



## ความหลากหลายทางเพศในองค์กรสาธารณะ\*

### Gender Diversity in Public Organization

ชุนิภา เป็ดโลกนิมิต

Chunipha Poedloknimit

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: chunipha@hotmail.com



#### บทคัดย่อ

ความหลากหลายทางเพศในองค์กรสาธารณะสิ่งสำคัญคือ ระบบความคิด มิติทางด้านวัฒนธรรม การเปิดใจยอมรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจากผู้ที่มิอำนาจในองค์กรนั้น ๆ เพราะปัจจุบันเพศและการแข่งขันไม่ได้เกิดขึ้นแค่ระบบกล่อง สองเพศเท่านั้น แต่องค์กรสาธารณะควรเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงาน สิ่งสำคัญคือองค์กรสาธารณะต้องมีนโยบายในการเปิดรับที่ชัดเจน และไม่เบียดขับกลุ่มคนดังกล่าวให้อยู่ในความสามารถเฉพาะ รวมไปถึงสถาบันการศึกษาคือจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความเท่าเทียม สิทธิเสรีภาพ และระบบความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร

**คำสำคัญ:** ความหลากหลายทางเพศ; องค์กรสาธารณะ

#### Abstract

Gender Diversity in public organizations. The important thing is the system of cultural dimension. Being open-minded to accepting gender diversity people from people with power in an organization Because in the

---

\* Received June 25, 2019; Revised July 16, 2019; Accepted July 20, 2019



present sex and competition don't just happen in the two-sex box system But public organizations should increase efficiency for people of various sexes to have the opportunity to show their work potential. It is important that public organizations have a clear policy of exposure. And not pushing those groups into specific competencies including educational institutions, is the starting of cultivating equality, rights, liberty, and knowledge systems for understanding Acceptance of LGBT people in an organization.

**Keywords:** Gender Diversity; Public Organization

## บทนำ

การถูกเลือกปฏิบัติและถูกกระทำ ความรุนแรงต่อบุคคลผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นสิ่งที่น่าเป็นห่วงในสังคมโลก แม้ว่าปัจจุบันเราพบว่า สังคมไทยเปิดกว้างและยอมรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น แต่นั่นเป็นเพียงมายาคติ (Myth) ของสังคมไทยที่เปรียบเสมือนเป็นม่านบังบังความเป็นจริงว่า เป็นการยอมรับแบบมีเงื่อนไขเท่านั้น แต่อาจจะเปิดกว้างมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา แต่ด้วยอคติที่ฝังรากลึกกับคนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ประกอบกับการคุ้มครองในด้านตัวบทกฎหมายที่จำกัดในการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ส่งผลให้กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศหรือ LGBTQ (อักษรย่อ LGBTQ หมายถึง กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งประกอบไปด้วย Lesbian (เลสเบี้ยน) หรือหญิงรักหญิง Gay (เกย์) หรือกลุ่มชายรักชาย Bisexual (ไบเซ็กชวล) รักได้ทั้งสองเพศ ซึ่งอาจหมายถึงผู้หญิงหรือผู้ชายก็ได้ Transgender (ทรานส์เจนเดอร์) Queer (ควีร์) หมายถึง บุคคลที่ไม่จำกัดกรอบในเรื่องของเพศใดเพศหนึ่งสามารถสลับไหลและปฏิเสธการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศแบบใดแบบหนึ่ง เป็นอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเพียงอัตลักษณ์เดียว) ต้องเผชิญกับการถูกกระทำและการละเมิดในรูปแบบต่างๆ (บุษกร สุริยะสาร, 2557)

นอกจากนั้นในช่วงสมัยรัชกาลที่ 6 เป็นต้นมา ระบบความคิด ความเชื่อเรื่อง ของระบบกล่องสองเพศถูกกำหนดโดยผู้ที่ถือครองอำนาจที่เป็นชนชั้นปกครองในเรื่อง ของบทบาทหน้าที่ว่าเพศชายถูกกำหนดให้เป็นหัวหน้าครอบครัว รัชการ ๑๒ ๑๓ ๑๔



ภรรยา ส่วนเพศหญิงถูกจำกัดหน้าที่ให้แค่ความเป็นแม่และเมียเท่านั้น ซึ่งอุดมการณ์ชาตินิยมเรื่องเพศดังกล่าวถูกตอกย้ำอย่างชัดเจนในยุคจอมพลป.พิบูลย์สงคราม ซึ่งรับเอาแนวคิดเรื่องระบบแห่งเพศจากวิกตอเรียน ซึ่งผู้ที่มีความรู้สึกถึงความแปลกแยกเพศภาวะหรือเพศวิถีไม่สอดคล้องกันจึงถูกมองว่าเป็นกลุ่มวิถดถาร (สุไลพร ชลวิไล และ อโนพร เครือแดง, 2562) ระบบอุดมการณ์ชาตินิยมในการเมืองเรื่องเพศที่มองว่าผู้ที่เป็นบุคคลสองเพศ หรือกระทำตนเป็นบุคคลสองเพศจะถูกปฏิเสธการจ้างงานจากองค์การสาธารณะเช่น หน่วยงานภาครัฐในปี พ.ศ. 2540 ในกรณีสถาบันราชภัฏ ออกระเบียบไม่รับบุคคลที่เบี่ยงเบนทางเพศเข้าเรียนครู (กลุ่มอาจารย์, 2540) รวมไปถึงในช่วงปี พ.ศ. 2547 กระทรวงวัฒนธรรมกังวลเรื่องของคนรักร่วมเพศ จึงได้ประกาศเป็นนโยบายว่าจะไม่เปิดรับผู้ที่มีพฤติกรรมรักร่วมเพศเข้าทำงาน เพราะมองว่าพฤติกรรมรักร่วมเพศเป็นเรื่องของการแพร่ระบาด (สุไลพร ชลวิไล และ อโนพร เครือแดง, 2562) แต่เมื่อเวลาผ่านไป ระบบโครงสร้างสังคม รวมไปถึงการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจากการลุกขึ้นมาต่อสู้เรียกร้องสิทธิในการดำรงอยู่ได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชน นักวิชาการ นักนิติศาสตร์ และองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ขับเคลื่อนเรียกร้องการคุ้มครอง และการถูกเลือกปฏิบัติจากหน่วยงานภาครัฐ การขับเคลื่อนดังกล่าวทำให้เกิดหลักการ Yogyakarta Principles (Yogyakarta Principles) (หลักการ Yogyakarta Principles เกิดขึ้นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน นักกฎหมาย ได้ร่วมกันร่างและรับรองหลักการ Yogyakarta Principles ในงานสัมมนาที่จัดขึ้นที่เมือง Yogyakarta ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งหลักการ Yogyakarta Principles เป็นตราสารที่สมบูรณ์ที่สุดในปัจจุบันในการปรับใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ร่างขึ้นเพื่อรับรองข้อผูกพันของรัฐในการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากลทางกฎหมายมีทั้งหมด 29 ข้อ) ซึ่งเป็นหลักการและสัญญาาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน ซึ่งหลักการนี้เป็นผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน นักนิติศาสตร์ระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาหลักการต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชน การประชุมดังกล่าวจัดขึ้นที่เมือง Yogyakarta ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งหลักการ Yogyakarta



การตีความความเกี่ยวข้องถึงสิทธิและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย (ไพศาล ลิขิตปรีชากุล, 2551)

ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งศึกษาวิเคราะห์ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์การสาธารณะ จากเอกสาร งานวิจัย บทความวิชาการ และปรากฏการณ์ทางสังคมโดยศึกษาองค์การสาธารณะที่เป็นหน่วยงานภาครัฐเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีระบบ โครงสร้าง นโยบายที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการยอมรับในอัตลักษณ์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศและความเสมอภาคความเป็นธรรมให้กับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียมในสังคมไทย

### แนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศ

การอธิบายเรื่องของความหลากหลายทางเพศในอดีตเป็นการอธิบายเพศของของมนุษย์ในระบบของวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ โดยเชื่อในความเป็นเพศทางชีววิทยาเป็นสิ่งที่อยู่จริงตามธรรมชาติ นั่นก็คือ เพศชายและเพศหญิง และมีเกณฑ์ไม่สามารถมีความพิเศษไปกว่าสองเพศ เมื่อพฤติกรรมทางเพศที่ถูกมองว่าผิดปกติ จะได้รับการสนใจจากวงการแพทย์โดยเฉพาะผู้ที่มิจติใจตรงข้ามกับเพศสรีระขณะเดียวกันก็ยังมีนักวิชาการทางการแพทย์บางกลุ่มมองว่า กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศไม่ใช่ผู้ผิดปกติ เพราะพฤติกรรมทางเพศล้วนเป็นสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้นมาเช่น กรณีผู้ชายหรือผู้หญิงที่มีความรู้สึกรักชอบเพศเดียวกันมีสาเหตุมาจากฮอร์โมนของผู้หญิงหรือผู้ชายมากกว่าปกติ และในทศวรรษที่ 1940 ได้มีการวิจัยเชิงสถิติโดยการเก็บข้อมูลประวัติชีวิตทางเพศ ซึ่งผลปรากฏว่ามนุษย์ทุกคนสามารถมีพฤติกรรมทางเพศได้หลากหลาย โดยมีระนาบที่ต่างกันสองด้าน ด้านหนึ่งเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมแบบรักเพศเดียวกันอย่างเดียว ส่วนระนาบที่อยู่ตรงกลางระหว่างสองด้านคือบุคคลที่สามารถแสดงพฤติกรรมทางเพศได้สองแบบหรือที่เรียกว่า “รักสองเพศ” (นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2560)

นอกจากนั้นเมื่อใช้กรอบการมองของนักคิดที่ชื่อว่า มิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) จะพบว่า ร่างกายของมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญของการควบคุมปกครองเรือนร่างของประชกรนั่นก็คือ เทคนิคการสร้างวินัย และวาทกรรมเรื่องเพศกับเจตจำนงของอำนาจในสังคม เพราะฟูโกต์มองว่า กระบวนการปลดปล่อยทางเพศอิง



อยู่กับวาทกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งเป็นเพียงมายาแห่งเสรีภาพ แท้ที่จริงแล้วการปลดปล่อยดังกล่าวเป็นการตกลงไปในกับดักแห่งอำนาจและหลอกให้ผู้ที่ผิดแปลกมองว่าตนเองเป็นอิสระ (มิแชล ฟูโกต์, 2558)

กล่าวโดยสรุปแนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศสิ่งสำคัญคือสังคมใช้กรอบใดในการเป็นตัวกำหนดนิยามความหมายให้กับระบบเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศเช่น เมื่อมองในกรอบของวิถีวิทยาทางการแพทย์ก็จะมองไปในเรื่องของเพศแห่งชีววิทยาและมองในเรื่องของระบบฮอร์โมนในร่างกาย แต่เมื่อมองในกรอบของระบบการเมืองก็จะพบว่า ร่างกายของมนุษย์ไม่ว่าเพศใดย่อมอยู่ในอำนาจใต้บังคับการของรัฐซึ่งขึ้นอยู่กับวาทกรรมที่ผู้มีอำนาจทางการเมืองทางความรู้จะกำหนดนิยามความหมายให้กับคนกลุ่มดังกล่าว

### แนวคิดเรื่ององค์การสาธารณะ

องค์การสาธารณะมีความหมายตรงกันข้ามและวิธีปฏิบัติที่ต่างการองค์การของเอกชนกล่าวคือ องค์การสาธารณะหมายถึง กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ รวมไปถึงฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการอำนาจของศาลด้วย ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานสาธารณะเพื่อประชาชน แต่ในขณะที่องค์การของเอกชนจะมุ่งสู่เป้าหมายเรื่องของผลกำไรสูงสุด การอยู่รอดขององค์กร ซึ่งมองปัจจัยเศรษฐกิจเป็นสำคัญ (Bresnick, 1982) นอกจากนั้นนักวิชาการที่รู้จักกันในนามของผู้ที่คิดค้นการจัดการองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucracy) คือ แมก เวเบอร์ (Max Weber) ได้นิยามว่าองค์การหมายถึง ระบบของการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง มีลักษณะต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน Edward Gross และ Amitai Etzioni อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์การหมายถึง หน่วยทางสังคมหรือการรวมกลุ่มของมนุษย์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะบางประการเช่น กองทหาร โรงเรียน โรงพยาบาล โบสถ์ คุก และองค์การมีลักษณะที่แบ่งงานกันทำ การจัดสรรอำนาจและการแบ่งความรับผิดชอบ รวมไปถึงองค์การต้องมีศูนย์อำนาจ ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมประสานงาน ประเมินผลการทำงาน องค์การจะทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานคน (Hall, 1977) นอกจากนั้นองค์การสาธารณะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่



1) องค์การสาธารณะที่ทำหน้าที่ให้บริการต่อประชาชนโดยตรงเช่น กระทรวงต่าง ๆ กรมตำรวจ กองทัพ กรมทางหลวง สถาบันการศึกษา

2) องค์การสาธารณะที่ทำหน้าที่ดูแลและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กรมควบคุมธุรกิจการค้าที่ดำเนินการโดยเอกชน กรมควบคุมความประพฤติของประชาชน ซึ่งในส่วนดังกล่าวรัฐจะมอบหมายให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ในการดูแล

3) องค์การสาธารณะที่ทำหน้าที่จัดสรรทรัพยากรของบุคคลและกลุ่มบุคคลในสังคมเสียใหม่ ซึ่งในบางครั้งการดำเนินงานขององค์การสาธารณะก็มีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมของประเทศ ในประเทศที่ยากจน รัฐอาจมีนโยบายเก็บภาษีรายได้ ที่ดิน ทรัพย์สินต่าง ๆ เช่น สำนักงานปฏิรูปที่ดิน การไฟฟ้านครหลวง เป็นต้น (พิทยา บวรวัฒนา, 2541)

กล่าวโดยสรุปองค์การสาธารณะแตกต่างจากองค์การมหาชนตรงที่เป้าหมายของทั้งสององค์การและโครงสร้างการทำงานขององค์การสาธารณะซึ่งเป็นระบบของรัฐจะมีโครงสร้าง กฎเกณฑ์ วัฒนธรรมองค์การที่เคร่งครัด และเป็นองค์การที่มีระบบเปิดเพราะเป็นพื้นที่สาธารณะในการดูแล เผยแพร่ข่าวสาร รวมไปถึงการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้โดยประชาชน ขณะเดียวกันองค์การมหาชนจะเน้นที่ความรับผิดชอบต่อสังคมจากผลกำไรที่มีมูลค่าเพิ่มกว่าที่ผ่านมา รวมไปถึงมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์นอกจากนั้นองค์การสาธารณะยังมีโอกาสที่ถูกเรียกร้องกดดัน จากหลายกลุ่มด้วยกันเช่น กลุ่มพรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ รวมไปถึงกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม เพราะรัฐเป็นผู้มีอำนาจ เป็นเจ้าของและแหล่งเงินทุนจากองค์การสาธารณะ

## ความหลากหลายทางเพศในองค์การสาธารณะ

ความหลากหลายทางเพศในองค์การสาธารณะซึ่งในบทความนี้มีความพยายามจะมองปรากฏการณ์ทางสังคม สภาพความเป็นจริงว่า ในโลกปัจจุบันนั้นเพศไม่ใช่ระบบสองกล่องแห่งเพศคือ เพศชาย และ เพศหญิงต่อไป เพราะในโลกหลังสมัยใหม่ (Post Modern) ผู้ที่เข้าใจว่าเพศนั้นมีแค่ระบบสองเพศนั้นเป็นกลุ่มที่เรียกว่า “อนุรักษนิยม” (conservatism) ที่ยังคงมองเรื่องของระบบจารีต วัฒนธรรม นอกจากนั้นเราจะพบว่า กลุ่มดังกล่าวยังมีให้เห็นมากที่สุดในระบบราชการไทย



เนื่องจากมีโครงสร้าง กฎเกณฑ์ อุดมการณ์ชัดเจนเช่น องค์การสาธารณะที่ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนก็คือ กลุ่มทหารที่มีหน้าที่รับใช้ประชาชนตามนโยบายของผู้บัญชาการเหล่าทัพ ในขณะที่เดียวกันกลุ่มทหารดังกล่าวต้องผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” ซึ่งเป็นการประกอบสร้างวาทกรรมว่า “ชายชาติทหาร” ดังนั้นผู้ที่มีคำนำหน้าว่า “นาย” ที่เป็นเพศชายต้องเข้ารับใช้อุดมการณ์ของระบบแห่งรัฐ รวมไปถึงผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่เรียกว่า “สาวข้ามเพศ” (สาวข้ามเพศหรือคนข้ามเพศ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Transgender หมายถึง ผู้ที่รู้สึกพึงพอใจกับเพศภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน) ต้องเข้าสู่กระบวนการในองค์การสาธารณะในการเกณฑ์ทหาร ซึ่งในอดีตถูกมองว่าเป็นตัวตลก และเกิดการตีตราจากเอกสารราชการว่ากลุ่มคนดังกล่าวคือ “โรคจิตถาวร” นำมาซึ่งการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อเรียกร้องให้รัฐเลิกการตีตราผ่านการใช้ถ้อยคำในเอกสาร จนเมื่อปี พ.ศ. 2555 ศาลมีคำสั่งให้เปลี่ยนจาก “โรคจิตถาวร” เป็น “ภาวะเพศสภาพไม่คล้องกับเพศกำเนิด” ในเอกสาร (สด.43)

นอกจากนั้นพบว่า ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคนข้ามเพศมักจะประสบพบเจอปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจ้างงาน การแต่งกาย การแสดงออกในองค์การสาธารณะอยู่เสมอเช่น กรณีตัวอย่างของ นก ยลดา สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน และนายกสมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทยใส่ชุดข้าราชการหญิงเข้าร่วมการประชุม โดยการกระทำดังกล่าวมีการวิจารณ์เป็นอย่างมาก และถามคำว่า “ความเหมาะสม” ซึ่งเป็นการสะท้อนระบบวิธีคิดที่ว่า ในองค์การสาธารณะที่มีกฎระเบียบชัดเจนไม่สามารถก้าวข้ามผ่านในอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลได้ และไม่มองที่ความสามารถ ซึ่งเมื่อมองในกรอบแนวคิดของฟูโกต์เรื่อง ร่างกายได้บงการ พบว่า ร่างกายก็เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ของอำนาจองค์การสาธารณะ ซึ่งกฎที่เคร่งครัดดังกล่าวนำมาซึ่งการประกอบสร้างวาทกรรมเรื่อง “ความเหมาะสม” ตามกฎระเบียบ ซึ่งผู้เขียนได้ยกส่วนหนึ่งของข้อความการให้สัมภาษณ์ถึงผู้มีอำนาจท่านหนึ่งดังนี้

“...ตามระเบียบการแต่งกาย กำหนดให้ข้าราชการชายสวมกางเกงผ้าชายยาว ส่วนข้าราชการหญิงสามารถสวมได้ทั้งกระโปรง และกางเกงผ้าชายยาวทรงผู้หญิง



สำหรับเรื่องนี้หากไม่มีผู้ร้องเรียนเข้ามาก็คงจะไม่ใช่ไร แต่ก็คงจะแนะนำให้นายยลดา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบน่าจะดีกว่า” (MGR ONLINE, 2555)

นอกจากนั้นพบว่า องค์การสาธารณสุขที่เป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของกลไกด้านอุดมการณ์ของรัฐในความหมายของหลุย อัสตูแซร์ (นักปรัชญาชาวฝรั่งเศสเป็นนักคิดที่รับแนวคิดลัทธิมาร์กซิสม์และพยายามผสมผสานกับทฤษฎีโครงสร้างนิยม และเป็นเจ้าของแนวคิดเรื่องอุดมการณ์ซึ่งอัสตูแซร์มองว่าอุดมการณ์ไม่ได้เกิดขึ้นมาตามธรรมชาติแต่ได้รับการผลิตซ้ำและรักษาไว้ในชีวิตประจำวันผ่านสิ่งที่อัสตูแซร์กล่าวว่า ปฏิบัติการของอุดมการณ์) ซึ่งเป็นสถานที่ปลูกฝังอุดมการณ์ต่าง ๆ กลับพบมิติปรากฏการย้อนกลับที่ไม่สามารถเข้าใจและยอมรับในอัตลักษณ์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศได้ ดังกรณีตัวอย่างของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งที่ปรากฏว่าครูอาจารย์ใช้ถ้อยคำที่ตีตรา ผลิตซ้ำอคติผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ขณะเดียวกันพบว่า การปฏิเสธการจ้างงานจากองค์กรภาครัฐส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับคนข้ามเพศ เนื่องจากเป็นเพราะอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิดและคำนำหน้านาม จึงเป็นที่มาของการปกปิด แอบแฝง ซ่อนเร้นตัวตนในอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง ซึ่งผู้เขียนยกคำพูดจากผลการวิจัยที่มีการสัมภาษณ์ผู้ที่เป็นคนข้ามเพศท่านหนึ่งที่สมัครงานในระบบราชการที่กล่าวว่า

“...ในตอนที่สัมภาษณ์ต้องตัดผมสั้น และแต่งตัวเป็นผู้ชาย เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับเลือกเข้าทำงาน เมื่อผ่านเข้าทำงานก็ยังคงไว้ผมสั้น แต่พอเปิดเผยให้ผู้บังคับบัญชา รู้ ก็เริ่มมาแต่งตัวเป็นผู้หญิงคือใส่กระโปรง...” (บุษกร สุริยสาร, 2557)

ขณะเดียวกันพบว่า ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทยแต่ความเป็นจริงกลับพบว่า องค์การสาธารณสุขในประเทศไทยยังไม่สามารถเปิดกว้าง ยอมรับ และแก้ไขปัญหา รวมไปถึงสร้างชุดความรู้ ความเข้าใจ รวมไปถึงนโยบายปฏิบัติการสำหรับองค์กรที่มีผู้มีความหลากหลายทางเพศ ถึงแม้จะมีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดทางเพศและคุกคามทางเพศในการทำงานซึ่งเหมารวมไปถึงผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่ในด้านมิติวัฒนธรรมของผู้มีอำนาจในองค์การสาธารณสุขเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดชี้วัดในความเสมอ



ภาคและความเท่าเทียมทางเพศ ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารองค์การ สาธารณะในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างหลากหลาย รวมไปถึงองค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน รวมไปถึงการให้ความสำคัญ สวัสดิการที่เหมาะสมกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในประเด็น ๆ ต่าง ๆ

## สรุป

ความหลากหลายทางเพศในองค์การสาธารณะสิ่งสำคัญคือ ระบบความคิด มิติทางด้านวัฒนธรรม การเปิดใจยอมรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจากผู้ที่ มีอำนาจในองค์กรนั้น ๆ เพราะปัจจุบันเพศและการแข่งขันไม่ได้เกิดขึ้นแค่ระบบกล่อง สองเพศเท่านั้น แต่องค์กรสาธารณะควรเพิ่มประสิทธิภาพให้ผู้ที่มีความหลากหลาย ทางเพศมีโอกาสดำเนินกิจการในการทำงาน สิ่งสำคัญคือองค์การสาธารณะต้องมี นโยบายในการเปิดรับที่ชัดเจน และไม่เบียดขับกลุ่มคนดังกล่าวให้อยู่ใน กลุ่มความสามารถเฉพาะ รวมไปถึงสถาบันการศึกษาคือจุดเริ่มต้นของการปลูกฝัง ความเท่าเทียม สิทธิเสรีภาพ และระบบความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับผู้ที่มีความ หลากหลายทางเพศในองค์การ

## เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มอาจารย์. (2540). สถาบันราชภัฏวชิรเวศน์ไม่รับบุคคลที่เบี่ยงเบนทางเพศเป็น ครู. *อาจารย์สาร*, 3(16), 1-5.
- นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ. (2560). *แนวคิดทฤษฎีเรื่อง ความหลากหลายทางเพศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- บุษกร สุริยะสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มิแชล พูโกต์. (2558). *ร่างกายใต้บังการ ปฐมบทแห่งอำนาจในวิถีสสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อการศึกษาประชาธิปไตยและการพัฒนา โครงการ จัดพิมพ์คอปไฟ.



- ไพศาล ลิขิตปรีชากุล. (2551). *หลักการยกยอการร้ต่า: ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- สุไลพร ชลวีไล และ อโนพร เครือแดง. (2562). *เพศแห่งสยาม ประวัติศาสตร์ความหลากหลายทางเพศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์.
- MGR ONLINE. (2555). *วิจารณ์แซด! “ส.จ.นก-ยลดา” สาวประเภทสองแต่งชุดขรก.หญิง ประชุมสภา อบจ.น่าน*. สืบค้น 20 มกราคม 2562, จาก <https://mgronline.com/local/detail/9550000082392>.
- Bresnick, D. (1982). *Public Organization And Policy*. Glenview Illinois: Scott Foresman and Company.
- Hall, R.H. (1997). *Organization Structure and Process*. New Jersey: Prentice Hall Inc.