพิจารณาอนุญาตหรือคำสั่งทางปกครอง ไม่ได้รับคำสั่ง ไม่ได้ปฏิเสธคำสั่ง เราทำงานหน้าคอม เลยรู้สึกว่าก็เป็นตัวของตัวเองได้”

คุณ Sasha Booker (เจ้าพนักงานปกครอง, Gay)

อีกตัวอย่างหนึ่งได้แก่ คุณ Tom Kirkman ผู้เคยทำงานในบริษัท แอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด หรือ Double A ระบุว่า ตอนอยู่ในบริษัท Double A คุณ Tom Kirkman สามารถเป็นของตัวเองได้ตามปกติ “พี่ก็เป็นเกย์ เป็นปกติ” แต่เมื่ออยู่ในกรมการปกครองก็ต้องแสดงออกแบบผู้ชาย จนมีหัวหน้าส่วนราชการ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน เสนอลูกสาวให้แต่งงานด้วย และเมื่อตนได้มาทำงานในส่วนของการประชาสัมพันธ์ของกรมการปกครองและมีการแสดงออกที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิด ก็จะได้รับคำเตือนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อให้ตนแสดงออกให้ตรงกับเพศกำเนิด ทั้งนี้คุณ Tom Kirkman ระบุว่า การยอมรับเรื่องเพศหลากหลายก็เป็นเรื่องส่วนบุคคลด้วย โดยมีทั้งผู้บริหารทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับการที่ตนจะ “ออกสาว” ในขณะที่ปฏิบัติงาน

“มีคนฝากมาเตือนพี่ อย่าเยอะ อย่ากระตุงกระตึงมาก ถ้าไปเป็นนายอำเภออยู่จะทำตัวแบบนี้ไม่ได้นะ”

คุณ Tom Kirkman (นักประชาสัมพันธ์, Gay)

4.5 ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในกรมการปกครอง

ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศกำเนิดที่แตกต่างกันส่งผลให้การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในกรมการปกครองมีความแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ ในกรณีที่มีเพศกำเนิดเดียวกันแต่แสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศแตกต่างกัน พบว่ามีผลต่อลักษณะของการเลือกปฏิบัติตามเพศด้วยเช่นกัน

4.5.1 ความแตกต่างของการถูกเลือกปฏิบัติระหว่าง LGBTI เพศกำเนิดหญิงและเพศกำเนิดชาย

จากการเก็บข้อมูลพบว่า LGBTI ที่เป็นเพศกำเนิดหญิงและมีการแสดงออกเป็นเพศสภาพชายกับ LGBTI เพศกำเนิดหญิงและแสดงออกแบบเพศหญิง มีการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุที่ต่างกัน โดย LGBTI ที่เป็นเพศกำเนิดหญิงและมีการแสดงออกเป็นเพศสภาพชาย (“ทอม”) จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง เป็นงานที่มีลักษณะของผู้นำ และเป็นงานที่ต้องอาศัยความแข็งแรงและกระฉับกระเฉง และสามารถออกปฏิบัติภารกิจในเวลากลางคืนเป็นประจำได้ แต่เมื่อถึงคราวเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่มีผลตอบแทนสูงกว่า ก็กลับเป็นเพื่อนร่วมงานเพศชายที่ได้รับงานไป

“เวลามีงานหนัก ๆ 3-4 ทุ่ม นายเรียกใช้ ระหว่างผู้หญิงกับพี่ เขาก็เลือกใช้พี่อยู่ดี การอยู่งานป้องกันมันเหนื่อย จับกุมยาเสพติด ไปตรวจฉีคน เคยคุยกับนายแล้ว แต่นายก็ยังมอบหมายให้อยู่ป้องกันอยู่ดี ซึ่งเราก้ทำมาหลายปีแล้ว แต่พอขึ้นยาเสพติด ก็เป็นปลัดอำเภอก็เป็นผู้ชายที่ได้ไป”

คุณ Ellenor Darby (ปลัดอำเภอ, Lesbian)

ในขณะเดียวกัน LGBTI ที่เป็นเพศกำเนิดหญิง และแสดงออกเป็นเพศสภาพหญิง (“ดี้”) จะได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะเป็นงานสำนักงาน งานดูแลผู้บังคับบัญชา งานพิธีการ และงานด้านการทะเบียน เป็นต้น โดยพบว่า การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีลักษณะของการละเมิดสิทธิที่จะไม่ถูกล่วงเกินทางเพศ และเป็นลักษณะการล่วงเกินที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิง เช่น

การดูหมิ่นว่าเป็นอนุภรรยาของผู้บังคับบัญชาที่ตนดูแล หรือการไม่ได้รับสิทธิให้ไปประชุมที่ต่างประเทศเมื่อมีคู่แข่งเป็นเพศชาย เป็นต้น

“คนในที่ทำงานมาจีบเราเยอะ แต่เราก็ไม่สามารถพูดได้เต็มปากว่าเราไม่ได้ชอบผู้ชาย พอเราเปิดเผยไม่ได้ เวลาทำงานเป็นหน้าห้องแล้วไม่มีแฟน ก็จะได้โดนถามองว่าเราเป็นเด็กนาย ซึ่งโดนมาตลอด กลายเป็นว่าเราไม่เปิดเผยว่าเรามีแฟนสักที ก็จะตกอยู่ในสถานะเราเป็นเมียเก็บใครสักคน”

คุณ Hookstraten (เจ้าพนักงานปกครอง, Lesbian)

“ตอนนั้น เราต้องขออนุมัติไปราชการต่างประเทศซึ่งเป็นงานที่เราทำโดยตรง แล้วคนใกล้ชิดกับท่านผู้มีอำนาจเดินมาบอกกับเราว่า ท่านไม่เห็นชอบให้เราเดินทางไปเนื่องจากเราเป็นผู้หญิง และให้พี่ที่เดินมาบอกกับเราซึ่งเป็นผู้ชายนั้นล่ะไปแทน เออเราก็แบบพูดไม่ออก”

คุณ Emily Rhodes (นิติกร, Lesbian)

ในขณะที่ LGBTI ที่เป็นเพศกำเนิดชายและมีการแสดงออกเป็นเพศสภาพหญิง (“กะเทย”) และ LGBTI ที่เป็นเพศกำเนิดชายและมีการแสดงออกเป็นเพศสภาพชาย (“เกย์”) ก็มีประสบการณ์ที่พบเจอจากเหตุแห่งเพศที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน โดยกลุ่มแรกจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะงานสำนักงาน การจัดงานต่าง ๆ งานอำนวยความสะดวกผู้บริหาร เช่นเดียวกับงานที่ LGBTI เพศหญิงและแสดงออกแบบหญิงได้รับ และมักจะไม่ได้เป็นตัวเลือกในงานที่ต้องพบปะมวลชนจำนวนมาก หรืองานที่ต้องติดตามผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไปลงพื้นที่หรือไปประชุม ในขณะที่ LGBTI ที่เป็นเพศกำเนิดชายและมีการแสดงออกเป็นเพศสภาพชายจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความสามารถของบุคคลนั้นเช่นเดียวกับเพศชายทั่วไป และในบางครั้งผู้บังคับบัญชาก็จะให้ทำงานที่ตนรู้สึกว่ามีค่าและได้รับการประเมินผลงานไม่ต่างจากข้าราชการทั่วไป

