

การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management)

เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายที่มีอยู่ในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายในเรื่องของ เพศ อายุ อาชีพ วัฒนธรรม ความเชื่อ เชื้อชาติ หรือสภาพร่างกาย เป็นต้น ซึ่งในการดำรงชีวิตของคนเราต้องเจอความต่างต่างนั้น ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยเน้นการทำความเข้าใจถึงความหลากหลายของผู้คนในสังคม ในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อกันและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข สังคมพหุวัฒนธรรม เป็นการผสมผสานทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยอาศัยอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ หลายครั้งบุคคลที่เป็นส่วนน้อยมักถูกเลือกปฏิบัติทางสังคมและถูกจำกัดสิทธิบางอย่างที่แตกต่างจากคนกลุ่มอื่น ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้มีการปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมและให้การเคารพสิทธิของแต่ละบุคคลเพิ่มมากขึ้น ทั้งในรูปแบบของกฎหมายและที่ไม่เป็นกฎหมาย เช่น การยอมรับ/เคารพด้านความแตกต่างทางเพศ ความแตกต่างด้านร่างกาย ความแตกต่างด้านศาสนา การเคารพสิทธิของมนุษย์ชน ทำให้ลดปัญหาสังคมได้หลายด้าน เช่น การคุกคาม/การล่วงละเมิดทางเพศ การก่อกองอาชญากรรม/ความรุนแรงต่อบุคคลอื่น การกีดกันทางสายอาชีพเนื่องจากความต่างทางเพศหรือสภาพร่างกาย ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ/ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม

การจัดการกับความหลากหลายในสังคม ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 เป็นกฎหมายหลักที่ให้หลักประกันศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขจัดการเลือกปฏิบัติ และมุ่งลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายในรูปแบบของยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการจัดการกับความหลากหลายของสังคมไทย นอกจากนั้นแล้ว แต่ละองค์กร/หน่วยงานก็ต้องมีการจัดการกับความหลากหลายของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างความสมานฉันท์กลมเกลียวในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการทำงานให้มากที่สุด องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เช่นเดียวกัน หลักการสำคัญในการบริหารความหลากหลายในองค์กรประกอบด้วย

- 1.1. การรับฟังเสียงของทุกคนในองค์กร เพื่อให้ได้รับความคิดเห็นของกลุ่มคนที่หลากหลายในการร่วมกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ให้คนทุกกลุ่มในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ที่สำคัญคือเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม
- 1.2. การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือการเคารพและตระหนักในคุณค่าของคนในองค์กร เช่นการเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถโดยไม่ยึดติดต่อพื้นฐานความ

หลากหลายของแต่ละคน เมื่อเกิดความสำเร็จต้องเกิดการชื่นชมในความสำเร็จที่ได้ทำร่วมกัน ไม่แบ่ง
ความดีความชอบ

- 1.3. การคำนึงถึงอัตลักษณ์ที่หลากหลาย นำมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร
ภายใต้จุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคน ซึ่งต้องเคารพในอัตลักษณ์ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นในด้านความ
เชื่อ ศาสนา หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นของบุคลากร
- 1.4. การรู้สึกมีคุณค่า สืบเนื่องตั้งแต่ 1.1-1.3 การรับฟัง การสร้างความรู้สึกร่วมกัน จนถึงการเคารพ
ซึ่งอัตลักษณ์ของแต่ละคนจะทำให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมที่จะช่วยกันผลักดันให้
องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 1.5. การสร้างการเรียนรู้และการพัฒนา เป็นการสร้างโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเสมอภาค เพื่อให้
เกิดการพัฒนาทั้งในส่วนส่วนตัวบุคคลและองค์กร
- 1.6. การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความร่วมมือ เป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 1.7. การสร้างการเข้าถึงทรัพยากร มีนโยบายในการให้สิทธิการเข้าถึงสวัสดิการอย่างทั่วถึง การส่งเสริม
หรือสนับสนุนการดำเนินงานโดยบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสมเท่าเทียม
กัน ไม่ให้สิทธิคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงกลุ่มเดียว
- 1.8. การกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้หลอมรวมทุกคนในองค์กรเข้า
เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน