

ความคิดเห็นของกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการ
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ
ให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

THE OPINIONS OF HETEROSEXUAL EMPLOYEES IN PRIVATE SECTOR AND
HETEROSEXUAL OFFICIALS IN BANGKOK METROPOLITAN AREA IN
SUPPORTING THE LEGAL RIGHT OF THEIR GENDER DIVERSITY
COLLEAGUES TO REGISTER THEIR MARRIAGE ACCORDING
TO THE CIVIL PARTNERSHIP BILL

ประจักษ์ ปฏิทัศน์

Prajuk Pratitas

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Received: February 16, 2021 / Revised: June 12, 2021 / Accepted: June 21, 2021

บทคัดย่อ

กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิตมีเป้าหมายเพื่ออนุญาตให้บุคคลทุกคนสามารถมีคู่ชีวิต แม้ว่าจะเป็นคู่รักเพศวิถีที่แตกต่างจากธรรมเนียมปฏิบัติดั้งเดิมก็ได้รับสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การทุกประเภท ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครแสดงความตั้งใจที่จะสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในระดับค่อนข้างมาก จากอิทธิพลของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเจตคติต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม แต่ไม่พบอิทธิพลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม จึงอนุมานได้ว่ากฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต อาจเพียงแค่ง่ายทำให้กลุ่มคนรักเพศตรงข้ามแสดงความคิดเห็นเชิงบวกต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ไม่มีผลในทางปฏิบัติ สรุปสมการความสัมพันธ์ คือ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย = $2.372 + 0.789$ (การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม) -0.273 (เจตคติต่อ พรบ.จดทะเบียนคู่ชีวิต) ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ประมาณ ร้อยละ 13.50

คำสำคัญ: กฎหมายการจดทะเบียนคู่ชีวิต คนรักเพศตรงข้าม ผู้มีความหลากหลายทางเพศ พนักงานองค์การเอกชน ข้าราชการ

Abstract

The Civil Partnership Bill is aimed to allow anyone to be legally married even though their spouse's gender may be different from the traditionally accepted one; so non-traditional couples can have the same rights, being equal in the eyes of the law, which has a big impact on all types of the organization. The findings of this research indicate that most of heterosexual employees in the private sector and heterosexual government officials in Bangkok Metropolitan area express their high level intention to support the legal right of the heterosexual colleagues to legally register their marriage from the influences of two independent variables, namely, the variable of attitude toward supporting the legal right of their gender diversity colleagues to legally register their marriage according to the Civil Partnership Bill, and the variable of complying with the social norm, the influence from the perceived behavioral control variable. Therefore, it can be inferred that the Civil Partnership Bill may only enable the heterosexual group of people to express their positive attitude toward supporting the legal right of their gender diversity colleagues to legally register their marriage but still has no effect in practice. The summarized relationship equation is as follows:

Supporting the legal right of gender diversity colleagues to legally register their marriage = 2.372 + 0.789 (complying with the social norm) - 0.273 (attitude toward the Civil Partnership Bill), the predicting power of which is about 13.50 percent.

Keywords: Civil Partnership Bill, Government Official, Gender Diversity, Private Sector Employee

บทนำ

คู่ชีวิตตามพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต อยู่ในฐานะคู่ชีวิตที่ชอบด้วยกฎหมาย มีสิทธิในการจัดการทรัพย์สินเหมือนคู่สามีภรรยาที่จดทะเบียนสมรสกัน มีสิทธิรับมรดก มีสิทธิในฐานะคนในครอบครัว และสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของรัฐได้ เช่น สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลข้าราชการ การรับประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม (Boonyadech, 2020) แต่เหตุที่ไม่เรียกว่าการจดทะเบียนสมรส เพื่อคงพระราชบัญญัติการจดทะเบียนสมรสให้เป็นเอกสิทธิ์เฉพาะสำหรับคู่รักชายหญิงต่อไป (Terapachalaphon & Kudngaongarm, 2017)

แม้องค์การเอกชนและราชการจะมีบริบททางวัฒนธรรมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน แต่ก็จะได้รับผลกระทบจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

การจดทะเบียนคู่ชีวิต เพราะคู่ชีวิตจะมีสิทธิรับมรดก มีสิทธิต่าง ๆ ในฐานะคนในครอบครัว และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลข้าราชการ หรือการรับประโยชน์ทดแทนตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม ซึ่งไม่เคยเป็นเช่นนี้มาก่อน การวิจัยครั้งนี้จึงต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งองค์กรเอกชนและราชการ เพื่อศึกษานำร่องให้มองเห็นผลการศึกษาในลักษณะภาพรวมทั้งหมดในเบื้องต้น ให้เป็นประโยชน์ทางวิชาการสำหรับนักวิจัยคนอื่น ๆ นำไปวิจัยขยายผลการศึกษาในประเด็นรายละเอียดอื่น ๆ จากการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

จะทำให้ได้ข้อมูลสำคัญ ที่เป็นแนวทางการวางแผน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อบูรณาการความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างราบรื่น ซึ่งจะทำให้เกิดพลังร่วม (Synergy) ต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ทั้งหมด ทั้งองค์การภาคเอกชนและราชการ ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ถูกนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อทำนายพฤติกรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ที่มองว่าบุคคล จะแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิตอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย หากเขามีเจตนาเชิงพฤติกรรม (Intention) และมีตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อเจตนาเชิงพฤติกรรม ได้แก่ ตัวแปรเจตคติต่อการ แสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความ หลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิตอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย ตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลาย ทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตัวแปรการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมสนับสนุน เพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้ จดทะเบียนคู่ชีวิตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Ajzen, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบรายงาน การวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิต อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งการวิจัยในประเทศและ ต่างประเทศ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยครั้งนี้โดยประยุกต์ใช้ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มคนรักเพศ ตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์กรเอกชนและข้าราชการ ในเขตกรุงเทพมหานครต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียน คู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

2. เพื่อศึกษาสมการความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ในการพยากรณ์อิทธิพลร่วมระหว่างตัวแปรอิสระ เจตคติต่อการจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้อง ตามกฎหมายระหว่างเพื่อนร่วมงานของตนกับบุคคล เพศเดียวกัน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในประเด็นการ จดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายระหว่าง เพื่อนร่วมงานของตนกับบุคคลเพศเดียวกัน และ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้จดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย ต่อความตั้งใจที่จะสนับสนุน เพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถ จดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายของ กลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์กรเอกชน และข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ: Lesbian, Gay, Bisexual, Trans และ Queer) หมายถึง ผู้ที่ดำรงการแสดงสถานะทางเพศ (Gender) ไม่ตรงกับ เพศโดยกำเนิด (Sex) ของตน และรวมถึงบุคคลผู้ที่ ดำรงการแสดงสถานะทางเพศตรงกับเพศโดยกำเนิด ของตน แต่มีพฤติกรรมการไฝ่สัมพันธ์ทางเพศกับ บุคคลเพศเดียวกันด้วย การวิจัยครั้งนี้ยึดแนวทางการ จำแนกกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่สมาคม นักจิตวิทยาอเมริกัน (The American Psychological Association หรือ APA) กำหนดไว้ โดยจำแนกผู้มีความ หลากหลายทางเพศออกเป็นอย่างน้อย 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มหญิงรักหญิง (Lesbian) หมายถึง หญิงที่มีพฤติกรรมการไฝ่สัมพันธ์ทางเพศกับหญิง 2) กลุ่มชายรักชาย (Gay) หมายถึง ชายที่มีพฤติกรรม การไฝ่สัมพันธ์ทางเพศกับชาย 3) กลุ่มคนรักทั้งสองเพศ (Bisexual) หมายถึง ชายหรือหญิงที่มีพฤติกรรม การไฝ่สัมพันธ์ทางเพศได้ทั้งกับชายและหญิง 4) กลุ่ม คนข้ามเพศ (Trans) หมายถึง ชายหรือหญิงที่ดำรง การแสดงสถานะเพศตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิดของตน และ 5) กลุ่มเคียวีร์ (Queer) หมายถึง บุคคลผู้มีความ หลากหลายทางเพศที่ไม่พอใจจะนิยามตนเองเข้ากับ

กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งใน LGBT จึงเรียกตนเองว่า “เคียร์” (American Psychological Association, 2012; Clarke et al., 2010)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (The theory of planned behavior) (Ajzen, 2012) มีความเชื่อพื้นฐานว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากบุคคลถูกชักนำให้เชื่ออย่างน้อย 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral beliefs) หมายความว่า ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนแสดงพฤติกรรมใดแล้วจะได้รับผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่ตนเองจะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมดังกล่าว แต่ในทางตรงข้ามหากบุคคลเชื่อว่าตนแสดงพฤติกรรมใดแล้ว จะได้รับผลในทางลบก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude toward the behavior) 2) ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative beliefs) หมายความว่า บุคคลจะเชื่อตามคนที่มีความสำคัญต่อเขา 3) ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Control beliefs) หมายถึง ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจเมื่อเขาแสดงพฤติกรรมในสภาพการณ์ที่กำหนดให้ก็มีแนวโน้มที่ตนเองจะแสดงพฤติกรรมนั้น (Ajzen & Sheikh, 2013)

ผู้มีความหลากหลายทางเพศสมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมจากรัฐ เพราะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในฐานะพลเมืองคนหนึ่งของรัฐ (International Labour Organization, 2015) แต่รัฐจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบของการประกาศใช้กฎหมายการจดทะเบียนคู่อภิเษกต่อประชาชนกลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมดในสังคมด้วย (Morales, 2019; Fingerhut et al., 2011) เพราะการประกาศใช้กฎหมายการจดทะเบียนคู่อภิเษกอาจทำให้เกิดอคติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น (Scherpe, 2013) ซึ่งในหลายประเทศของสหภาพยุโรปยังคงเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอย่างมากในประเด็นความเหมาะสม และยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มอนุรักษ์นิยมภายในประเทศ (Kuzelewska, 2019)

ในองค์การภาคเอกชนและองค์การภาครัฐจะมีทั้งกลุ่มคนรักเพศตรงกันข้ามที่เป็นคนกลุ่มใหญ่ และคนรักเพศเดียวกันที่เป็นคนกลุ่มน้อย (Kraisri & Patmanee, 2019) ซึ่งองค์การจะต้องประสานการทำงานของคนที่ทั้งสองกลุ่มเพื่อสร้างผลผลิตภาพโดยรวมขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำให้เกิดพลังร่วมในการเพิ่มผลผลิตภาพและประสิทธิภาพการทำงานขององค์การโดยรวมทั้งหมดเพิ่มขึ้น (Ozeren, 2014) องค์การที่สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานภายในองค์การให้เป็นมิตรต่อพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ ก็มีแนวโน้มที่จะสามารถดึงศักยภาพการทำงานในตัวพนักงานทุกคนมาสร้างประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างเต็มศักยภาพ (Ng & Rumens, 2017; Webster et al., 2017)

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (Pongwichai, 2015) ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามโครงสร้างทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งกระบวนการในการสร้างเครื่องมือดังกล่าวแบ่งเป็น 9 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย 2) ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย 4) นำข้อมูลที่ได้รับจากข้อ 3 มาสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง 5) นำแบบสอบถาม

ฉบับร่างที่สร้างขึ้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามจากการพิจารณาค่า IOC โดยผู้วิจัยจะพิจารณาเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 จะพิจารณาตัดข้อคำถามนั้นทิ้งหรือปรับปรุงข้อคำถามใหม่ตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ (Vanichbuncha, 2012) ซึ่งในการดำเนินการขอรับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่าน สรุปได้ว่า ข้อคำถามที่ 1-4 และข้อคำถามที่ 59 มีความเหมาะสม ส่วนข้อคำถามที่ 5-58 ทุกข้อได้รับการประเมิน IOC ด้วยคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 ซึ่งในบางข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีการให้ข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยได้ดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว 6) ตรวจสอบร่างแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ 7) นำร่างแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มคนผู้มีความรักต่างเพศ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจริงในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ วิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) กับข้อคำถามในระดับ Interval scale ขึ้นไป หากมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง มีความสอดคล้องภายในและสามารถนำไปใช้ได้ 8) นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเบื้องต้นแล้ว ไปขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ 9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพอย่างดีแล้ว และได้รับการรับรองจาก

คณะกรรมการจริยธรรมมนุษย์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายจริงของการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อ 1-4) เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดตัวแปรเจตคติของพนักงานองค์การเอกชน และข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ข้อ 5-19) ได้ค่าอัลฟา 0.747 ($\alpha = 0.747$) ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ในประเด็นการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ข้อ 20-34) ได้ค่าอัลฟา 0.701 ($\alpha = 0.701$) ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ข้อ 35-46) ได้ค่าอัลฟา 0.710 ($\alpha = 0.710$) ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับการวัดตัวแปรเจตนาที่จะสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และพฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ข้อ 47-58) ได้ค่าอัลฟา 0.737 ($\alpha = 0.737$) คำถามส่วนที่ 2-5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) แบบประเมินค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 6 ช่วงคำตอบ ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ข้อ 59) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำในช่องว่าง (Fill in the blank) ให้ผู้ตอบเสนอแนะได้อย่างอิสระ ผลการทดสอบข้อคำถามทั้งฉบับ (ข้อ 5-58) ได้ค่า

แอลฟา 0.834 ($\alpha = 0.834$) ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว (Pinyo, 2018)

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรคือ พนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นชายรักหญิงและหญิงรักชายอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า มีพนักงานองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 3,125,000 คน (National Statistical Office, 2018) และมีข้าราชการประจำในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 188,030 คน (Office of the Civil Service Commission, 2018) จึงสรุปได้ว่ามีประชากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,313,030 คน เป็นจำนวนประชากรในการเทียบคำนวณสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ชั้นที่ 1 หาจำนวน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1967) กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ชั้นที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน นำมาคำนวณสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การเอกชน 3 ส่วน ได้จำนวน 300 คน และข้าราชการ 1 ส่วน ได้จำนวน 100 คน แต่ในการลงพื้นที่ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 430 คน และมีการตัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จำนวน 21 ชุด เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 409 ชุด จึงใช้แบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์ดังกล่าวทั้งหมดในการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กับตัวแปรเจตคติต่อ พรบ.การจดทะเบียนคู่ชีวิต ตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม และตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ตัวแปรอิสระที่ศึกษาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ ให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b_0	β_0		
ค่าคงที่	2.372		7.321	0.000*
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงฯ	0.789	-0.141	8.075	0.006*
เจตคติต่อการจดทะเบียนคู่ชีวิตฯ	-0.273	0.407	-2.789	0.000*
F-Value, F-Prob	32.737	0.000*		
r, R Square, R Square Adjusted	0.373	0.139	0.135	
Std. err of estimate	0.862			

* ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

รายงานผลการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าไม่เกิน 2 สรุปว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองในตัวแปรเดียวกัน จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า ผลการทดสอบค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีตัวแปร 2 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรเจตคติต่อพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต และตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม ($r = 0.373$) ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (F-Prob = 0.000) ร้อยละ 13.50 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายจากมากไปหาน้อย ในความหมายดังต่อไปนี้ 1) ตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้กลุ่มตัวอย่างแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น 0.789 หน่วย 2) ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้กลุ่มตัวอย่างแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายลดลง 0.273 หน่วย

มีแบบสอบถามที่ได้จากการลงพื้นที่ จำนวน 430 ชุด คัดฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก จำนวน 21 ชุด มีฉบับที่สมบูรณ์ 409 ชุด จึงใช้ฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมดในการประมวลผล ซึ่งสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.83 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.07 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ร้อยละ 59.17 และมีส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 56.96 มีคะแนนเจตคติต่อการ

สนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิตในระดับค่อนข้างมาก $\bar{X} = 46.28$ และ S.D. = 0.48 คะแนนการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิต ในระดับค่อนข้างน้อย $\bar{X} = 42.98$ และ S.D. = 0.48 คะแนน การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิต ในระดับค่อนข้างน้อย $\bar{X} = 35.99$ และ S.D. = 0.55 และคะแนนความตั้งใจที่จะสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้จดทะเบียนคู่ชีวิต อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในระดับค่อนข้างมากมี $\bar{X} = 47.17$ และ S.D. = 0.93

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเจตนาหรือความตั้งใจที่จะสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในระดับค่อนข้างมาก และสรุปคำตอบจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ข้อสรุปดังกล่าวข้างต้นขัดแย้งกับผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามด้วยสถิติความถดถอยเชิงพหุที่ว่า หากตัวแปรเจตคติต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้กลุ่มตัวอย่างแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายลดลง 0.273 หน่วย ซึ่งแสดงว่ายิ่งกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าตนมีเจตคติด้านบวกต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มมากขึ้นเท่าใด ในทางปฏิบัติพวกเขาจะแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้

ความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายลดลงตามไปด้วย หรืออาจสรุปว่า “การแสดงความคิดเห็นหรือเจตคติของกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในประเด็นการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีแนวโน้มว่าจะแปรผกผันกับพฤติกรรมที่พวกเขาแสดงออกจริง เพราะถูกกฎหมายบังคับให้เห็นด้วย ทั้งที่ใจจริงยังไม่เห็นด้วย” ข้อสรุปดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการด้านสังคมศาสตร์หลายสาขาที่ศึกษาในประเด็น “มุมมองความคิดเห็น ความเชื่อ ของสังคมไทยต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ” มักได้ข้อสรุปไปในทิศทางที่เป็นลบคล้าย ๆ กันว่า สังคมไทยยังมองว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นคนผิดปกติ (Panudecha et al., 2007) แม้ว่าสังคมไทยจะไม่ต่อต้านผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างรุนแรง (UNDP & USAID, 2014) แต่ก็ไม่ได้ให้การยอมรับจริง ๆ ทำให้เกิดวิธีเปรียบเทียบมุมมองที่สังคมไทยมีต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศว่า “คนไทยทนได้แต่ยอมรับไม่ได้” (Jackson & Cook, 1999) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Manalastas et al. (2017) เปรียบเทียบเจตคติการต่อต้านบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม พบว่า ประเทศไทยมีเจตคติเชิงต่อต้านบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศสูงถึงร้อยละ 40 ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ภาพลักษณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกนำเสนอผ่านสื่อสาธารณะในประเทศไทยจึงมักจะเป็นภาพลักษณ์ของตัวตลกหรือถูกทำให้ดูเป็นคนที่ยกข้อพิพาทไม่เข้าพวกกับกลุ่มคนผู้รักเพศตรงข้าม แต่สังคมไทยก็ไม่ถึงกับมองว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นพิษเป็นภัยร้ายแรง (UNDP & USAID, 2014) สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งที่ตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสรุปได้ว่า “โดย

ส่วนตัวไม่เห็นด้วย แต่ก็ไม่ต่อต้านความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่” ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาเรื่องการเรียกร้องของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศให้ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงในสังคมไทยที่อาจจะยังไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้จริงเพียงแค่การออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิให้แก่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น แต่ตัวผู้มีความหลากหลายทางเพศเองจำเป็นต้องพิสูจน์ความดีความมีคุณค่าในตนเอง และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้สังคมไทยและเพื่อนร่วมงานที่เป็นกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามทุกระดับเต็มใจให้การยอมรับจากใจจริงและไม่แสดงการเลือกปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ

2. การวิเคราะห์หัตถิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามด้วยสถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis: Stepwise selection) พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรเจตคติต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคมเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งไม่ควรถือว่าผลการวิจัยครั้งนี้ล้มเหลว แต่ผู้วิจัยมองว่าเป็นการค้นพบข้อมูลใหม่ที่สำคัญในประเด็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Culture differentiation) ระหว่างเจ้าของทฤษฎีกับผู้วิจัย เพราะในสังคมตะวันตกสร้างสมและพัฒนาวัฒนธรรมในสังคมของตนอย่างแตกต่างจากสังคมไทย แนวคิดของ Ajzen (2012) พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนจากผลการวิจัยที่ส่วนใหญ่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคนตะวันตกที่ไม่ใช่คนไทย ทำให้มีความเป็นไปได้ที่เมื่อนำแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมาใช้เป็นหลักการในการออกแบบการวิจัยและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคนไทย ก็อาจจะได้ผลการวิจัยที่ไม่

สอดคล้องกับโมเดลตัวแปรต่าง ๆ ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เมื่อทำความเข้าใจและยอมรับความจริงดังกล่าวข้างต้นนี้ได้ ก็จะได้ประโยชน์จากการอธิบายข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ในประเด็นที่มีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรเจตคติต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคมเท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ย่อมแสดงให้เห็นลักษณะความจำเพาะของสังคมไทยในประเด็นที่ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในการให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น ถ้าใช้ชุดตัวแปรอิสระตามที่กำหนดในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน จะพบตัวแปรที่มีอิทธิพลเพียง 2 ตัวแปร ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป หากมีนักวิจัยต้องการศึกษาในประเด็นที่ใกล้เคียงกับเรื่องกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายอีก ก็เสนอแนะให้เลือกใช้ทฤษฎีอื่น ๆ เป็นหลักในการออกแบบการวิจัยต่อไป เพื่อให้มีการค้นพบตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครในการให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายเพิ่มขึ้น

3. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ถูกตัดออกจากโมเดล

การทดสอบในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่า การแสดงความคิดเห็นหรือเจตคติของกลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประเด็นการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย หากเกิดขึ้นตามอิทธิพลของกลุ่มอ้างอิง จะไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายจริง ๆ ซึ่งทำให้จำเป็นต้องอภิปรายต่อไปว่า ในกรณีที่มีการออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย จะทำให้ประชาชนในสังคมไทยให้การยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศจริงหรือไม่ หรือจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางตรงกันข้าม คือ กฎหมายคุ้มครองสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ อาจจะมีอิทธิพลเพียงแค่ว่าทำให้คนไทยจำเป็นต้องแสดงความคิดเห็นหรือเจตคติว่าเห็นด้วยและให้การยอมรับ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังคงไม่ให้การยอมรับอยู่เช่นเดิม ซึ่งการหาคำตอบในประเด็นดังกล่าวข้างต้นนี้ จะต้องอาศัยการวิจัยติดตามผลในระยะยาวต่อไปในอนาคต

สรุปผล

กลุ่มคนรักเพศตรงข้ามที่เป็นพนักงานองค์การเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครแสดงความตั้งใจที่จะสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ ให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในระดับค่อนข้างมาก จากอิทธิพลของ ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรเจตคติต่อการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม แต่ไม่พบอิทธิพลจากตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมโดยมีสมการของความสัมพันธ์ดังนี้ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานผู้มีความ

ความหลากหลายทางเพศให้สามารถจดทะเบียนคู่ชีวิตได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย = $2.372 + 0.789$ (การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงทางสังคม) -0.273 (เจตคติต่อพรบ.จดทะเบียนคู่ชีวิต)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ควรดำเนินการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีจิตวิทยาอื่น ๆ และดำเนินการศึกษาในบริษัทที่หลากหลายมากขึ้น

1.2 ควรดำเนินการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คนไทยและสังคมไทยยังไม่ให้การยอมรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 การออกกฎหมายเพื่อรักษาสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ถือเป็นแนวทางการทำงานที่ดีและสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมระดับโลก รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงสมควรดำเนินการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ

การรักษาสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศให้ครอบคลุมการพิทักษ์สิทธิในฐานะพลเมืองไทยให้แก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อไป

2.2 องค์กรเอกชนสาธารณะที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGOs) ที่มีจุดยืนการทำงานเพื่อเรียกร้องและรักษาสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนไทยและสร้างเจตคติด้านบวกต่อการยอมรับสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในบริบทการทำงานในองค์กร และการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนไทย ทั้งในกลุ่มผู้รักเพศตรงกันข้ามและกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่รักคนเพศเดียวกัน เพื่อให้คนไทยทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการมีลักษณะความหลากหลายทางเพศสถานะของเพื่อนร่วมสังคมด้วยกัน

References

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. In P. A. M. Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (p. 1). Sage.
- Ajzen, I., & Sheikh, S. (2013). Action versus inaction: Anticipated affect in the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(1), 155-162.
- American Psychological Association. (2012). Guidelines for psychological practice with lesbian, gay, and bisexual clients. *American Psychologist*, 67(1), 10-42.
- Boonyadech, P. (2020). *Civil partnership bill*. COJ. <https://rabi.coj.go.th/th/file/get/file/20200825e4b00b4a65a415cf9ebaa9f83-719c071115301.pdf> [in Thai]
- Clarke, V., Ellis, S. J., Peel, E., & Riggs, D. W. (2010). *Lesbian gay bisexual trans and queer psychology*. Cambridge University Press.
- Fingerhut, A. W., Riggle, E. D. B., & Rostosky, S. S. (2011). Same-sex marriage: The social and psychological implications of policy and debates. *Journal of Social Issues*, 67(2), 225-241.

- International Labour Organization. (2015). *The promotion of LGBT human rights in the workplace*. The International Labour Organization.
- Jackson, P. A., & Cook, N. M. (1999). *Gender & sexualities in modern Thailand*. Silkworm Books.
- Kraisri, T., & Patmanee, P. (2019). Organizational climate and job satisfaction of office workers with various gender identities in Bangkok metropolitan region. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 2(3), 109-120. [in Thai]
- Kuzelewska, E. (2019). Same-sex marriage-A Happy end story? The effectiveness of referendum on same-sex marriage in Europe. *Bialostockie Studia Prawnicze*, 24(1), 13-17.
- Manalastas, E. J., Ojanen, T. T., Torre, B. A., Ratanashevorn, R., ZHong, B. C. C., & Kumaresan, V. (2017). Homonegativity in Southeast Asia: Attitude toward lesbians and gay men in Indonesia, Malaysia, the Philippines, Singapore, Thailand, and Vietnam. *Asia-Pacific Social Science Review*, 17(1), 25-33.
- Morales, M. (2019). Can family characteristics influence the future labor situation of children? Evidence for Spain. *International Journal of Social Economics*, 46(10), 1214-1233.
- National Statistical Office. (2018). *The labor force survey whole kingdom: February 2018*. National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society. [in Thai]
- Ng, E. S., & Rumens, N. (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: Current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 109-120.
- Office of the Civil Service Commission. (2018). *Government workers 2018: Civil servant*. Information and Communication Technology Center. [in Thai]
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 109, 1203-1215.
- Panudecha, J., Boonpakdee, N., & Jaidee, T. (2007) *Reproductive health rights the heart of women's health*. Sri Muang Publication. [in Thai]
- Pinyo, T. (2018). Techniques for interpreting the results of factor analysis in research work. *Panyapiwat Journal*, 10(Special), 292-304.
- Pongwichai, S. (2015). *Statistics data analysis by computer*. Chulalongkorn University Printing House. [in Thai]
- Scherpe, J. M. (2013). The legal recognition of same-sex couples in Europe and the role of European court of human rights. *The Equal Rights Review*, 10, 83-96.
- Terapachalaphon, C., & Kudngaongarm, P. (2017). Marriage equality rights for sexual diversity people in Thailand. *Journal of the Association of Researchers*, 22(2), 92-104. [in Thai]
- UNDP & USAID. (2014). *Being LGBT in Asia: The Thailand country report*. UNDP & USAID.
- Vanichbuncha, K. (2012). *Application of SPSS for windows in the statistic analysis*. Thammasarn Co., Ltd.

- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *HR Science Forum: Human Resource Management*, 57(1), 193-210.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.



Name and Surname: Prajuk Pratitas

Highest Education: Ph.D. (Industrial and Organizational Psychology),
Ramkhamhaeng University

Affiliation: King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Field of Expertise: Cognitive Psychology