"พอเราเป็นเพศแบบนี้ เราจะถูกเลือกใช้เฉพาะงาน เช่น งานเทศคร่ำดูแล นั่งทำ Infographic อ่านแฟ้มกฎหมาย ดูแลอาหารและตารางงานของนาย แต่ก็จะเป็นตัวสำรองมากกว่า เพราะนายก็มีเลขาผู้หญิง พอเวลาจะขับรถลงพื้นที่ นายก็จะให้ อส. (สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน) ขับไปให้ ไม่ได้ให้เราตามไปเท่าไรเวลาต้องเจอคนจำนวนมาก"

คุณ Richmond (เจ้าพนักงานปกครอง, Gay)

4.6 เหตุผลที่ตัดสินใจที่จะไม่แสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน

ผู้วิจัยค้นพบว่า สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเลือกที่จะไม่แสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงานมีสาเหตุหลักอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือค่านิยมของกรมการปกครองที่มีลักษณะค่านิยมของ “ชายแท้” ประการที่สองคือความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างในการเติบโตในหน้าที่การงาน หากกลุ่มตัวอย่างท่านใดมีเพศสภาพที่แตกต่างกับเพศกำเนิดมากจนเกินไป จะทำให้ได้รับแรงกดดันมากกว่าผู้อื่น

4.6.1 ค่านิยมของกรมการปกครอง

จากการศึกษาพบว่า กรมการปกครองจะมีภาพลักษณ์ของเพศสภาพชายแท้ เนื่องจากการเป็นหน่วยงานทางการปกครอง ที่มีภารกิจงานดูแลด้านความมั่นคงในระดับพื้นที่ของประเทศ ความกล้าหาญ ความเข้มแข็ง ความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง จึงเป็นบุคลิกภาพที่ถูกคาดหวังทั้งจากคนในองค์กรและนอกองค์กร นี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ผู้ที่เป็นปลัดอำเภอจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 5,000 บาท เนื่องจากภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถคาดการณ์ได้ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

สรุปสาระสำคัญ

- แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมการปกครอง
- แผนปฏิบัตินโยบายรายปี (พ.ศ. 2566) ของกรมการปกครอง

วลียกัตณ์

"พื้นที่เข้มแข็ง ประชาชนผาสุก ในสังคมที่มั่นคงปลอดภัย อย่างยั่งยืน"

ประเด็นยุทธศาสตร์

- 1 การพัฒนาศักยภาพการปกครองท้องถิ่น การอำนวยความสะดวก และการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อให้สังคมสงบสุข
- 2 การพัฒนาและเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยคุกคาม และเสริมสร้างความมั่นคงภายในในระดับพื้นที่ ให้มีความเข้มแข็ง มีเอกภาพ
- 3 การพัฒนาระบบบริการและข้อมูลบุคคล ให้ทันสมัย มีคุณภาพ เพื่อความมั่นคง และการพัฒนาประเทศ
- 4 การพัฒนาการบริหารองค์กรและบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย รองรับต่อความเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

- 1 บูรณาการการบริหารราชการในระดับพื้นที่
- 2 ปกป้องเกิดทุนสถาบันหลักของชาติ เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์
- 3 อำนวยความบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวก เป็นธรรมในอำนาจหน้าที่
- 4 บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร
- 5 บริหารจัดการระบบเทคโนโลยี พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง
- 6 พัฒนาการคุ้มครองให้มีสมรรถนะสูง
- 7 ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครอง ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำนิยาม **บำบัดทุกข์ บำรุงสุข**

<https://www.dopa.go.th/> หัวข้อ "นโยบายและแผนงาน"

กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง

รูปภาพที่ 2 โปสเตอร์สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี (2566-2570) ของกรมการปกครอง

รูปภาพที่ 2 สะท้อนภาพลักษณ์ “ชายแท้” ของกรมการปกครองได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่า มีภาพของ “เจ้าพนักงานปกครอง” ที่เป็นเพศสภาพ “ชายแท้” เพียงคนเดียวในทุกส่วนของโปสเตอร์ ซึ่งในบรรดาภาพคนทั้งหมด 6 คน ไม่มีคนใดเลยที่เป็นเพศสภาพหญิง คำนิยามของกรมการปกครองคือ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” โดยคุณสมบัติเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นคุณสมบัติของเพศสภาพ “ชายแท้” เท่านั้น หากพิจารณาถึงภาษาและวาทกรรมในคำนิยามของกรมการปกครองที่ว่า “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” จะพบนัยยะของการมีอำนาจเหนือกว่าในฐานะผู้ปกครองประชาชนมากกว่า การให้บริการประชาชน การทำงานให้บริการประชาชนของเจ้าพนักงานปกครองจะต้องมีบทบาทนำ

และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับประชาชน เป็นที่พึงพิงของประชาชนได้ ทำให้ค่านิยมขององค์กร สะท้อนความเชื่อความคิดของคนในกรมการปกครองแบบนักปกครองที่ไม่ได้อยู่ในแนวระนาบเดียวกับประชาชน กล่าวได้ว่า หากอิงตามแนวคิดปทัสถาน (norm) ของวัฒนธรรมของ เกียรติ ฮอฟสตีต (Geert Hofstede, 1980) อ่างในวัฒนธรรมองค์กร : ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยชนิดา จิตตรุทธะ) จะพบว่า กรมการปกครองมีวัฒนธรรมองค์กรที่มี “อำนาจ” (power) และ “ความเป็นชาย” (Masculinity) ที่สูง

ค่านิยมดังกล่าวได้สะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์อยู่หลายครั้ง เช่น คุณ Cornelius Moss ระบุว่า บทบาทของกรมการปกครองคือการเป็นนักปกครองที่ต้องมีความน่าเชื่อถือ และการแสดงออกตรงตามเพศกำเนิดเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างความน่าเชื่อถือ

"คนที่จะมาเป็นนักปกครองต้องมีการแสดงบทบาทนักปกครอง เพราะประชาชนก็คงจะคาดหวังแบบนั้น การที่แสดงออกให้ตรงกับเพศกำเนิดจะช่วยให้ ถ้าเราแต่งหน้าแสดงออกแบบตุ้งติ้ง ๆ มันก็ไม่น่าเชื่อถือ First impression ก็ควรตรงตามเพศกำเนิด"

คุณ Cornelius Moss (ปลัดอำเภอ, Gay)

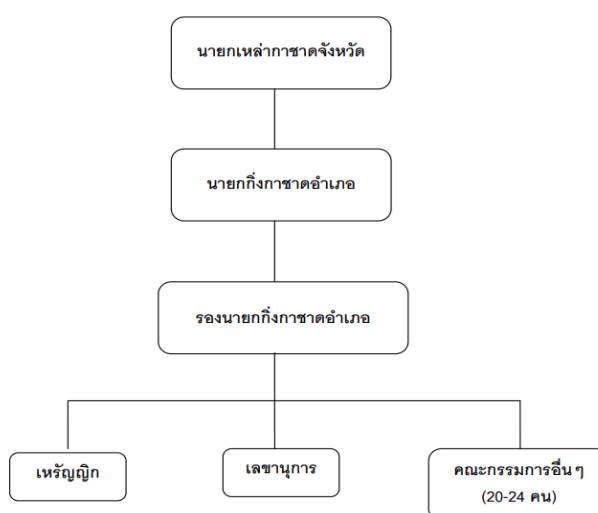
และเมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์ LGBTI ที่เป็นเพศหญิงและแสดงออกแบบเพศหญิงก็ได้คำตอบที่ตรงกันว่า ตนยังไม่เคยพบเห็นข้าราชการ LGBTI ในกรมการปกครองที่สามารถออกมาพูดว่าตนเป็น LGBTI ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเป็นกลุ่มเพศหลากหลายยังขัดต่อค่านิยมโดยรวมของกรมการปกครอง

"ยังไม่เคยเห็น LGBTI คนไหนที่จะเป็น Idol ได้ สื่อในกรมเราไม่เคยพูดถึงเรื่องนี้ เราควรสร้างต้นแบบที่ LGBTI ยอมรับตัวเองให้ได้ก่อน เหมือนอิงฟ้า ที่เป็นนางงาม เขายังไม่ทันขึ้นเวทีก็บอกแล้วว่าตนเป็น LGBTI "

คุณ Hookstraten (เจ้าพนักงานปกครอง, Lesbian)

โดยผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบเพื่อนำไปสัมภาษณ์ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง พบว่า นอกจากบทบาทของนักปกครองที่ต้องแสดงออกตรงตามเพศกำเนิด และแสดงออกอย่างเข้มแข็งแล้ว บทบาทคู่สมรสที่เป็นเพศหญิงก็มีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน โดยพบว่า หากข้าราชการกรมการปกครองที่เป็นเพศกำเนิดชายและแต่งงานมีภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย ภรรยาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นนายกิ่งกาชาดได้ โดยตำแหน่งดังกล่าวมีนายอำเภอหรือผู้ที่สภากาชาดไทยมอบหมายเป็นผู้เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งนายกิ่งกาชาดอำเภอให้นายกเหล่ากาชาดจังหวัดพิจารณานำเสนอให้สภากาชาดไทย ซึ่งที่ผ่านมานายอำเภอจะเสนอชื่อภรรยาของตนให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เมื่อสภากาชาดไทยเห็นชอบแล้วให้นายกเหล่ากาชาดจังหวัดแต่งตั้งตามที่นายอำเภอในพื้นที่แห่งนั้นเสนอ โดยบทบาทของนายกิ่งกาชาดมีการระบุไว้ชัดเจนในคู่มือของสภากาชาดไทย เช่น การบรรเทาทุกข์ผู้ประสบสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์แก่ราษฎรที่ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน และผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะในถิ่นทุรกันดาร การรับบริจาคโลหิต ดวงตา และอวัยวะอื่น การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น โดยมีโครงสร้างการทำงานตามภาพด้านล่างนี้

โครงสร้างการบริหารงานของกิ่งกาชาดอำเภอ



รูปภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานของกิ่งกาชาดอำเภอ จากคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเหล่ากาชาดจังหวัดและเหล่ากาชาดอำเภอ โดยสภากาชาดไทย

"การที่นายอำเภอมีนายกิ่งกาชาด (ภรรยา) จะช่วยงานได้เยอะมาก ตัวพี่เองซึ่งตอนเป็น
นายอำเภอ แล้วพี่ไม่มีคุณนาย มันทำให้พี่เหนื่อยมากขึ้น เช่น การไปแจกถุงยังชีพให้กับชาวบ้าน
ในพื้นที่ งานดูแลผู้หญิงและเด็ก ในกรณีของผู้ว่า ตำแหน่งคุณนายจึงสำคัญในการช่วย
ออกงานกาชาด ระดมทุน เป็นต้น"

คุณ Leo (ผู้อำนวยการส่วนบรรจุและแต่งตั้ง, เพศชาย)

"เราสนับสนุน พรบ.สมรสเท่าเทียม เพราะสิทธิสวัสดิการของพี่จะได้ดูแลแฟนพี่ได้ และถ้าพี่ได้
เป็นนายอำเภอ เป็นผู้ว่า พี่ก็อยากให้แฟนพี่ที่เป็นผู้ชาย ออกงาน ช่วยเหลือสังคมได้เหมือนกัน"

คุณ Aron Shore (นักทรัพยากรบุคคล, Gay)

ในประเด็นเรื่องงานที่เกี่ยวข้องกับสภากาชาดไทยผู้วิจัยยังพบการเลือกปฏิบัติของ
ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายต่อการบริจาคโลหิตด้วย โดยที่ผ่านมารมการปกครองส่วนกลาง
มีการรับบริจาคโลหิตภายในที่ทำงานแต่พบว่า หากข้าราชการกรมการปกครองท่านใดระบุว่าตนเป็น
กลุ่มเพศหลากหลายหรือ LGBTI ก็จะได้รับบริการปฏิเสธในการบริจาคเลือด ซึ่งทำให้ตนรู้สึกเสียใจและ
ไม่สบายใจหากเพื่อนร่วมงานได้ยิน ในขณะเดียวกันหากใครที่เป็น LGBTI แต่ไม่ได้ระบุว่าตน LGBTI
ก็จะสามารถบริจาคเลือดได้ปกติ ซึ่งในกรณีนี้ทำให้คุณ Tom Kirkman รู้สึกไม่สบายใจเนื่องจากตน
รู้สึกว่าตนเองมีความซื่อสัตย์แต่ก็ยังได้รับการเลือกปฏิบัติด้วยอยู่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลของ
สภากาชาดไทยพบว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังคงปฏิเสธการบริจาคเลือดของกลุ่มเพศหลากหลาย
โดยเป็นข้อกำหนดบนอยู่เว็บไซต์ของศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติสภากาชาดไทยโดยระบุไว้ว่า
'ไม่รับบริจาคโลหิตอย่างถาวร'

"มีเรื่องตลกเรื่องหนึ่ง เรื่องบริจาคเลือด เพราะพี่เคยบอกว่าพี่เป็นเกย์ เขาเคยปฏิเสธพี่มา แล้ววันนี้มี
เปิดรับบริจาค ลูกน้องก็ถามพี่ก็ถามว่าทำไมไม่ลงไปบริจาคเลือด ซึ่งพี่ก็ซื่อสัตย์ใจ แต่พี่ก็ยังเห็นคนที่
เป็นเกย์ไปบริจาคอยู่นะ แต่ต้องไม่ตีกว่าเป็น"

คุณ Tom Kirkman (นักประชาสัมพันธ์)

4.6.2 การเติบโตในหน้าที่การงาน

ในประเด็นการยอมรับกลุ่มเพศหลากหลายของกรมการปกครอง ความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายมองว่ากรมการปกครองยังไม่แสดงออกให้เห็นโดยชัดว่าเป็นองค์กรที่ยอมรับเรื่องความหลากหลายทางเพศและเมื่อถามถึงตัวชี้วัด หลายคนระบุว่าให้วัดที่ตำแหน่งเลขานุการของผู้บริหาร ซึ่งจะมีเพียงแต่ผู้ที่แสดงออกทางเพศตรงตามเพศกำเนิดเท่านั้นที่ได้รับตำแหน่งดังกล่าว หรือถ้าหากได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเลขานุการก็จะได้รับด้วยเหตุการขาดอัตรากำลังคนของหน่วยงาน ซึ่งเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ก็จะได้รับมอบหมายงานที่ตนรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญหรือมีคุณค่ามากนัก โดยตำแหน่งเลขานุการผู้บริหารจะมีความก้าวหน้าเติบโตกว่าข้าราชการ เช่น ชั้นเงินเดือนที่จะมาพร้อมกับสิทธิการเบิกค่าต่าง ๆ ที่จะได้เพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าเช่าบ้าน และชั้นเงินเดือนพิเศษต่าง ๆ

"ทำไมไม่เคยมีใครดึงเราไปเป็นหน้าห้อง ไม่เคยมีใครมาขง หรือมาดันเราเลย เพราะเราเป็นแบบนี้หรือเปล่า มีพี่ที่จังหวัดที่เป็น LGBTI ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้ชายมาก่อน พอเปลี่ยนผู้ว่านายกก็ลงมาอยู่ห้องปกครองจังหวัด เขาใช้อะไรแล้วตอบสนองความต้องการไม่ได้ งานลุย ๆ นายก็ไม่ใช้ ไปสถานที่ที่ผู้ชายไปกัน ก็ไปในทางเดียวกันเลย ให้ลงมาอยู่ห้องปกครองจังหวัดแทน"

คุณ Cornelius Moss (ปลัดอำเภอ, Gay)

"Put the right man to the right job"

"ถ้าเราออกสาวจำ เขาไม่เอาเราไปเป็นหน้าห้องผู้ว่าหรอก"

คุณ Sasha Booker (เจ้าพนักงานปกครอง, Gay/Transgender)

และในกรณีของคุณ Hannah Wells ซึ่งเมื่อถามถึงความแตกต่างระหว่างการทำงานในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางพบว่า คุณ Hannah Wells ต้องเผชิญกับความท้าทายในการทำงานทั้งนายอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชา และประชาชนที่มาติดต่องาน โดยเพศกำเนิดของคุณ Hannah

Wells เป็นเพศหญิงแต่แสดงออกแบบเพศชาย (“ทอม”) คือตัดผมสั้น แต่งกายแบบทะมัดทะแมง โดยคุณ Hannah Wells เล่าถึงประสบการณ์การทำงานเป็นปลัดอำเภอฝ่ายอำนวยการความเป็นธรรมว่า ครั้งหนึ่งตนเคยรับมือกับกลุ่มผู้ประท้วงพาดพิงเข้าไปใกล้เกินไป ตนรู้สึกว่าคุณมองตั้งแต่หัวจรดเท้า และได้รับสีหน้าที่ไม่พึงพอใจจากประชาชน ซึ่งตนคิดว่าเป็นเพราะตนเป็น LGBTI และยังคงเด็กด้วย แต่อย่างไรก็ตามคุณ Hannah Wells ระบุว่า ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขและประนีประนอมเป็นอย่างดี โดยตนมองว่า ตนต้องพิสูจน์ให้คนอื่นเห็นว่าภาพลักษณ์ภายนอกไม่ได้มีความสำคัญ เท่ากับความรู้ ความสามารถในทางกฎหมายที่ตนมี ซึ่งสิ่งดังกล่าวทำให้สามารถทำงานลุล่วงตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะตนจะเป็นเพศใดก็ตาม ในกรณีเช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชา คุณ Hannah Wells มีความอึดอัดกับนายอำเภอที่ตนทำงานด้วย โดยมองว่า นายอำเภอไว้วางใจตนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับปลัดอำเภอคนอื่น ๆ

“เรารู้สึกว่าพอเพศสภาพเรามันเป็นแบบผู้ชาย ชีวิตเรายากกว่าปลัดอำเภอที่เป็นผู้หญิงสวย ๆ นายก็จะไว้วางใจมากกว่า นายก็ไม่รู้ว่าเราจะตึงไปหรืออ่อนไป นายเขาก็ไม่รู้ว่าจะคิดยังไง กว่าเราจะรู้สึกว่ามันราบรื่น ว่านายรับฟังความเห็น มันต้องใช้เวลาพิสูจน์ ต้องทำงานก่อน มันยากกว่าปลัดอำเภอผู้ชายแท้ ๆ ด้วย งานที่ต้องปกครอง คุณคน เราต้องพิสูจน์มากกว่าว่าเราก็ทำได้”

คุณ Hannah Wells (นิติกร, Lesbian)

นอกจากนี้ ข้อค้นพบอีกประการในการเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยพบว่าข้าราชการ LGBTI ของกรมการปกครองที่จบสาขาวิชานิติศาสตร์มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงาน เพราะมองไม่เห็นความก้าวหน้าในสายงานเนื่องจากมีปัจจัยเรื่องเพศและสถาบันการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยกรมการปกครองจะเปิดรับผู้ที่ประสงค์เข้ารับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอหรือเจ้าพนักงานปกครองซึ่งเป็นสายงานหลักของกรมจำนวน 3 สาขาวิชา ได้แก่ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ โดยในสายนิติศาสตร์ ซึ่งเป็นสายงานทางกฎหมายสามารถเติบโตในสายงานทางศาลอัยการได้ และไม่มีแบ่งแยกสถาบันการศึกษาชัดเจนแบบสายการปกครอง โดยข้าราชการ LGBTI

มองว่า การที่ตนจะเติบโตในสายงานปกครองมีข้อจำกัดหลายประการ ในเรื่องเพศ พบว่า ตนยังไม่เคยเห็นนายอำเภอที่สามารถเปิดเผยว่าตนเป็น LGBTI ได้ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสามารถเฉพาะสถาบันการศึกษาที่จบ หรือการรู้จักกับผู้บริหารต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยประกอบช่วยในการเติบโตในหน้าที่การงาน ดังนั้น เลยมองว่า ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้จึงเป็นแรงขับให้ตนต้องหาทางเติบโตในสายงานอื่น ๆ

"เรารู้มาตั้งแต่ต้นว่า กระทรวงมหาดไทยมันเป็นกระทรวงใหญ่ระดับประเทศ มันเปลี่ยนแปลงยาก เรื่องเพศไม่ต้องพูดถึงมันยิ่งยากที่จะแก้ เพราะที่นี้ไม่พูดถึงมันเลยนะเรื่อง LGBTI ทุกอย่างมันเป็นปกติมาก แต่มันผิดปกติจะถ้ามองจากคนนอกเข้ามา เราต้องการเป็นแคคน ๆ หนึ่งของโลกนี้ แต่เหมือนเราจะถูกมองข้ามไป เราก็เลยดู ๆ ที่เรียนเนฯ ไว้ด้วย"

คุณ Seth Wright (เจ้าพนักงานปกครอง, Gay)

4.7 สรุปผลการศึกษา

จากการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย (LGBTI) ไม่ได้ถูกละเมิดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศอย่างชัดเจน กล่าวคือในทางระเบียบ ข้อบังคับ ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ที่ห้ามให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายเข้ามาทำงานที่กรมการปกครองแต่อย่างใด กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเปิดกว้างให้กับทุกคนที่มีคุณสมบัติตามประกาศ เพียงแต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานแล้วนั้น การจะแสดงออกในการเป็นตัวของตัวเองซึ่งรวมถึงการแสดงออกที่ไม่ตรงตามเพศกำเนิด จะทำให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายรู้สึกว่าการเป็นเพศหลากหลายของตนนั้น มีผลต่อการปฏิบัติงานในทางใดทางหนึ่ง โดยพบว่าภาพลักษณ์ของกรมการปกครองที่มีบุคลิกภาพแบบ “ชายแท้” ได้สร้างบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการให้แก่การแสดงออกทางเพศของเจ้าพนักงานปกครอง ด้วยเหตุนี้จึงพบว่า การเลือกปฏิบัติที่ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายต้องประสบมักจะซ้อนทับกับการเลือกปฏิบัติที่ข้าราชการหญิงทั่วไปมักประสบเช่นกัน ซึ่งทำให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่มีการแสดงออกเป็นเพศสภาพหญิงจะถูกเลือกปฏิบัติในระดับที่สูงกว่า และมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่า ในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละขั้นตอนนั้นพบว่าในขั้นตอน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) การพัฒนาการเป็นบุคคลภาครัฐ ไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับผลกระทบจากการดำเนินนโยบายดังกล่าวของกรมการปกครอง แต่ในประเด็นด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล (recruitment and selection) การพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร การประเมินผลปฏิบัติงาน (performance appraisal) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีเหตุการณ์ที่ประสบพบเจอและเห็นว่าขั้นตอนดังกล่าวยังไม่คุ้มครองเพียงพอต่อสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศ สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสิทธิที่จะไม่ถูกคุกคามของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายของกรมการปกครอง

สำหรับประเด็นการแต่งกาย ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายล้วนทราบเป็นอย่างดีแล้วว่า หากตนเข้ารับราชการที่กรมการปกครองก็จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนด โดยการแต่งกายถูกกำหนดตาม พระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2478 ซึ่งภูส่านกายนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 94 (พ.ศ. 2553) ได้ปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งใหม่ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 และปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับผ้าคลุมศีรษะ และกระโปรง หรือ กระโปรงกางเกง สำหรับเครื่องแบบของข้าราชการพลเรือนหญิงมุสลิม โดยกฎหมายดังกล่าว กำหนดระเบียบการแต่งกายเฉพาะเพศชายและหญิง เท่านั้น ดังนั้น ข้าราชการกรมการปกครองทุกคนจึงต้องปฏิบัติตาม

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง จะพบว่า กรมการปกครองยังไม่มี การนำ พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในกรมการปกครองต้องหาทางปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมของกรมการปกครอง ถึงแม้ว่าในทางกฎหมายไม่มีการระบุว่าห้ามข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายสามารถกระทำหรือไม่กระทำการใดได้ แต่เมื่อตนต้องการแสดงออกซึ่งตรงกันข้ามกับเพศกำเนิดของตนก็จะมีผลพวงที่ตามมา ในทางใดทางหนึ่งอยู่เสมอ เนื่องจากขัดกับภาพลักษณ์ “ชายแท้” ที่เป็นคาดหวังจากทั้งคนในองค์กรเอง และนอกองค์กร หรือฝั่งประชาชนนั่นเอง จึงทำให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายในบางส่วนที่มีความประสงค์จะเติบโตในหน้าที่การงานในระดับสูงก็จะเลือกที่จะปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนต่อบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและการอภิปรายผลการศึกษา

เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า การละเมิดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ข้าราชการกรมการปกครองกลุ่มเพศหลากหลายต้องประสบมีลักษณะอย่างไรบ้าง และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง มีกระบวนการคุ้มครองสิทธิของเพศหลากหลายมากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการแบ่งประเด็นการสรุปและอภิปรายการศึกษาเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

5.1.1 ลักษณะการละเมิดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ข้าราชการกรมการปกครองกลุ่มเพศหลากหลาย

ในทางกฎหมายกรมการปกครองไม่มีการละเมิดหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แต่มีเพียงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งใหม่ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เท่านั้นที่มีการกำหนดการแต่งกายเฉพาะเพศหญิงและชาย อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า มีการละเมิดสิทธิต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย ทั้งสิทธิในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศ สิทธิในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และ สิทธิในการไม่ถูกคุกคามทางเพศ โดยการละเมิดไม่ได้เกิดขึ้นในรูปของการกีดกันทางกฎหมายหรือกฎระเบียบอย่างเป็นทางการ แต่เกิดขึ้นในรูปของบรรทัดฐานค่านิยมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ของกรมการปกครองและเจ้าพนักงานปกครองที่มีความเป็น “ชายแท้” ทำให้ผู้ปฏิบัติงานของกรมการปกครองต้องแสดงภาพของนักปกครองที่มีความเข้มแข็งและน่าเชื่อถือ การแสดงออกของกลุ่มเพศหลากหลายถูกมองว่าไม่น่าเชื่อถือและขัดกับค่านิยมขององค์กร เนื่องจากกรมการปกครองเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงของประเทศ หากผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งผิดไปจากค่านิยมดังกล่าว ก็จะได้รับผลกระทบจากการแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง เช่น การไม่ได้รับเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเลขานุการของผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย อันได้แก่ อธิบดีกรมการปกครอง รองอธิบดี

กรรมการปกครอง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น ในกรณีที่มีการแสดงไม่ตรงตามเพศกำเนิดโดยเฉพาะเพศกำเนิดชาย ก็จะได้รับคำเตือนจากผู้บริหารให้แสดงออกอย่างเหมาะสม

ในกรณีของข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่เป็นเพศชายและแสดงออกเป็นชาย กลุ่มนี้จะมี ความก้าวหน้าในงานมากกว่าข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายอื่น ๆ เนื่องจากกรรมการปกครองจัดเป็น หน่วยงานความมั่นคง เช่นเดียวกับกองทัพและตำรวจ ภาพลักษณ์และวัฒนธรรมแบบชายเป็นใหญ่ ทำให้ข้าราชการที่มีเพศสภาพชายได้เปรียบเพศสภาพหญิงอยู่แล้วเป็นพื้นฐาน โดยเมื่อดูจากตำแหน่ง ผู้บริหารของกรรมการปกครองจะไม่พบว่ามีเพศหญิงเลย รวมทั้ง จำนวนนายอำเภอที่เป็นเพศหญิงมี สัดส่วนไม่ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ของนายอำเภอทั่วประเทศ ทำให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายที่เป็น เพศชายหลายคนเลือกที่จะแสดงออกให้ตรงตามเพศกำเนิด เพราะตนจะสามารถเติบโตในสานงาน ของกรรมการปกครองได้มากกว่ากลุ่มเพศหลากหลายอื่น ๆ

ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายมีความรู้สึกไม่สบายใจที่จะ แสดงออกในเรื่องเพศ เนื่องจากที่ผ่านมาไม่เคยพบว่า ผู้บริหารของกรรมการปกครองทั้งในระดับต้น และระดับสูงเป็น LGBTI รวมทั้งในระดับพื้นที่ จากการสัมภาษณ์พบว่า ยังไม่มีผู้ใดสามารถระบุตัวตน ของนายอำเภอที่เป็น LGBTI ได้โดยตรง และไม่กล้าระบุว่า นายอำเภอท่านใดที่เป็น LGBTI เพราะด้วยนายอำเภอท่านนั้นไม่ได้ต้องการให้ทุกคนรู้ว่าตนเป็น LGBTI หากพาดพิงถึงจึงอาจเข้าข่าย กล่าวหาได้ โดยที่ผ่านมากรรมการปกครองไม่เคยเชิญเกียรติข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายหรือ สนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของ กรรมการปกครอง โดยเฉพาะ Facebook Page ที่มีผู้ติดตามไม่ต่ำกว่า 230,000 คน หรือแม้กระทั่ง ช่องโทรทัศน์ของกรรมการปกครอง (DOPA Channel) ก็ไม่ได้ฉายภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรรมการปกครองที่แสดงออกว่าถึงอัตลักษณ์เพศหลากหลาย ทำให้ขวัญและกำลังใจของข้าราชการกลุ่ม เพศหลากหลายจึงไม่มีมากเท่าไรนักเมื่อเทียบกับเพศชายและหญิงโดยทั่วไป

ด้วยเหตุนี้ลักษณะของการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายในกรรมการปกครองยังมีความ ซ้อนทับกับการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิงโดยทั่วไป หากแสดงออกตรงตามเพศกำเนิด เป็นผู้หญิงชอบ ผู้หญิง ก็จะถูกปฏิบัติแบบผู้หญิงและมีเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติจากความเป็นผู้หญิง ไม่ใช่เป็นเพราะ

ตนเป็นข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย เช่น การถูกกล่าวหาว่าเป็นอนุภรรยาของผู้บริหารที่ตนปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการ หรือ การปฏิเสธให้เดินทางไปประชุมต่างประเทศหากคณะเดินทางมีเพียงผู้ชาย เป็นต้น และถ้าหากเป็นข้าราชการหญิงที่แสดงออกแบบเพศชาย ก็จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มักจะได้รับมอบหมาย เช่น ปลัดอำเภอฝ่ายความมั่นคง หรือ ปลัดอำเภอฝ่ายอำนวยการความเป็นธรรม ซึ่งในทางหนึ่งถือว่าการได้ปฏิบัติภารกิจของกรมการปกครองที่ไม่จำกัดกรอบในเรื่องเพศแต่อย่างไรก็ตาม เมื่อถามถึงผลการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ (ขั้นยาเสพติด) พบว่า ถึงแม้ตนจะทำงานที่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษ แต่ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ให้ตนได้รับสิทธินั้น รวมทั้งได้รับการปฏิเสธในการสลับตำแหน่งงานกับผู้ชายที่ได้รับสิทธิเงินตอบแทนพิเศษนั้นไป

5.1.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครองต่อการคุ้มครองสิทธิของเพศหลากหลาย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ไม่ได้มีการนำ พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาใช้เป็นบรรทัดฐานเพื่อตรวจสอบแก้ไขกฎระเบียบภายในของกรมการปกครองเอง รวมทั้งไม่มีหลักเกณฑ์เรื่องความหลากหลายทางเพศนำมาพิจารณากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละขั้นตอนด้วย โดยที่ผ่านมามีกรมการปกครองไม่มีการร้องเรียนเรื่องประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อตอบคำถามการวิจัย ผู้วิจัยจึงตอบประเด็นตามขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการปกครอง ดังต่อไปนี้

(1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) ของกรมการปกครองไม่ได้มีการวางแผนโดยเลือกปฏิบัติหรือละเมิดสิทธิของกลุ่มเพศหลากหลาย กล่าวคือ ขั้นตอนการวิเคราะห์และการออกแบบงาน และการวางแผนความต้องการบุคลากรของรัฐ ทักษะที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลจึงหมายรวมถึงกลุ่มเพศหลากหลายด้วย (2) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล (recruitment and selection) เป็นขั้นตอนที่เปิดกว้างให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้สามารถสมัครเข้าทำงานที่กรมการปกครองได้ โดยขั้นตอนการสมัคร ทดสอบความรู้ การตรวจสอบประวัติ การตรวจร่างกาย ไม่สามารถเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลาย สำหรับการทดสอบร่างกายจะมี

เกณฑ์ที่แตกต่างกันตามสรีระของเพศชายและหญิง โดยเพศหญิงจะมีเกณฑ์และท่าในการทดสอบยืน
หยუნกว่าเพศชาย แต่อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนการสัมภาษณ์พบว่า หากข้าราชการกลุ่ม LGBTI
มีการแสดงออกไม่ตรงตามเพศกำเนิดก็จะถูกปฏิบัติไปในทางตลกขบขัน และมีคำถามโดยตรงในเรื่อง
เพศซึ่งเป็นคำถามที่มีความอ่อนไหวและไม่สบายใจหากเปิดเผยให้คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ทราบ
(3) การพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการเลือกปฏิบัติต่อข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย เช่น การปฏิเสธ
บันทึกขออนุมัติไปราชการต่างประเทศด้วยสาเหตุของการเป็นเพศหญิง (4) การใช้ประโยชน์จาก
บุคลากร พบว่า ตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างการเป็นเลขานุการผู้บริหารซึ่งจะมีผลต่อเงินเดือนที่เพิ่ม
มากขึ้นกว่าข้าราชการท่านอื่น ๆ จะไม่มีข้าราชการที่เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่าเป็นกลุ่มเพศหลากหลาย
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น และในบางครั้งการขอย้ายตำแหน่งงานสลับกับข้าราชการอื่น ๆ
ก็เป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากข้อจำกัดในการแสดงออกทางเพศของตน และประเด็นที่สำคัญที่สุดคือ
การเลื่อนชั้น เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ในระดับสูงขึ้นตั้งแต่นายอำเภอเป็นต้นไป ไม่ปรากฏให้เห็นว่า
มีข้าราชการ LGBTI ท่านใดที่ดำรงตำแหน่งในระดับดังกล่าวเลย (5) การประเมินผลปฏิบัติงาน
(performance appraisal) เป็นกระบวนการประเมินการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร โดยต้องไม่มี
อคติต่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยผลของการประเมินเชื่อมโยงกับเงินเดือนของข้าราชการ ปรากฏว่า
ในการทำงานของข้าราชการเพศหญิงที่เป็น LGBTI ซึ่งทำงานในภาคสนามเช่นเดียวกับเพศชาย
แต่จะได้รับการประเมินเงินเดือนน้อยกว่าเพศชาย ในบางกรณี เช่น การไม่ได้รับความไว้วางใจจาก
ผู้บังคับบัญชา หรือ บางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่คุ้นชินทำให้ปฏิบัติตัวไม่ถูกเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเป็น
ข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย ก็จะทำให้ห่างเหินและไม่เกิดความผูกพันซึ่งมีผลต่อการประเมินขึ้น
เงินเดือนที่น้อยกว่าคนอื่น ๆ เป็นต้น ในขั้นตอนสุดท้าย การฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคคลภาครัฐ ผู้วิจัยได้
สอบถามกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ที่ดูแลกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ยังไม่มีใคร
ลาออกด้วยเหตุแห่งเพศมาก่อน แต่อย่างไรก็ตามจากกลุ่มตัวอย่างที่เรียนจบนิติศาสตร์มาในระดับ
ปริญญาตรีพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านมีความประสงค์การลาออกด้วยความสมัครใจโดยมีปัจจัยทาง
เพศประกอบด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของภาครัฐเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ถึงแม้ว่ากรมการปกครองจะไม่ได้มีการห้ามให้กลุ่มเพศหลากหลายเข้ามารับราชการที่กรมการปกครอง แต่ก็ไม่ได้รับประกันว่าข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายจะมีความก้าวหน้าเช่นเดียวกับเพศอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1) กรมการปกครองควรนำเสนอผลงานของข้าราชการกรมการปกครองให้มีความหลากหลายครอบคลุมบุคคลทุกเพศ ผ่านช่องทางสื่อหลักของกรมการปกครอง เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ของกรมการปกครองยุคใหม่ ยกตัวอย่างเช่น กระทรวงการต่างประเทศ ที่สามารถเปิดเผยได้ว่า กระทรวงการต่างประเทศมีนักรกทูตปฏิบัติภารกิจข้ามเพศคนแรกของประเทศไทย ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจต่อผู้ที่เป็น LGBTI อื่น ๆ ในการเข้ามาทำงานกับกรมการปกครองมากขึ้น และที่สำคัญจะเป็นขวัญและกำลังใจกับข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายของกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันด้วยว่าตนก็เป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์กับหน่วยงานของตนเองด้วยเช่นกัน

2) กรมการปกครองในฐานะที่เป็นหน่วยงานรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับสิทธิพื้นฐานที่คนไทยทุกคนควรได้รับ รวมถึงการส่งมอบสิทธิด้านอัตลักษณ์บุคคลให้แก่ประชาชน ควรเป็นหน่วยงานหลักในการทำงานเชิงรุกในการขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมในระดับประเทศ เช่น การนำ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 มาปรับใช้และเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรของกรมการปกครองมากขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการแก้ไขร่าง พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในประเด็นเรื่องคู่สมรสระหว่างเพศเดียวกัน เพื่อให้คู่รักของกลุ่มเพศหลากหลายสามารถได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอันพึงมี ในฐานะคู่สมรส และความเป็นมนุษย์คนหนึ่งอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลดีกับบุคลากรของกรมการปกครองเองด้วย

3) ผู้บริหารของกรมการปกครองต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารในยุคใหม่สามารถปรับตัว และปรับทัศนคติให้เข้ากับโลกสมัยใหม่ได้มากขึ้น โดยสามารถสั่งการให้มีการเพิ่มเนื้อหาในหลักสูตรการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการภายในกรมการปกครองภาคบังคับ เช่น หลักสูตรโรงเรียนนายอำเภอที่ต้องเข้ารับการศึกษายเป็นเวลา 6 เดือน หลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอที่ใช้ระยะเวลา 45 วัน เป็นต้น เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้ง ทักษะ

ต่อการปฏิบัติตนกับผู้อื่นโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยเหตุต่าง ๆ ซึ่งรวมด้วยเหตุแห่งเพศด้วย ซึ่งการปรับเปลี่ยนนี้จะทำให้บุคลากรของกรมการปกครองในภาพรวมเห็นว่าการเป็นข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลายถือว่าเป็นเรื่องปกติ ไม่ใช่เรื่องที่ต้องทำให้พิเศษขึ้นแต่อย่างใด

4) กรมการปกครองในฐานะที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัยในด้านต่าง ๆ ควบคู่กับ สภากาชาดไทยมาอย่างยาวนาน และมีบทบาทสำคัญในการจัดหารายได้สมทบทุนให้กับสภากาชาดไทย ควรรวบรวมประเด็นข้อเท็จจริงในทางกฎหมาย ความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อเสนอแนะให้สภากาชาดไทยยกเลิกการกีดกัน LGBTI จากการบริจาคเลือด และควรมีการออกแบบ ชุดคำถามคัดกรองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและไม่มีการใช้ถ้อยคำละเมิดสิทธิในการบริจาคเลือดของกลุ่มเพศหลากหลาย ซึ่งการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาบริจาคเลือดมากขึ้นสอดคล้องกับปัญหา การขาดแคลนเลือดสำรองในโรงพยาบาลทั่วประเทศและเป็นปัญหาที่ทั่วโลกกำลังเผชิญด้วยเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อยอด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ข้าราชการกรมการปกครองในระดับอำนาจการสูงเป็นต้นไป ซึ่งก็คือในระดับนายอำเภอ ปลัดจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ไปจนถึงตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครอง เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว และต้องปกปิดเป็นความลับ ทำให้ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ในระดับสูงรู้สึกไม่สบายใจที่จะเปิดเผยว่าตนเป็นข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย ประกอบกับการเป็นข้าราชการกลุ่มเพศหลากหลาย ไม่ได้มีตัวบ่งชี้จำเพาะหรือมีการรวบรวมสถิติทำให้ผู้วิจัยยากที่จะหาบทามขอสัมภาษณ์โดยที่ผ่านการหาบทามขอสัมภาษณ์ในระดับอำนาจการต้นลงมา ผู้วิจัยได้รับการปฏิเสธที่จะให้สัมภาษณ์ในบางรายเนื่องจากไม่สะดวกใจที่จะเปิดเผยและกลัวการสืบทราบของบุคลากรอื่น ๆ ในกรมการปกครองว่า ผู้ให้สัมภาษณ์อาจเป็นตน หากงานวิจัยในอนาคตสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ข้อค้นพบมีความรอบด้านและสมบูรณ์ขึ้น

บรรณานุกรม

- Erin A. Cech and William R. Rothwell. (2020). LGBT workplace inequality in the federal workforce: intersectional process, organizational contexts, and turnover considerations 25-60.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0019793919843508>
- Harold Tinoco-Giraldo. (2021). An Analysis of LGBTQIA+ University Students' Perceptions about Sexual and Gender Diversity.
https://www.researchgate.net/publication/355545377_An_Analysis_of_LGBTQIA_University_Students%27_Perceptions_about_Sexual_and_Gender_Diversity
- Himanshu Bagdi and Latika Sharma. (2018). Acceptance of LGBT at workplace
Acceptance of LGBT at workplace
https://www.researchgate.net/publication/349454817_ACCEPTANCE_OF_LGBT_A_T_WORKPLACE
- United Nations Development Programme. (2021). GENDER INEQUALITY INDEX (GII).
<https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
- กระทรวงมหาดไทย. (2565a). รายงานผู้ว่าราชการจังหวัด.
http://www.personnel.moi.go.th/name_mahadthai/5.%20%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94.pdf
- กระทรวงมหาดไทย. (2565b). รายงานรองผู้ว่าราชการจังหวัด.
http://www.personnel.moi.go.th/name_mahadthai/6.%20%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94.pdf
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). ททท.ชู Soft Power ดึงสาวญี่ปุ่นคลั่งรัก "ซีรีส์วายไทย" เทียวตามรอยคู่จิ้น!
<https://www.bangkokbiznews.com/business/1011267>
- คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ. (2560). กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ.
<http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F09746.pdf>
- เคท ครั่งพิบูลย์. (2565). สิทธิเพศหลากหลายในฐานะพลเมืองและความต้องการสวัสดิการสังคมใน

ประเทศกำลังพัฒนา.

https://socadmin.tu.ac.th/uploads/socadmin/file_document/3.5%20%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%B4%E0%B9%80%E0%B8%9E%E0%B8%A8%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1.pdf

เจษฎา นกน้อย. (2552). การจัดการความหลากหลายในองค์กร : ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ.

<https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/938#>

ดวงพร เพชรคง. (2558). ความเท่าเทียมระหว่างเพศ.

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/download/article/article_20181012153459.pdf

เทิดเกียรติภณช์ แสงมณีจිරนนเดชา. (2562). ความเสมอภาคของกลุ่มหลากหลายทางเพศต่อการสมรสและรับรองบุตร : โอกาสและความท้าทายของสังคมไทย

<http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourTs1-14->

<1/5%20%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%A0%E0%B8%93%E0%B8%8A%E0%B9%8C%20%E0%B9%81%E0%B8%AA%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%93%E0%B8%B5%E0%B8%88%E0%B8%B5%E0%B8%A3%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%8A%E0%B8%B2%2061-70.pdf>

ธนาคารโลก. (2561). การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/319291524720667423/pdf/124554-v2-main-report-Economic-Inclusion-of-LGBTI-Groups-in-Thailand-Report-Thai-Version-PUBLIC.pdf>

ประชาไท. (2561). พบ LGBT ยังถูกเลือกปฏิบัติในการทำงาน โดยเฉพาะคนที่มีอัตลักษณ์ข้ามเพศชัดเจน. <https://prachatai.com/journal/2015/05/59287>

ปัทมน ปัญจวิณิน. (2561). สายรุ้งเหนือฟ้าอินเดีย. *The cloud*. <https://readthecloud.co/masala-lgbtq-india/>

พิรดาว สุจริตพันธ์ และ เพ็ญศรี ฉิรินัง. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในบริบทระบบราชการ 4.0. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/254839>

ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.

สาวิตรี สุขศรี. (2564). การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558

เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย.

<https://www.kpi.ac.th/knowledge/research/data/1212>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). คู่มือการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน ส่วนราชการ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. (2546). คู่มือการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน ส่วนราชการ. https://www.dop.go.th/download/news/hr/th1602816829-106_0.pdf

สุชาติ น้อยยืนยง. (2559). ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อการตัดสินใจของสาวประเภทสองในการเข้ารับ การ ศัลยกรรมแปลงเพศ.

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5764030242_5955_4720.pdf

สุทธิพงศ์ วรอุไร และศิริสุดา แสนอิวิ. (2563). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความ เท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศใน หน่วยงานภาครัฐ.

[http://www.pol.ubu.ac.th/keepfile/12132343762%E0%B8%AD.%E0%B8%A8%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%B2%20\(%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%95%E0%B9%8C%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A2%E0%B9%8C\).pdf](http://www.pol.ubu.ac.th/keepfile/12132343762%E0%B8%AD.%E0%B8%A8%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%B2%20(%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%95%E0%B9%8C%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A2%E0%B9%8C).pdf)

เสกสรร สายสีสอด. (2564). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการดำรงชีวิต (Lifestyles) และความพึงพอใจในการ ดำรงชีวิตของ กลุ่ม LGBTQ+ ในจังหวัดอุดรธานี. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmspsru/article/view/253121>



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ชลินทรา ปรารงค์ทอง
วัน เดือน ปี เกิด	13 ธันวาคม 2537
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาการระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	33 หมู่ที่ 7 บ้านดอนกุ่มทิพย์ ตำบลดอนก่ายาน อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 72000



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY