

การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้าน
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของ
ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

เจษฎา นกน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2552

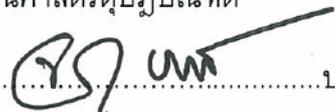
การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้าน
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของ
ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
เจษฎา นกน้อย
คณะรัฐประศาสนศาสตร์

รองศาสตราจารย์..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์)

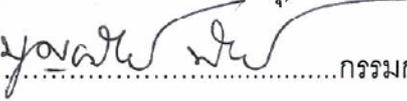
รองศาสตราจารย์..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์)

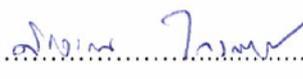
รองศาสตราจารย์..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์)

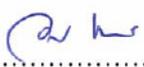
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... ประธานกรรมการ
(ดร.จิรวรรณ ภัคดีบุตร)

รองศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์)

รองศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์)

รองศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร.ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์)

รองศาสตราจารย์..... ..... คณบดี
(ดร.ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์)

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
ชื่อผู้เขียน	นายเจษฎา นกน้อย
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2552

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร 3) ศึกษาผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร และ 4) ศึกษานโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบมีแนวคำถามไว้ล่วงหน้ากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 ราย รวมทั้งทำการสัมภาษณ์กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ สำหรับปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กรประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพ การแสดงออก และการรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ 2) การจัดการความหลากหลายในองค์กร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์กรมีความหลากหลาย การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ การมีที่ปรึกษา/กลุ่มที่ไม่เป็นทางการให้คำแนะนำ และนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ 3) บริบทอื่น ได้แก่ บรรทัดฐานของสังคม และกฎหมาย สำหรับผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก

การที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรนั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รู้สึกว่าตนเองถูกเลือกปฏิบัติ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และมีความสุขในการทำงาน สำหรับนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 องค์กรที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ขณะที่ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่องค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกับประเด็นเรื่องของการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน และการแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม ขณะที่กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 4 องค์กรที่ทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ คือ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องสร้างความตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน 2) รัฐบาลจะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม 3) ควรมีการออกกฎหมายที่เอื้อให้กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่ 4) ผู้เกี่ยวข้องควรทำความเข้าใจ ยอมรับ และเล็งเห็นความสำคัญของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ 5) หน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาควรผลักดันให้มีการเรียนรู้ และทำความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเป็นทางการ 6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความรู้เรื่องบทบาททางเพศแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง 7) ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 8) ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้แข่งขันกับชายหญิงทั่วไปอย่างเท่าเทียม เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์กร 9) ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่ระบุถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ รวมถึงการให้ความสำคัญคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเด็นต่างๆ

ABSTRACT

Title of Dissertation	Organizational Diversity Management: HR Model for Equality of Employees with Different Sexual Orientation
Author	Mr.Chetsada Noknoi
Degree	Doctor of Public Administration
Year	2009

The objectives of this study are: 1) to describe the situation about acceptance of diverse sexual identity (DSI) people in the workplace in human resource management issues; 2) to analyze factors and contexts affecting human resource management for equality of DSI people in organizations; 3) to identify human resource management effects from actions unfair to DSI people in organizations and 4) to describe organizational policy relevant to sexual diversity management of human resources in organizations.

This study uses qualitative methodology by gathering data from DSI people in both public and private organizations by using a narrative analysis technique from the autobiographies of key informants and guideline in-depth interviews with 43 key informants. Moreover, a focus group interview was employed for the group of key informants. The results showed that all key informants were treated in human resource management issues fairly and equally because managers gave precedence to performance, knowledge and capability.

Factors and contexts affecting human resource management for equality of DSI people in organizations feature 1) personal character: namely sex, occupation, expression and perception of other people; 2) organizational diversity management: namely diverse organizational committee, training and educating about human resource diversity, advisor/informal group advisor and non-discrimination policy; 3) other contexts: namely social value and law.

In relation to human resource management effects from actions unfair to DSI people in organizations, most key informants did not feel that they were discriminated against at work so all of them had good motivation and liked working in and felt part of their organization. All of them could work with managers, colleagues and subordinates and they were happy in doing their jobs.

Considering organizational policy relevant to sexual diversity management of human resources in organizations, a third of key informants had a diverse sexual organizational committee. There were no key informants whose organizations trained and educated about diversity of human resources in their organization like a non-discrimination policy issue for anyone in the workplace and separating sexual diversity management of human resources in the organization from inequality elimination. However, a quarter of key informants' organizations had an informal group to consider diverse sexual issues of human resources within the organization.

The suggestions for diverse sexual identity equity are: 1) related institutes must have an awareness of people's differences; 2) the government must enforce the law fairly; 3) the government should issue a law permitting DSI people to use their rights to the utmost; 4) colleagues should try to understand, accept and appreciate DSI people; 5) institutes responsible for education should push forward advances in learning and try to formally understand sexual identity; 6) related institutes should educate DSI people about sexual roles for better understanding; 7) DSI people should work hard, intend to work and try to work to the utmost; 8) managers should give opportunities to DSI people to compete with other people equally in order to be on an organizational committee; 9) managers should specify a clear policy about the existence of DSI people and protect them in other issues.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รศ.ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่สละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.บุญอนันต์ พิณภัทรชัย และ รศ.ดร.ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิรวรรณ ภักดีบุตร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณีที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เขียน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเพื่อนๆ DPA2 ทุกคนที่ทำให้การศึกษาในระดับปริญญาเอกเป็นประสบการณ์ที่น่าจดจำ

ขอขอบคุณ อ.วรรณภรณ์ บริพันธ์ พี่สาวผู้น่ารัก ซึ่งเป็นทั้งผู้ช่วยวิจัย และให้ความช่วยเหลือผู้เขียนอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ พยัต วุฒิมรงค์ และเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย เพื่อนรักที่คอยให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมา ขอขอบคุณ ปารเมศ และเพ็ญรวี นกน้อย น้องชายและน้องสาวที่เป็นธุระในหลายๆ เรื่อง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสวัสดิ์ คุณแม่ประคอง นกน้อย ผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิต ผู้ซึ่งให้ชีวิต ให้สติปัญญา ปลุกฝังความพากเพียรในการใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ให้ความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้างเมื่อท้อแท้ ตลอดจนเป็นพลังอันสำคัญยิ่งที่ทำให้การศึกษาคั้งนี้ ประสบผลสำเร็จอย่างที่ตั้งใจ

คุณประโยชน์ทั้งหลายอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบแด่คุณพ่อคุณแม่ ผู้ให้กำเนิด คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ คุณตาผู้เป็นที่รักยิ่งของผู้เขียน และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทุกคนที่ต่อสู้เพื่อเรียกร้องให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

เจษฎา นกน้อย

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ขอบเขตการศึกษา	7
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา	7
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.5 นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	11
2.1 สิทธิมนุษยชน	11
2.2 สิทธิพลเมือง	17
2.3 สิทธิทางเพศ	19
2.4 การจัดการความหลากหลายในองค์กร	22
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ	25
2.6 การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	33
2.7 ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในสถานที่ทำงาน	38
2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	47
2.9 สมมติฐานการศึกษา	55

2.10	กรอบแนวคิด	57
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	58
3.1	การออกแบบการวิจัย	58
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.4	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	62
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.6	การตรวจสอบข้อมูล	64
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	65
3.8	จริยธรรมในการวิจัย	66
บทที่ 4	ผลการศึกษา	69
4.1	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	69
4.2	สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	85
4.3	ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร	137
4.4	ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้อง ไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร	163
4.5	นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	170
4.6	ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ	174
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	192
5.1	สรุป	192
5.2	อภิปรายผล	201
5.3	ข้อเสนอแนะ	225
บรรณานุกรม		229
ภาคผนวก		255
	ภาคผนวก ก แนวคำถาม (GUIDELINE)	256

ภาคผนวก ข คำอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (INFORMATION SHEET)	261
ภาคผนวก ค แบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและ เต็มใจ (INFORMED CONSENT FORM)	264
ประวัติผู้เขียน	265

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายภายในของไทย กับสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของ สหประชาชาติ	15
2.2	ระบบคุณค่าเรื่องเพศ	27
4.1	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	71

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	2
2.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความหลากหลาย ในองค์กร	24
2.2 เรื่องเพศที่ชอบธรรม	26
2.3 มาตรฐานพฤติกรรมหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคล	30
2.4 โครงร่างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร	57
4.1 ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในองค์กร	191

บทที่ 1

บทนำ

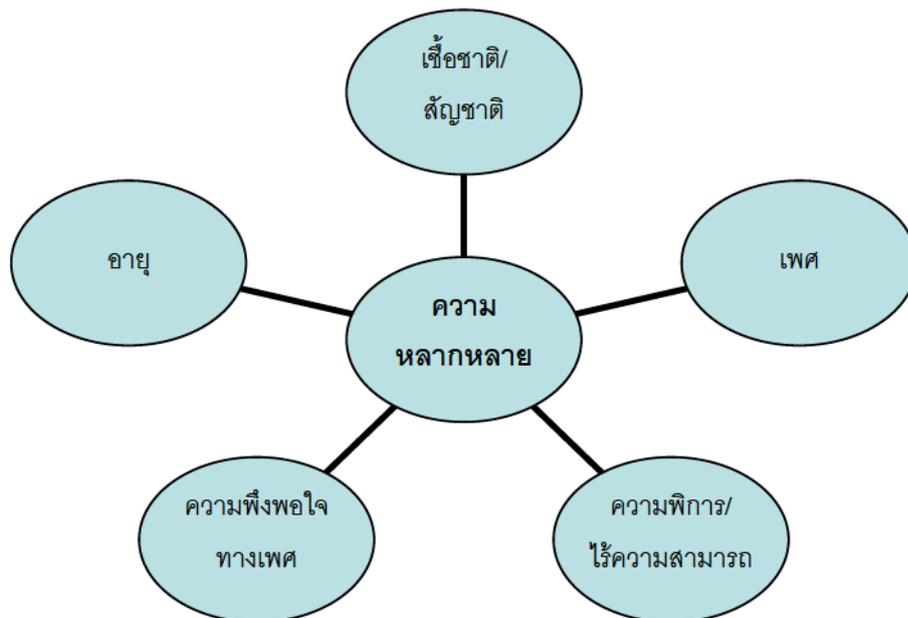
1.1 ความสำคัญของปัญหา

ทฤษฎีพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) เชื่อว่าทรัพยากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาองค์กร (Pfeffer & Salancik, 1978) มีทฤษฎีและการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งยังเป็นที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย (Schuler & MacMillan, 1984; Ulrich, 1991; Wright & McMahan, 1992; Chan, Shaffer & Snape, 2004) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะสอดคล้องกับเกณฑ์ทั้ง 4 ของความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนอย่างมากเพราะมีคุณค่า หาได้ยาก ยากที่จะลอกเลียนแบบ และไม่สามารถทดแทนได้ (Barney, 1991; De Saa-Perez & Garcia-Falcon, 2002) ซึ่งหากมองในแง่ของทรัพยากรและสมรรถนะขององค์กรแล้ว การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาใช้ก็เป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้เพราะทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของคนยิ่งได้รับการพัฒนาเท่าใดก็ยิ่งส่งผลต่อการสร้างมูลค่าให้กับองค์กรมากเท่านั้น (Becker, 1964) ซึ่งความสามารถทางการแข่งขันนั้นโดยทั่วไปแล้วมาจากการที่องค์กรตระหนักอยู่เสมอว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นเกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั่นเอง (McMahan, Virick, & Wright, 1999)

ในปัจจุบันความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสังคมไทยปัจจุบันเปิดกว้าง การยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีการพูดถึงกันมาก การแข่งขันในสังคมและการกีดกันทางเพศกลายเป็นสิ่งที่สังคมไม่ให้การยอมรับ (เทียมเทพ ทั้งศิริ, 2546) ประกอบกับปัจจุบันในทางการแพทย์จะวินิจฉัยผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่ามีปัญหาทางจิต ก็ต่อเมื่อการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทำให้ผู้นั้นรู้สึกว่าเป็นปัญหาเกิดความเดือดร้อน ขัดแย้งในตนเอง หรือต้องการที่จะเปลี่ยนความพึงพอใจทางเพศของตน

(Remaficli, 1985) ตั้งแต่นั้นมาทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวนมากกล้าที่จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น (กิตติกร มีทรัพย์, 2528)

การทำงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการแบ่งปันโอกาส สร้างความเจริญ และรังสรรค์สังคมแห่งความสุขอันเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนในสังคมต้องการร่วมกัน โดยความหลากหลายของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นหมายรวมถึงแรงงานหญิง คนผิวสี คนพิการ คนสูงอายุ และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Robbins, 2005) ซึ่งภาพที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในมิติต่างๆ



ภาพที่ 1.1 ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

แหล่งที่มา: Mathis & Jackson, 2002.

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านอายุ เพศ และเชื้อชาติ (Harrison, Price, Gavin & Florey, 2002) ซึ่งในการที่องค์กรจะจัดการกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงความหลากหลาย พัฒนาผู้บริหารและทีมที่ปรึกษาให้มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อความ

หลากหลาย รวมถึงพัฒนาและสนับสนุนคนกลุ่มน้อยหรือผู้ซึ่งขาดโอกาสในองค์กร (Delahaye, 2005)

ในช่วง 2 – 3 ทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับการกีดกันผู้หญิง คนผิวสี คนสูงอายุ และคนพิการในสถานที่ทำงานได้รับการกล่าวถึงอย่างมาก แต่มีงานวิจัยน้อยมากที่ทำการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Huang & Kleiner, 2000) ทั้งๆ ที่การต่อต้านการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานเริ่มขึ้นครั้งแรกตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 1950 เมื่อประชาชนอเมริกันเริ่มตระหนักว่ารัฐบาลอเมริกันกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ให้เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเลขานุการ พนักงานรับส่งเอกสาร เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ หรือแม้กระทั่งเจ้าหน้าที่สอบสวนกลางหรือ FBI (Galas, 1996) และจากการศึกษาพบว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยกว่าผู้ชายปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000) เช่นเดียวกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยกว่าผู้หญิงทั่วไป (Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001)

การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของกลุ่มชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ ที่ภาษาอังกฤษเรียกกย่อๆ ว่า GLBT (Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender/Transsexual) ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า “ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” นั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก (Miller, 1992; Sullivan & Leong, 1995; Halperin, 2000) จากการสำรวจสำมะโนประชากรของสหรัฐอเมริกาในปี 1998 พบว่า มีคู่สามีภรรยาที่เป็นเพศเดียวกันถึง 1.67 ล้านคน และมีการคาดการณ์ว่ามีจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศประมาณ 6 – 10% ของประชากรอเมริกัน (Cummings & Worley, 2005) ทำให้หลายๆ บริษัท ตัวอย่างเช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันได้ขยายการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่นๆ ให้ครอบคลุมคู่สมรสที่เป็นเพศเดียวกันด้วย นอกจากนี้บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คู่สมรสซึ่งเป็นเพศเดียวกันไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย (Galas, 1996) และล่าสุดมีผลการศึกษาพบว่า องค์กรและหน่วยงานภายใต้การดูแลของผู้บริหารที่เป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) นั้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานโดยภาพรวมสูงกว่าองค์กรโดยทั่วไปถึง 35% ยิ่งกว่านั้นยังส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและความสามารถในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เป็นชายผู้มีอัต

ลักษณะหลากหลายทางเพศ (เกย์) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) สูงกว่าผู้บริหารที่เป็นชายแท้ (Snyder, 2006) สอดคล้องกับในสังคมไทยปัจจุบันที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผยได้แสดงศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และกิจการต่างๆ ที่ทำอยู่ จนได้รับการยกย่องและชื่นชมในความสามารถที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549)

สำหรับในประเทศไทยนั้นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะเปิดเผยตัวมากกว่าในอดีต อันเป็นผลมาจากการที่สังคมไทยในปัจจุบันให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น (Noknoi & Wutthirong, 2007) นายแพทย์อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม (2524) ชี้ว่าจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทยมีค่อนข้างสูงเพราะมีชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) ไม่น้อยกว่า 5% ขณะที่หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เลสเบียน) ไม่น้อยกว่า 2% ขณะที่งานวิจัยล่าสุดโดย Nano Search Company ชี้ว่า 1 ใน 3 ของชายไทยเป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2548) ซึ่งหากพิจารณาข้อมูลประมาณการประชากรในประเทศไทยกลางปี 2552 ของมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2552) ซึ่งระบุว่าประชากรเพศชายในประเทศไทยมีประมาณ 31,241,000 คน หมายความว่าผู้ชายไทยประมาณ 10 ล้านคนเป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับความเห็นของ รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา (แมกซิมา เทเลวิชั่น, 2550) จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่เป็นที่ทราบแน่ชัด เพราะคนกลุ่มนี้ยังไม่กล้าเปิดเผยตัว เนื่องจากกลัวสังคมจะไม่ยอมรับ (พิมลมาศ แสงศักดิ์, 2545)

คนบางกลุ่มไม่เห็นด้วยกับการเปิดเผยตัวของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าถ้ามีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคมมากจะนำมาซึ่งปัญหาสังคม เช่น โรคเอดส์ และอาชญากรรม ทั้งนี้เพราะคนไทยส่วนใหญ่เข้าใจว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มที่มีความวิปริตหรือผิดเพศ ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมดังกล่าวขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อดั้งเดิมของคนไทย จึงเหมารวมว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่สมควรปฏิบัติหรือแสดงออกในสังคมไทย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) อีกทั้งยังเชื่อว่าจะเป็นการนำเสนอรูปแบบอัตลักษณ์ทางเพศแบบผิดๆ ให้กับเยาวชน ทำให้เกิดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคมตามมา ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎระเบียบห้ามผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศเข้าศึกษาวิชาชีพรู้ แต่ปรากฏว่ากลุ่มอัญจรร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่

ทำงานด้านสตรีและสิทธิมนุษยชนได้ออกมาคัดค้านและเรียกร้องให้ยกเลิกนโยบายดังกล่าว จนในท้ายที่สุดกระทรวงศึกษาธิการได้ยกเลิกนโยบายนี้ไป (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) หรือการที่ ดร. วัลลภ ปิยะมโนธรรม นักจิตวิทยาชื่อดังให้สัมภาษณ์ว่าเป็นการไม่เหมาะสมที่ให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หรือผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศมาทำหน้าที่พิธีกรรายการโทรทัศน์ (Komchadluek, 2002) หรือการที่เจ้าหน้าที่สัสดีไม่รับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศเข้ารับราชการทหาร โดยให้เหตุผลว่าเพราะมีปัญหาทางจิต (เจษฎานกน้อย, 2551) และล่าสุดกรณีที่โรงแรมโนโวเทลสยามสแควร์เลือกปฏิบัติห้ามสาวประเภทสองเข้าไปเที่ยวในผับ "คอนเซ็ปต์ ซีเอ็มสแควร์" ซึ่งเป็นผับดังใต้ถุนโรงแรม โดยอ้างว่าเป็นนโยบายของทางผู้บริหารโรงแรมที่ห้ามกะเทยหรือสาวประเภทสองเข้าใช้บริการภายในผับของโรงแรมอย่างเด็ดขาด (The Nation, 2007)

การศึกษานี้เกิดขึ้นเพราะในประเทศไทยปัจจุบันนี้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น ด้วยสาเหตุจากความเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างทางสังคมและโลกาภิวัตน์ที่ยอมรับต่อความหลากหลายทางเพศได้มากขึ้น (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) อย่างไรก็ตามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ทั้งในแง่ของการถูกจำกัดสิทธิและการกีดกันความก้าวหน้าในการทำงาน (ไทยโพสต์, 2550) อันเนื่องมาจากเป็นกลุ่มที่สังคมมีอคติที่ไม่ดีเป็นพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว ดังที่ Goffman (1963) ได้แบ่งกลุ่มคนที่สังคมตีตราไว้ 3 ประเภท คือ กลุ่มที่มีความพิการทางกาย กลุ่มที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และกลุ่มที่มีลักษณะหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากคนส่วนใหญ่ ซึ่งผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเหมารวมอยู่ในกลุ่มนี้ นอกจากนี้ในประเทศไทยยังขาดกฎระเบียบ นโยบาย และกฎหมายที่จะให้การคุ้มครองสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้เท่าเทียมกับชายจริงหญิงแท้ ซึ่งหมายถึงการไม่ปฏิบัติตามปฏิญญาสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และองค์การสิทธิมนุษยชนสากลที่ประเทศไทยได้ลงนามไว้ ถึงขนาดที่สมาชิกสาวประเภทสองคนหนึ่งจากสมาคมฟ้าสีรุ้งกล่าวในเวทีเสวนาเรื่องมิติสังคมและวัฒนธรรมของการแปลงเพศ ซึ่งจัดโดยภาคีความร่วมมือด้านเพศภาวะ เพศวิถี และสุขภาพในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า “สาวประเภทสองถูกเลือกปฏิบัติมากในเรื่องการใช้ชีวิต เรื่องการหางาน โดยเฉพาะงานประจำ งานออฟฟิศต่างๆ ที่ไม่ใช่งานอิสระ กว่าที่จะหางานได้เลือดตาแทบกระเด็น” (สุไลพร ชลวิไล, 2550) สอดคล้องกับความเห็นของ รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา ที่ให้สัมภาษณ์ถึงความไม่เป็นธรรมที่ท่านได้รับโดยการถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานในหลายรูปแบบ คือ (สัญญา คุณากร, 2551)

- 1) การไม่ยอมให้ได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศถึงแม้จะมีคะแนนเป็นลำดับที่หนึ่ง
- 2) การไม่ยอมให้กลับมาเป็นอาจารย์เพื่อขอใช้ทุนการศึกษาที่ได้รับ
- 3) เมื่อดำรงตำแหน่งคณบดีก็มีบัตรสนเท่ห์ว่าชายจริงหญิงแท้ที่มีความสามารถไม่มีแล้วหรือ? ทำให้ รศ.ดร.เสรี ไม่เคยฝันว่าจะได้เป็นอธิการบดี เพราะคิดว่า การได้เป็นคณบดีก็เป็นบุญที่สุดแล้ว

ทำให้ในปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามเรียกร้องสิทธิของตนมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากการที่กลุ่มองค์กรเกย์ 10 องค์กร นำโดยนายทรี วีระโรจนพงษ์ ประธานกลุ่มเกย์การเมืองไทย ได้เข้ายื่นข้อเรียกร้องในการร่างรัฐธรรมนูญปี พ.ศ.2550 ต่อรองประธานคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ขอให้เพิ่มเติมความในมาตรา 30 วรรค 2 ของรัฐธรรมนูญจากเดิมที่ระบุว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” เป็น “ชายและหญิงและกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิเท่าเทียมกัน” (วารสารธรรม ชำ่มสนิท, 2551ข) เพื่อสร้างการยอมรับของสังคมต่อกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศในฐานะพลเมืองไทยเช่นเดียวกับชายและหญิง (มดิชน, 2550ก) ซึ่งถึงแม้ว่าในที่สุดจะไม่ผ่านการแปรญัตติ แต่สภาร่างรัฐธรรมนูญก็ได้ยินยอมให้มีการขยายความคำว่า “เพศ” ไว้ในบันทึกเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญฉบับนี้ (คณะกรรมการวิสามัญบันทึกเจตนารมณ์ จดหมายเหตุ และตรวจรายงานการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2550)

ความแตกต่างเรื่อง “เพศ” นอกจากหมายถึงความแตกต่างระหว่างชายหรือหญิงแล้ว ยังหมายรวมถึงความแตกต่างของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือเพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) แตกต่างจากเพศที่ผู้้นั้นถือกำเนิดอยู่ด้วย จึงไม่ได้บัญญัติคำดังกล่าวข้างต้นไว้ในมาตรา 30 เนื่องจากคำว่า “เพศ” ได้หมายรวมคำดังกล่าวอยู่แล้ว และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ

การศึกษานี้มุ่งศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อันจะทำให้ทราบถึงการยอมรับและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนปัจจัยและบริบทต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร เพื่อสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง

เพศ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กรในปัจจุบันซึ่งมีความหลากหลายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ทั้งนี้เพราะการถูกกีดกัน การเลือกปฏิบัติ และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจะทำให้ลายความมุ่งมั่นในการทำงาน กัดกร่อนคุณลักษณะของสถานที่ทำงานที่ดี รวมถึงจะทำให้ความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับความยุติธรรมและเสมอภาคสำหรับทุกคนในที่ทำงานสูญสลายไป (Hemphill & Haines, 1997) ดังนั้นองค์กรและบุคลากรในองค์กรทุกคนจึงควรปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งได้บัญญัติให้ความคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลไว้ในมาตรา 4 ฉะนั้นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศและสภาพทางกายหรือสุขภาพจะกระทำมิได้ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้กับบุคคลในสังคมอย่างเท่าเทียม

1.2 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อันจะทำให้ทราบถึงการยอมรับและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนปัจจัยและบริบทต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร เพื่อสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กรในปัจจุบันซึ่งมีความหลากหลายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

- 3) เพื่อศึกษาผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หากมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร
- 4) เพื่อศึกษานโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์
- 2) ทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร
- 3) ทำให้ทราบถึงผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน
- 4) สามารถนำเสนอแนวทางและนโยบายในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

1.5 นิยามศัพท์

การจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนของ การสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย (Ivancevich & Gilbert, 2000) และเป็นโอกาสที่จะหาทางขจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด (Cornelius, Gooch & Todd, 2000)

ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมทางกายแตกต่างจากลักษณะทางเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยหมายรวมถึงชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ ทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลที่มีเพศเดียวกัน

กับตนเพียงอย่างเดียวหรือเป็นส่วนใหญ่ โดยที่อาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์ทางกายต่อกันก็ได้ (WHO, 1978)

การยอมรับ หมายถึง การเข้าใจ เคารพ และให้โอกาสบุคคลอื่นในการแสดงออกซึ่งตัวตนและความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายรวมถึงการเปิดโอกาสให้กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถดำเนินไปได้ตามปกติโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มใด ๆ

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม (วราภรณ์ แซ่มสนิท, 2551ก)

ความเท่าเทียม หมายถึง การได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนส่วนใหญ่ในสังคมอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ทั้งภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายและค่านิยมของสังคม

คณะกรรมการบริหารองค์กรมีความหลากหลาย หมายถึง การที่คณะกรรมการบริหารองค์กรประกอบด้วยคนซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอื่นๆ

การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์ในทางใดทางหนึ่งกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นคนรู้จัก กลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในครอบครัว

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใด ๆ ในสถานที่ทำงาน หมายถึง แนวปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อพนักงานซึ่งสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันในฐานะพลเมืองของคนทุกคน อันจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่างค์กรมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน และยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน และช่วยไม่ให้เกิดอคติและการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มต่างๆ เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

แยกการจัดการความหลากหลายออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม หมายถึง การให้ความสำคัญกับกระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย โดยจะต้องแยกการจัดความไม่เท่าเทียมกันที่เกิดขึ้นภายในองค์กรออกมาเป็นอีกประเด็นสำคัญหนึ่ง เพื่อให้การจัดความไม่เท่าเทียมได้รับ

การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ทั้งการจัดการความหลากหลายและการจัด
ความไม่เท่าเทียมเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องไม่อาจละเลยได้

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง สิทธิทางเพศ การจัดการความหลากหลายในองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน อันประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา การเคร่งศาสนา การเชื่อในชีวิตที่มีทางเลือก การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และนโยบายการไม่กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีความเป็นธรรม ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการตีตรา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน โดยเป็นสิทธิทั้งหลายซึ่งเป็นที่ยอมรับในประเทศที่มีอารยธรรมว่า เป็นสิทธิพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (วีระ โฉมฉาย, 2525) รัฐบาลไม่ใช่ผู้ที่มอบสิทธิดังกล่าว แต่เป็นผู้ที่ต้องคุ้มครองสิทธินั้น โดยประชาชนมีเสรีภาพซึ่งอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม ความอดทนอดกลั้น ความมีศักดิ์ศรีและความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะประชาชนผู้นั้นจะมีชาติพันธุ์ ศาสนา สังเกตพรรคการเมือง หรือมีจุดยืนทางสังคมอย่างไร ขณะที่ระบอบเผด็จการปฏิเสธสิทธิมนุษยชน สังคมที่เสรีกลับพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิมนุษยชน สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับรองปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 (Beethum, 1995)

คำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) สันนิษฐานว่ามาจากคำว่า "Rights of Man" ซึ่งแปลมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า "DROITS DE L'HOMME" เป็นคำที่ปรากฏในปี ค.ศ.1789 ในเอกสารทางประวัติศาสตร์สำคัญเรื่อง "ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและพลเมือง" โดยสรุป สิทธิ

มนุษยชน (Human Rights) เป็นกลุ่มของแนวคิดที่เหมือนกับสิทธิพลเมือง (Civil Rights) เสรีภาพของพลเมือง (Civil Liberties) หรือ สิทธิทางธรรมชาติ (Natural Rights) สิทธิทั้งหลายนี้ ย่อมเป็นของทุกคน (Robertson, 1993)

วไล ฌ ป้อมเพชร (2547) อดีตผู้เชี่ยวชาญการศึกษาเพื่อสันติภาพขององค์การยูเนสโก ให้ความหมายของ “สิทธิมนุษยชน” ไว้ว่า เป็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ตลอดจนเสรีภาพและอิสรภาพในชีวิตและร่างกาย ซึ่งเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์และเป็น สิทธิที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตลอดจนตามแนวทางปฏิบัติ ของกฎหมายระหว่างประเทศ และข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้อง ปฏิบัติตาม

อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์ (2548) กล่าวว่า สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐาน ขั้นต่ำที่พึงมี เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณค่า หากมีการล่วง ละเมิดต่อสิทธิดังกล่าวย่อมจะได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยกฎหมาย เช่น สิทธิในชีวิต ร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัย สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน ตลอดจนสิทธิในการเคลื่อนไหว และในการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย เป็นต้น นอกจากนี้สิทธิมนุษยชนยังหมายถึง สิทธิที่พึงมีเพื่อการ พัฒนาบุคลิกภาพ คุณภาพชีวิต เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เช่น สิทธิในการ เลือกนับถือศาสนา สิทธิในการเลือกที่จะประกอบอาชีพ สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นต้น

ขณะที่พจนานุกรม Webster ระบุว่า สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิของมนุษย์ในฐานะปัจเจกชนที่สามารถจัดการหรือเลือกปฏิบัติในการนับถือศาสนา ลัทธิ หรือความเชื่อของตนเอง ความอิสระทางการเมือง ความเป็นเอกลักษณ์และธรรมชาติของตนเอง ความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งสิทธิเหล่านี้รัฐจะต้องไม่บั่นทอนด้วยกฎหรือระเบียบที่ไม่ชอบธรรม (Allee, 1983)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสิทธิมนุษยชนครอบคลุมวิถีชีวิตของ มนุษย์ในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามแทบจะไม่มี การกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่พึงได้รับเช่นเดียวกับคนกลุ่ม อื่นๆ ในสังคมเลย (Wetzell, 2001) ทั้งนี้สิทธิมนุษยชนที่ยอมรับกันทั่วไปได้แก่ (Lauterpacht, 1968)

1) ประชาชนทุกคนควรมีสติในการที่จะแสดงความคิดเห็นทั้งเป็นแบบส่วนตัว หรือในที่ชุมนุมชนอย่างสันติ สังคมเสรีทำให้เกิด “ตลาดเสรีทางความคิด” ที่ซึ่งประชาชนจะสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ได้

2) ประชาชนทุกคนควรมีสติในการปกครอง รัฐบาลควรสร้างกฎหมายที่ปกป้องสิทธิมนุษยชน ในขณะที่ระบบตุลาการก็บังคับใช้กฎหมายดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกันกับประชาชนทุกหมู่เหล่า

3) เสรีภาพจากการถูกจับกุม หน่วงเหนี่ยว และทรมานโดยพลการ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นๆ จะเป็นศัตรูของพรรครัฐบาล เป็นชนกลุ่มน้อย หรือแม้กระทั่งอาชญากรทั่วไป ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ตำรวจจะต้องให้ความเคารพต่อประชาชนทุกคนเมื่อต้องบังคับใช้กฎหมายกับประชาชน

4) ในประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มศาสนาที่เป็นชนกลุ่มน้อยควรมีอิสระที่จะใช้ภาษาของตน และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของตนไว้โดยไม่ต้องกลัวจะถูกกล่าวโทษโดยคนส่วนใหญ่ รัฐบาลควรเคารพสิทธิมนุษยชนของชนกลุ่มน้อย ในขณะเดียวกันก็ต้องเคารพเจตนารมณ์ของคนกลุ่มใหญ่ด้วย

5) ประชาชนทุกคนควรมีโอกาสทำงาน ทำมาหากินและเลี้ยงดูครอบครัว

6) เด็กต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ และควรได้รับการศึกษาระดับประถม เป็นอย่างน้อย รวมทั้งได้รับโภชนาการและสุขอนามัยที่เหมาะสม

7) เพื่อดำรงรักษาสิทธิมนุษยชน ประชาชนในสังคมเสรีต้องรู้จักเฝ้าระวัง ทั้งนี้เพราะการที่ประชาชนทำหน้าที่ของตนผ่านกิจกรรมหลายรูปแบบ ทำให้รัฐบาลต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ประเทศในสังคมเสรีต้องพยายามคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วยการทำสนธิสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ปกครองประเทศในอันที่จะทำให้หลักสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติให้เป็นจริง โดยหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย (เครือข่ายองค์กรสิทธิมนุษยชนและองค์กรประชาธิปไตย 16 องค์กร, 2549)

1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

2) สิทธิมนุษยชนเป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality & Inalienability) หมายความว่า สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นของคนทุกคน ไม่มีพรมแดน คนทุกคนมีสิทธิมนุษยชนต่างๆ ทั้งสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองและสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เพราะ โดยหลักการแล้วถือว่า คนทุกคนย่อมถือว่าเป็นคน ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนในโลก ไม่

ว่าจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ เหล่ากำเนิดใดก็ตาม ย่อมมีสิทธิมนุษยชนประจำตัวทุกคนไป จึงเรียกได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคนไม่ว่าคนๆ นั้นจะยากจนหรือร่ำรวย เป็นคนพิการ เป็นเด็ก ผู้หญิง

3) สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ว่าสิทธิใดสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility) กล่าวคือ สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ไม่สามารถแบ่งแยกว่ามีความสำคัญกว่าสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิทั้งสองประการนี้ต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ดังนั้นรัฐบาลใดจะมาอ้างว่าต้องพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ หรือต้องแก้ปัญหาปากท้องก่อน แล้วจึงค่อยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ย่อมขัดต่อหลักการนี้

4) ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-Discrimination) หลักการเรื่องความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติในสังคมไทยนั้นปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 ที่ว่า บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

5) การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น (Participation & Inclusion) หมายความว่าประชาชนแต่ละคนและกลุ่มของประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

6) หลักการตรวจสอบได้และหลักนิติธรรม (Accountability & the Rule of Law) หมายถึง รัฐและองค์กรที่มีหน้าที่ในการก่อให้เกิดสิทธิมนุษยชน ต้องมีหน้าที่ตอบคำถามให้ได้ว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติให้เกิดผลจริงในประเทศของตน ส่วนสิทธิใดยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการสากล ก็ต้องอธิบายต่อสังคมได้ว่าจะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร โดยเฉพาะรัฐต้องมีมาตรการปกครองประเทศโดยใช้หลักนิติธรรม หรือปกครองโดยอาศัยหลักการที่ใช้กฎหมายอย่างเที่ยงธรรม ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย มีกระบวนการไม่ซับซ้อนเป็นไปตามหลักกฎหมายและมีความเท่าเทียมกันเมื่ออยู่ต่อหน้ากฎหมาย ไม่มีใครอยู่เหนือกฎหมายได้

สำหรับสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายภายในของไทยนั้นมีความเหมือนและแตกต่างจากสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติหลายประการ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายภายในของไทยกับสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550	กฎหมายภายใน ของไทย
1. สิทธิเสรีภาพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน	ม. 4, 5, 30	-
2. สิทธิเสรีภาพที่เสมอภาคโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ	ม. 30	-
3. สิทธิในการดำรงชีวิตและความมั่นคงแห่งร่างกาย	ม. 32	ประมวลกฎหมายอาญา
4. เสรีภาพจากการถูกบังคับให้เป็นทาส	-	-
5. เสรีภาพจากการถูกบังคับให้อยู่ภายใต้ภาวะจำยอม	ม. 32, 52	ประมวลกฎหมายอาญา
6. เสรีภาพจากการถูกทรมานหรือการลงโทษที่โหดร้าย	ม. 32	ประมวลกฎหมายอาญา
7. สิทธิในการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลตามกฎหมาย	ม. 30	ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์
8. สิทธิในการได้รับความคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ	ม. 30	-
9. สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากศาลต่อกรณีละเมิด	ม. 39, 40	ประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความแพ่ง
10. เสรีภาพจากการถูกจับกุม กักขัง หรือเนรเทศโดยพลการ	-	ประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา
11. สิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีในศาลอย่างเป็นธรรม	ม. 40	ประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความแพ่ง ประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา
12. สิทธิในการได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะมีการพิสูจน์ความผิด	ม. 39	ประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา
13. เสรีภาพจากการไม่ถูกบังคับใช้กฎหมายอาญาย้อนหลัง	ม. 39	ประมวลกฎหมายอาญา
14. สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว ในครอบครัว ในเคหสถาน	ม. 33, 35	ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550	กฎหมายภายใน ของไทย
15. เสรีภาพในการสื่อสาร	ม. 36	-
16. เสรีภาพในการเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย	ม. 34	กฎหมายคนเข้าเมือง
17. สิทธิในการลี้ภัย	-	-
18. สิทธิเสรีภาพในการถือและเปลี่ยนสัญชาติ	-	กฎหมายสัญชาติ
19. สิทธิในการสมรสและสร้างครอบครัว	-	ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์
20. สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน	ม. 41	ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์
21. เสรีภาพจากการถูกยึดทรัพย์สินโดยพลการ	ม. 42	-
22. เสรีภาพในความคิด มโนธรรม และการนับถือศาสนา	ม. 37	-
23. เสรีภาพในความคิดเห็นและการแสดงออก	ม. 45, 46	กฎหมายสื่อสารมวลชน
24. เสรีภาพในการร่วมชุมนุมและในการรวมกันเป็นสมาคม	ม. 63, 64	-
25. สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองโดยผ่านการเลือกตั้ง	ม. 65	กฎหมายเลือกตั้ง
26. สิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณะ	ม. 53, 54	-
27. สิทธิในความมั่นคงและการได้รับผลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	ม. 66	-
28. สิทธิที่จะเลือกทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ม. 43	กฎหมายแรงงาน
29. สิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธ์กรรมกร	-	กฎหมายแรงงาน
30. สิทธิที่จะพักผ่อนและมีเวลาว่างจากการทำงาน	ม. 44	กฎหมายแรงงาน
31. สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง	-	-
32. สิทธิในการรักษาพยาบาลที่จำเป็น	ม. 51	กฎหมายสาธารณสุข
33. สิทธิในความมั่นคงจากการว่างงานหรือขาดอาชีพ	ม. 55	กฎหมายประกันสังคม
34. สิทธิของบุตรนอกสมรส	-	-
35. สิทธิในการศึกษา	ม. 49	กฎหมายการศึกษา
36. สิทธิทางวัฒนธรรม	ม. 66	-
37. สิทธิในความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์	-	กฎหมายลิขสิทธิ์/ กฎหมายสิทธิบัตร

แหล่งที่มา: ปรับจาก วิชาญ เครืองาม, 2535.

ด้วยความเชื่อมั่นว่าหลักการสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จสำหรับบรรดาประชากรและประชาชาติทั้งหลาย เพื่อจุดหมายปลายทางที่ว่า เอกชนทุกคนและองค์กรของสังคมทุกองค์กร รัฐทุกรัฐ และรัฐบาลทุกรัฐบาล หากมีการรำลึกถึงหลักการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนนี้เป็นเบื้องนำ และพยายามสอนและให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ก็จะส่งผลให้เกิดสันติสุขในประเทศและเกิดสันติภาพขึ้นในโลกอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะทฤษฎีแห่งสิทธิ กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีจริยธรรมมากที่สุดคือ การตัดสินใจซึ่งมุ่งรักษาสิทธิของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้น (Bovee, Thrill, Wood & Dovel, 1993) รวมถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มักไม่ค่อยได้รับการพูดถึงและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนซึ่งควรจะได้รับเช่นคนกลุ่มต่างๆ ในสังคม (Wetzel, 2001)

2.2 สิทธิพลเมือง (Civil Rights)

สิทธิพลเมือง (Civil Rights) หรือความคิดเรื่องสิทธิของความเป็นพลเมืองที่เท่าเทียมกันนั้นเริ่มต้นมานานแล้ว (Smith & Levine, 1988) และถึงจุดสุดยอดเมื่อมีการปฏิบัติโค่นล้มพระเจ้าหลุยส์ที่ 16 (Louis XVI) ในประเทศฝรั่งเศส มีการยกเลิกฐานันดรศักดิ์และบรรดาศักดิ์ทั้งหมดยกเว้นสมณศักดิ์ ทุกคนเมื่อเป็นพลเมืองของฝรั่งเศสแล้วย่อมมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันหมด เมื่อตกทายก็เรียกกันว่า "ท่านพลเมือง" หรือ "Citoyen" ไม่มีคำว่า "เจ้านายของฉัน" หรือ "Monsieur" "คุณนายของฉัน" หรือ "Madame" และ "คุณนายน้อยของฉัน" หรือ "Mademoiselle" ต่อมาเกิดสงครามกลางเมืองในสหรัฐอเมริกาเพราะการเลิกทาส ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าคนผิวดำเมื่อเกิดในสหรัฐอเมริกาก็ควรเป็นพลเมืองที่มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกับคนผิวขาว ตามรัฐธรรมนูญสหรัฐ ไม่ควรมีใครเป็นนายหรือเป็นทาส ไม่ควรมีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ ไม่มีคำว่า ฯพณฯ หรือ "Excellency" ทุกคนเป็น "นาย" หรือ Mr. หรือนางสาว Ms. หรือนาง Mrs. หมด เรียกประธานาธิบดีก็เรียก "นายประธานาธิบดี" หรือ "Mr. President" ไม่ใช่ "ฯพณฯ ประธานาธิบดี" หรือ "Your Excellency the President" เพราะอิทธิพลของการปฏิบัติในฝรั่งเศสแพร่เข้าไปในสหรัฐอเมริกา แต่การแบ่งขั้วในอเมริกายังดำเนินต่อไป โดยเฉพาะในมลรัฐภาคใต้เกิดองค์กรลับ Ku Klux Klan ออกไล่ล่าคนผิวดำแล้วเมื่อขึ้นศาลก็หลุดทุกที ความแตกแยกก็รุนแรงขึ้นเพราะการแบ่งแยกผิว จนถึงสมัยประธานาธิบดี John F. Kennedy จึงแก้รัฐธรรมนูญว่า การแบ่งแยกผิว ศาสนา และเพศเป็นสิ่งผิดกฎหมาย พลเมืองอเมริกันทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ

เท่าเทียมกันตามกฎหมาย แต่ก็มีการแบ่งแยกกันอยู่ การขึ้นรถเมล์ก็ไม่ต้องแยกกันขึ้นข้างหน้าข้างหลังอย่างเมื่อก่อน ภัตตาคารร้านค้าจะแยกผิวดำผิวขาวอย่างเมื่อก่อนในมลรัฐทางใต้กระทำไม่ได้ ถือเป็นกบฏกฏหมาย แต่กฏหมายก็บังคับใช้ไม่ได้เต็มที่ ยังมีการแอบละเมิดกฏหมายกันอยู่ การรับคนเข้ารับราชการ เข้ามหาวิทยาลัย หรือเข้าทำงานในบริษัทห้างร้านก็ยังกีดกันกันอยู่เสียบๆ (วีรพงษ์ รามางกูร, 2548)

ความไม่พอใจมีสูงขึ้นไปในหมู่คนผิวสีโดยในปี ค.ศ.1955 สาธุคุณ Martin Luther King นำคนผิวสีโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนผิวดำเรียกร้องความเท่าเทียมกันของคนกลุ่มน้อย รวมไปถึงเพศ ศาสนา ความเชื่อถือ และอื่นๆ มีคนผิวดำเข้าร่วมขบวนการ จากหมื่นเป็นแสน จากแสนเป็นล้าน ความรุนแรงระเบิดขึ้นเมื่อ Martin Luther King ถูกลอบยิงเสียชีวิต บ้านเมืองถูกเผาตั้งแต่ช่วงต้น ดี.ซี. บัลติมอร์ ฟิลาเดลเฟีย นิวยอร์ก และกำลังจะลุกลามใหญ่โตต่อไป มีการทำทนายอานาจารย์อย่างรุนแรงจนจะเอาไว้มองอยู่ ในที่สุดก็มีขบวนการคนผิวขาวเรียกร้องให้ประธานาธิบดี Jimmy Carter แก้ไขปรับปรุงกฎหมายและวิธีปฏิบัติต่อชนกลุ่มน้อยให้เท่าเทียมกับชนกลุ่มใหญ่คือ คนผิวขาว ใครละเมิดจะถูกลงโทษทางอาญาอย่างรุนแรง มีการสร้างกระแสเปลี่ยนความคิดของคนอเมริกันเสียใหม่เพื่อความอยู่รอดของสหรัฐ (Bennett, 1964)

จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน (2542) กล่าวถึงสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ไว้ว่า เป็นสิทธิพื้นฐานในฐานะของพลเมืองทุกคนที่จะได้รับหลักประกันหรือการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากการที่รัฐหรือเอกชนจะเลือกปฏิบัติ หรือปฏิบัติต่อตนเองตามอำเภอใจอย่างไรก็ได้ รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมบางประการที่เข้าไม่เข้าไปด้วยสิทธิของบุคคลอื่น

ในพจนานุกรมของ Webster ได้ระบุถึงความสอดคล้องของคำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญแห่งสหรัฐอเมริกาและกฏหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงสิทธิในการลงคะแนนเสียงหรือแสดงความคิดเห็น ปลอดภัยจากการถูกแบ่งแยกโดยไม่พึงปรารถนา การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในสิทธิในการดำรงชีวิตด้วยความสุข ความมีเสรีภาพ ความสามารถในการเป็นเจ้าของ และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย (Allee, 1983)

ในปัจจุบันมีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ให้หลักประกันในด้านสิทธิของประชาชนที่จะมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากการแบ่งแยกเลือกปฏิบัติ การทรมานทารุณกรรมหรือการถูกลงโทษ ล่วงละเมิดด้วยวิธีการใดๆ ภายใต้รัฐบาลใดๆ ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมือง มีเสรีภาพในการแสดงความ

คิดเห็น และการแสดงออก ซึ่งการล่วงละเมิดสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง มักจะเกิดขึ้น โดยตรงอันเนื่องมาจากข้อกฎหมาย และการปฏิบัติของรัฐ ทหาร ตำรวจ หรือผู้มีอำนาจ เหนือกว่า การล่วงละเมิดใดๆ จะมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทางสังคม ศาสนา หรือ วัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งนี้ก็ติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองผ่าน ความเห็นชอบโดยมติของสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1966 (พ.ศ.2509) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม ค.ศ. 1976 (พ.ศ.2519) มีภาคีสมาชิกใน ปัจจุบัน 149 ประเทศ โดยประเทศไทยเข้าเป็นภาคีกติกาฉบับนี้เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2539 และมีผลบังคับใช้กับประเทศไทยเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2540 (ประชาไทดอทคอม, 2548)

โดยหลักการพื้นฐานของสิทธิพลเมืองจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับ พลเมือง เปรียบเสมือนโล่ที่กั้นกลางระหว่างรัฐกับพลเมืองเพื่อให้รัฐปฏิบัติกับพลเมืองอย่างเป็น ธรรม ยุติธรรม และเสมอภาค หลักประกันเหล่านี้โดยส่วนมากจะกำหนดโดยกฎหมายทั้งนี้ จิวาลักษณ์ จงสถิตย์มัน (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักสังคมศาสตร์ว่าควรมีส่วนร่วมในการ ต่อสู้เรียกร้องสิทธิของพลเมืองโดยเฉพาะของกลุ่มประชากรด้อยโอกาส เช่น การเรียกร้องให้มี บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิในการดำรงชีวิตให้แก่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ หรือ การเข้าร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่มีหลักการที่จะส่งเสริมหลักประกันในสิทธิพื้นฐานของ พลเมือง หรือต่อต้านกฎหมายต่างๆ ที่จะเลือกปฏิบัติต่อประชากรกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้ติดเชื้อและ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้หญิง เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ชนกลุ่มน้อย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ฯลฯ หรือการพัฒนารูปแบบและกลยุทธการให้บริการที่ตอบสนองปัญหาความจำเป็นของคนเหล่านี้ อย่างแท้จริง หรือบริหารจัดการเลือกปฏิบัติต่างๆ ในการให้บริการ

2.3 สิทธิทางเพศ (Sexual Rights)

สิทธิทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนมาช้านาน (Rothschild, 2000) สิทธิทางเพศ หมายถึง สิทธิในการใช้ชีวิตด้วยเพศวิถีหนึ่งๆ ที่ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการบังคับด้วยกำลัง โดยมีพื้นฐานบนความเท่าเทียม ความเคารพ และเป็น ธรรม (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2548) สิทธิทางเพศถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการ ประกาศเมื่อ พ.ศ. 2537 ณ เมืองวาเลนเซีย ประเทศสเปน ซึ่งโดยคำจำกัดความแล้วครอบคลุม แนวคิดเรื่องเพศวิถีในฐานะที่เป็นคุณลักษณะของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนรักต่างเพศหรือ คนรักเพศเดียวกัน คนแก่หรือคนหนุ่ม ในทุกประเทศ ทุกวัฒนธรรม และทุกศาสนา รวมถึงสิทธิ

ที่จะได้มาซึ่งอิสรภาพทางเพศ สิทธิในการแสดงออกทางเพศ และสิทธิในความพึงพอใจทางเพศ อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน “สิทธิทางเพศ” มักจะถูกใช้เพื่อระบุถึงการเรียกร้องสิทธิเฉพาะสำหรับอัตลักษณ์หรือพฤติกรรมทางเพศของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะกรอบความเชื่อเรื่องเพศยอมรับการร่วมเพศและเพศสัมพันธ์เพื่อการสืบเผ่าพันธุ์มนุษย์ รูปแบบของเรื่องเพศที่สังคมเห็นว่าถูกต้องชอบธรรมจึงจำกัดอยู่เฉพาะการมีเพศสัมพันธ์ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในสถาบันการแต่งงานในระบบคู่เดียว ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นเรื่องธรรมชาติและปกติ ทำให้เรื่องเพศหลายรูปแบบที่อยู่นอกรูปแบบการแต่งงานถูกมองว่าเป็นปัญหาสังคมที่ต้องมีการแก้ไข และความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่ได้เป็นเรื่องของชายหญิงและเพื่อการเจริญพันธุ์ เช่น การมีความสัมพันธ์ทางเพศกับคนที่มีเพศสภาพเดียวกันถูกจัดว่าเป็นความเบี่ยงเบน ผิดศีลธรรมและ/หรือผิดธรรมชาติ ต้องได้รับการลงโทษหรือการประณามจากสังคม (ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550)

นอกจากนี้การเรียกร้องสิทธิทางเพศยังมีนัยของการเรียกร้องให้รัฐหรือหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมกิจกรรมหรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย (Miller, 2002) ขณะที่ HERA (Health, Empowerment, Rights & Accountability) เสนอว่าสิทธิทางเพศครอบคลุมสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Health, Empowerment, Rights & Accountability (HERA), 1999)

- 1) สิทธิในความสุข ความฝัน และจินตนาการต่างๆ
- 2) สิทธิที่จะสำรวจเพศวิถีของตนเองที่เป็นอิสระจากความหวาดกลัว ความอาย ความเชื่อที่ผิดๆ และอุปสรรคทั้งปวงที่อาจเป็นตัวขัดขวางการแสดงออกซึ่งความปรารถนาทางเพศอย่างเสรี
- 3) สิทธิที่จะใช้ชีวิตด้วยเพศวิถีหนึ่งๆ ที่ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการบังคับด้วยกำลัง ภายใต้อุปสรรคการทำงานของความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานบนความเท่าเทียม ความเคารพ และเป็นธรรม
- 4) สิทธิที่จะเลือกคู่สัมพันธ์ทางเพศโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ
- 5) สิทธิที่จะเลือกว่าจะมีเพศสัมพันธ์หรือไม่ ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิที่จะมีเพศสัมพันธ์แบบยินยอมพร้อมใจ และเข้าสู่การสมรสด้วยความเต็มใจและเป็นอิสระของทั้งสองฝ่าย
- 6) สิทธิที่จะแสดงออกถึงรสนิยมทางเพศอย่างเป็นทางการเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง
- 7) สิทธิที่จะแสดงออกถึงเพศวิถีที่เป็นอิสระจากการมีหรือไม่มีลูก

8) สิทธิที่จะได้มาซึ่งสุขภาพทางเพศที่ดี การเข้าถึงข้อมูล การศึกษา และการบริการในเรื่องเพศวิถีและสุขภาพทางเพศในทุกๆ เรื่องที่เป็นความลับ โดยการบริการเหล่านั้นต้องมีคุณภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

9) สิทธิที่จะยืนยันและมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยเพื่อเป็นการป้องกันการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ และการแพร่โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และเอชไอวีหรือเอดส์

จะเห็นได้ว่าการให้คำนิยาม “สิทธิทางเพศ” ของ HERA รวมความหมายเอาไว้มากมาย แต่สิ่งสำคัญคือ ทุกมิติของคำนิยามข้างต้นนั้นสอดคล้องโดยตรงกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับรองการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ในปัจจุบัน

เมื่อพูดถึงสิทธิทางเพศ ก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 1960 มีเพียง 3 เพศที่เป็นที่รับรู้กัน คือ ผู้ชาย ผู้หญิง และประเภทที่อยู่กึ่งกลางที่เรียกว่า กะเทย ซึ่งหมายถึงชายหรือหญิงที่มีลักษณะสองเพศหรือแสดงพฤติกรรมที่สังคมมองว่าไม่ตรงกับเพศภาวะของตนและถูกเรียกว่า เพศที่สาม แต่ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่มองว่าอย่างน้อยที่สุดมีอยู่ 7 เพศ คือ ผู้ชาย เกย์คิง เกย์ควีน กะเทย ทอม ดี และผู้หญิง โดยในประเทศไทยนั้นการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในกรุงเทพฯ เท่านั้น แต่พบได้ในสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่ยังสามารถพบได้ในหมู่บ้านชนบทห่างไกลและในเมืองใหญ่ต่างๆ โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวนมากจะโยกย้ายเข้ามาอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ที่ดูเหมือนว่าจะมีอิสระและเสรีภาพทางเพศมากกว่า แต่ไม่ค่อยพบคนที่ประกาศว่าตัวเองเป็นเกย์ กะเทย ทอม หรือดี ในหมู่บ้านหรือในเมืองเล็กๆ (Jackson, 2000) ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยนั้นสิทธิทางเพศของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่ได้ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากทั้งนักการศึกษาและนักสิทธิเด็กต่างก็มองว่าการรักเพศเดียวกันจัดเป็นการเบี่ยงเบนและผิดเพศของเด็ก ซึ่งเป็นปัญหาที่กำลังทวีความรุนแรงและเด่นชัดขึ้นในปัจจุบัน (อาภา จันทรสกุล, 2528; วัลลภ ดั่งคณานุรักษ์, 2531)

ประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศกำลังเป็นหัวข้อที่มีผู้ถกเถียงเกือบทุกสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะนักคิดแนวสตรีนิยม (Feminist) ได้พยายามรณรงค์ให้สังคมหันมาให้ความสนใจที่จะยกระดับสถานภาพของผู้หญิงให้เท่าเทียมกับผู้ชายในทุกๆ ด้าน โดยมีพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนและสันติภาพที่ถาวรจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากสังคมโลกยังไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้น” (อรัทัย หงูเจริญพานิช, 2544) ซึ่งในปัจจุบันประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศนอกจากจะหมายถึงเพศชายและหญิงแล้ว ยังหมายรวมถึงกลุ่มเพศที่สามหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งทวีจำนวนมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน (Kirby,

2006) ทั้งนี้เพราะการแสดงออกทางเพศของคนในสังคมตั้งแต่การแต่งกาย กิริยามารยาท รวมทั้งความสัมพันธ์ทางเพศถูกกำกับทั้งโดยตัวบุคคลแต่ละคนที่กำกับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งโดยสถาบันทางสังคมและรัฐให้อยู่ในกรอบที่เป็นที่ยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสม (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550)

Morris (1997) กล่าวว่า สำหรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศการมีตัวตนทางเพศในพื้นที่สาธารณะถือเป็นเรื่องต้องห้าม ขณะที่ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศการอยู่กินกันเป็นสิ่งต้องห้าม และการเปิดเผยความสัมพันธ์ต่อสาธารณชนเป็นความเสี่ยง เพราะความสัมพันธ์ของพวกเขาจะถูกมองจากสมาชิกในครอบครัวและชุมชน อันจะนำมาซึ่งความเจ็บปวดที่สุดเท่าที่คนรักเพศเดียวกันคนหนึ่งจะรู้สึกได้ ทั้งนี้เพราะความแตกต่างหลากหลายในวิถีปฏิบัติและอัตลักษณ์ในเรื่องเพศที่แสดงออกอย่างเปิดเผยในพื้นที่สาธารณะมากขึ้นอย่างกะเทยหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกมองว่าเป็นทั้งสาเหตุและอาการของความเสื่อมของสังคมและศีลธรรมที่กระทบต่อความมั่นคงและความผาสุกของสถาบันครอบครัวซึ่งเชื่อว่าเป็นหน่วยหลักที่ยึดโยงสังคมไว้ (McNair, 1996) ทำให้คนจำนวนไม่น้อยพยายามจะรักษาแง่มุมที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างยิ่งของตนเองอย่างการแสดงออกของเพศสภาพหรือรสนิยมทางเพศด้วยการ “ข้ามเขตแดน” เข้าไปในพื้นที่สาธารณะเพื่อจะเรียกร้องหรือรักษาสีทธิในความเป็นส่วนตัว (Bell & Binnie, 2000) อันเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศในรูปแบบที่ต่างไปจากที่รัฐยอมรับหมายถึงการไม่ได้รับการคุ้มครองและสิทธิเหมือนผู้ที่ปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพราะกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ชายหญิงและครอบครัวจำกัดรูปแบบเฉพาะของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมที่รัฐรับรองในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ว่าด้วยครอบครัว ได้ชี้ชัดว่าเป็น “กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ชายหญิง” (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550) เท่านั้น จึงต้องผลักดันให้ประเด็นเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีเข้าไปอยู่ในกฎหมายมาตรการทางสังคมและการเมืองในทุกๆ มิติ หรืออีกนัยหนึ่งคือผลักดันให้เกิดกฎหมาย รวมถึงมาตรการทางสังคมและการเมืองที่ปกป้องคุ้มครองคนจากการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกัน และถูกทำร้ายอันเนื่องมาจากอคติทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

2.4 การจัดการความหลากหลายในองค์กร

ในปัจจุบันการจัดการความหลากหลายของแรงงานในองค์กรเป็นกลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งที่จะนำมาและรักษาไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร

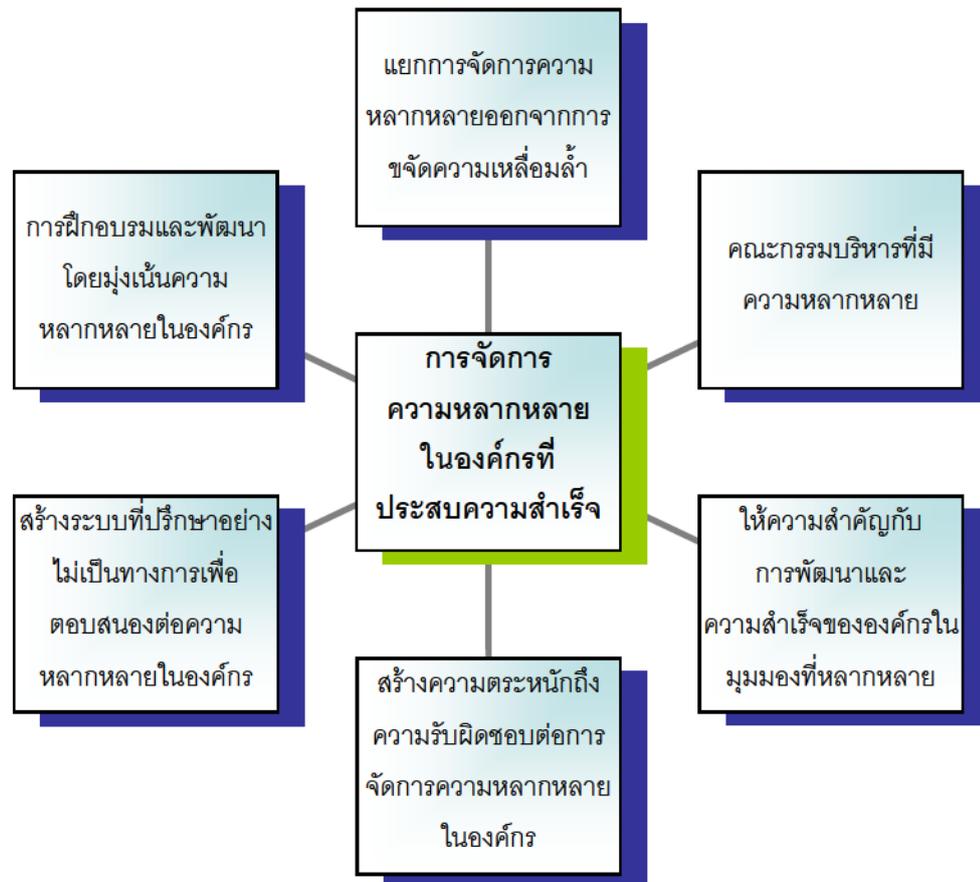
มีอาจจะเลยได้ (Barbosa & Cabral-Cardoso, 2007) การจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งใน ส่วนของการสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพ ของความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย (Ivancevich & Gilbert, 2000) และเป็น โอกาสที่จะหาทางขจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด (Cornelius, Gooch & Todd, 2000) ซึ่งรากฐานของสภาพแวดล้อมที่หลากหลายได้แก่

- 1) กลุ่มผิวสี
- 2) ชนกลุ่มน้อย
- 3) เพศหญิง
- 4) กลุ่มผู้สูงอายุ
- 5) กลุ่มคนพิการ
- 6) ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ทั้งนี้ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องความหลากหลายนั้น คุณภาพซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความ เหมือนกันถูกแทนที่โดยคุณภาพซึ่งมีที่มาจากความแตกต่างหลากหลายในองค์กร (Liff & Wajcman, 1996) อย่างไรก็ตามในการจัดการกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีความหลากหลายก็ ประสบกับอุปสรรคนานัปการอันเป็นผลมาจาก (วิเชียร วิทยอุดม, 2549)

- 1) คุณลักษณะเฉพาะและความมีอคติ ทำให้เกิดความลำเอียง
- 2) มุ่งเฉพาะกลุ่มหรือพวกพ้องเดียวกัน ทำให้เกิดความลำเอียงสุดขั้ว
- 3) การแบ่งแยก เป็นการลงมือกระทำในลักษณะขัดแย้งกับกลุ่มนั้นๆ

จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับ สนับสนุน และเห็นคุณค่าของความหลากหลายในองค์กร (Cox, 1991; Cox & Blake, 1991; Carr-Ruffino, 1996; Miller, 1998) โดย Mathis & Jackson (2002) ได้เสนอแนะวิธีการในการ จัดการกับความหลากหลายให้ประสบความสำเร็จ โดยได้นำเสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการจัดการความหลากหลายในองค์กร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความหลากหลายในองค์กร
แหล่งที่มา: Mathis & Jackson, 2002.

ซึ่งจากการศึกษาบริษัทในสหรัฐอเมริกาพบว่า 3 ใน 4 ของบริษัทขนาดใหญ่ คือ ประมาณ 500 บริษัทได้มีการจัดทำโปรแกรมสำหรับไว้รับมือกับความหลากหลายของแรงงาน ขณะที่บริษัทที่มีขนาดเล็กกว่าก็มีโปรแกรมไว้สำหรับรับมือกับความหลากหลายของแรงงานด้วยเช่นกัน แต่จะมีเพียงประมาณ 1 ใน 3 ของบริษัทขนาดเล็กเท่านั้นที่มีโปรแกรดังกล่าว ซึ่งรูปแบบหนึ่งของโปรแกรมที่ถูกพัฒนามาเพื่อจัดการกับความหลากหลายของแรงงานที่ได้รับ ความนิยมมากคือ การฝึกอบรมต่างๆ เกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงานทั้งในแง่มุมมองของ กฎหมาย วัฒนธรรม และการตอบสนองทางอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งถึงแม้ว่าการฝึกอบรม ต่างๆ เกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงานๆ ได้ถูกออกแบบให้สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แต่ในหลายกรณีก็พิสูจน์ให้เห็นว่ามันไม่สามารถที่จะจัดการกับปัญหาได้ ดีเท่าที่ควร ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ร่วมกันทบทวนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะถึง

ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงาน โดยได้ข้อสรุปว่า “ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมหรือการนำไปใช้งานก็ยังมีข้อสงสัยว่าจะสามารถจัดการกับความหลากหลายของแรงงานได้ผลหรือไม่ อย่างไร” (Mathis & Jackson, 2002)

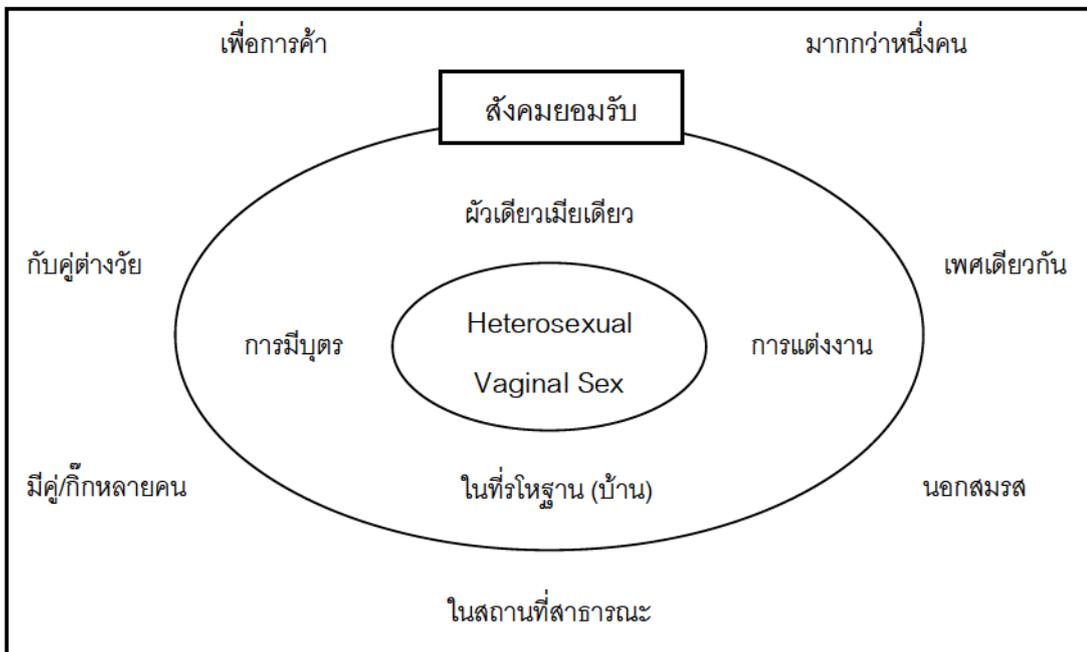
Stone (2002) กล่าวว่า องค์กรจะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการที่มีความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของพนักงานดังกล่าวจะสร้างโอกาสให้กับองค์กรในเรื่องของ 1) การพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน 2) การปรับเปลี่ยนวิธีการและสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น และ 4) ความสามารถเข้าถึงกลุ่มผลิตภัณฑ์ บริการ และตลาดใหม่ๆ ทั้งนี้การที่ผู้คนในสังคมจะต้องดำรงอยู่ร่วมกันให้ได้ในท่ามกลางความขัดแย้งแตกต่างเป็นวิถีปกติของสังคม ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วการเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างเช่นนี้จะนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างหลากหลายไม่เฉพาะในเรื่องของเพศวิถีนอกกระแสหลัก แต่รวมถึงความแตกต่างหลากหลายในมิติอื่นๆ ที่ปรากฏอยู่ในสังคมด้วย (วารสารณ แซ่มสนิท, 2551ก)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

แนวคิดเรื่องเพศเป็นเรื่องที่มีการถกเถียงกันมานานแล้ว โดยขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ศึกษาว่าต้องการจะอธิบายในแง่มุมใด ตลอดเวลาที่ผ่านมามีวิทยาศาสตร์การแพทย์จัดเป็นวิชาที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการอธิบายและกำหนดกฎเกณฑ์ในเรื่องเพศ ภายใต้อิทธิพลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์มนุษย์แบ่งเป็น 2 เพศ โดยพิจารณาจากอวัยวะเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด รวมถึงลักษณะทางพันธุกรรมตามธรรมชาติ มนุษย์คนใดมีลักษณะผิดแผกแตกต่างไปจากลักษณะเพศสรีระ หรือลักษณะทางพันธุกรรมดังกล่าว หรือมีความพึงพอใจทางเพศที่ไม่เป็นไปตามนี้ถือเป็นผู้ที่มีความผิดปกติ และสมควรต้องได้รับการรักษาทางด้านร่างกายหรือจิตใจไม่ทางใดก็ทางหนึ่งหรือทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน ซึ่งคำอธิบายเรื่องเพศจากมุมมองทางการแพทย์เช่นนี้กลายเป็นแนวคิดที่สร้างการตีตราและลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของคนในสังคมจำนวนหนึ่งที่มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องเพศไม่สอดคล้องกับแนวคิดและคำอธิบายทางการแพทย์ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

Rubin (1993) นักจิตสตรีนิยมได้วิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องเพศที่ชอบธรรมชาติ (Legitimate Sex) ซึ่งสังคมได้ให้คุณค่าว่าเพศสัมพันธ์อย่างไรเป็นสิ่งที่ดี เป็นปกติ และเป็นธรรมชาติ และ

แบบใดเป็นสิ่งไม่ดี ผิดปกติ และไม่เป็นธรรมชาติ ซึ่งแสดงดังภาพที่ 2.2 และตารางที่ 2.2 โดยสรุปคือ เรื่องเพศที่สังคมยอมรับได้คือ ผัวเดียวเมียเดียว เช็กส์ในการแต่งงานและเพื่อการเจริญพันธุ์ เช็กส์ในส่วนตัวลับตาคน ส่วนเรื่องเพศที่สังคมประณามคือ เช็กส์กับคนมากกว่าหนึ่งคน เช็กส์กับเพศเดียวกัน เช็กส์นอกการแต่งงาน (กฤตยา อาชวนิจกุล และพรศร่า แซ่ก้วย, 2551ก) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเช็กส์กับเพศเดียวกันอันหมายถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นถูกจัดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ดี ผิดปกติ และไม่เป็นธรรมชาติ



ภาพที่ 2.2 เรื่องเพศที่ชอบธรรม

แหล่งที่มา: กฤตยา อาชวนิจกุล และพรศร่า แซ่ก้วย, 2551ก ปรับจาก Rubin, 1993.

ตารางที่ 2.2 ระบบคุณค่าเรื่องเพศ

ดี, ปกติ, เป็นธรรมชาติ	ไม่ดี, ผิดปกติ, ไม่เป็นธรรมชาติ
1. ความสัมพันธ์ต่างเพศ	1. ความสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน
2. เพศสัมพันธ์ในการแต่งงาน	2. เพศสัมพันธ์นอกการแต่งงาน
3. ผัวเดียวเมียเดียว	3. เพศสัมพันธ์กับคนมากกว่าหนึ่งคน (สำส่อน)
4. เพศสัมพันธ์เพื่อการสืบสายพันธุ์	4. เพศสัมพันธ์ที่ไม่มีการสืบสายพันธุ์
5. ไม่เป็นไปเพื่อการค้าการแลกเปลี่ยนใดๆ	5. เพศสัมพันธ์เพื่อการค้า
6. เป็นคู่	6. เพศสัมพันธ์กับตนเองหรือกับคนหลายคน เป็นกลุ่ม
7. เพศสัมพันธ์ที่มีการสร้างความสัมพันธ์มาก่อน	7. เพศสัมพันธ์แบบฉาบฉวย
8. ความสัมพันธ์ในกลุ่มวัยเดียวกัน	8. เพศสัมพันธ์ต่างวัยกันมากๆ
9. เพศสัมพันธ์ในที่สาธารณะ	9. เพศสัมพันธ์ในที่สาธารณะ
10. ไม่ใช่เครื่องกระตุ้นเร้าทางเพศ	10. ใช้เครื่องกระตุ้นเร้าทางเพศ
11. เพศสัมพันธ์ที่ไม่ใช้เครื่องมือเข้าช่วย ใช้แค่ร่างกายเท่านั้น	11. เพศสัมพันธ์ที่ใช้เครื่องมือเข้าช่วย
12. เพศสัมพันธ์แบบสอดใส่	12. เพศสัมพันธ์แบบไม่ใช้การสอดใส่

แหล่งที่มา: กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย, 2551ก ปรับจาก Rubin, 1993.

สำหรับความเข้าใจเรื่องความพึงพอใจทางเพศ (Sexual Orientation) นั้นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่เดิมเมื่อพูดถึงเพศจะหมายถึงเพียงเพศวิถีชายกับเพศหญิงตามสรีระ (Sex) เท่านั้น โดยแนวความคิดดังกล่าวได้ถูกส่งผ่านมากับระบอบการปกครอง หรือทางวัฒนธรรมตะวันตกที่จะมองเพียงว่าในบริบททางสังคมมีเพียงเพศวิถีชายกับเพศวิถีหญิงเท่านั้น จนลึ้มไปว่าในโลกของความเป็นจริงนั้นยังคงมีอะไรอื่นๆ อีกมากมายที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กรอบดังกล่าว วิธีมองเรื่องเพศในกรอบที่ยึดติดอยู่กับการแบ่งเพศของคนตามสรีระ และให้คุณค่ากับรูปแบบเพศสัมพันธ์ระหว่างชายหญิงภายใต้การแต่งงาน โดยมีเป้าหมายเน้นไปที่การเจริญพันธุ์เป็นหลักนั้น ทำให้คำที่มีอยู่แต่เดิมไม่เพียงพอในการสื่อสารความคิดเรื่องเพศที่แตกต่างอย่าง

ปราศจากอคติทางเพศได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงมีคนมากมายที่มีวิถีคิดในเรื่องเพศหรือวิถีชีวิตทางเพศอยู่นอกกรอบเรื่องเพศที่สังคมให้คุณค่า แต่สังคมกลับไม่ตระหนักถึงความมีตัวตน หรือสิทธิใดๆ ในความเป็นตัวเขา (สุไลพร ชลวิไล, 2550) ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทางสังคมในเชิงพฤติกรรมทางเพศทำให้เกิดแนวความคิดในเรื่องเพศและเพศสภาพใหม่ในตอนปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 โดยจำแนกเพศสภาพ (Gender) ว่าประกอบด้วย ผู้ชาย ผู้หญิง ชายรักชาย และหญิงรักหญิง (Trumbach, 1996)

ปัจจุบันนักวิชาการยอมรับกันทั่วไปว่า เพศภาวะเป็นสิ่งประกอบสร้างทางสังคม (Social Construction) ดังนั้นภาวะของความเป็นหญิง ความเป็นชาย และความเป็นเพศที่สาม เพศที่สี่ หรือจะเรียกว่าเป็นภาวะที่เป็นกะเทย เป็นแต้ว เป็นตุ๊ด เป็นแต๊บ เป็นทอม เป็นดี้ เหล่านี้ ต่างก็เป็น “เพศภาวะ” แบบหนึ่งทั้งสิ้น ความรู้เรื่องเพศวิถีในปัจจุบันยืนยันกับเราว่า เพศภาวะไม่มีลักษณะตายตัว หมายถึงว่าสามารถเลื่อนไหลได้ หรือจริงๆ แล้วเลื่อนไหลได้ ที่เรียกว่า “ความลื่นไหลทางเพศ (Sexual Fluidity)” ตัวอย่างเชิงรูปธรรมที่ชัดเจนคือ การแปลงเพศ แต่ความลื่นไหลทางเพศยังหมายถึงวิถีความสัมพันธ์ทางเพศที่แปรเปลี่ยนไป เช่น วันนี้อยู่คนเดียวเป็นผู้หญิงรักกับผู้ชาย แล้วอีกวันไปมีแฟนเป็นผู้หญิง เป็นต้น (กฤตยา อาชวนิจกุล และพิศรา แซ่ก้วย, 2551ข)

ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอาจเป็นคำใหม่สำหรับคนทุกๆ ไปที่ไม่ค่อยได้เข้ามาสัมผัสกับคนกลุ่มนี้ ซึ่งในภาพกว้างหมายถึงทุกคนไม่ว่าจะมีเพศวิถี (Sexuality) ใดๆ ซึ่งอาจจะจริง หญิงแท้ สาวประเภทสอง เกย์ โบ โบท ทอม ดี เลสเบียน หรืออื่นๆ อีกมากมาย ทั้งนี้เพราะเพศวิถีเป็นทางเลือกที่พวกเขาสามารถจะเลือกเดินหรือใช้ชีวิตตามแบบฉบับของเขาเอง โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนหรือคล้ายคลึงกันในการดำเนินชีวิตทางเพศ และไม่จำเป็นต้องจัดไว้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพราะอาจเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใครก็ได้ (ธเนศวร กาญจนานนท์, 2549) อีกทั้งตัวตนและวิถีชีวิตทางเพศนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ เวลา และระบบความคิด ความเชื่อทางสังคม และวัฒนธรรมได้ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

สำหรับความหมายนั้น องค์การอนามัยโลก หรือ WHO (1978) ได้ให้ความหมายของการรักเพศเดียวกันว่าหมายถึง การมีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับตนเพียงอย่างเดียวหรือเป็นส่วนใหญ่ โดยที่อาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์ทางกายต่อกันก็ได้ และการจะวินิจฉัยว่าบุคคลใดเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าเป็นความผิดปกติทางจิตหรือไม่

Abbott (1992) ได้อธิบายว่า โดยทั่วไปบุคคลหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยบทบาททางเพศ (Sex Role) อันเป็นสิ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อิงอยู่กับมิติทางด้านชีววิทยา หรือลักษณะทางกายภาพที่บ่งบอกเพศของบุคคลว่าเป็นผู้ชาย ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีความเป็นชาย หรือเป็นผู้หญิง ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีความเป็นหญิง อันเป็นเพียงการอธิบายจากบทบาททางเพศที่ปรากฏออกมาให้เห็นจากภายนอกเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลทั่วไปยังมีบทบาทแห่งเพศ (Gender Role) ซึ่งสังคมคาดหวังต่อความเป็นชายหรือความเป็นหญิงของบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปสังคมมีแนวโน้มที่จะขัดเกลาบุคคลให้เป็นไปตามลักษณะเพศทางกายภาพ ซึ่งการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคมจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล เพื่อให้มีอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) อันเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายของตนเอง ซึ่งโดยทั่วไปมักจะสอดคล้องกับเพศที่เป็นลักษณะทางชีววิทยา แต่ในความเป็นจริงบุคคลอาจจะคิดหรือรู้สึกแตกต่างไปจากเพศที่เป็นอยู่ นั่นหมายความว่าบุคคลอาจมีอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ที่ตรงกันข้ามกับเพศที่เป็นจริงก็ได้ อันเป็นเครื่องบ่งบอกถึงพฤติกรรมและความพึงพอใจทางเพศ (Sexual Orientation) ของแต่ละบุคคล หรือรสนิยมทางเพศ (Sex Preference) ของแต่ละบุคคล

คำว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Homosexual) เป็นคำที่มาจากภาษากรีกคำว่า "Mono" ซึ่งเป็นคำที่ใช้เติมข้างหน้าในภาษากรีก โดยมีความหมายว่า "เหมือนกัน" สมัยกรีก พฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นเรื่องปกติ เป็นเรื่องธรรมดา และยังเป็นการแสดงออกถึงความรักอันสูงส่งกว่าธรรมดาอีกด้วย คนชั้นปัญญาชนหรือชนชั้นสูงในสังคมเท่านั้นที่มีสิทธิกระทำได้ (อุตมศิลป์ ศรีแสงนาม, 2525) คำว่า "Homosexuality" ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1869 ในการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปกฎหมายเยอรมันที่ห้ามการมีเพศสัมพันธ์ของคนรักเพศเดียวกัน (Sue & Kitzinger, 1995) ต่อมาจึงถูกนำมาใช้ในความหมายที่คนๆ หนึ่งรักและมีความสัมพันธ์ทางเพศกับบุคคลเพศเดียวกัน ซึ่งเป็นได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง สำหรับเพศชายที่มีความพึงพอใจรักใคร่และมีเพศสัมพันธ์กับเพศชายด้วยกันในปัจจุบันเราจะเรียกว่า เกย์ (Gay) ขณะที่เพศหญิงที่มีความพึงพอใจรักใคร่และมีเพศสัมพันธ์กับเพศหญิงด้วยกันปัจจุบันเราจะเรียกว่า เลสเบียน (Lesbian) (ประภาพรรณ วงศาโรจน์, 2532)

Kinsey (1953) ได้แบ่งพฤติกรรมทางเพศของบุคคลโดยอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยาและประสบการณ์ทางเพศที่ได้รับจากการเปิดเผยของบุคคล โดยสร้างเป็นมาตราวัดพฤติกรรมหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคล (A Seven-Step Continuum or Seven-Point Scale) 7 ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ 0 ถึง 6 ดังภาพที่ 2.3

0	1	2	3	4	5	6
Hetero- sexual	Prediomi- nantly Hetero- sexual or reaction Homo- sexual	Prediomi- nantly Hetero- sexual often Homo- sexual	Equality	Prediomi- nantly Homo- sexual	Almost entirely Homo- sexual	Homo- sexual

ภาพที่ 2.3 มาตรฐานพฤติกรรมหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคล

แหล่งที่มา: บงกชมาศ เอกเยี่ยม, 2532.

0 หมายถึง พวกรักต่างเพศ เป็นบุคคลที่ไม่อาจมีความสัมพันธ์ทางเพศแบบรักร่วมเพศได้เลย ไม่มีความรู้สึกหรือการตอบสนองทางเพศกับเพศเดียวกัน เป็นผู้รักต่างเพศ 100%

1 หมายถึง พวกรักต่างเพศ แต่เคยมีประสบการณ์รักร่วมเพศ เป็นบุคคลที่เคยมีความสัมพันธ์ทางใจหรือความสัมพันธ์ทางเพศกับเพศเดียวกันบ้างแต่น้อยมาก สาเหตุเพราะความอยากรู้อยากเห็นหรือถูกบังคับจากผู้อื่น แต่ยังคงมีความพึงพอใจและมีความสุขทางเพศจากต่างเพศมากกว่า

2 หมายถึง พวกรักต่างเพศ และมีประสบการณ์รักร่วมเพศหลายครั้งมักเป็นช่วงวัยรุ่นหรือวัยสูงอายุก็ได้ โดยมีการตอบสนองต่อพฤติกรรมรักร่วมเพศพอสมควร และยอมรับการปลุกเร้าทางเพศกับเพศเดียวกัน แต่ไม่มีการเปิดเผยการมีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน อย่างไรก็ตามจิตใจยังมีความพึงพอใจต่อรักต่างเพศ

3 หมายถึง พวกรักต่างเพศและรักร่วมเพศเท่าๆ กัน เป็นผู้ที่ประสบการณ์ทางเพศและตอบสนองทางจิตใจต่อบุคคลเพศเดียวกันและต่างเพศอย่างเปิดเผย ในที่สุดจะเป็นผู้ที่ยอมรับความสัมพันธ์ทางเพศทั้งสองรูปแบบว่ามีความสุขเท่าๆ กัน พฤติกรรมเช่นนี้มักเกิดขึ้นกับชายโสดมากกว่าชายที่แต่งงานแล้วซึ่งสามารถหาทางออกกับภรรยาได้ โดยเป็นผู้ที่ให้ความสนใจต่อผู้ชายเท่ากับผู้หญิง

4 หมายถึง พวกรักร่วมเพศและเคยมีประสบการณ์รักร่วมเพศ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรักร่วมเพศที่เปิดเผยและตอบสนองทางจิตใจต่อพฤติกรรมรักร่วมเพศ แต่ก็เป็นผู้ที่มีเพศสัมพันธ์กับต่างเพศได้เป็นครั้งคราว

5 หมายถึง พวกรักร่วมเพศและเคยมีประสบการณ์รักร่วมเพศเดียวกันหลายครั้ง ซึ่งเป็นผู้ที่มีกิจกรรมทางเพศและการตอบสนองทางเพศเกือบทั้งหมดเป็นแบบรักร่วมเพศ ส่วนประสบการณ์กับต่างเพศนั้นน้อยมาก

6 หมายถึง พวกรักร่วมเพศ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรักร่วมเพศหรือมีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันเท่านั้น หรือเป็นผู้รักร่วมเพศ 100%

นอกจากนี้ Hyde (1970) ได้แบ่งพฤติกรรมรักร่วมเพศเดียวกันออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) กลุ่มรักร่วมเพศเดียวกันที่เกิดจากการขาดโอกาสในการพัฒนาทางเพศอย่างเหมาะสมหรือเป็นไปตามสถานการณ์ (Deprivation Homosexuality หรือ Situational Homosexuality) หมายถึง บุคคลที่ไม่สามารถหาทางระบายความต้องการทางเพศด้วยการมีเพศสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามได้ จึงแสดงพฤติกรรมรักร่วมเพศขึ้นมาแทนที่

2) กลุ่มรักร่วมเพศเดียวกันแอบแฝง (Latent Homosexuality) ตามแนวคิดของ Sigmund Freud เชื่อว่าคนมีแนวโน้มที่จะรักร่วมเพศเดียวกันแต่เก็บกดความรู้สึกไว้ทำให้มีความวิตกกังวลอยู่มาก บางคนจะใช้กลไกป้องกันตัวเองทำตรงข้ามกับความรู้สึกที่ชอบเร้นอยู่ ทำตัวเป็นชายชาติตรีมากเกินไป และปฏิเสธการเป็นคนรักร่วมเพศเดียวกัน นอกจากนี้รักร่วมเพศเดียวกันแอบแฝงยังหมายถึง การตอบสนองทางจิตใจ โดยที่บุคคลสามารถถูกกระตุ้นทางจิตใจได้ด้วยบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันกับตน แต่ไม่เคยมีความสัมพันธ์ทางเพศ

3) กลุ่มรักร่วมเพศเดียวกันอย่างแท้จริง ซึ่งมีทั้งชนิดปกปิดและชนิดเปิดเผย (Covert and Overt Homosexual)

(1) ชนิดปกปิด (Covert Homosexual) ได้แก่ บุคคลที่ใช้ชีวิตส่วนใหญ่เหมือนรักร่วมเพศ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางด้านการงานหรือการมีความสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลรักร่วมเพศเดียวกันด้วยกันหรือเพื่อนใกล้ชิดเท่านั้นที่ทราบว่าบุคคลรักร่วมเพศเดียวกัน

(2) ชนิดเปิดเผย (Overt Homosexual) เป็นบุคคลที่ไม่ได้ปกปิดการเป็นคนรักร่วมเพศเดียวกันของตน และอาจชอบแสดงลักษณะของตนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

Masters & Johnson (1979) ได้ทำการศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและผู้รักร่วมเพศได้ข้อสรุปคือ ไม่มีรูปแบบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและผู้รักร่วมเพศ โดยเรารับรู้ความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของบุคคลได้ก็

เฉพาะแต่พฤติกรรมที่เปิดเผยหรือต่อเมื่อเขาเปิดเผยตัวเท่านั้น การรักเพศเดียวกันเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่บุคคลสามารถเข้าหรือออกจากความสัมพันธ์ได้ทุกเมื่อตลอดชีวิต โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นเพศเดียวกันขณะที่ผู้รักต่างเพศจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นเพศตรงข้าม จากข้อสรุปดังกล่าวจึงนับเป็นเรื่องยากที่จะรับรู้ว่ามีใครคือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะนอกจากเรื่องความพึงพอใจทางเพศที่แตกต่างจากผู้รักต่างเพศแล้วก็ไม่มีลักษณะอื่นใดที่จะระบุได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลย ดังนั้นคุณลักษณะหรือแบบแผนของกลุ่มรักเพศเดียวกันจึงไม่สามารถระบุเป็นบรรทัดฐานที่ชัดเจนได้

งานของ Morris (1994) นับเป็นงานบุกเบิกชิ้นสำคัญซึ่งนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับเพศสภาพในสังคมไทยในลักษณะที่หลากหลายและซับซ้อนกว่าทวินิยม โดยพยายามครอบคลุมความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างชายกับหญิง รวมทั้งความสัมพันธ์ของเพศที่สาม รวมทั้งเกย์ เลสเบียน และกะเทย (ยศ สันตสมบัติ, 2549) และแม้ว่าสังคมไทยจะมีหลักฐานตำนานโบราณที่กล่าวถึง “คนสองเพศ” ว่ามีสถานะเท่าเทียมกับชายและหญิง กระนั้นสังคมก็ยังเห็นว่า “กะเทย” หรือ “ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” เป็นสิ่งที่ผิดธรรมชาติ และขัดกับขนบธรรมเนียมที่ดั้งเดิมของสังคม ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกกีดกันจากสังคม (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) อีกทั้งคนส่วนใหญ่ยังมีอคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพราะถือเป็นกลุ่มที่มีเชื้อ “หญิง” และ “ชาย” จึงไม่ได้รับการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าที่ควร (เทอดศักดิ์ ร่มจำปา, 2545) สอดคล้องกับ Sinnott (2000) ที่กล่าวว่า สังคมไทยมีฐานคติที่คับแคบต่อพฤติกรรมความรักเพศเดียวกัน ทำให้สังคมไทยไม่สามารถยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มากนัก อันจะเห็นได้จากการที่กฎหมายยังไม่ให้การรับรองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการจดทะเบียนการอยู่ร่วมกัน การได้รับสวัสดิการที่จำเป็นจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สิทธิการเป็นผู้อุปการะบุตรโดยสายเลือด สิทธิในการรับมรดกจากคู่รักในฐานะทายาทโดยธรรม สิทธิได้รับความคุ้มครองในทางแพ่งในชีวิตความเป็นส่วนตัวและทรัพย์สินจากการละเมิดของบุคคลภายนอก รวมถึงการคุ้มครองในชีวิตและร่างกายตามกฎหมายอาญา (ยุทธนา สุวรรณประดิษฐ์, 2543)

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีกลุ่มองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น แต่ก็ยังคงยึดติดกับแนวความคิดเดิมทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมองพฤติกรรมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศว่ามีความเสี่ยงในด้านสุขภาพทางเพศและอนามัยทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดประเภทรูปแบบการมีเพศสัมพันธ์ว่าปกติกับไม่ปกติ (ธเนศวร

กาญจนาภรณ์, 2549) ถึงแม้ในทางวิชาการทางการแพทย์สากลจะได้ถอนหัวข้อ “การรักเพศเดียวกัน” (Homosexuals) ออกจากบัญชีรายชื่อโรคและอาการเจ็บป่วยมาเป็นเวลากว่า 30 ปีแล้วก็ตาม (สุไลพร ชลวิไล, 2550) ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดความแตกต่างและมีอำนาจในการต่อรองน้อย ขาดการเข้าถึงทรัพยากรและพื้นที่ทางสังคม ยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ถูกกดขี่ข่มเหง และถูกประณามอยู่ตลอดเวลา (เดลินิวส์, 2550) ทำให้ต้องมูมานะและอดทนในการทำงานอย่างมากเพื่อความความสำเร็จและสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้น (สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) ทั้งยังต้องเผชิญกับความโดดเดี่ยวและความกดดันอย่างมากจากอคติและการเลือกปฏิบัติจากสังคม ทั้งในระดับครอบครัว ระดับสังคม และระดับรัฐ ทำให้กลายเป็นผู้มีความผิดปกติทางด้านจิตใจและเป็นปัญหาสังคม ส่งผลให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามแสดงตัวตนและออกมาเคลื่อนไหวในพื้นที่สาธารณะมากขึ้น (สุรัชย์ หวันแก้ว, 2550) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคม อันจะเห็นได้จากการที่ในปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้จัดตั้งองค์กรเพื่อเป็นกระบอกเสียงในการเรียกร้องให้สังคมยอมรับพวกเขาทั้งในด้านกฎหมายและในทางสังคมอย่างเป็นทางการ (สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549)

2.6 การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งพิจารณาปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร เพื่อสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ถึงแม้ในระยะหลังจะมีเวทีเสวนาเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหลายครั้ง แต่หลายประเด็นแทบไม่ถูกนำมากล่าวถึง ไม่ว่าจะเป็นประเด็นเรื่องตัวตนทัศนคติ การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมไปถึงสิทธิและการถูกเลือกปฏิบัติของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2550) Goffman (1963) กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติเป็นผลมาจากการตีตรา โดยการลดโอกาสในชีวิตของผู้ที่ถูกตีตราผ่านการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ซึ่งทำให้คนที่ถูกตีตรามองว่าตัวเองไม่ใช่มนุษย์คนหนึ่ง และบ่อยครั้งที่การเลือกปฏิบัติมีความหมายรวมถึงการจำกัดพื้นที่สาธารณะและปฏิกริยาลงโทษจากสังคม (Busza, 1999)

ในสหรัฐอเมริกา งานวิจัยชี้ว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สามารถพบได้ทั่วไปในหลายหน่วยงาน ทั้งการไม่รับเข้าทำงาน (Rothschild, 2000) เรื่องของ ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ การคุกคามและสร้างความรำคาญที่ไม่สิ้นสุด รวมถึงการขาด สิทธิพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน (Croteau, 1996; Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001; Morrow, 2001; Irwin, 2002) สำหรับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศในสถานที่ทำงานนั้น Croteau (1996) กล่าวว่า มีทั้งทางตรงและทางอ้อม การเลือกปฏิบัติ ทางตรงคือ การที่หน่วยงานต่างๆ จำกัดค่าตอบแทนจากการทำงานของผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ การไม่ขึ้นเงินเดือน ไม่เลื่อนตำแหน่ง และการไม่ให้งานที่ต้องรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้น หรือการที่นายจ้างตัดสินใจไม่จ้างพนักงานให้ทำงานกับหน่วยงานต่อไปอัน เนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดได้แก่ การที่หญิงซึ่ง รักเพศเดียวกันได้รับค่าตอบแทนรวมต่ำกว่าผู้หญิงทั่วไปมากขึ้นทุกที (Cohn, 1992; Frum, 1992; Van Soest, 1996; Yared, 1997; Melymuka, 2001; Quittner, 2003) ขณะที่การเลือก ปฏิบัติทางอ้อมคือ การไม่ได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ หรือความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง อันเป็นผลมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Croteau, 1996)

อันเนื่องมาจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ดังกล่าวแล้วข้างต้น ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกลัวว่าการเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศจะถูกเปิดเผย ส่งผลให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่เลือกที่จะ แสดงบทบาทของชายและหญิงปกติในสถานที่ทำงาน โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวว่า พวกเขาเชื่อว่าการเลือกปฏิบัติจะเกิดขึ้นเมื่อการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ของพวกเขาถูกค้นพบโดยฝ่ายบริหารขององค์กร ซึ่งงานวิจัยชี้ว่าความกลัวว่าจะถูกเลือกปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องปิดบังการเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศเอาไว้ไม่ให้คนในที่ทำงานรับทราบ (Croteau, 1996) ซึ่งเหตุผลนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยมักจะถูกนำไปใช้ในการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Economist, 1997) อันจะทำให้ความกลัวที่ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศมีต่อการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานลดน้อยลง จนอาจส่งผลต่อการไม่ ต้องปิดบังการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนในสถานที่ทำงานต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในฐานะเป็นชนกลุ่มน้อยในสังคมชี้ว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศวัยทำงานไม่ได้มีสถานะดีกว่ากลุ่มผู้รักต่างเพศโดยทั่วไป และในบางกรณียังเสียเปรียบกลุ่มผู้รักต่างเพศด้วย (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000; Anastas, 2001; Cahill & Jones, 2002) โดยชายซึ่งรักเพศเดียวกันจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยกว่าชายปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000) เช่นเดียวกับหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันก็ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานรวมน้อยกว่าหญิงปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001)

การรณรงค์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (The Human Rights Campaign: HRC) ในสหรัฐอเมริกาสนับสนุนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้พยายามกระตุ้นให้มีการวิจัย และรณรงค์ให้ต่อต้านนโยบายการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยเอกสารซึ่งตีพิมพ์โดย HRC เกี่ยวกับดัชนีความเท่าเทียมและสภาพในที่ทำงานที่องค์กรมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสหรัฐอเมริกา (The Corporate Equality Index and the State of the Workplace for Lesbian, Gay and Transgender Americans) ทำให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น (Human Rights Campaign, 2002) โดยดัชนีดังกล่าวนำเสนอมาตรวัดสำหรับ 500 บริษัทใน Fortune (Fortune 500 Companies) เพื่อวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งดัชนีประกอบด้วย 7 เกณฑ์เพื่อใช้วัดพฤติกรรมขององค์กรต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยบริษัทจะถูกให้คะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 100 ในเรื่องต่อไปนี้ คือ (Human Rights Campaign, 2003a)

- 1) บริษัทมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลซึ่งมีพฤติกรรมทางเพศที่หลากหลายไว้ในคู่มือพนักงานหรือไม่
- 2) บริษัทมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางเพศและการแสดงออกทางเพศที่หลากหลายไว้ในคู่มือพนักงานหรือไม่
- 3) บริษัทมีการเสนอประกันสุขภาพซึ่งครอบคลุมคู่แต่งงานเพศเดียวกันหรือไม่
- 4) บริษัทให้การยอมรับและสนับสนุนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน โดยจัดสถานที่และทรัพยากรที่จำเป็นให้ หรือมีการจัดตั้งสภาองค์กรซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วยหรือไม่

5) บริษัทเสนอการฝึกอบรมที่หลากหลายรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ความแตกต่างทางเพศ และการแสดงออกทางเพศที่หลากหลายในสถานที่ทำงานหรือไม่

6) บริษัทต่อสู้ให้มีมาตรการและการทำการตลาดที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม และ/หรือสนับสนุนองค์กรต่างๆ ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายทางเพศ HIV หรือเอดส์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องหรือไม่

7) บริษัทได้ต่อสู้ในมาตรการต่างๆ ซึ่งจะทำลายสิทธิที่เท่าเทียมกันของผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายทางเพศหรือไม่

การถูกเลือกปฏิบัติและจำกัดโอกาสในการทำงานนั้น ในประเทศไทยผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นสาวประเภทสองจะถูกสังคมรับรู้ว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความสวยงาม การแสดง และงานด้านบันเทิงต่างๆ เช่น ช่างแต่งหน้า นักแสดง คาบาเรต์ ช่างจัดดอกไม้ และดารานักแสดง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสาวประเภทสองอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำงานเป็นพนักงานบริการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากและอาศัยอยู่ตามหัวเมืองต่างๆ ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้คนในสังคมเกิดภาพเหมารวม มายาคติ ที่ว่าสาวประเภทสองส่วนใหญ่ชอบประกอบอาชีพดังกล่าว จนทำให้เกิดการบิดเบือนข้อเท็จจริงที่ว่า สาวประเภทสองถูกกีดกันในการประกอบอาชีพอื่นๆ แม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับสูงก็ตาม (สิทธิพันธ์ บุญญาภิสมภาร, วัฒนภูมิ สามัคคีคารมย์ และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, 2551)

จากการสืบค้นแนวปฏิบัติขององค์กรในประเทศไทยไม่พบว่ามีองค์กรใดกำหนดนโยบายต่อผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลายทางเพศไว้อย่างชัดเจน แม้้องค์กรขนาดใหญ่อย่างเครือซีเมนต์ไทยก็กล่าวถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไว้อย่างกว้างๆ ว่า “SCG ตระหนักถึงสิทธิในความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกันโดยมีแนวปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเนื่องจากความเหมือนหรือความแตกต่าง ไม่ว่าจะทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใด” โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ (เครือซีเมนต์ไทย, 2550)

- 1) พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2) กระบวนการสรรหา การพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
- 3) ในการปฏิบัติหน้าที่ พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง

4) ช่วยกันสอดส่องดูแลในสภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมให้พูดคุยทำความเข้าใจในเบื้องต้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5) ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ขณะที่เมื่อพิจารณาบริษัทข้ามชาติที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทยพบว่า Chevron เป็นบริษัทหนึ่งที่เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมาก โดยเชื่อว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หากสามารถประสานรวมความแตกต่างหลากหลายทั้งทางด้านแนวคิด ประสบการณ์ และทักษะของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในวิถีของ Chevron และล่าสุดการประเมินดัชนีความเท่าเทียมในองค์กร (Corporate Equality Index) โดย Human Rights Campaign ซึ่งเป็นองค์กรทางด้านสิทธิพลเมืองที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา นั้น Chevron ได้รับการประเมินด้วยคะแนนเต็ม ซึ่งหมายความว่า Chevron เป็นองค์กรที่มีนโยบายและการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม โดยถือเป็นองค์กรที่นำทำงานด้วยมากที่สุดของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Chevron, 2009a) นอกจากนี้ Chevron ยังถูกเลือกโดยผู้อ่านนิตยสาร Equal Opportunity ให้เป็น 1 ใน 50 บริษัทในสหรัฐอเมริกาที่ผู้อ่านอยากจะทำงานด้วยมากที่สุด เพราะให้ความเป็นธรรมกับคนกลุ่มต่างๆ อย่างเท่าเทียม (Chevron, 2009b)

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าในต่างประเทศมีงานวิจัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอยู่พอสมควร ขณะที่ในประเทศไทยนั้นยังขาดซึ่งการวิจัยเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงนโยบายขององค์กรต่างๆ ที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่กระจายอยู่ทั่วไปในองค์กรปัจจุบัน ทำให้ในหลายกรณีคนกลุ่มนี้ยังได้รับความไม่เท่าเทียมในการปฏิบัติหรือถูกเลือกปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ถึงแม้จะมีศักยภาพแต่ก็ขาดโอกาสที่จะนำศักยภาพนั้นมาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้นหากสังคมไทยยังคงหวังจะเป็นสังคมประชาธิปไตย ซึ่งให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิและความเท่าเทียมกันของทุกคน จึงจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องควรต้องตระหนักถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยให้ความเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ของพวกเขาเช่นเดียวกับกลุ่มคนอื่นๆ ในสังคม (เจษฎา นกน้อย, 2551) เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้น

2.7 ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

2.7.1 เพศ

งานวิจัยส่วนใหญ่ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะศึกษาปัจจัยทางด้านเพศ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Morin & Garfinkle, 1978; Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek, 1988; Lehne, 1992; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; LaMar & Kite, 1998; Smith & Gordon, 1998; Herek & Capitanio, 1999; Herek, 2000a, 2000b; Hoffmann & Bakken, 2001; Olivero & Murataya, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Landen & Innala, 2002; Lim, 2002; Scaelli, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Lingiardi, Falanga & Augelli, 2005) ทั้งนี้เพราะเพศชายจะมีความรู้สึกอ่อนไหวต่อประเด็นเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Finlay & Walther, 2003) ข้อรายการใน ATLG Scale ที่ว่า “ฉันคิดว่ากลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่ารังเกียจ” “กลุ่มหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันเป็นกลุ่มคนที่น่าขยะแขยง” “ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นพฤติกรรมที่ผิดปกติ” และ “พฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งที่ผิด” ได้รับการตอบรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากเพศชาย นอกจากนี้เพศชายยังไม่เห็นด้วยมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อข้อรายการที่ว่า “กลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพียงแค่รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปเท่านั้น จึงไม่ควรจะถูกกล่าวโทษ” (Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002)

มีความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่เพศชายและเพศหญิงมีต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวคือ เพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าการกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Morin & Garfinkle, 1978; Lehne, 1992; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Lim, 2002) เพศชายมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าเพศหญิง (Herek, 2002a) สำหรับทัศนคติของเพศหญิงที่มีต่อกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถแบ่งได้เป็นสองส่วน ส่วนแรก

จากการศึกษาของ Herek (2000a) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและระดับการกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ส่วนที่สองจากการศึกษาของ LaMar & Kite (1998) ไม่พบว่าเพศหญิงจะมีแนวโน้มที่จะกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่ากลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าการกีดกันกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีมากกว่าการกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

มีหลายกรอบแนวคิดทฤษฎีซึ่งถูกใช้ในการอธิบายเหตุผลที่ว่าเพศชายกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มากกว่าเพศหญิง ทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศของบุคคลเป็นหนึ่งในแนวคิดซึ่งถูกใช้ในการอธิบาย (Herek, 2002a) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับการกระทำหรือความคิดที่ปราศจากเหตุผลในกลุ่มเพศชาย (Plugge-Foust & Strickland, 2001) ขณะที่เพศหญิงซึ่งปกติจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทำให้มีทัศนคติและระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่างจากเพศชาย (Plugge-Foust & Strickland, 2001)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีบุคลิกลักษณะร่วม (The Theory of Shared Characteristics) เป็นอีกทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบาย (Lim, 2002) ทฤษฎีนี้ยืนยันว่ากลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งมีบุคลิกลักษณะร่วมกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงมีความรู้สึกอบอุ่นใจมากกว่าเพศชายเมื่ออยู่ท่ามกลางกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะเดียวกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็จะมีบุคลิกลักษณะคล้ายกับเพศชาย ซึ่งเหตุผลนี้ LaMar & Kite (1998) ได้นำไปใช้ในการอธิบายความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและการมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

2.7.2 อายุ

นักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek & Glunt, 1993; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000b; Hoffmann & Bakken, 2001; Wilson & Huff, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003) ซึ่งงานวิจัยจำนวน

มากได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่อธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้น้อยมาก นักวิจัยส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek, 2000a; Herek, 2002a; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003) ทั้งนี้พัฒนาการทางด้านอายุอาจจะไม่ใช่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรง แต่มีความเป็นไปได้ที่กระบวนการทางด้านสังคมจะมีบทบาทมากที่สุด (Lewis, 2003) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเน้นว่าไม่ใช่ข้อมูลทั้งหมดจะสนับสนุนความสัมพันธ์นี้ ทั้งนี้เพราะมีความเป็นไปได้ที่ผู้มีอายุน้อยกว่าจะเห็นด้วยกับประโยคที่ว่า “กลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่ารังเกียจ” ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกอ่อนปรนและยอมรับมากกว่ากับกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002) นอกจากนี้บางข้อมูลไม่ได้สนับสนุนความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek & Capitanio, 1995; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002)

ตามปกติแล้วกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 18 - 29 ปี จะมีคะแนน ATLG ต่ำกว่า (กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่า) กลุ่มผู้มีอายุ 40 - 49 ปี และ 50 - 59 ปี อย่างไรก็ตามเมื่อมองในภาพรวมความสัมพันธ์ดังกล่าวจะปรากฏระดับนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 30 ปี (Hoffmann & Bakken, 2001) ขณะที่ผู้มีอายุน้อยกว่า 44 ปี จะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่า (Landen & Innala, 2002) จะเห็นได้ว่าถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่การที่จะวัดออกมาให้เห็นอนว่าอายุเท่าใดหรือช่วงอายุเท่าใดก็ยังเป็นเรื่องยาก

2.7.3 การศึกษา

นักวิจัยทางสังคมศาสตร์หลายท่านได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Herek, 2002b; Lewis, 2003) ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างระดับการศึกษากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Herek, 2002b; Lewis, 2003) โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง

เพศน้อยกว่า (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Lewis, 2003) อย่างไรก็ตามระดับการศึกษายังส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ชัดเจนนัก ตัวอย่างเช่น ชั้นปีที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีไม่ได้แสดงให้เห็นถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่มีต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002)

ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามักจะถูกอ้างว่าเป็นสาเหตุของการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มคนแอฟริกันอเมริกัน (Lewis, 2003) โดยมีกลุ่มคนแอฟริกันอเมริกันกว่า 2 ใน 3 ที่สำเร็จการศึกษาในระดับวิทยาลัยต่ำกว่าคนผิวขาว ระดับการศึกษาดูเหมือนว่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับความแตกต่างในบุคคลอื่น ทักษะคติเกี่ยวกับเสรีภาพทางเพศ รวมถึงการเพิ่มขึ้นของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกลุ่มชายหรือหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Lewis, 2003)

คะแนนจากมาตรวัด ATLG Scale ลดลงเมื่อผู้ตอบมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ดังนั้นจากการวัดโดย ATLG Scale ระดับการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 2002b) มีความพยายามที่จะระบุให้ชัดเจนไปว่าความแตกต่างในการศึกษาระดับใดที่เป็นจุดเริ่มต้นของการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยดูเหมือนว่าจะเป็นจุดที่นักวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคคลซึ่งมีการศึกษาระดับวิทยาลัยจะมีทัศนคติในแง่บวก และมีอคติกับกลุ่มคนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่าบุคคลซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญ (Herek & Capitanio, 1995)

บางครั้งระดับการศึกษาเองก็ไม่ได้มีความสำคัญถ้าปราศจากการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับประเด็นการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลงได้ (Hoffmann & Bakken, 2001) อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานไม่ได้สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว (Berkman & Zinberg, 1997) จะเห็นได้ว่ายังมีความขัดแย้งเกี่ยวกับข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งจำเป็นจะต้องทำการวิจัยต่อไป

2.7.4 การเคร่งศาสนา

การเคร่งศาสนาเป็นอีกประเด็นที่มีการศึกษากันมากและเป็นปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek,

1988; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Bergman & Zinberg, 1997; Petersen & Donnerwerth, 1998; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Wilson & Huff, 2001; Dennis, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003) งานวิจัยส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการเคร่งศาสนากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Bergman & Zinberg, 1997; Petersen & Donnerwerth, 1998; Herek, 2000a; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Wilson & Huff, 2001; Dennis, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003)

ในการเปรียบเทียบประเด็นการเคร่งศาสนาที่ส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชาวแอฟริกันอเมริกันและกลุ่มชาวมิวชาพบพบว่า ชาวแอฟริกันอเมริกันจะเคร่งศาสนามากกว่าชาวมิวชา ซึ่งส่งผลให้กลุ่มชาวแอฟริกันอเมริกันกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชาวมิวชา (Lewis, 2003) นอกจากนี้คนซึ่งศรัทธาหรือนับถือศาสนาจะมีอคติทางเพศต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าคนซึ่งไม่นับถือศาสนา (Herek & Glunt, 1993; Herek, 2000a)

ความแตกต่างในการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศระหว่างกลุ่มผู้เคร่งศาสนากับกลุ่มผู้ไม่เคร่งศาสนาปรากฏชัดในมาตรวัด ATLG Scale (Herek, 1988) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยซึ่งใช้ประโยชน์จากมาตรวัดอื่นๆ ซึ่งวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างเช่น มาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Homophobia-Scale: H-Scale) ก็แสดงให้เห็นระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่แตกต่างกันในกลุ่มผู้นับถือศาสนา (Finlay & Walther, 2003) กลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์หัวอนุรักษได้คะแนนจากมาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (H-Scale Score) สูงสุด รองลงมาคือกลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์สายกลางและกลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ขณะที่กลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์หัวเสรีและผู้ซึ่งไม่นับถือศาสนาได้คะแนนจากมาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (H-Scale Score) น้อยที่สุด (Finlay & Walther, 2003)

มีความสัมพันธ์ในทางบวกด้วยเหมือนกันระหว่างการสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันของกลุ่มชายและหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันกับกลุ่มผู้นับถือศาสนาหัวอนุรักษ (Petersen & Donnerwerth, 1998; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002) อย่างไรก็ตามกระบวนการคิดซึ่ง

ปราศจากเหตุผลซึ่งถูกวัดโดย Differential Loneliness Scale (DLS) ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้นในกลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกและโปรเตสแตนต์ นำไปสู่ความสัมพันธ์ทางทฤษฎีในระดับที่สูงขึ้นของการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งถูกวัดโดยมาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (H-Scale) ในกลุ่มผู้นับถือศาสนาหัวอนุรักษ์ (Plugge-Foust & Strickland, 2001)

ความรู้สึกเคร่งศาสนา ความถี่ของการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ความถี่ของการสวดมนต์ และความสำคัญของศาสนาในฐานะส่วนหนึ่งของชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Bergman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Lewis, 2003) กลุ่มผู้ซึ่งมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมทางศาสนาทุกสัปดาห์หรือบ่อยกว่าจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่ากลุ่มผู้ซึ่งมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมทางศาสนาบ่อยกว่า (Herek & Capitanio, 1995; Herek, 2002b) บุคคลผู้ซึ่งกล่าวว่า “ศาสนามีความสำคัญมาก” จะกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าผู้ซึ่งกล่าวว่า “ศาสนาคืออะไรบางอย่างซึ่งไม่มีความสำคัญเลย” (Herek, 2002b)

การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งเชื่อว่าศาสนามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของพวกเขา (Bergman & Zinberg, 1997) และถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการเคร่งศาสนากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างผู้ที่มีความเลื่อมใสในศาสนากับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตามในภูมิภาคของประเทศที่มีประชากรซึ่งเคร่งศาสนาสูงจึงพบผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Dennis, 2002) นอกจากนี้ผู้ซึ่งเชื่อในเรื่องของชาตानจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูง รวมถึงการไม่ยอมรับความคิดที่แตกต่างเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งชายและหญิงมากกว่าผู้ซึ่งไม่เชื่อในเรื่องของชาตान (Pagel, 1995; Wilson & Huff, 2001)

2.7.5 การเชื่อในชีวิตที่มีทางเลือก

ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันของบุคคล ความเชื่อในชีวิตที่มีทางเลือก รวมถึงการอธิบายทางชีววิทยาและจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพยากรณ์การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยผู้ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมและการเลือกที่จะเป็นเช่นนั้นเองจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าผู้ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นผลมาจากอิทธิพล

ทางด้านชีววิทยาและจิตวิทยา (Herek & Capitanio, 1995; Herek, 2000a; King, 2001; Herek, 2002a; Landen & Innala, 2002; Sakalli, 2002)

อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างอยู่บ้างเหมือนกันในความเห็นเกี่ยวกับทางเลือกของการเป็นคนซึ่งรักเพศเดียวกัน กล่าวคือ ทั้งเพศหญิงและชายเชื่อว่าการเป็นหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันเป็นทางเลือกที่มีอิสระมากกว่าการเป็นชายซึ่งรักเพศเดียวกัน (Herek, 2002a) ขณะที่ผู้ซึ่งเชื่อในการอธิบายทางชีววิทยาว่าเป็นสาเหตุของการเป็นคนรักเพศเดียวกันจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อย โดยจะให้การยอมรับ สนับสนุน และปกป้องสิทธิของกลุ่มชายและหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าผู้ซึ่งเชื่อในการอธิบายทางจิตวิทยาว่าเป็นสาเหตุของการเป็นคนรักเพศเดียวกัน (Landen & Innala, 2002) นอกจากนี้ความเชื่อที่ว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถควบคุมพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันของตนได้ก็มีความสัมพันธ์กับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในระดับสูง (Herek & Capitanio, 1995; King, 2001; Sakalli, 2002)

ข้อมูลจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความคิดเกี่ยวกับชีวิตที่มีทางเลือกของผู้ซึ่งรักเพศเดียวกันสอดคล้องกับหลักการทางสังคมศาสตร์ซึ่งกล่าวว่า “บุคคลซึ่งอ่อนเกินไปเป็นเพราะเขาเลือกที่จะอ่อนเอง” (Crandall & Martinez, 1996; Sakalli, 2002) โดยบุคคลซึ่งเชื่อว่าการมีน้ำหนักมากเกินไปเป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้จะมีอคติต่อคนที่อ่อนเกินไปมากกว่า เช่นเดียวกับบุคคลซึ่งเชื่อว่าการรักเพศเดียวกันเป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ก็จะมีอคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าบุคคลที่เชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้ (Herek & Capitanio, 1995; King, 2001; Sakalli, 2002)

2.7.6 การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ว่าจะเป็นคนรู้จัก กลุ่มเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวส่งผลต่อระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek, 1988; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; LaMar & Kite, 1998; Herek, 2000a; Bowen & Bourgeois, 2001; Hoffmann & Bakken, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Herek, 2002b; Hinrichs & Rosenberg, 2002; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Steffens & Wagner, 2004) โดยปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ว่าจะเป็นคนรู้จัก กลุ่มเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวกับการกีด

กันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek, 1988; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Bowen & Bourgeois, 2001; Hoffmann & Bakken, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Herek, 2002b; Hinrichs & Rosenberg, 2002; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Steffens & Wagner, 2004) ซึ่งงานวิจัยบางชิ้นชี้ว่าการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek & Glunt, 1993) การขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชาวแอฟริกันอเมริกันส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากระดับการศึกษาที่ต่ำส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่ำไปด้วย (Lewis, 2003)

ระดับการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดต่ำลง (Lingiardi, Falanga, & Augelli, 2005; Finlay & Walther, 2003) โดยจำนวนเพื่อนซึ่งรักเพศเดียวกันที่บุคคลมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังนั้นหากใครซึ่งมีเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวเป็นคนรักเพศเดียวกันมากกว่า บุคคลนั้นก็จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่า (Herek, 2002b) นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Hoffmann & Bakken (2001) และ Douglas, Kalman & Kalman (1985) พบว่า บุคคลที่ยอมรับว่ามีเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นคนรักเพศเดียวกันจะทำให้คะแนนดัชนีการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Index of Homophobia) ต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในภาพรวมลดต่ำลงไปด้วย

ความสัมพันธ์ของความคิดที่มีเหตุผลกับทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยผู้ที่มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผลมากกว่าจากมาตรวัด DLS จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่า จึงส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่ำกว่า (Plugge-Foust & Strickland, 2001) ระดับของความรู้สึกสบาย (Level of Comfort) เมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์กับการที่บุคคลมีความรู้สึกในแง่บวกหรือมีประสบการณ์ที่ดีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมาก่อน ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้สึกในแง่บวกกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าใด เขาก็จะรู้สึกสบายเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้มีอัต

ลักษณะหลากหลายทางเพศมากขึ้นเท่านั้น (Herek, 2000a) ในทางตรงกันข้ามบุคคลผู้ซึ่งเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็มีความเป็นไปได้มากที่จะเก็บความรู้สึกที่ติดกันกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้ในใจ (Herek, 1988)

เพศชายส่วนใหญ่มักจะตอบว่าเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิง (LaMar & Kite, 1998) มีความสัมพันธ์เป็นลำดับขั้นระหว่างการติดกันกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้บังคับบัญชาจะส่งผลในทางบวกต่อการติดกันกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสถานะต่ำกว่าหรือลูกน้อง (Berkman & Zinberg, 1997) นอกจากนี้ระดับการติดกันกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในระดับต่ำซึ่งเป็นผลมาจากมาตรวัด ATLG Scale แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยบุคคลซึ่งบอกว่าตนรู้จักคนซึ่งรักเพศเดียวกันจะมีคะแนน ATLG (ATLG Score) ในระดับที่ต่ำกว่าคนซึ่งไม่รู้จักผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลย (Herek & Capitanio, 1995)

2.7.7 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

ถึงแม้ว่างานวิจัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะทำได้โดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ แต่ก็พบข้อมูลเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการตอบสนองของสมาชิกในกลุ่มอาชีพที่หลากหลายที่มีต่อนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งความสนใจหลักของเรื่องนี้อยู่ที่การไม่ติดกันกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และการเริ่มให้ความสำคัญกับสิทธิในฐานะพลเมืองของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Cullum, 1993; Crawford, 1999; Crawford, Mcleod, Zamboni & Jordan, 1999; Irwin, 2002)

ความก้าวหน้าของนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในรัฐคอนเนคติกัต (Connecticut) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผลมาจากการพัฒนาที่ก้าวหน้าขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันในฐานะพลเมืองของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการสร้างนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในระดับรัฐ (Bonelli & Simmons, 2004) อย่างไรก็ตามความเห็นจากองค์กรทุกแห่งซึ่งพบว่าการปกปิดการเป็นผู้ซึ่งรักเพศเดียวกันของพนักงานเป็นผลมาจากความกลัวการถูกเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันในองค์กรก็เป็นบทเรียน

สำคัญที่องค์กรจะต้องตระหนัก (Bowen & Blackmon, 2003) และผลจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การที่พนักงานกลัวการกีดกันหรือการถูกเลือกปฏิบัติเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานปกปิดการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้ขณะทำงาน (Croteau, 1996)

ในบางกรณีกฎหมายระดับรัฐได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน แต่ก็มีอุปสรรคสำคัญจากกลุ่มเคร่งศาสนาหัวรุนแรงที่ต้องการให้ยกเลิกกฎหมายซึ่งคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Weithoff, 2002) และมีนโยบายน้อยมากที่เกี่ยวกับการปกป้องผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและได้รับการรับรองตามกฎหมาย (MacDonald, 2001)

บางครั้งความพยายามของหน่วยงานรัฐและรัฐบาลที่โดดเด่นในการกำหนดนโยบายที่ไม่กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานก็ส่งผลให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่าการกีดกันมีความรับผิดชอบต่อพนักงานและยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน (Irwin, 2002; Sears, 2002) ทั้งนี้เป็นความรับผิดชอบต่อนายจ้างและสภาพแรงงานในการที่จะปกป้องพนักงานหรือลูกจ้างจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยนายจ้างควรจะทำอะไรก็ตามที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานหรือลูกจ้างได้รับการปกป้องจากการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและการปฏิบัติซึ่งไม่เป็นธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้นายจ้างควรจะสร้างสถานที่ทำงานให้มีลักษณะปลอดภัย มีคุณภาพ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งเอื้อต่อการทำงานอย่างครบถ้วน อันจะช่วยไม่ให้เกิดการมีอคติและการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Irwin, 2002) นอกจากนี้สภาแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The National Council for Accreditation of Teacher Education: NCATE) ได้กำหนดให้แต่ละสถาบันสรรหา บรรจุ และรักษาไว้ซึ่งนักเรียนและพนักงานซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ซึ่งผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ถูกกล่าวถึงว่าเป็นหนึ่งในความหลากหลายทางวัฒนธรรมตามคำนิยามดังกล่าว (Sears, 2002)

2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติถูกพูดถึงอย่างมากในปัจจุบัน โดยได้มีการเคลื่อนไหวจากภาคส่วนต่างๆ ในสังคมที่จะยุติการเลือกปฏิบัติดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากนักทฤษฎีร่วมสมัยที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) (Kirsch, 2000) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) เป็นสาขาใหม่ทางทฤษฎีซึ่งเพิ่งจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสาขาหนึ่งของการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์เมื่อประมาณ ค.ศ.1991 นี้เอง (Klages, 1997) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) มีรากฐานมาจากทฤษฎีสตรีนิยม (Feminist Theory) ซึ่งปฏิเสธความเชื่อที่ว่าเพศเป็นตัวแบ่งแยกที่สำคัญ ความสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) นั้นจะมุ่งศึกษาความสำคัญของการตัดสินใจทางสังคม และหลักของความเท่าเทียมกันเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคม (Klages, 1997)

สำหรับทฤษฎีที่มุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.8.1 ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice)

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) เกี่ยวข้องกับการศึกษาหน้าที่ของรัฐบาลและบทบาทของรัฐในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบการเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่างๆ ในสังคม (Pendo, 2003) คำจำกัดความที่แท้จริงของความเสมอภาคและความเท่าเทียมมีที่มาจากหลักความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดและผลงานของ John Rawls (1971) ผู้ซึ่งนักทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ให้การยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มลัทธิเสรีนิยมร่วมสมัย (Modern Liberalism) โดยหลักการของ Rawls สร้างขึ้นจากแนวคิดสัญญาประชาคม (Social Contract) ของ Kant, Rousseau และ Locke (Anderson, 2002) โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมของคนในสังคมอเมริกัน รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชน (Bleiker, 2002; Lovin, 2002; Miliband, 2003;)

Anderson (2002) ได้ทำการวิจัยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับทฤษฎีของ John Rawls โดยเธอเชื่อว่า Rawls ค้นหาจริยธรรมขั้นต่ำซึ่งเพียงพอต่อการสร้างระบบทางสังคมที่ดี ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างสังคมประชาธิปไตยที่ต้องการบนพื้นฐานของอิสรภาพและความเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคล สังคมซึ่งให้อิสระแก่สมาชิกอย่างแท้จริงนั้นจะมีกลุ่มคนซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านศาสนา เชื้อชาติ และอื่นๆ ซึ่งจะทำให้สังคมสามารถสร้างรูปแบบของความเป็นธรรมทางสังคมขึ้นโดยปราศจากการมีศาสนาหรือลักษณะอื่นๆ ร่วมกัน ในการที่จะทำให้นิวทอนนี้ประสบความสำเร็จนั้น Rawls กล่าวว่า สังคมจะต้องพิจารณาเรื่องต่างๆ โดยยึดหลักความ

เป็นธรรมและวิธีการที่มีเหตุผล บนพื้นฐานของอิสรภาพและความเสมอภาคแทนที่จะพิจารณาจากความเชื่อทางศาสนาหรือข้อสันนิษฐานอื่น (Anderson, 2002)

ส่วนหนึ่งของทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls เกี่ยวข้องอย่างมากกับการตระหนักถึงการกดขี่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งในเรื่องของสถานะและความไม่เข้าใจที่คนกลุ่มต่างๆ มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้โดยปกติแล้วความไม่เข้าใจที่เกิดขึ้นในสังคมมักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ เพศ รสนิยมทางเพศ สถานะทางสังคม สติปัญญา ความพิการ และลักษณะอื่นๆ (Anderson, 2002) ซึ่งภายใต้ความไม่เข้าใจดังกล่าวแต่ละบุคคลย่อมต้องการการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม โดยไม่ต้องการให้สังคมแบ่งประเภทพวกเขาและเลือกปฏิบัติต่อพวกเขาตามการแบ่งประเภทดังกล่าว (Gaus, 1983) ในกรณีของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เช่นเดียวกันพวกเขาต้องการสิทธิเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ ในสังคมโดยไม่ต้องการการถูกแบ่งประเภทและเลือกปฏิบัติจากสังคม (Anderson, 2002)

นักเขียนและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls และทฤษฎีการจัดสรรความเป็นธรรมต่อการเรียกร้องการได้มาซึ่งสิทธิพลเมืองของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Schauer & Sinnott-Armstrong, 2003) งานของ Rawls ที่มีประโยชน์มากที่สุดในเรื่องของทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมคือ งานเขียนที่มีชื่อว่า "A Theory of Justice" (Rawls, 1971) ในงานเขียนชิ้นนี้ Rawls ได้นำเสนอลักษณะพื้นฐานของหลักการความเป็นธรรมทางสังคมทั้งในเรื่องของความเสมอภาค (Equality) และเป็นธรรม (Fairness) (Miller, 1999) อย่างไรก็ตาม Rawls ไม่ได้ให้คำนิยามของทั้งสองคำนี้อย่างเป็นทางการ แต่เขาได้เสนอแนวทางการนำแนวคิดเรื่องความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมไปปฏิบัติ และเสนอว่าเป็นหน้าที่ของสังคมที่จะต้องทำให้ประชาชนทุกคนยึดมั่นในหลักการดังกล่าว โดยเป็นความรับผิดชอบของรัฐที่จะต้องสร้างการยอมรับในเรื่องของความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้น (Rawls, 1971) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนที่กล่าวว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลในการที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นธรรมซึ่งกฎหมายสิทธิมนุษยชนสามารถนำไปปฏิบัติและบังคับใช้ได้จริง อันจะทำให้แต่ละบุคคลไม่ต้องเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากรัฐบาลของตัวเองหรือจากบุคคลอื่น (Wetzel, 2001)

หลักการในเรื่องของความเป็นธรรม (Fairness) นั้น Rawls (1971) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก กล่าวถึง แนวปฏิบัติขององค์กรต่างๆ จะต้องมีความเป็นธรรม และส่วนที่สอง

กล่าวถึง ความจำเป็นของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งในส่วนแรกนี้เองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความ เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Rawls, 2001) ทั้งนี้เพราะในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันนั้นมิได้รวมผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศเข้าอยู่ในกลุ่มที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองด้วย นอกจากนี้ในองค์กรต่างๆ ก็มีได้มีการพูดถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) ไว้ในนโยบายขององค์กร

สำหรับหลักการในเรื่องความเสมอภาค (Equality) นั้น Rawls (1971) ก็ได้ให้คำนิยาม เอาไว้อย่างชัดเจน แต่ได้แบ่งระดับของความเสมอภาคเอาไว้ 3 ระดับ จากระดับพื้นฐานไปสู่ ระดับซึ่งซับซ้อนที่สุดซึ่งกล่าวถึงบทบาทของคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งผลต่อแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติของบุคคล ทั้งนี้ความล้มเหลวของรัฐบาลในการปกป้องผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศนำมาซึ่งข้อโต้แย้งและการเคลื่อนไหวเพื่อให้ภาคส่วนต่างๆ ในสังคมยึดถือทฤษฎีความเป็น ธรรมทางสังคมของ Rawls ทั้งความเสมอภาคและความเป็นธรรม (Bleiker, 2002) เพื่อให้ผู้ มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

ในเรื่องของการนำทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls (1971) มาปรับใช้ใน องค์กรหรือสถานที่ทำงานคือ การที่คนกลุ่มต่างๆ ในองค์กรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากสาเหตุใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศ ทั้งนี้หากองค์กรมีนโยบายการจ้างงานซึ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่างๆ อย่างชัดเจนก็จะสามารถสร้างโอกาสและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับคนกลุ่มต่างๆ ในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งยังถูกละเลยจากหน่วยงานต่างๆ อยู่ (Yared, 1997) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต่างๆ จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นธรรมให้เกิดขึ้น อย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของการจ้างงาน การให้ออกจากงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Rawls, 2001) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีของ Rawls มีความสำคัญในเรื่องของการ อธิบายถึงเหตุผลที่องค์กรต่างๆ ควรมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

2.8.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค หรือ ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ถูกพัฒนาขึ้น โดย J. Stacy Adam (Bartol, Martin, Tein & Matthews, 1998) โดยมีรากฐานอยู่ที่ความ เหมือนของมนุษย์ (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า สถานการณ์ที่คนงานจะเกิด

ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ Inputs กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Inputs กับ Outcomes ของคนอื่น ทั้งนี้เพราะโดยปรกติมนุษย์ชอบที่จะเปรียบเทียบงานที่ตนเองทำกับงานของผู้อื่นอยู่เสมอ จิตวิทยาเช่นนี้ทำให้ร้านขายอาหารต้องระมัดระวังในการเสิร์ฟอาหารที่มองเห็นขนาดและชิ้นส่วนของอาหารด้วย เช่น สะเต็ก เมื่อเสิร์ฟลูกค้าจะมองว่าชิ้นที่ตนเองได้รับกับชิ้นที่เพื่อนได้รับชิ้นไหนเล็กใหญ่กว่ากัน หากได้ชิ้นเล็กก็จะโวยวาย หากได้ชิ้นใหญ่กว่าก็จะพึงพอใจ (Shermerhorn, 1977) โดยสรุปแล้ว ความเสมอภาคมาจากพื้นฐานความคิดที่ว่าไม่มีผู้ใดด้อยกว่าผู้อื่นในโอกาสหรือสิทธิมนุษยชน (วิระดา สมสวัสดิ์, 2549)

อย่างไรก็ตามการเปรียบเทียบนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือน พนักงานอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนในแผนกอื่น หรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน โดยคำว่า Inputs นี้ อาจหมายถึงระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน และผลงาน ขณะที่ Outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอดรถ ที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์ และการมอบหมายงาน เป็นต้น การพิจารณาสัดส่วน Inputs - Outcomes กับของคนอื่นดังกล่าว เป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่ม (Related) ไม่ใช่การอิงเกณฑ์ (Absolute) ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม (Inequity) ได้ในสามกรณี ดังต่อไปนี้ คือ (DeLamater & Myers, 2007)

สัดส่วน Inputs : Outcomes ของเรา > สัดส่วน Inputs : Outcomes ของคนอื่น

สัดส่วน Inputs : Outcomes ของเรา < สัดส่วน Inputs : Outcomes ของคนอื่น

สัดส่วน Inputs : Outcomes ของเรา = สัดส่วน Inputs : Outcomes ของคนอื่น

ในสามกรณีดังกล่าว กรณีที่สองจะมีผลต่อความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากกว่ากรณีอื่น อันจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) และนำไปสู่การขาดหรือลดความไม่เป็นธรรมลง ยิ่งรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมมากเท่าใด ความเครียดและความพยายามที่จะลดความไม่เป็นธรรมนั้นก็จะมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น ลาออกจากงาน การกระทำต่อคนอื่น หรือเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตน หรือแม้กระทั่งการบิดเบือน Inputs หรือ Outcomes เป็นต้น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารว่า จะต้องส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจถึงการรับรู้ที่เป็นธรรมของพวกเขา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึง "กฎ" (Rules) ที่ใช้ในการพิจารณาให้รางวัล โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Performance กับ Outcomes และต้องไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ถูกโกง (Cheated) เพราะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้

เขารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม (Luthans, 1981) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทำให้ระบบการบริหารองค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรมเพิ่มมากยิ่งขึ้น (Sandel, 1982) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นธรรมที่ว่า การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรม และการไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด (Bovee, Thrill, Wood & Dovel, 1993)

2.8.3 ทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization)

ทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization) เกิดขึ้นราวปี ค.ศ. 1954-1970 โดยมีแนวคิดพื้นฐานสำคัญมาจาก 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ทางสังคม (Structural Functional Theory) เป็นการมองภาพรวมของสังคม โดยอธิบายว่ากลุ่มสังคมต่างๆ จะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนในสังคมจะปฏิบัติหน้าที่ของตนตามฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมที่ตนดำรงอยู่ มีกฎข้อบังคับ ธรรมเนียมประเพณีที่ต้องปฏิบัติตาม มีค่านิยมซึ่งหมายถึง พลังจูงใจที่จะทำให้คนหรือกลุ่มสังคมตัดสินใจหรือประเมินว่าสิ่งใดบ้างที่ตนประสงค์หรือไม่ประสงค์ ดีหรือเลว ค่านิยมนั้นเป็นนามธรรมที่อยู่เหนือกฎข้อบังคับทางสังคม เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานที่เป็นเครื่องชี้วัดพฤติกรรมทางสังคม ว่าสิ่งใดบ้างที่พึงประสงค์และควรแก่การยกย่อง ซึ่งมาตรฐานนี้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม อีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ (Symbolic Interaction Theory) ซึ่งมองว่าบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีสัญลักษณ์เป็นสื่อ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กันนั้นสิ่งสำคัญอยู่ที่การมีและใช้ความหมายร่วมกัน (พิมพวัลย์ บุญมงคล, 2551) ทฤษฎีการตีตราเชื่อว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคม นำไปสู่การลดค่าของบุคคลผู้ถูกนิยามว่าเบี่ยงเบนให้มีสถานภาพต่ำกว่าบุคคลทั่วไป ทำให้ผู้ที่ถูกตีตราถูกผลักให้เข้าไปรวมกลุ่มและเกิดสังคมย่อยของตนเอง ผลของการรวมกันเป็นกลุ่มย่อยนี้ทำให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม ความเชื่อ และการให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากสังคมใหญ่ (Link, Miroznik & Cullen, 1991) สังคมเชื่อว่าบุคคลที่ถูกตีตราคือบุคคลที่ไม่มีคุณค่า ไม่มีความเป็นคน ไม่เป็นที่ต้องการ และมีภาพพจน์ในทางที่ไม่ดี (Saylor, 1990)

มีการสืบพบความหมายดั้งเดิมของการตีตราในสมัยกรีกว่าหมายถึง เครื่องหมาย หรือ แผลเป็นที่เกิดจากการถูกประทับตราด้วยเหล็กเผาไฟ เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นทาสหรือ อาชญากร เพื่อเป็นเครื่องหมายให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดเจน (Arangio, 1978; Saylor, 1990; Jilling & Alexis, 1991) แต่ในปัจจุบันคำว่า “การตีตรา” ได้ถูกนำมาศึกษาและให้ความหมายเพิ่มเติมที่แตกต่างออกไปดังนี้

Goffman (1963) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ ลักษณะหรือความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลซึ่งส่งผลให้บุคคลไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือลักษณะซึ่งทำให้บุคคลเปลี่ยนจากบุคคลปกติธรรมดา เป็นบุคคลที่ไม่บริสุทธิ์ ต่างพร้อม มีมลทิน ไร้คุณค่า

Gilmore & Somerville (1994) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ การให้ความหมายทางสังคมซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลในทางลบ การรับรู้นี้อาจเป็นสิ่งที่สัมผัสได้หรือสัมผัสไม่ได้ อันเป็นผลมาจากคนหรือบรรทัดฐานของสังคม ทำให้เกิดการแบ่งแยกและลดคุณค่า

Webster (2003) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ เครื่องหมายของความอดสู และไม่น่าเชื่อถือ

Hinshaw (2006) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ การให้ความหมายว่ามีมลทินและความเสื่อมเสีย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตีตรา คือ ลักษณะหรือความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลที่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคม นำไปสู่การลดค่าของบุคคลให้ต่ำกว่าบุคคลทั่วไป ส่งผลให้บุคคลเปลี่ยนจากบุคคลปกติธรรมดาเป็นบุคคลที่ไม่บริสุทธิ์ ต่างพร้อม เสื่อมเสีย มีมลทิน ไร้คุณค่า น่าอดสู และไม่น่าเชื่อถือ

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการตีตราจะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีพฤติกรรมบางอย่างเบี่ยงเบนไปจากการยอมรับของสังคม ทำให้ทฤษฎีการตีตราถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม เพราะการกระทำผิดกฎและบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งถือเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นหากบุคคลมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกไปจากกฎหรือบรรทัดฐานย่อมที่จะถูกตีตรา โดยสังคมจะมองว่าสิ่งที่เบี่ยงเบนไปนั้นเป็นสิ่งที่น่าละอาย เป็นการกระทำที่ขาดศีลธรรมจรรยา และเป็นอันตรายต่อสังคม (Becker, 1981) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การตีตราจากสังคม เป็นทัศนคติและปฏิกิริยาของสังคมในทางลบต่อบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสังคมจะมีปฏิกิริยา หรือแสดงความเกลียดชัง และไม่ยอมรับให้เป็นสมาชิกของกลุ่ม อย่างไรก็ตามการตีตราจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสังคมมีทัศนคติในทางลบต่อบุคคลอย่างสม่ำเสมอและรุนแรง และทัศนคตินั้นจะต้องมีผลต่อปฏิกิริยาโต้ตอบหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากการรับรู้ด้วย (จิราพร จิระสถิตย์, 2542)

ทฤษฎีการตีตรานี้ประเด็นสำคัญอยู่ที่ความเบี่ยงเบน ไม่ว่าจะป็นรูปร่าง ลักษณะหรือพฤติกรรม เมื่อมีความเบี่ยงเบนเกิดขึ้นผลก็คือมีการตีตราตามมา มีนักทฤษฎี 2 ท่านที่อธิบายถึงกระบวนการตีตราที่เกิดขึ้นจากความเบี่ยงเบน คนแรกคือ Howard S. Becker อธิบายว่า กระบวนการตีตราบุคคลจะดูที่ผลของปฏิกิริยาจากสังคม กล่าวคือ ถ้าปฏิกิริยา

ในทางลบจากสังคมต่อบุคคลมีมาก แสดงว่าบุคคลนั้นมีความเบี่ยงเบนและถูกตีตรา นักทฤษฎีอีกคนหนึ่งคือ Edwin M. Lemert อธิบายกระบวนการตีตราที่พิจารณาจากเนื้อหาหรือสาเหตุของความเบี่ยงเบน และปฏิกริยาของสังคมต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดย Lemert ได้อธิบายกระบวนการตีตราโดยแยกพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกเป็น 2 ระดับ คือ (Rubington & Weinberg, 1995)

1) ความเบี่ยงเบนปฐมภูมิ (Primary Deviance) เป็นการกระทำผิดทั่วไป หรือกระทำผิดโดยไม่เจตนา ภายใต้สภาวะการณ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ความรู้สึกนึกคิด โครงสร้างจิตใจของแต่ละบุคคล ปฏิกริยาของสังคมที่ทำการลงโทษมีเพียงเล็กน้อย ถ้าผู้กระทำผิดสำนึกได้ก็จะได้รับการให้อภัยและไม่ถูกตีตรา

2) ความเบี่ยงเบนทุติยภูมิ (Secondary Deviance) เป็นการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อยๆ หรือมีความเบี่ยงเบนมาก สังคมไม่ยอมรับ ปฏิกริยาของสังคมที่ลงโทษจะมีความรุนแรง และมีการตีตราผู้กระทำผิด ส่งผลต่อโครงสร้างทางจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนบทบาททางสังคมของบุคคลนั้นก่อให้เกิดการปรับตัว หรือปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการตีตราที่สังคมกำหนดให้

Goffman (1963) แบ่งการตีตราออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การตีตราจากความพิการของร่างกาย เช่น คนแขนขาพิการ คนหูหนวก ตาบอด หรือเป็นโรคเรื้อรังที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย

2) การตีตราอันเนื่องมาจากลักษณะของแต่ละบุคคล ได้แก่ คนคุก คนติดยา คนไม่ซื่อสัตย์ คนรักเพศเดียวกัน

3) การตีตราอันเนื่องมาจากเชื้อชาติและศาสนา ได้แก่ พวกชนกลุ่มน้อย
เมื่อบุคคลรับรู้การถูกตีตราจะทำให้เกิดความตึงเครียด รู้สึกว่าตนไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลต้องต่อสู้ดิ้นรนกับทัศนคติในทางที่ไม่ดี และลดคุณค่าของตนเองลง พัฒนากลวิธีในการจัดการกับการตีตรา บุคคลที่ล้มเหลวไม่สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างเพียงพอ เป็นสาเหตุทำให้บุคคลรู้สึกถูกทอดทิ้ง ถอยหนีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม โกรธแค้นบุคคลอื่น เกิดการเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์ ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านลบ รู้สึกไม่มีคุณค่า และการตีตรายังทำให้บุคคลไม่บรรลุความต้องการพื้นฐานในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ การนับถือตนเอง ความปลอดภัย ความมั่นคง และอำนาจ (Jilling & Alexus, 1991) ผลของการรับรู้การถูกตีตราจากสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิต 3 ประการ คือ (Hopper, 1981)

1) ผลกระทบต่อการทำกิจกรรมและหน้าที่ตามปกติ

2) การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ ชีวิตครอบครัว สันทนาการ และกิจกรรมทางศาสนา

3) การเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์

ขณะที่ Goffman (1963) กล่าวว่า ผู้ซึ่งถูกตีตราจะมีกระบวนการปรับตัวในหลายรูปแบบดังนี้

1) Hiding Their Illness – เป็นลักษณะที่บุคคลปิดบังซ่อนเร้นความเจ็บป่วย ความพิการถูกตีตราจากสังคม นอกจากนี้บุคคลอาจมีความพยายามแก้ไขส่วนที่เป็นต้นเหตุของการถูกตีตรา เช่น การทำศัลยกรรมตกแต่ง

2) Covering – การเบี่ยงเบนความสนใจ

3) Disclosing – การเปิดเผยตนเองเพื่อขอความเห็นใจ หรือขอรับความช่วยเหลือ

4) Deviance Disavowal – การปฏิเสธไม่ยอมรับว่าเป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน บอกว่าสิ่งที่ตนเป็นนั้นไม่ได้ทำให้ตนแตกต่างจากบุคคลอื่น

5) Challenging or Resist Social Norms – การไม่ยอมรับว่าตนถูกตีตรา และในทางกลับกันตนเองก็ตีตราคนอื่น ๆ ในสังคมว่าไม่มีความดีธรรม

การตีตราจะทำให้บุคคลรู้สึกถูกกีดกันและแบ่งแยกว่าตนไม่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ซึ่งผลของการถูกตีตราดังกล่าวจะลดโอกาสในการดำเนินชีวิตตามปกติในสังคม ทั้งยังมีผลต่อการรับรู้ตนเองของผู้ที่ถูกตีตรา โดยจะทำให้รู้สึกอับอาย กลียดตนเอง และตีตราประณามตนเอง (เพ็ญศรี วงษ์พุด, 2545) ซึ่งบ่อยครั้งที่การตีตราจะนำไปสู่การถูกกีดกันและการเลือกปฏิบัติ (International Center for Research on Women, 2002) ทั้งนี้เพราะการตีตราและการเลือกปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าการเลือกปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งของการตีตราผ่านการกระทำ (Enacted Stigma) (Busza, 1999)

2.9 สมมติฐานการศึกษา

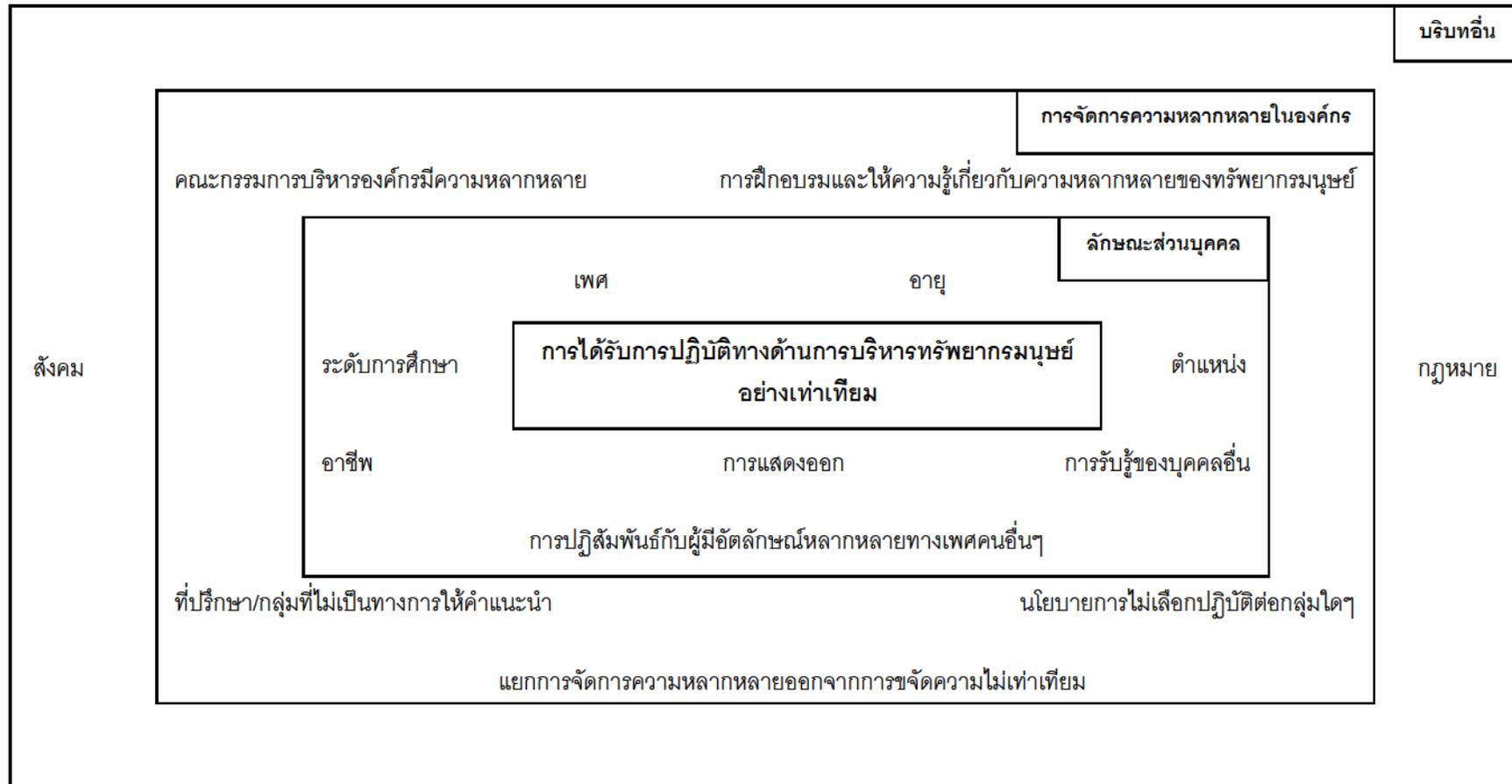
1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง การแสดงออกว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ การรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ มีผลต่อการได้รับการปฏิบัติทางการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม

2) การจัดการความหลากหลายในองค์กร อันได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์กรมี
ความหลากหลาย การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กร การมีที่ปรึกษา/กลุ่มที่ไม่เป็นทางการให้คำแนะนำ การแยกการจัดการความหลากหลาย
ออกจากการขาดความไม่เท่าเทียม และนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ มีผลต่อการ
ได้รับการปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม

3) บริบทอื่น อันได้แก่ บรรทัดฐานของสังคม และกฎหมาย มีผลต่อการได้รับการปฏิบัติ
ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม

2.10 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2.4 โครงร่างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งอธิบายปรากฏการณ์การปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และเสนอแนะแนวทางในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน และสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอดีตชีวิตประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การจัดการความหลากหลายในองค์กร และบริบทอื่น อันจะเป็นแนวทางในการสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องมาจาก

- 1) การศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีข้อจำกัดตรงที่เป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว (Sensitive) ทั้งนี้เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกสังคมมองว่าเป็นคนผิดปกติและเป็นความเบี่ยงเบนจากสังคม ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะปกป้องตัวเองสูง จึงอาจมีการบิดเบือนข้อมูลหรือปรุงแต่งข้อมูลขึ้นมา ดังนั้นการที่จะเข้าถึงข้อมูลที่แท้จริงเป็น

เรื่องยากที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่ละคนจึงต้องใช้ระยะเวลาอันพอสมควร ตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์ สร้างความไว้วางใจ และการพูดคุย นอกจากนี้การเก็บข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่ละคนไม่สามารถทำได้ในครั้งเดียว ต้องมีการทำซ้ำหลายๆ ครั้ง

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษานโยบายและแนวปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยและบริบทอะไรบ้างที่มีผลต่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร สภาพแวดล้อมและชีวิตการทำงานของคนกลุ่มนี้ รวมถึงผลกระทบที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน เพื่อที่จะค้นหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไข เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้คือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลนั้นเริ่มจากบุคคลที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งผู้วิจัยมีความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นอย่างดี แล้วบุคคลนั้นจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ต่อไป ซึ่งเป็นการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Snowball (Taylor & Bogdan, 1984) กลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มซึ่งผู้เกี่ยวข้องในที่ทำงานรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยเลือกจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันจนกว่าข้อมูลที่ได้จากการให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอดีตชีวิตประวัติและการสัมภาษณ์จะมากพอและไม่มีอะไรใหม่ (Rich Enough) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 43 ราย ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะร่วม 5 ประการ คือ (Spradley, 1979)

1) เข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองเป็นอย่างดี (Through Enculturation) คือ ลักษณะของผู้ให้ข้อมูลที่ดีจะต้องผ่านกระบวนการธรรมชาติของการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมพิเศษของตน ซึ่งศักยภาพของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะแตกต่างกันไปในระดับของการเรียนรู้วัฒนธรรม

หรือโลกของเขา ผู้ให้ข้อมูลที่สามารถให้ข้อมูลที่ดีนั้นมักจะผ่านเหตุการณ์และเรียนรู้โลกของตนเป็นเวลานานพอสมควร ทำให้เขาสามารถตอบคำถามได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าจะต้องเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งมานานกว่า 6 เดือน เพื่อที่เขาจะได้รับรู้และมีประสบการณ์จากการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ เป็นอย่างดี

2) มีส่วนร่วมในเหตุการณ์หรือวัฒนธรรมปัจจุบัน (Current Involvement) คือ การเลือกผู้ให้ข้อมูลนั้นจะต้องพิจารณาว่าเขาอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน (ไม่ใช่เคยอยู่) นั่นคือจะต้องเลือกผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งเหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันก็เพราะ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้จะใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความหมายในปัจจุบันมาอธิบายสิ่งที่เขารู้ได้อย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน

3) อยู่ในสภาพของวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากผู้วิจัย (An Unfamiliar Cultural Scene) คือ การที่ผู้ให้ข้อมูลอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากผู้วิจัยจะทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งจุดที่น่าสนใจในการวิเคราะห์หรือออกมาได้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะความแตกต่างดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัยสามารถรับรู้และดึงเอาสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดาหรือเป็นเพียงจุดเล็กๆ น้อยๆ มาเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาได้เป็นอย่างดี

4) มีเวลาเพียงพอในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (Adequate Time) คือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีเวลาพอหรือผู้ที่สามารถติดตามข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง

5) ไม่ใช่ผู้วิเคราะห์ (Non-Analytic) คือ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะใช้ภาษาและความคิดของตนเองในการอธิบายเหตุการณ์และการกระทำโดยไม่มี การวิเคราะห์ถึงความหมายหรือนัยสำคัญของเหตุการณ์เหล่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยควรหลีกเลี่ยงผู้ให้ข้อมูลที่ทำตัวเป็นผู้วิเคราะห์เสียเอง ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนั้นควรจะเป็นข้อมูลตามความเป็นจริงมากกว่าข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือ ตัวผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงมีการเตรียมตัวให้พร้อมในส่วน

ความรู้ โดยการทำความเข้าใจกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง สิทธิทางเพศ การจัดการความหลากหลายในองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีความเป็นธรรม ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการตีตรา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคำถาม (Guideline) ให้มีความครอบคลุมมากที่สุด อันจะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการเตรียมความพร้อมในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติโดยการสัมภาษณ์เพื่อนสนิท และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน โดยทำการสังเกต การบันทึกเทป การจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม และการถอดเทป รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เตรียมเครื่องมือต่างๆ ให้พร้อมสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เทปบันทึกเสียง สมุดโน้ต ปากกา และแนวคำถาม (Guideline) สำหรับการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยจะต้องมั่นใจได้ว่าอยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เนื่องจากเป็นวิธีการที่ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์สามารถโต้ตอบอธิบายจนเกิดความชัดเจน ชักถามจนเกิดความกระจ่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ยังมีโอกาสสังเกตกิริยาท่าทาง รวมทั้งภาษาท่าทาง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบในการตีความหมาย และอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ อันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญยิ่งในการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ (นิศา ชูโต, 2551) โดยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาทำการประมวลและสรุปสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แล้วจึงนำโครงร่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มากำหนดรูปแบบคำถามที่ต้องการคำตอบที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้มีการสนทนาตอบข้อซักถามอย่างเป็นระบบ (Huberman & Miles, 1994) โดยจะเป็นการซักถามประเด็นหลักที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เพียงไม่กี่ข้อเพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ และการติดตามซักถามเพิ่มเติม (Probe) เพื่อให้เกิดความชัดเจน และได้สาระสำคัญที่ผู้วิจัยจะนำมาประมวล/สรุป/เสนอในรายงานวิจัย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547) แต่ทั้งนี้เป้าหมายไม่ได้อยู่ที่คำถามจากแบบ

สัมภาษณ์เท่านั้น หากรวมถึงข้อมูลที่อาจได้มานอกเหนือจากประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า จึงนับเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลซึ่งมีความอ่อนไหวค่อนข้างมาก (Fontana & Frey, 1994) โดยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ความคิดเห็น ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร Gordon & Langmaid (1990) เสนอว่าการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ใช้การบันทึกเสียงไม่ใช้การจดบันทึก ลักษณะข้อคำถามควรเป็นคำถามที่มีรูปแบบหรือกึ่งมีรูปแบบ และการให้สัมภาษณ์จะเป็นการตอบจากความรู้สึกส่วนตัวในจิตใจ

นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือและความสนใจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 ราย ที่พร้อมที่จะเปิดเผยตัวเองกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ จึงได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Interviews) โดยใช้เวลานั้นๆ ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยการป้อนคำถามเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย 2-3 ประเด็นให้กลุ่มตอบ คนในกลุ่มจะได้ยินคำตอบของคนอื่นๆ แล้วก็จะให้คำตอบที่เห็นด้วยเพิ่มเติม หรือขัดแย้งก็ได้ ในขณะที่ผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ ชักใช้ และตะล่อมกลุ่มเกล่าให้มุมมองของทุกคนมีโอกาสสะท้อนออกมา พร้อมกับมีผู้ช่วยวิจัยคอยจดบันทึกปฏิบัติการได้ตอบและปฏิสัมพันธ์ของคนในกลุ่มไว้ นอกเหนือจากการบันทึกเสียง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นข้อมูลที่ลุ่มลึกด้วยแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม (Emic) (นิศา ชูโต, 2551) อีกทั้งยังสามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เรียกว่าวิธีการสามเส้า (Triangulation) ได้อีกด้วย

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนนำแนวคำถาม (Guideline) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 วิธี วิธีแรก คือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จำนวน 3 คน พิจารณาให้ความเห็น วิธีที่สอง คือ การนำแนวคำถามไปทดสอบกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวน 3 คน หลังจากนั้นจึงทำการปรับแก้และนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

คือ การเก็บข้อมูลภาคสนาม หรือจากพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ทั้งนี้เพราะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นวิธีการที่เหมาะสมในเพศวิถีศึกษา เพราะผู้ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลต้องสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเชื่อถือศรัทธา ความเคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการศึกษาในประเด็นอื่นๆ (พิมพวลย์ บุญมงคล, 2551) โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศโดยมีผู้ช่วยวิจัยเข้าร่วมด้วย และทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาด้วยเทปบันทึกเสียงและสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 ชั่วโมง ซึ่งไม่รวมถึงการพูดคุยเพื่อสร้างความสนิทสนม และการเข้าร่วมหรือทำกิจกรรมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพราะการสร้างความสัมพันธ์โดยการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารร่วมกันหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม อันจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสังเกตและเก็บข้อมูลว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของพวกเขาอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหล่านี้ได้โดยง่าย ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการจะได้ข้อมูลหรือไม่มีข้อมูลจะมีหรือไม่มีคุณภาพ ลึกซึ้งและละเอียดอ่อนมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์บรรยากาศ กระบวนการต่อรองที่ลื่นไหลเป็นธรรมชาติ วิธีถามคำถาม โดยจะใช้แนวคำถามที่มีหัวข้อกว้างๆ ก่อนแล้วจึงค่อยๆ ซักไซ้ไล่เลียงเจาะเอาข้อมูลในระดับลึกๆ ต่อไป (นิตา ชูโต, 2551)

เมื่อทำการสัมภาษณ์แล้วเสร็จในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะกลับมาบันทึกข้อมูลและถอดเทปการสนทนาในครั้งนั้นๆ ทันทีเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความละเอียดครบถ้วน และประกอบไปด้วยอารมณ์และความรู้สึกที่ผู้วิจัยได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ให้มากที่สุด และเนื่องจากผู้วิจัยเป็นเพศชายซึ่งอาจไม่สามารถสร้างความสนิทสนมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นเพศหญิงได้เท่าที่ควร ในการสัมภาษณ์จึงมีผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นเพศหญิงคอยช่วยเหลือและสร้างความสนิท

สนมคุ้นเคยกับกลุ่มดังกล่าว อันจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากผู้ให้สัมภาษณ์จะรู้สึกคุ้นเคยกับผู้วิจัยจนมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่เป็นธรรมชาติ ที่เรียกว่า Phenomenological Validity (สุภางค์ จันทวานิช, 2549) ทั้งนี้ก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะอธิบายรายละเอียดของการสัมภาษณ์ อันจะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจถึงความต้องการในการสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์จะเริ่มจากคำถามทั่วๆ ไปก่อนคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคล เพราะคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลอาจจะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด ซึ่งจะมีผลทำให้เขาระมัดระวังตัวหรือไม่อยากให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547) โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2552 ณ สถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ในกรณีที่มีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีความน่าสนใจเป็นพิเศษก็จะทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างรายนั้นๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ของกลุ่มตัวอย่างรายนั้นๆ เพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

คือ การเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ รายงานวิจัย บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ ตลอดจนรายงานการประชุมต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ความคิดเห็น ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.6 การตรวจสอบข้อมูล

งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยตรวจสอบจากช่วงเวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องได้ข้อมูลที่ตรงกัน และจะใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ควบคู่ไปด้วย โดยการมีผู้ช่วยวิจัย อันจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ข้อมูลเหมือนกันอย่างไร นอกจากนี้เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นถูกต้อง จึงใช้วิธีการเช่นเดียวกับ Whyte (1955, อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2549) ซึ่งใช้ในงานวิจัยเรื่อง Street Corner

Society โดยการซักถามผู้ให้ข้อมูลถึงสิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์และตีความหมาย และเมื่อเขียนรายงานวิจัยเสร็จสิ้นก็ให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านบททวนว่าข้อมูลและการตีความหมายนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรองความเชื่อถือได้ของข้อมูลเพราะช่วยให้เกิดมุมมองใหม่ ช่วยให้เกิดการตีความใหม่เนื่องจากการตีความเดิมเป็นไปเพราะผู้วิจัยไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาดีพอ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549ก) ทั้งยังช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการวิเคราะห์และสรุปผลวิจัยได้อีกด้วย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ทำโดยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลที่รวมถึงประวัติส่วนตัว ทศนคติ ค่านิยม ความต้องการ รวมถึงบริบทด้านสภาพแวดล้อมมาประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ความหมายกับข้อมูลที่ได้มา โดยใช้วิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่หรือประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนก และวิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้กรณีศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงเฉพาะของข้อมูลชุดดังกล่าว โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลบันทึก ทั้งนี้เพราะการสร้างข้อสรุประดับนี้ไม่ต้องการข้อมูลที่สลับซับซ้อนมาก ใช้เพียงบันทึกภาคสนามที่ผู้วิจัยจดจากการสังเกตหรือสัมภาษณ์ หรือใช้ข้อมูลเอกสารที่มีผู้บันทึกไว้ก็สามารถนำมาสร้างข้อสรุปได้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549ก) โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.7.1 การจัดทำและจัดเก็บข้อมูล (Data Entry & Storage)

ผู้วิจัยถอดคำพูดจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในลักษณะของการพิมพ์ข้อความเพื่อความสะดวกในการนำมาวิเคราะห์ภายหลัง ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยไม่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.7.2 การแจกแจง

เป็นขั้นตอนที่ทำให้ข้อมูลมีสภาพเป็นเชิงปริมาณ โดยการนับจำนวนครั้งของคำหรือแนวคิดที่ปรากฏอยู่ในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งในการนับจำนวนคำและแนวคิดในการ

วิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้ความระมัดระวังและตรวจสอบที่มาของตัวเลขดังกล่าว เช่น ถ้าค่าๆ หนึ่งปรากฏหลายครั้งในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมด ที่มาของจำนวนดังกล่าวเกิดจาก คนจำนวนมากใช้ค่าดังกล่าว หรือเป็นเพราะคนๆ เดียวใช้ค่านั้นหลายครั้ง ทั้งนี้การตรวจสอบ ดังกล่าวทำให้การอ่านและการตีความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกต้อง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐ สินทร์, 2547)

3.7.3 การหาความคล้ายคลึงของข้อมูล

เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง เพื่อหาลักษณะที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันของข้อมูลทั้งสองชุด แล้วจึงขยายขอบข่ายของการหา ความคล้ายคลึงไปยังข้อมูลชุดต่อไป ซึ่งการโยงความคล้ายคลึงต่อไปเรื่อยๆ นี้ช่วยให้นักวิจัย สามารถนำข้อสรุปย่อยหลายชุดมาบูรรวมเป็นข้อสรุปที่ใหญ่ขึ้น จนได้แบบแผนของข้อมูลใน เรื่องที่คล้ายคลึงกันด้วย (สุภางค์ จันทวานิช, 2549ก)

3.8 จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลโดยเฉพาะ อย่างยิ่งกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะแจ้ง ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย และในระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้ให้ สัมภาษณ์ไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูลก็สามารถที่จะปฏิเสธหรือออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา โดย จะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดย คำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

3.8.1 การเคารพความเป็นส่วนตัว (Privacy)

ผู้วิจัยเคารพความเป็นส่วนตัว ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็น ความลับของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่อาจกระทบต่อความรู้สึกและความ เป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยพยายามรักษาระรยากาศในการสัมภาษณ์ให้มี ความเป็นส่วนตัว หลีกเลี่ยงไม่ให้มีสิ่งรบกวนขณะสัมภาษณ์ ให้การสนทนาซักถามดำเนินไป อย่างเป็นธรรมชาติ โดยระมัดระวังกิริยา ให้เกียรติ และมีความจริงใจ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้ เกิดขึ้น โดยจะไม่ก้าวล่วงและละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์โดยคำนึงถึงความ ต้องการและความสบายใจของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นสำคัญ ผู้วิจัยหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่แฝงด้วย

อคติทางเพศหรือทัศนคติเชิงลบในเรื่องเพศ โดยพยายามใช้คำที่เป็นกลางในการพูดคุย (มฤดี ลาพิมล, พิมพ์วัลย์ บุญมงคล, ศรีนยา สิงห์ทองวรรณ, อุไรรัตน์ หน้าที่ใหญ่ และรณภูมิ สามัคคีคารมย์, 2551) สำหรับห้องที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์

3.8.2 การรักษาความลับ (Confidentiality)

ผู้วิจัยสัญญาว่าจะปกปิดความลับและปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ สำหรับการบันทึกเทปนั้นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้อธิบายให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบว่าเพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อมูลจึงจำเป็นต้องมีการบันทึกเทปการสนทนา ซึ่งเมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเสร็จก็ได้ลบข้อมูลในเทปทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยจะไม่ระบุชื่อและสถานที่ทำงานจริงของผู้ให้สัมภาษณ์ในรายงานวิจัย ทั้งนี้เพราะอาจก่อให้เกิดความรู้สึกอับอาย หรือผลกระทบทางด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจและ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้

3.8.3 การให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent)

ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างลงนาม ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกที่จะลงนามในแบบฟอร์มดังกล่าวเพราะเกรงจะเป็นหลักฐานที่ระบุตัวตนของกลุ่มตัวอย่างก็สามารถให้ความยินยอมด้วยวาจาก็ได้ (สมทรง ฅ นคร และวีระชัย ไควสุวรรณ, 2547)

3.8.4 การอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (Debriefing)

ผู้วิจัยได้อธิบายให้กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ หัวข้อเรื่องที่จะทำวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการวิจัย เหตุผลที่เชิญชวนเข้าร่วมโครงการวิจัย ระยะเวลาที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการวิจัยทั้งต่อท่านและบุคคลอื่น ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับท่านในการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านในการวิจัย สิทธิของท่านที่จะถอนตัวจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ

3.8.5 ผลประโยชน์ การแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน (Benefits and Reciprocity)

ผู้วิจัยได้แจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อกลุ่มตัวอย่างและบุคคลอื่น ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หนึ่งซึ่งถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน เขาก็จะได้รับคำแนะนำกว้างๆ จากผู้วิจัยเพื่อที่จะสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มอบหนังสือซึ่งมีเนื้อหาทางด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนะนำหน่วยงานหรือองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือ อันได้แก่ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย องค์กรบางกอกเรนโบว์ กลุ่มอัญจารี เป็นต้น และถึงแม้กลุ่มตัวอย่างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากงานวิจัยนี้ เพราะไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานก็ตาม แต่กลุ่มตัวอย่างก็ได้มีส่วนร่วมในงานทางวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในวงกว้างต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า รวมทั้งทำการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Interviews) ปรากฏผลดังนี้

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์จำนวน 43 ราย พบว่า 2 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-37 ปี (กลุ่มตัวอย่าง 2 ราย ไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูลเรื่องอายุ) มีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ไปจนถึงระดับปริญญาโท โดยประมาณ 2 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชายหรือตำแหน่งอื่นๆ ที่ต้องพบปะผู้คนอยู่เสมอ เช่น พนักงานประจำร้าน ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบริการลูกค้า ตัวแทนประกันชีวิต ขณะที่มีการสัมภาษณ์เพียง 1 ใน 10 เท่านั้นที่รับราชการ นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณ 1 ใน 7 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน โรงเรียนเอกชน และสถาบันกวดวิชา เมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท (พนักงาน Part-Time บริษัท) ไปจนถึง 60,000 บาท (นักแสดงโชว์คาบาเรต์) ประมาณ 2 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

เมื่อพิจารณาการแสดงออกว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศผ่านการแต่งกาย การพูดจา กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ ทรงผม และท่าทางการเดิน นอกจากนี้บางคนอาจมีการแต่งหน้า เขียนคิ้ว ทาปาก มีการทำหน้าอก หรือแปลงเพศเพื่อแสดงออกว่าเป็นผู้

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างชัดเจน ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่แสดงออกว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น 2 ใน 3 เป็นเพศชาย สำหรับการรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพบว่า บุคคลอื่นรับรู้ว่ามีกลุ่มตัวอย่างถึง 6 ใน 7 เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยสังเกตจากบุคลิก พฤติกรรม การแสดงออก การแต่งกาย ท่าทางการเดิน ลักษณะการพูด และน้ำเสียง ขณะที่มีการรับรู้ว่ามีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่คนซึ่งสนิทจริงๆ เท่านั้นถึงจะรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่าง 1 คนที่ระบุว่าพยายามไม่ให้บุคคลอื่นรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะป็นครอบครัว คนใกล้ชิด หรือคนนอก แต่เขาก็อาจรับรู้จากิริยาท่าทางที่แสดงออกไปโดยไม่ทันระวังตัว ในส่วนของการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีเพื่อนหรือคนรู้จักเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะป็นทอม เกย์ กะเทย ตูด ดี หรือเลสเบี้ยน โดยมีการพบปะพูดคุยทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เล่นกีฬา ทานข้าว หรือไปเที่ยวด้วยกัน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า เวลาอยู่ในกลุ่มพวกเขาจะร่วมกันจะสามารถแสดงออกซึ่งความเป็นตัวตนได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่าง 1 ราย ที่กล่าวว่าไม่มีแต่เพื่อนที่เป็นกะเทยเท่านั้น ไม่มีเพื่อนเป็นทอมเพราะไม่ชอบ ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 1 ราย กล่าวว่าไม่ค่อยมีเพื่อนหรือคนรู้จักที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และอีก 1 ราย ที่กล่าวว่าไม่มีเพื่อนหรือคนรู้จักเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลย รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
1. กัลยา	หญิง	22	ปวส.	พนักงาน บริษัท	พนักงาน รายชั่วโมง	6,000	แสดงออกทางการ แต่งกาย คำพูด กิริยา ท่าทาง	รับรู้ เนื่องจากมีบุคคล คล้ายผู้ชาย	มีเพื่อนที่เป็นแบบนี้หลาย คน
2. เอมอร	หญิง	23	ปวช.	พนักงาน บริษัท	พนักงาน Part Time	5,000- 6,000	แสดงออกทางทรงผม การแต่งกาย คำพูด	รับรู้ จากการสังเกต พฤติกรรมการแสดงออก	มีเพื่อนที่เป็นกลุ่มนี้บ้าง
3. สมชาติ	ชาย	27	ม.6	พนักงาน บริษัท	พนักงาน ประจำร้าน	16,000	แสดงออกทางกิริยา ท่าทาง	รับรู้ จากบุคลิกภาพและ ท่าทางการเดิน	มีบ้างและมีความสัมพันธ์ ที่ดี
4. อูษา	หญิง	26	ปริญญาตรี	พนักงาน เรื่อน้ำมัน	Boy Room	25,000- 30,000	แสดงออกทางกิริยา ท่าทางและคำพูด	รับรู้ว่าเป็นทอม เพราะ หากใครถามก็จะไม่ปิดบัง	พอมีและมีความสัมพันธ์ ที่ดี
5. ชัชชัย	ชาย	24	ปวส.	รับจ้าง	พนักงาน ชาย	5,500- 6,000	ไม่ได้แสดงออกอย่าง โจ่งแจ้ง แต่บางครั้งการ กระทำและคำพูดก็มี หลุดบ้าง	รับรู้ แต่เป็นเพียงเฉพาะ กลุ่มเพื่อนฝูงและเพื่อน ร่วมงานเท่านั้น	มีการพบปะพูดคุยกัน ตามปกติ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
6. กิตติ	ชาย	37	ปริญญาโท	พนักงาน มหาวิทยาลัย	อาจารย์	31,226	แสดงออกทางบุคลิก กิริยาท่าทาง และคำพูด กับคนที่สนิทสนม คุ้นเคย แต่กับคนที่ไม่ รู้จักก็ต้องระมัดระวัง บ้างว่าเขาจะรับได้ หรือเปล่า	ในหน่วยงานเดียวกัน น่าจะรู้ แต่หน่วยงานอื่น ไม่แน่ใจเพราะไม่ได้มี ปฏิสัมพันธ์อะไรกับเขา มากมาย	มีเพื่อนและคนรู้จักที่เป็น แบบนี้เยอะ เพราะเปิดเผย ตัว และมีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งการพบปะพูดคุยทั้ง แบบเผชิญหน้าและทาง อินเทอร์เน็ต รวมถึงการไป เที่ยวด้วยกัน
7. นันทา	หญิง	28	ปวส.	รับจ้าง	ผู้จัดการ ร้าน	20,000	แสดงออกทางการ แต่งกาย บุคลิก ท่าทาง คำพูด และทรงผม	รับรู้เพราะเปิดเผยความ เป็นตัวเองอย่างเต็มที่	มีเพื่อนที่เป็นแบบนี้หลาย คนตั้งแต่สมัยเรียน ต่าง คนต่างแยกย้ายกันไป ทำงาน นานๆ จะเจอกัน สักครั้ง และก็มีคนรู้จัก และเพื่อนร่วมงานที่เป็น แบบนี้เยอะ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
8. ยศวิน	ชาย	25	ปริญญาตรี	รับราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	7,500	เฉยๆ ไม่ได้แสดงออก อะไร เป็นเกย์	รับรู้จากท่าทาง โดยเฉพาะถ้าเราพูดเขา จะรู้ แต่ถ้าเราเงียบไม่พูด อะไรเขาจะไม่รู้ เขาจะดู เราเป็นผู้ชาย	มีเพื่อนที่เป็นเกย์ด้วยกัน เวลาอยู่ด้วยกันก็จะ แสดงออก กรีดกรีดเต็มที
9. นภา	หญิง	ไม่ ระบุ	ม.6	พนักงาน บริษัท	ผู้จัดการ	มากกว่า 20,000	เป็นทอม ชอบทำงาน ลุยๆ แต่ไม่แสดงออก เยอะ ทำตัวปกติทุก อย่าง ทำทางการเดินก็ ปกติ ยกเว้นหากอยู่กับ คนที่สนิทมากๆ อาจจะ แสดงออกบ้าง	ถ้าคนที่ไม่สนิทกันจริงๆ จะดูไม่ออก เพราะเวลา พูดจะให้เกียรติกับคนที่ พูดด้วย มีคะตลอค โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ ผู้ใหญ่	มีคนรู้จักที่เป็นแบบนี้ บางคนจะแสดงออกมากๆ บางคนก็นิ่งๆ การจะ ปฏิบัติกับเขายังไงก็ต้องดู ว่าเขาเป็นแบบไหน แสดงออกหรือไม่ เหมือนอยู่กับรุ่นน้องๆ ก็ จำเป็นต้องเงียบบ้างเพื่อ รักษาภาพและความน่า นับถือ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
10. พิกุล	หญิง	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	ตัวแทน ประกันชีวิต	15,000	ไม่แสดงออก แต่งตัว เป็นผู้หญิง มีลักษณะ และพฤติกรรม เหมือนผู้หญิง	ไม่รับรู้ เพราะแต่งตัวเป็น ผู้หญิง และมีลักษณะ การใช้ชีวิตแบบผู้หญิง ยกเว้นคนที่สนิทจริงๆ	มีกลุ่มเพื่อน เวลาเจอกันก็ จะกรีดกราดกระดู่ แสดงความรู้สึกเต็มที่
11. เอกชัย	ชาย	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	เจ้าหน้าที่ คลังสินค้า	9,000	วางตัวปกติทั่วไป ไม่แสดงออกมากมาย แต่ถ้าอยู่ในบุคคลกลุ่ม เดียวกันก็อีกแบบหนึ่ง	ส่วนใหญ่ในออฟฟิศก็ไม่มี ใครรู้ นอกจากเพื่อนที่ สนิทจริงๆ	มี พบกันก็จะพูดเกี่ยวกับ เรื่องที่ตนเองสนใจ อย่างเช่น เรื่องผู้ชาย
12. สุปราณี	หญิง	29	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	พนักงาน ขาย	15,000	ทำตัวปกติ ไม่แสดงออก อะไรมากมาย	ส่วนมากคนใกล้ตัวและ เพื่อนที่สนิทกันจะรู้ แต่ เวลาทำงานจะไม่ค่อย แสดงออกอะไรมาก	มีบ้าง ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย
13. อนันต์	ชาย	30	ปริญญาโท	พนักงาน มหาวิทยาลัย	นักวิชาชีพ	มากกว่า 20,000	แสดงออกพอสมควร	รับรู้	มีเพื่อน พบปะพูดคุยกัน บ้าง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
14. พัทธมน์	ชาย	23	ปริญญาตรี	รับราชการ	พนักงาน เทศบาล	8,000	ปกติทั่วไป	น่าจะรับรู้	เพื่อนที่คบอยู่ส่วนใหญ่ เป็นผู้หญิง ถ้าเป็นกลุ่มผู้ มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศจะมีไม่มาก
15. ชาตรี	ชาย	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	ฝ่ายบุคคล	9,000	ไม่ค่อยแสดงออก	รับรู้ สงสัยสังคมเขาจะ มองจากท่าทางเวลาเดิน เวลาพูด	มีนัดเจอกันบ้าง ไปเที่ยว กันบ้าง
16. ประพนธ์	ชาย	30	ปริญญาตรี	ลูกจ้างประจำ โรงเรียน เอกชน	อาจารย์	12,000	การเดิน การแต่งหน้า แต่ไม่ได้แต่งเกินไป คือ แต่งบ้างบางๆ	รับรู้	ในองค์กรเดียวกันมี หลายคน มีการพบปะกัน ถึงแม้จะทำงานต่างสาขา ต่างแผนกกัน แต่ก็จะมา เจอกัน พูดคุย และ รับประทานอาหารร่วมกัน หรือไม่ตอนเย็นก็จะไปเล่น กีฬาด้วยกัน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
17. มนตรี	ชาย	ไม่ ระบุ	ปริญญาตรี	โซว์คาบาเรต์	นักแสดง	20,000- 60,000	ไว้ผมยาว ทำหน้าอก ผ่าตัดแปลงเพศ เสริมสะโพก	รับรู้ เปิดเผยขนาดนี้ไม่รู้ก็ แปลกแล้ว	ใช้ชีวิต พุดคุยปกติ คือ พยายามเป็นเหมือน ผู้หญิงคนหนึ่ง
18. อุกฤษณ์	ชาย	27	ปริญญาตรี	ลูกจ้างประจำ โรงเรียน เอกชน	อาจารย์	10,000	การพุด ทำทางกริยาที่ แสดงออก แต่จะไม่มี การแต่งกาย การแต่งหน้า จะเหมือนกับผู้ชายปกติ	รับรู้จากการพุดคุย แต่จะ ไม่แสดงออกตลอดเวลา แสดงให้เห็นบ้างบางเวลา ไม่บ่อย เปิดเผยตัวเอง บ้าง	ไม่ค่อยได้พบปะกับคน กลุ่มนี้ เพราะบ้านอยู่ ต่างอำเภอกับที่ทำงาน ส่วนใหญ่จะเจอกันในที่ ทำงานมากกว่า จะพุดคุย ทานข้าว และ ให้คำปรึกษากันทั้งในเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัว รวมไปถึงการพุดคุยเรื่องที่ สนุกๆ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
19. สุวิทย์	ชาย	29	ปริญญาตรี	พนักงาน มหาวิทยาลัย เอกชน	อาจารย์	9,200	แสดงออกทางการพูด และท่าทางการเดิน	รับรู้จากน้ำเสียงและ ท่าทาง	มี เวลาเจอพวกเดียวกันก็ จะมีน้ำเสียงเป็น เอกลักษณ์ วาจาค่อนข้าง จะเสียงดังสนุกสนาน
20. กรสิน	ชาย	35	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	ผู้จัดการ ฝ่ายบริการ ลูกค้า	20,000- 40,000	ปกติ เหมือนผู้ชายทั่วไป	ไม่ค่อยแสดงออก แต่ถ้า คนที่เป็นแบบนี้มองตากัน ก็จะรู้เอง คือกลุ่มพวกนี้ จะเป็นกลุ่มเฉพาะของเขา อยู่แล้วทำให้การรับรู้ของ บุคคลอื่นที่มองเราก็ อาจจะมองยากหน่อย	มีเพื่อนเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ที่ นัดพบกัน
21. ไพบูลย์	ชาย	29	ปริญญาตรี	พนักงาน ของรัฐ	เจ้า พนักงาน พัสดุ	8,040	แสดงออกให้บุคคลอื่น รับรู้ว่ามีบุคลิกภาพที่มี ความเรียบร้อย ร่าเริง แจ่มใส	รับรู้จากกิริยา ท่าทางการ พูด	มี โดยเวลาเจอกันจะ แสดงออกความเป็นตัวตน ได้มากขึ้น

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
22. ปรัชญา	ชาย	33	ปริญญาตรี	รับราชการ	นัก กายภาพ บำบัด	15,410	แสดงออกอย่างชัดเจน ทางการพูดและกิจกรรม ท่าทาง	รับรู้จากการแสดงออก	มีเพื่อนที่เป็นสาวประเภท สองเยอะ กระจายอยู่ใน จังหวัดตรัง และจังหวัด ข้างเคียง ที่กรุงเทพฯ ก็มี เป็นทั้งนักศึกษา และที่ ทำงานมีอาชีพเป็นของ ตนเอง เช่น ซ่างเสริมสวย ซ่างแต่งหน้า สไตลิสต์ คอ สตูม มัลติมีเดีย หรือ แม้กระทั่งเป็นไกด์อยู่ โรงแรมก็มีหลายคน
23. นิติพงษ์	ชาย	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	เจ้าหน้าที่ Shipping	9,000- 10,000	แต่งตัวเป็นผู้หญิง และ ลักษณะท่าทางก็ ค่อนข้างเป็นผู้หญิง	รับรู้จากกิริยาท่าทางและ การแต่งตัว	มีเยอะ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
24. สายใจ	หญิง	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	ฝ่ายบุคคล	12,000	ทำทางส่วนมากจะ ทะมัดทะแมงกว่าผู้หญิง อย่างเช่น การเดิน ก็ จะเดินแบบก้าวๆ คล้าย ผู้ชาย แต่ก็ไม่เข้มแข็ง เหมือนผู้ชาย การพูดจะ พูดห้าวๆ เสียงจะไม่ เหมือนผู้หญิงโดยทั่วไป เพราะอาจจะดัดหน่อย	รับรู้ เพราะห้าวเกินกว่า ผู้หญิงนิดหนึ่ง และที่ สำคัญเราจะคบผู้หญิง	มีทั้งทอม กะเทย ตู๊ด ตู๊ด และเลสเบี้ยน
25. เมธา	ชาย	24	ปวส.	พนักงาน บริษัท	พนักงาน ชาย	5,000	การแสดงออกเป็นชาย	บางครั้งเขาก็รับรู้ เหมือนกับว่าอาการของ ผมมันหลุด! แต่หากไม่ได้ แสดงอาการอะไรออกมา เขาก็ไม่รู้	คุยกันตามปกติ ไม่ได้ แสดงอาการรังเกียจอะไร คือเหมือนว่าเขาเป็น อย่างไรก็ไม่เกี่ยว ไม่ว่าจะ เป็นทอม เป็นดี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
26. อารยา	หญิง	24	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	พนักงาน ขาย	มากกว่า 8,000	แสดงออกทาง บุคลิกภาพ การแต่งตัว	รับรู้ เพราะเราแสดงออก อย่างชัดเจน แต่เขาก็ให้ ความสำคัญกับเราเท่า เทียบกับคนอื่น	มีเพื่อนที่เป็นลักษณะแบบ นี้เหมือนกัน ไม่เห็นจะ แตกต่างจากคนอื่น ตรงไหน
27. พิเชษฐ์	ชาย	21	ปริญญาตรี	พนักงาน สถาบัน กวดวิชา	อาจารย์	15,000- 25,000	เป็นเกย์ และไม่ได้ ปกปิด การแสดงออกก็ เป็นบุคลิกของตนเอง คือไม่ต้องมาแอบแหมน เป็นแบบที่ตัวเองเป็น แต่ไม่ได้แสดงกิริยาที่น่า เกลียด คือเราก็ไม่ อยากจะกักหรือปกปิด ไม่ให้เขารู้ว่าเราเป็น อะไร	เพื่อนๆ ทราบดีทุกคน คน อื่นถ้าได้มาพูดคุยก็จะ ทราบทันที อีกอย่างใน ครอบครัวก็ทราบว่าผม เป็นอะไร ทั้งพ่อ แม่ ยาย ทุกคนในครอบครัว ทราบดี และให้การ ยอมรับดี	ก็เหมือนผู้ชายผู้หญิง ทั่วไป เพียงแต่ถ้าอยู่ใน กลุ่มพวกเดียวกันก็จะเป็น ตัวเองได้อย่างเต็มที่ แต่ถ้า เจอผู้ชายก็จะทำตัวดูดี หน่อย คือให้ดูเป็นผู้ชาย กับผู้หญิงก็ต้องวางตัว เหมือนกัน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
28. ประสิทธิ์	ชาย	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	พนักงาน ประจำร้าน	7,000- 8,000	ชัดเจนเลย คือเป็นสาว ประเภทสอง	การแสดงออกก็ชัดเจนอยู่ แล้ว พวกลูกค้าเขาก็รู้กัน	เข้ากันได้ดีกับทุกๆ คน
29. รัชณี	หญิง	25	ปริญญาตรี	พนักงานร้าน เค เอฟ ซี	พนักงาน ทั่วไป	5,000	แสดงออกทางการพูด กิริยาท่าทาง	รับรู้ เพราะเปิดเผย แสดงออกชัดเจน	คุยกันได้ทุกเรื่อง
30. ลิขิต	ชาย	24	ปวช.	พนักงาน โรงแรม	พนักงาน ต้อนรับ	7,000- 8,000	เป็นกะเทย แสดงออก ทั้งทางการแต่งกาย พฤติกรรม และ การพูดจา	รับรู้ เพราะเปิดเผยทั้ง ทางการแต่งกาย พฤติกรรม และการพูดจา	ไปสนุกกับเพื่อนๆ อยู่เป็น ประจำ
31. สันติ	ชาย	24	ปวช.	พนักงาน บริษัท	เสมียน	6,000	ไม่ค่อยแสดงออก แต่อาจสังเกตได้จาก พฤติกรรม การเดิน การพูดจา	คนทั่วไปไม่รู้ ยกเว้นคนที่ สนิทและคลุกคลีด้วย	ไม่ค่อยมี
32. นิธิ	ชาย	26	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	ลูกจ้าง ทั่วไป	7,000- 8,000	เกย์	ส่วนมากไม่รู้ เพราะไม่ แสดงอาการอะไรมาก มาย อยู่เป็นปกติ	มีหลายคน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
33. ลลิตา	หญิง	26	ปริญญาตรี	พนักงานขาย	ลูกจ้าง	12,000	ทอม	พ่อแม่รับรู้ ญาติๆ ก็รับรู้	ไม่มี
34. สมพล	ชาย	23	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	Program mer	20,000- 30,000	เป็นเกย์ แต่พฤติกรรม การพูดจาและ การแสดงออกโน้มเอียง ไปทางผู้หญิง	คนรอบข้างทุกคนรับรู้ พ่อ แม่ห้ามแล้วแต่ก็ไม่ฟัง โดยบอกกับพวกท่านว่า คงเป็นลูกผู้ชายที่ดีไม่ได้ แต่จะเป็นแบบนี้ให้ดีให้ได้	มีแต่เพื่อนเป็นกะเทย ไม่มีเพื่อนเป็นทอม เพราะ ไม่ชอบ
35. ธิติมา	หญิง	23	ปวส.	พนักงาน บริษัท	พนักงาน ชาย	10,000- 12,000	เป็นทอม แสดงออกทาง ทรงผมกับการแต่งตัว	รับรู้หมด ทั้งพ่อแม่ ญาติ และเพื่อนๆ	มีทั้งเพื่อนสมัยเรียนและ เพื่อนในที่ทำงาน ซึ่งมักจะ ไปสังสรรค์กันเป็นประจำ
36. พิภพ	ชาย	22	ปวช.	พนักงาน โรงพยาบาล	ผู้ช่วยนัก กายภาพ	15,000	เป็นกะเทย มีหน้าอก แต่งหญิง นุ่งกระโปรง สั้น ใส่ส้นสูง ไว้ผมยาว	คนรอบข้างทุกคนรับรู้	มีกลุ่มเพื่อน แต่ยังไม่ แฟนเป็นตัวเป็นตน นิยม ไปเที่ยวตามผับตามบาร์
37. สุกฤษณ์	ชาย	21	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	แม่ครัว	มากกว่า 6,000	แสดงออกทางการพูด กิริยาท่าทาง	ทุกคนจะรู้ได้ทันทีที่เจอ	ปกติ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
38. นุชรี	หญิง	22	ม.6	ลูกจ้าง ร้านอาหาร	พนักงาน เสิร์ฟ	4,000- 5,000	เป็นปกติ ไม่ได้ แสดงออกอะไร เป็น เหมือนผู้หญิงธรรมดา ทั่วไป	ถ้าไม่บอกก็ไม่มีใครรู้	มีการพบปะพูดคุยกัน
39. ธีระ	ชาย	21	ม.6	ลูกจ้าง ร้านอาหาร	แคชเชียร์	8,000- 9,000	แสดงออกทาง การแต่งตัว เขียนคิ้ว ประแป้ง คำพูดคำจา	อาจจะรับรู้จากท่าทาง การเดิน และลักษณะการ พูดคล้ายๆ ผู้หญิง เพราะ พยายามเลียนแบบให้ คล้ายผู้หญิงมากที่สุด	มีเพื่อนในที่ทำงาน
40. สุธรรม	ชาย	35	ปริญญาตรี	พนักงาน โรงเรียน เอกชน	อาจารย์	10,000	ไม่แสดงออกว่าเป็นเกย์ เพราะเหมือนผู้ชายทุก อย่าง แต่งกายก็เป็น ผู้ชาย ไม่ได้บอกว่า เป็นเกย์	พยายามไม่ให้ใครรับรู้ ทั้งครอบครัว คนใกล้ชิด และคนนอก แต่เขาก็อาจ รับรู้จากกิริยาท่าทางที่มัน หลุดไป	มีเหมือนปกติทั่วไป

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

นามสมมติ	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	อาชีพ	ตำแหน่ง	รายได้ต่อ เดือน (บาท)	การแสดงออก ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การรับรู้ของบุคคลอื่น ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ	การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ คนอื่น ๆ
41. นพดล	ชาย	22	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	พนักงานขาย	9,000- 12,000	แสดงออกทาง การแต่งตัว แต่งหน้า ทาปาก	รับรู้แน่ๆ จากกิริยาที่เขา แสดงตอบกลับมา	มี แล้วแต่บุคคล
42. มณีนยา	หญิง	33	ปริญญาโท	พนักงาน บริษัท	Financial Planner	30,000	ไว้ผมสั้น นุ่งกางเกง	รับรู้ได้ด้วยตนเองจาก บุคลิกภายนอก	มีกลุ่มเพื่อนสนิทที่มีอัต ลักษณ์หลากหลายทาง เพศ
43. ศิริกุล	หญิง	32	ปริญญาโท	รับราชการ	บรรณารักษ์	12,000	การแต่งกาย	รับรู้ไม่แน่ชัด อาจรู้จาก การสอบถามบุคคลอื่น หรือสอบถามโดยตรง	เหมือนบุคคลทั่วไป ไม่มีกลุ่มเพื่อนสนิทที่ มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศ

4.2 สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ดังที่ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็เป็นธรรมนะครับ ไม่ได้ถูกเลือกปฏิบัติ” สอดคล้องกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ทางองค์กรหรือโรงเรียนของผมค่อนข้างที่จะเปิดกว้างในส่วนนี้ เพราะฉะนั้นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน หรือการปฏิบัติต่อพนักงานก็มีความเท่าเทียมเสมอภาคกันครับ” เช่นเดียวกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ที่รู้สึกว่าเป็นธรรม เพราะการทำงานเขาก็จ่ายตามปกติเท่ากับคนอื่น ๆ ถ้าเราจะได้พิเศษกว่าก็ตรงที่เราทำงานล่วงเวลา เราทำงานมากกว่าคนอื่นเขาก็ได้พิเศษกว่า ไม่มีปัญหาอะไร ที่คิดว่ายุติธรรมดีแล้วค่ะ หัวหน้างานก็เปิดกว้าง มีไปฝึกอบรมที่ก็ได้ไป หัวหน้างานก็จะถามที่ว่าไปไหมตอนนี้มีโครงการนี้มาจะไปไหม พี่ก็ไป แยกเปิดโอกาสให้เราได้แสดงความรู้ความสามารถแสดงออกมา คืออยู่ในเกณฑ์ที่โอเคพอดี เขาเปิดกว้าง เขาไม่เลือกปฏิบัติเลย พี่พอใจมากเลยกับการที่หัวหน้างานให้อะไรเยอะๆ กับพี่ เหมือนกับว่าพี่เป็นคนปกติทั่วไป ไม่ได้คิดว่าพี่เป็นพวกหลากหลายทางเพศ

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่า ได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถมากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ ดังที่ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันครับ ไม่ได้แบ่งแยกนะครับว่าเป็นเพศที่หนึ่ง ที่สอง หรือว่าที่สาม ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่า” เช่นเดียวกับ ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “หัวหน้างานให้ความสำคัญคือ ไม่มี ความลำเอียง ไม่ว่าจะเพศที่สาม ชาย หรือหญิง แต่จะดูที่การปฏิบัติตัว ผลงาน และการทำงานของคนๆ นั้นมากกว่า การจ่ายค่าตอบแทนก็เท่ากับเพศอื่นๆ ไม่ว่าจะชายหรือหญิง” สอดคล้องกับ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีการแยกรับเข้าทำงาน ในด้านการเงินจะอยู่ที่ความสามารถของพนักงานแต่ละคนมากกว่า ด้านการรับเข้าทำงานนั้นจะเท่าเทียมกัน การพัฒนาศักยภาพเขาจะเปิดโอกาสให้เราเต็มที่ ไม่แยกว่าเราเป็นชายหรือหญิง ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะอยู่ที่ผลงานและการทำงานมากกว่า

เช่นเดียวกับ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวถึงการได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า “ก็เท่ากันนะครับ เขาไม่ได้เลือกปฏิบัติ เราเข้ามาทำงานเป็นบุคลากร เขาก็จ่ายค่าจ้างตามที่เรากำหนด ตามหน้าที่ของเรา ไม่ได้เลือกปฏิบัติ เขาดูเราที่ผลงาน” สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “การรับคนเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนขั้น การจ่ายค่าตอบแทน เท่าเทียมกันหมดไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็มีความเสมอภาค ในการทำงานจะดูกันที่ผลงานมากกว่า” ขณะที่ เมธา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ผมคิดว่ามีความเป็นธรรมนะครับ ผมเพิ่งเข้าทำงานได้ 4 เดือน ก็ถือว่ายังอยู่ในขั้นของการเรียนรู้ ต้องปรับตัวให้เข้ากับงาน ปรับสภาพ แล้วก็ปรับนิสัยและบุคลิกภาพให้เข้ากับงานที่ทำ การทำงานก็ดูความสามารถ ประสบการณ์ และอีกหลายๆ เรื่องนะครับ ส่วนด้านอื่นๆ เขาก็ส่งเราเข้าอบรมนะครับ การจ่ายค่าตอบแทนก็ถือว่าเหมาะสมกับวุฒิและความสามารถ ก็มีความเป็นธรรมดีครับ เพราะว่าเราไม่ได้จบมาสูงมาก เงินเดือนขนาดนี้ผมว่าก็เหมาะสมแล้วความสามารถของเราบวกกับการจบมานะครับ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม “เนื่องจากผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากหน้าที่การทำงาน มิใช่จากบุคลิกภายนอก (อุษา (นามสมมติ), 2552)

อย่างไรก็ดี นันทา (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในประเด็นของการได้รับการปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่เป็นธรรมว่า

ถ้าเราได้เงินเดือนต่ำกว่าคนอื่นเพราะเราเป็นแบบนี้คงรู้สึกน้อยใจ แต่ก็ต้องมาคิดว่าวุฒิเขาสูงกว่าเรามาก ถ้าสูงกว่าก็โอเค แต่ถ้าวุฒิเหมือนกันก็รู้สึกที่ไม่ยุติธรรม ถ้าถามว่ามีแรงที่จะทำงานต่อมั๊ย ไม่ค่อยมีแรง เครียดนะ ถ้าเราเจอเหตุการณ์แบบนี้ก็จะทนก่อน ถ้าทนไม่ได้ก็จะไป เพราะถึงจะทำอยู่ต่อไปความยุติธรรมก็ไม่มีเลย ความก้าวหน้าของเราอาจจะหยุดอยู่แค่นั้น คงไม่ไปประท้วงหรือคุยกับผู้บริหาร เพราะถ้าเกิดร้องเรียนไปคนที่เสียหายก็คือเรา

ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 6 รายเท่านั้นที่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นในลักษณะของการพุดจาและพฤติกรรมการแสดงออก แต่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาก็มีแก๊งๆ แชวๆ กันบ้างนะครับ หยอกล้อกันเล่นสนุกสนาน” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ส่วนใหญ่ที่เจอมาก็จะล้อบ้าง ประมาทแบบหยอกล้อ” สอดคล้องกับคำกล่าวของ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “เพื่อนผู้ชายกับผู้หญิงเขาก็จะแชวเล่นบ้าง ก็ไม่มีอะไร ไม่ได้ถึงกับทำให้เราเสียๆ หายๆ นะคะ เขาก็ไม่รังเกียจเรา ส่วนมากจะเป็นการพุดเล่น แชวกันเล่น ก็เฉยๆ” สำหรับ กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ผมไม่ค่อยพบเจอเท่าไร อดีก็แค่มองด้วยสายตาเท่านั้นเอง ถ้าหากมีใครรู้ว่าผมเป็นคนกลุ่มนี้ก็แค่มอง แต่ไม่ได้ถึงกับรังเกียจถึงขนาดเหยียดหยาม เป็นสายตาแปลกๆ แค่นั้นเอง พี่ยอมรับได้ครับ”

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะดังกล่าวข้างต้นยอมรับได้กับการถูกเลือกปฏิบัติในลักษณะดังกล่าว เพราะคิดว่าไม่ใช่เรื่องร้ายแรง

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่ถูกเลือกปฏิบัติและทุกคนในที่ทำงานเคารพสิทธิของคนทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค” เช่นเดียวกับ อูษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพปกติ” และ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่ไม่เคยโดนเลือกปฏิบัติอะไรเลยคะ” สอดคล้องกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่มีนะเพราะในแวดวงวิชาการนะมองในเรื่องของความสามารถมากกว่านะ แต่ถ้าเป็นแวดวงอื่นพี่ว่าอาจจะมีนะ เคยได้ยินแหละ แต่ไม่ใช่ Case ในหน่วยงานพี่แล้วก็มีรุ่นพี่ที่เป็นอยู่เยอะแยะไง”

สาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัตินั้น ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องมาจากความสามารถในการทำงานได้เท่าเทียมกับเพศชายปกติทั่วไป” ขณะที่ ประชญา (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นว่า “การจะได้รับการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การปฏิบัติตน และการแสดงออกมากกว่า” ดังคำกล่าวต่อไปนี้

การถูกเลือกปฏิบัติในมุมมองของพี่อยู่ที่แต่ละคนแสดงภาพพจน์ของตัวเอง ออกมาอย่างไรมากกว่า เพราะการที่เราแสดงภาพพจน์ออกมาว่าเราเป็นอย่างไร เขาก็จะคิดว่าเราเป็นอย่างนั้น เพราะฉะนั้นการที่พี่มาเจอเด็กอย่างน้องๆ นี้พี่เป็นในฐานะอาจารย์ หรืออาจจะเป็นคุณหมอ หรือว่าอาจจะเป็นพี่ ถ้าพี่ไปสอนนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สอนวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร สอนพยาบาล สอนสถานีนอนามัยอย่างนี้ พี่ก็จะเป็นบทบาทของอาจารย์ เราต้องวางตัวให้ดี วางตัวให้เป็น และต้องเป็นคนที่รู้จริง ไม่ใช่ว่าพูดๆ ไปแบบน้ำท่วมทุ่ง การทำอะไรก็ตามต้องทำแบบเต็มความสามารถ แล้วทำแบบรู้จริง เขาก็จะมาดูถูกเราไม่ได้ และเขาก็จะไม่มีทางเลือกปฏิบัติ เพราะเราแสดงความสามารถให้เขาเห็นและวางตัวของเราให้ดีค่ะ คือ วางตัวให้เป็น ไม่ไว้ตัวง่าย กระตือรือร้น และก็ให้เขามองเห็น สร้างความเชื่อมั่น สร้างความศรัทธาได้ จริงๆ แล้วการเข้ามาใหม่ๆ ใหม่ๆ ก็จะมีบ้างนะคะที่ผู้ป่วยจะมาเจ๊าะแจ๊ะ แต่ถ้าเราวางตัวเป็น อธิบายให้ดี ยิ้ม ตรวจโรคเป็น แล้วก็พูดให้เพราะ เขาก็จะเริ่มยอมรับนับถือเรา และให้การรักษาโดยใช้หลักมนุษยธรรม คือไม่ใช่ไปถึงปั๊ปรักษาแบบช่างมันเถอะ เราใช้หลักการคือเอาใจเขามาใส่ใจเรา เขาเจ็บเรารู้นะ เราก็ต้องพยายามให้เขาหายเขาก็จะยอมรับนับถือเรา ในเรื่องของการเลือกปฏิบัติก็มีอยู่หลายด้าน ของพี่มีทั้งผู้รับบริการที่จะปฏิบัติกับพี่ยังไง ผู้บริหารจะปฏิบัติกับพี่ยังไง แต่ถ้าเราทำตัวให้ดีวางตัวให้เป็นแล้ว เรามีผลงานทางด้านวิชาการ เรามีคนไข้ เราให้ความเอาใจใส่ และก็เขายอมรับที่เรารักษาดี เขามีความสุขกับการที่เราให้การรักษาเขา ซึ่งพี่คิดว่าในองค์กรที่พี่อยู่ พี่ค่อนข้างจะสบายใจและมีความสุข เพราะว่าเราเต็มทีกับงาน และทำหน้าที่ของเราให้ดี เขาก็จะยอมรับในตัวของเราเองค่ะ

กิตติ (นามสมมติ) (2552) ได้ตั้งข้อสังเกตในประเด็นนี้ไว้ว่า “คนที่เปิดเผยก็จะพิจารณาแล้วว่าไม่โดนเลือกปฏิบัติแน่ หรือไม่บางคนเขาก็ไม่แคร์ว่าจะโดนหรือไม่โดน ขอมีความสุขสำหรับเรื่องงานเดี๋ยวค่อยเปลี่ยนก็ได้ คือ ส่วนใหญ่ถ้าคนเปิดเผยแสดงว่าเขาพร้อมที่จะเผชิญกับอะไรก็ได้ ไม่ว่าจะผลในแง่บวกหรือแง่ลบ พี่ว่าคนที่เปิดเผยเขาไม่คิดแล้วละ เพราะเขาประเมินแล้วว่าเขาจะเลือกทางเลือกที่มีความสุข และเลือกที่จะเปิดเผยตัวมากกว่าที่จะปิดบัง ฉะนั้นอะไรจะเข้ามาในแง่บวกแง่ลบก็พร้อมเผชิญ”

เมื่อถามถึงบุคคลที่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีกลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียวที่พูดถึงคนที่เลือกปฏิบัติกับตน คือ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

บางครั้งก็มีเพื่อนร่วมงานที่เขาอาจจะไม่ชอบตรงนี้ แต่เขาก็ไม่ได้แสดงออกมาก เพราะลักษณะของเรามีความเป็นผู้ใหญ่กันมากแล้ว มีการให้เกียรติต่อการตัดสินใจของกันและกัน ดังนั้นการที่จะแสดงตนหรือการที่จะพูดจาอะไรที่ไม่ให้เกียรติกันก็ค่อนข้างที่จะมีน้อย

ขณะที่ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) แม้จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ แต่ก็ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ว่า

พี่ทำงานที่นี่เป็นที่ที่ 3 แล้วตั้งแต่จบมา พี่โชคดีมากที่ไม่ว่าลูกค้า เพื่อนร่วมงาน หรือว่าใครก็ตามที่พี่ทำงานด้วย ทุกคนปฏิบัติต่อเราเท่าเทียมกัน ไม่รู้นะ เขาอาจจะมองเราเป็นผู้หญิงคนหนึ่ง ผู้ชายคนหนึ่ง ไม่มีการดูถูกเหยียดหยาม การแซวหรือล้อเลียนอะไร

สำหรับวิธีการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีกลุ่มตัวอย่างให้คำตอบในประเด็นนี้รวมทั้งสิ้น 17 ราย กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 กล่าวว่า มีวิธีการในการรับมือโดยการปล่อยวาง อยู่เฉยๆ ไม่สนใจกับปฏิกิริยาของบุคคลดังกล่าว ดังที่ มนต์วี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็ทำไม่รู้ไม่ชี้ไป” เช่นเดียวกับ ธิตินา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็เฉยไป ทำงานปกติ ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุดแล้วก็แล้วกัน” สอดคล้องกับความเห็นของ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ทำตัว

เฉยๆ ไม่ก่อเรื่องก่อราว ขอแค่ที่เราอยู่ส่วนเรา เขาอยู่ส่วนเขาก็โอเคแล้ว” ไม่ต่างจาก นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ไม่ตอบโต้ ไม่แสดงอาการอะไร อาจจะไม่พูดด้วยไปเลย เพราะว่าจริงๆ พี่เป็นคนอารมณ์ร้อนเหมือนกัน ถ้าโดนแหย่มากๆ ก็หลุด แต่ว่าเราก็พยายามบังคับตัวเอง ไม่พูด ไม่มอง ไม่สนใจ ทำเหมือนไม่มีเขาอยู่ตรงนั้นเลยจะดีกว่า เป็นประโยชน์กับตัวเราเองด้วยค่ะ

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่า จะพูดหรืออธิบายให้คนรอบข้างเข้าใจ ดังที่ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ก็พยายามอธิบายให้เขาเข้าใจว่าเราทำงานได้ดีมาก และพยายามพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ที่เราเป็นอย่างนี้ไม่ได้ส่งผลในการทำงาน ก็พยายามอธิบายให้เขาฟังว่าเราเป็นแบบนี้” เช่นเดียวกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าไม่มีความเท่าเทียมหรือไม่มีความยุติธรรมก็จะมีคำตอบโต้ อาจจะมีการพูดคุยหรือชี้แจงให้เขาทราบในเรื่องนั้นๆ”

นอกจากนี้ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวถึงวิธีการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “ก็ปรับตัวให้เข้ากับสังคมเพื่อให้เข้ากับคนในที่ทำงานได้” โดย ธีระ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เราต้องแสดงความสามารถให้เขาเห็นครับ” สอดคล้องกับความเห็นของ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ผู้ที่เป็นแบบนี้ สำคัญที่สุดเลยนะ คือเอาผลงานออกมา เมื่อก่อนพี่ก็เคยเดินทางผิดเหมือนกัน ในลักษณะที่ว่า เราเป็นแบบนี้ เราจะต้องแต่งตัวให้เหมือนนะ ตอนนั้นเรายังเป็นเด็กใจ เรามีความรู้สึกว่าเราต้องทำให้เขารู้ว่าเป็นแบบนี้ แต่พอเราโตขึ้นมาสักนิดหนึ่ง เราก็ได้รู้ว่าจริงๆ แล้วที่เราคิดนะผิด การที่จะให้เขายอมรับเรา ไม่ใช่อยู่ที่ว่าเราแต่งตัวได้เหมือนหรือแสดงท่าทางออกมาแล้วเหมือน แต่จริงๆ ไม่ได้ทำให้เขายอมรับเรา เขายอมรับสิ่งที่เราเป็นผลงานของเรามากกว่า เราลุย เราทำงานอะไรอย่างนี้ พี่จึงได้มาเข้าใจหลังจากที่ทำงานไปได้สักระยะหนึ่งนั่นแหละ

แต่สำหรับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเราถูกเลือกปฏิบัติไม่รู้เหมือนกันนะ คงตอบไม่ได้ว่าจะทำยังไง ต้องไปอยู่ในสถานการณ์นั้นจริงๆ คำตอบแบบนี้บางทีอาจจะตอบแบบนางงามไป แต่พอไปถึงสถานการณ์นั้นจริงๆ อารมณ์อาจจะพุ่งปรี๊ดขึ้นมา นึกออกมั๊ย แล้วก็อาจจะเกรี้ยวกราดตบมันเลยอย่างนี้”

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยอยู่เฉยๆ ไม่สนใจกับปฏิกิริยาของบุคคลดังกล่าว ดังเช่น ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “การแก้ปัญหา ก็จะอยู่เฉยๆ อยู่หนึ่งๆ ไม่ได้ตอบหรือโต้เถียง เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหา” เช่นเดียวกับ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เราก็เฉยๆ และทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุดที่สุด ปล่อยให้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ดีกว่าว่าทำงานมากน้อยเพียงใด” สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ต้องยอมรับในสิ่งที่เขาเลือกปฏิบัติต่อเรา แล้วก็เงียบไว้กลับมาตั้งหลักเริ่มต้นกันใหม่”

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียว คือ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่ใช้วิธีการแบบเป็นทางการร่วมกับวิธีการแบบไม่เป็นทางการเพื่อแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยกล่าวว่า

วิธีการแบบเป็นทางการก็ทำเป็นหนังสือบันทึกข้อความอะไรแบบนั้นนะครับ ให้เป็นลายลักษณ์อักษรจะได้มีหลักฐาน สำหรับวิธีการแบบไม่เป็นทางการ เช่น ถ้าเราถูกเพื่อนเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ เราก็จะพูดคุย ชี้แจง แนะนำให้เขาเข้าใจว่าที่เราเป็นอย่างนี้ เราไม่ได้ตั้งใจที่จะเป็น แต่เหมือนกับมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งสร้างให้เรามาเป็นแบบนี้ อาจจะใช้วิธีการพูด อาจจะใช้วิธีการไม่เป็นทางการมากนัก

สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในด้านต่างๆ นั้นปรากฏดังนี้

4.2.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 2 ได้แสดงให้เห็นผู้บังคับบัญชาที่รับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดย นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “แสดงออกเขาจะให้เห็นเราตั้งแต่ตอนนั้น ว่าเราเป็นแบบนี้ละ รับเราได้มั๊ย ถ้ารับเราได้ที่รับ ถ้ารับเราไม่ได้ก็

บอกมาเลยว่ารับไม่ได้” เช่นเดียวกับ ลีจิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แสดงให้เห็นไปเลย ค่ะไม่ต้องไปสร้างภาพ” ทั้งนี้ อุษษา (นามสมมติ) (2552) ให้เหตุผลที่แสดงให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “เพราะอยากให้เขา ยอมรับที่เราเป็นตัวของเราเอง” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ซึ่งกล่าวว่า

ถ้าพี่จะทำงานให้กับที่ไหนสักที่หนึ่ง พี่จะเลือกแล้วว่าเข้ากับตัวเราด้วย เหมือนกับให้พี่เป็นเลขาค่ะ พี่ก็ทำไม่ได้ งานที่พี่ทำพี่ชอบทำแบบลุยๆ ชับรด ชับ ลุยโน่นลุยนี้ อะไรอย่างนี้ ถ้าบริษัทไหนองค์กรไหนที่ต้องการตำแหน่งนี้พอดี และบังเอิญว่าพี่ไปคุยกับเขาได้ ยามพี่ก็เคยทำมาแล้วนะ พี่ถามว่าทำไมยาม หอพักหญิงก็มี ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ชาย หอพักหญิงก็เอายามหญิงเหมือนกัน ถูกมั้ยคะ มันก็หลายๆ อย่าง งานบางงานเราเลือกที่จะทำได้ พี่ก็เข้าไป พี่ไม่เคย ปกปิด ไม่เคยซ่อนเร้น แต่ก็ไม่ได้แสดงออกมากเกินไป

สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก่อนมาทำงานเขาก็น่าจะรู้ เพราะตอนที่มาสมัครงานเขาก็มีพูดนะว่าน้องเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือเปล่า เขาก็ยอมรับเพราะคิดว่าสถานที่แบบนี้ไม่ได้แบ่งแยกเพศ เขาก็ต่างทำงานได้หมดทุกคน”

ขณะที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ตั้งแต่เดินเข้าไปสมัครผมก็แสดงกิริยา หรือลักษณะท่าทางหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะบ่งบอกว่าผมเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศ เป็นบุคคลประเภทที่สาม เพราะผมมีวิสัยทัศน์ว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน การที่เขาจะรับ เราเข้าไปทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เขาต้องดูที่ชิ้นงานของเราไม่ใช่รูปลักษณ์ภายนอก” เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผมใช้ความสามารถพิเศษเป็นนักกีฬา ซึ่ง ผู้บังคับบัญชาก็เห็นแววแล้วนะครับว่ามีความสามารถมากกว่าเป็นเพศที่สาม จึงรับเข้าทำงาน” ไม่ต่างจาก ธีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แสดงให้เห็นตั้งแต่ตอนเข้ามาสมัครแล้ว เพราะ ตามความคิดของตัวเองถ้าเขาจะรับก็รับที่ความสามารถ ไม่ได้รับเราที่เรามีอะไรอย่างนี้ ก็แสดง ให้เขาเห็นไปเลย และเชื่อว่าสังคมไทยในปัจจุบันน่าจะยอมรับและเปิดรับเพศที่สามมาก พอสมควร” สอดคล้องกับ ปรีชญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

การที่พี่เข้ามาอยู่ในองค์กรนี้ได้เขาก็ดูที่การวางตัวก่อน ถ้าเราวางตัวดี คือ บุคลิกภาพดี มารยาทดี ไปলামาไหว เจอหน้าใครยกมือไหว้ ใครๆ ก็เอ็นดู เรา

ต้องรู้จักการมารยาทในสังคม รู้จักเข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิวตาตาม การปรับตัว แล้วก็การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้เราเข้าสังคมที่ไหนๆ เขาก็จะเอ็นดูเรา พี่เองไม่ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนี้โดยตรงตั้งแต่แรก พี่มาในลักษณะของกระทรวง พี่ต้องเข้าไปที่กระทรวงก่อนเพื่อที่จะจับฉลากบรรจุ ตอนที่จับฉลากบรรจุพี่ก็แต่งตั้งเป็นผู้หญิงนี้แหละค่ะ แต่อาจจะได้เปรียบตรงที่ว่าเราจบมาดี คะแนนเราโอเคในระดับที่ดี และก็มีความสามารถในการทำกิจกรรมแล้วก็ผลงานที่เราทำเรื่องวิชาการมาก่อนข้างจะเยอะ เพราะฉะนั้นเขาจะให้การยอมรับนับถือในการสัมภาษณ์เราก็มีหลักในการพูดจาที่ดี เพราะนั่นคือการวางตัวที่เหมาะสม แล้วก็ประพฤติตนเข้ากับสังคมนั้นได้ โดยวางตัวให้เป็น เขาก็จะให้การยอมรับเรา และที่สำคัญก็คือว่า การศึกษาของเรา เขาเรียกว่ามีวุฒิภาวะทางการศึกษาที่คนอื่นสามารถยอมรับนับถือเราได้ ก็จะเป็นข้อต่อรองอย่างหนึ่งที่คนอื่นไม่สามารถที่จะดูถูกเราได้ เพราะนั่นคือพี่เข้ามาในองค์กรด้วยความที่พี่พร้อมมาจากพื้นฐานครอบครัว และก็มีความผลักดันที่ดีจากครอบครัว ให้กำลังใจดี และที่สำคัญกลุ่มเพื่อนที่เราไปด้วยกันทุกคนให้การยอมรับนับถือมาตั้งแต่สมัยเรียน เพราะนั่นคือเวลาเราไปจะไม่มีการแบ่งแยกพรรคพวก ไปก็ไปด้วยกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในกลุ่มจะมีทั้งประเภทสอง มีทั้งเพื่อนผู้หญิงผู้ชาย แม้กระทั่งผู้หญิงที่เป็นทอมเป็นดี้เราก็ไปด้วยกัน ผู้ใหญ่ที่เขาภาคดี เขาก็เห็นว่ามุมมองของเราไม่ใช่เป็นคนที่ย่ำแย่ไปวันๆ เราเป็นคนที่มีความตั้งใจในการทำงาน แล้วก็มีความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ก็เลยทำให้เขาอยากพิสูจน์เราก่อนที่เราทำดีได้ขนาดไหน เขาก็ให้โอกาสเรา เมื่อมีโอกาสเราก็คว่าแล้วก็วางตัวให้เป็น ประพฤติตนให้เขาได้เห็น อย่างที่ว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน พี่บอกเสมอว่ามันไม่ใช่แค่เรื่องเพศเท่านั้น แต่เราต้องมีผลงาน ต้องมีความดีปรากฏให้เขาเห็น เขาถึงจะยอมรับนับถือเรา ถึงแม้จะเป็นผู้หญิงผู้ชายก็ตาม แม้จะทำงานออกมาได้ดี แต่มาสาย มีปัญหากับผู้ป่วยสม่ำเสมอ เป็นคนที่อารมณ์ร้อน ไม่มีสัมมาคารวะ อยู่ที่ไหนก็ไม่มีความสุข เพราะฉะนั้นการที่เราวางตัวให้ดี มีสัมมาคารวะ ไปลามาไหว้ และที่สำคัญคือ รู้จักหน้าที่ของตน เวลาทำงานทุกคนก็จะให้การยอมรับนับถือ และก็เข้ามาอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขได้ค่ะ

พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า

ผมก็ทำตัวเรียบร้อยในสไตล์ผม ผมจะไม่แสดงกิริยาที่น่าเกลียด แต่ก็อาจจะมีการต้งต้งซึ่งออกมาเอง ผมก็เหมือนกับคุณนะครับ ถ้าคุณไปสมัครงานคุณจะทำตัวยังไงครับ เหมือนที่เราเป็นไหมฮะ ก็คือสไตล์ของผมเรียบร้อย แต่เขาคงดูผมออก คาคอยั่อย่างนั้นฮะ เขาคงคิดว่าผมจะสามารถทำงานได้ดี เพราะงั้นตอนรับเข้าทำงานเขาจึงมองสิ่งนี้เป็นเรื่องธรรมดา

สำหรับวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นก็มีความหลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น พิภูล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “แรกๆ เลยที่ดิฉันเข้าไปทำงานในบริษัท ดิฉันก็แต่งตัวเป็นผู้หญิง แล้วก็บอกเลยว่าดิฉันเป็นพวกอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ก็บอกกับผู้บังคับบัญชาไปตรงๆ เลย” เช่นเดียวกับ นพดล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แสดงออกโดยการแสดงกิริยาท่าทาง แล้วก็บอกไปตรงๆ” ขณะที่ สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “แค่พี่เดินมาสมัครงาน ทรงผม บุคลิก การเดิน ทุกอย่างมันก็บ่งบอกแล้วว่าพี่เป็นเพศที่สาม ก็คือทอมนี่แหละ” เช่นเดียวกับ อารยา (นามสมมติ) (2552) ที่แสดงออกทางบุคลิกและการแต่งตัว และ รัชณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ไม่ได้แต่งตัวใส่กระโปรงเหมือนผู้หญิง ใส่เสื้อเชิ้ตแขนยาว กางเกงขายาว” ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างซึ่งแสดงออกในลักษณะดังกล่าวอีกหลายคน เช่น ธิติมา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แสดงออกตั้งแต่ต้นจากลักษณะการแต่งตัว ทรงผม ท่าทางการเดิน” และ ศิริกุล (2552) ที่กล่าวว่า “ลักษณะของการหัวๆ การแต่งกายที่ไม่ได้ดูอ่อนหวานเหมือนผู้หญิงทั่วไป” สอดคล้องกับ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ตอนจบใหม่ๆ พี่ทำงานที่อื่นมาก่อน และก็ประมาณว่าเบื่องานเก่า ก็ไปพิมพ์ข้อมูลไว้ในเว็บไซต์ของกรมจัดหางาน ทางบริษัทเขาก็คิดว่าพี่เป็นผู้ชายนั่นแหละ เพราะว่าดูจากชื่อ เขาก็เรียกตัวเข้าไปกรอกใบสมัครนะค่ะ แล้วก็สอบสัมภาษณ์ พี่ก็มากรอกใบสมัคร ตอนวันเข้ามาก็เจอเจ้านายเลย เจอผู้จัดการเลย ซึ่งเขาก็เห็นชัดเจนอยู่แล้ว คือเราผมยาวอะไรอย่างนี้ ก็เห็นตั้งแต่แรกแล้วค่ะ สำหรับพี่ตอนที่เข้ามาสมัครก็เป็นเสื้อเชิ้ตผู้หญิงทำงานนั่นแหละ พี่ใส่กางเกงค่ะ แต่ก็ดูเรียบร้อย ผมยาว แต่พี่ก็มัดผม ก็แต่งตัวเรียบร้อยค่ะ

อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งถึงแม้จะพยายามไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่เขาก็อาจสังเกตได้จากพฤติกรรมและการแสดงออก ที่ในบางครั้งก็แสดงความเป็นตัวตนออกมา ตัวอย่างเช่น อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผมบอกเลยว่าถึงพยายามให้เป็นผู้ชายมากที่สุด แต่ก็คงมีหลุดบ้าง ผู้บริหารก็คงทราบ แต่ว่าอย่าให้มันมากจนเกินไป ผมทำให้เขาไม่ทราบ แต่เขาคงทราบ” เช่นเดียวกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่ไม่แสดงออก แต่พี่คิดว่าเขาคงรู้จากการแต่งกายและท่าทางการเดินของพี่”

กลุ่มตัวอย่างกล่าวถึงผลที่ได้รับจากการที่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและคิดว่าการที่เราเป็นแบบนี้เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน” (ชัชชัย (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาเขาก็มีปฏิกิริยาตอบรับดี ยินดีเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกับทุกเพศ” สอดคล้องกับ นันทา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

บริษัทเปิดโอกาสเต็มที่เลย เขาไม่อคติเลย ไปสัมภาษณ์ใส่กางเกงสีดำ ใส่เสื้อเชิ้ต เขาไม่แยกว่าผู้หญิง ผู้ชาย กะเทย เขารับหมดเลย ส่วนมากงานที่นี้จะ มีทุกประเภทเลย ทุกรูปแบบ ส่วนมากจะเป็นพวกกะเทยกับทอม เพราะว่างานที่นี้คืองานใช้แรงด้วย ต้องยกของ ถ้ามีแต่ผู้หญิงก็จะยกของหนักไม่ได้ เขาต้องให้เรา ดังนั้นตอนที่เข้าทำงานจึงไม่มีปัญหา

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่งไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังคำกล่าวของ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “การสมัครทำงานของพี่ก็ที่มาเฉยๆ แต่พอเข้ามาทำงานพี่ก็สุดๆๆ ทำงานพี่ก็เต็มที่ การแสดงออกก็ชัดเจนว่าพี่เป็นอย่างนี้ เป็นสาวประเภทสอง” เช่นเดียวกับ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผมมาสมัครงานก็ไม่ได้แสดงออก เดินเข้าไปสมัครงานผมก็เป็นผู้ชายปกติทั่วไป ไม่มีใครรู้ว่าผมเป็นเกย์” สอดคล้องกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ผมคิดว่าผมไม่ค่อยมีอาการมากนะครับ ผมเป็นคนเก็บอาการ ไม่แสดงอาการออกมาให้ผู้อื่นรับรู้นะครับ ผมทำตัวเป็นปกติ และก็มีการสัมภาษณ์งานแบบเป็นธรรมชาติครับ ผมเป็นยังไงผมก็รู้ แต่หากถามถึงหัวหน้านะครับ เขาอาจจะ

ไม่รู้ว่ามีลักษณะเป็นยังไง ดูจากภายนอกอาจจะดูไม่รู้ ถ้าผมไม่แสดงออก เพราะว่าถ้าเราเก็บอาการอยู่คนส่วนใหญ่เขาก็จะดูไม่ออกครับ แต่ถ้าเกิดว่าเราแสดงอาการออกมาก็อาจจะดูออก อาการที่แสดงออกมาจะดูไม่เหมือนผู้ชายทั่วไปครับ ผมคิดว่าหัวหน้าผมไม่รู้หรือครับว่าผมเป็นยังไงถ้าผมไม่แสดงอาการนั้นออกมา

เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ตอนเข้าทำงานแรกๆ ก็ยังไม่ได้เปิดเผยตัวตนนะ เพราะยังไม่รู้จักใคร ตอนสมัครก็ครับผมอยู่นะ เขาถามว่ามีแฟนรึยัง ก็ตอบว่ากำลังดูใจกันอยู่ แต่ไม่ได้บอกว่าแฟนเป็นอยู่หญิงหรือผู้ชาย เราก็ต้องแสดงบทบาทที่ว่า การแสดงตัวตนออกมาไม่น่าจะดีมากนักนะพี่ว่า อย่างเปิดเผยตน ณ วันสัมภาษณ์ว่าเราเป็นอะไร คิดเหมือนกันว่าเขาอาจจะไม่ชอบ เหมือนกับว่าเวลาเราจะพูดอะไรกับใครเราก็ต้องประเมินแล้วว่าคนนี้รับเราได้รึเปล่า ฉะนั้นกับบุคคลเหล่านี้เราไม่รู้จักเลย เราจะแสดงตนทำไมละ ไม่ใช่ว่าเดี๋ยวชอบผู้ชายด้วยกันนะฮะ ขอสมัครตำแหน่งอาจารย์

กลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลของการที่ไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าเป็นเพราะ “กลัวว่าเขาจะไม่รับเข้าทำงาน” (เอกชัย (นามสมมติ), 2552) สุธรรม (นามสมมติ) (2552) กล่าวถึงเหตุผลที่องค์กรต่างๆ อาจจะเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มนี้ว่า “เหตุผลที่ทุกที่ที่กีดกัน เพราะทุกที่ที่ต้องการคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี ต้องการคนที่สมบูรณ์แบบ เป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียนได้” ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 กล่าวว่า เคยได้ยินเหตุการณ์ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกองค์กรปฏิเสธการรับเข้าทำงาน และมีกลุ่มตัวอย่างถึง 5 คน ที่เคยเจอกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง

กลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินเหตุการณ์ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกองค์กรปฏิเสธการรับเข้าทำงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่มีความยุติธรรม น่าจะให้ออกสคน และควรมองที่ความสามารถเป็นหลัก เพราะไม่น่าจะเกี่ยวว่าเขาจะเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ ตัวอย่างเช่น นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ยุติธรรม เพราะการทำงานของพวกเราไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร อยู่ที่ความรู้ที่เขาว่าเรียนมา” และ สันติ

(นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “น่าจะเปิดกว้าง ดูที่พฤติกรรม ดูที่ความรู้ความสามารถมากกว่า” ธิติมา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ต้องดูว่าเขาทำงานเป็นอย่างไร ไม่ใช่มาตัดสินว่าเขากระตือรือร้น” ขณะที่ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเกิดกับพี่พี่จะรู้สึกว่าจะทำไมคณะกรรมการใจแคบ ไม่มองคนที่ความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้เพศที่สามเข้ามาทำงานตรงนี้” เช่นเดียวกับ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

องค์กรไม่มีความเป็นธรรมเลย ทำไม่มองคนที่ภายนอก ไม่ดูที่ผลงาน ถ้าเป็นแบบนี้คนอย่างพวกพี่ก็คงตกงานกันหมด พี่ก็มีความรู้เหมือนกันนะครับ เราก็คนเหมือนกัน มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะผู้หญิงหรือผู้ชาย ถึงเราจะต่างเพศก็เหอะ แต่เราก็มีความรู้ความสามารถ เราก็ทำงานได้เหมือนกัน อยากให้ดูที่คุณภาพงานของเรา ไม่ใช่ดูที่การทำตัวของเรา ถึงแม้พี่จะไม่เคยเจอเหตุการณ์แบบนี้ แต่ก็มีสายตาของคนรอบข้างที่มองเราว่าเราเป็นแบบนี้ แต่พี่ก็ไม่ค่อยแคร์กับคนรอบข้าง ถือว่าเราทำงานมีอาชีพสุจริต เราทำหน้าที่ของเราตามความรู้ความสามารถของเรา

สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่กล่าวว่า

กรรมการมีความลำเอียง ใจแคบ มองแต่บุคลิกภาพภายนอก ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ เลือปฏิบัติเฉพาะเพศหญิงหรือเพศชาย แต่ไม่เปิดโอกาสให้กับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่เป็นธรรมเอาเสียเลย (ไพบูลย์ (นามสมมติ), 2552)

ผมคิดว่าค่อนข้างที่จะไม่ยุติธรรม เพราะว่าคนไทยมักจะพูดถึงสิทธิมนุษยชนทุกคนอยู่ในระบอบประชาธิปไตย แต่นี่เป็นการบ่งบอกว่าไม่ใช่ประชาธิปไตย หัวหน้างานหรือบุคคลที่ทำการสัมภาษณ์ไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรม ผมคิดว่าประเทศไทยควรที่จะเลิกปิดกั้นบุคคลเพศที่สาม ควรที่จะพิจารณาขึ้นงาน หรือความสามารถของเขามากกว่านะครับ (ประพนธ์ (นามสมมติ), 2552)

สำหรับพี่น้องที่คิดว่าไม่ว่าจะเป็นคนแบบไหน จะเป็นเพศที่สามหรืออย่างไร มันไม่เกี่ยวกับงานที่เราทำนะ น่าจะดูจากผลงานมากกว่าจะมาดูว่าเราเป็นตุ๊ด เป็นทอม เป็นกะเทย ไม่น่าจะมาดูตรงนั้น อยากให้ดูจากการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถของเราที่ได้แสดงออกไปมากกว่า (ลลิตา (นามสมมติ), 2552)

รู้สึกไม่ยุติธรรม ถ้าจะรับคนเข้าทำงานน่าจะมองที่ความสามารถมากกว่า ไม่น่าจะมองที่เพศหรือลักษณะการแต่งกายภายนอก หรือไม่ก็น่าจะระบุไปเลยว่าไม่เอาเพศที่สาม สำหรับเหตุการณ์อย่างนี้ค่อนข้างจะได้ยินมาบ่อยว่าเขาตีกันเพศที่สาม แต่ความจริงแล้วไม่น่าจะตีกัน น่าจะดูที่ลักษณะการทำงานมากกว่า อย่างน้อยให้เราเข้าไปทำงานสักเดือนสองเดือนค่อยว่ากันอีกทีก็ได้ (ธีระ (นามสมมติ), 2552)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยมีความเห็นว่าควรจะให้โอกาสผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบ้าง เพราะในหลายกรณีคนกลุ่มนี้มีความรู้ความสามารถที่เหนือกว่าผู้ชาย ผู้หญิงปกติเสียอีก ดังคำกล่าวของ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

การที่จะเลือกคนเข้าทำงานน่าจะวัดกันที่ความรู้ความสามารถ อย่างไรก็ตาม ยังมีสังคมอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่ยอมรับคนกลุ่มนี้ อยากให้สังคมให้การยอมรับ เปิดใจให้กว้าง ยอมรับคนกลุ่มนี้ อยากให้สังคมวัดกันที่ความรู้ความสามารถมากกว่า เพราะในบางครั้งคนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจะมีความสามารถในหลายๆ ด้านมากกว่าบุคคลที่เป็นเพศปกติเสียอีก

สอดคล้องกับ อูษา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “บางครั้งคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอาจจะมีหน้าที่การงานหรือมีความขยันมากกว่าคนปกติ” เช่นเดียวกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ควรจะได้รับโอกาสมากกว่านี้ เพราะว่ามีคนอย่างเราในสังคมเยอะแยะนะคะ และความรู้ความสามารถก็อยู่ในเกณฑ์ที่เก่งมากๆ เขาควรที่จะให้โอกาสกับพวกเราบ้างค่ะ”

เหตุการณ์ทำนองนี้ส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่างทำให้กลัวว่าจะไม่สามารถได้ทำงานในตำแหน่งงานหรือสาขาที่ตนได้ร่ำเรียนมา ดังกรณีของ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ตอนที่พี่เรียนจบมาใหม่ๆ ก็นึกกลัวเหมือนกัน แต่ดีที่บริษัทที่พี่ทำงานอยู่ตอนนี้ไม่ได้รังเกียจหรือกีดกันอะไร ก็ไม่รู้ล่ะ เขาอาจมองว่าพี่เป็นผู้ชายธรรมดาทั่วไปมั้ง พี่คิดว่าถ้าในองค์กรมีบุคคลที่รังเกียจ ไม่ยอมรับเพศที่สาม เช่น พวกตุ๊ด พวกเกย์อะไรอย่างนี้อยู่ในองค์กรแล้ว ก็อย่าไปทำงานที่นั่นดีกว่า ถึงอย่างไรพวกเขาเหล่านั้นก็จะกีดกันและไม่ชอบเราอยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลต่อเราอีก ทำให้เราทำงานได้อย่างไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพ หน้าที่การงานก็จะไม่เจริญก้าวหน้า สรุปก็คือ อย่าร่วมงานกับบริษัทนี้ละดีแล้ว

ขณะที่ ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) กลับมองว่า “เหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเรื่องปกติเพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะโดนคำครหา กลั่นแกล้ง หรือกีดกันอยู่แล้ว” สอดคล้องกับความเห็นของ มนต์รี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ธรรมดาอยู่แล้ว เราเป็นกะเทยใช้ใหม่จะทำงานกับองค์กรไม่ได้หรอก เพราะเขาจะไม่ยอมรับ ก็เลยต้องทำงานอิสระ”

อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองว่าควรให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยควรพยายามทำความเข้าใจถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่นายจ้างอาจไม่สามารถรับผู้ซึ่งมีบุคลิกลักษณะกระตู่กระตึ่งเข้าทำงานในบางตำแหน่งได้ ดังคำกล่าวของ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “เห็นใจทั้งผู้ประกอบการและผู้สมัคร ถ้าหากตำแหน่งนั้นต้องมีการพบปะผู้คน แล้วเขามีลักษณะกระตู่กระตึ่งก็อาจทำให้ภาพลักษณ์องค์กรดูไม่ดีได้ ก็แล้วแต่องค์กรจะตอบลำบากเหมือนกัน แต่จริงๆ แล้วน่าจะวัดกันที่ความสามารถไม่ใช่ที่ตัวตนเขาเป็น” สอดคล้องกับความเห็นของ อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ผมมีความเห็นอยู่ 2 แนวทาง แนวทางแรกในส่วนของกรเข้าทำงาน ก็คือ ทางผู้บริหารผู้ทำการสัมภาษณ์มีความลำเอียง หรือมือคดกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่มีโอกาสเข้าทำงาน ถ้าเป็นกรณีนี้ก็น่าสงสารนะ สงสารที่ถูกปิดกั้น แต่ถ้ามองในด้านผู้บริหารหรือผู้ทำการสัมภาษณ์ ในบางครั้งตำแหน่งที่สมัครเข้าทำงานนั้น

บุคลิกภาพหรือท่าทางอาจจะไม่เหมาะกับงานหรือสายงานนั้น ซึ่งการรับบุคคลเข้าทำงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากความรู้ความสามารถ แล้วก็ต้องมาดูส่วนอื่นด้วย เช่น บุคลิกภาพท่าทาง ความเหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น การออกไซด์งานต่างๆ ที่ต้องพบปะผู้คน ซึ่งหากมีบุคลิกภาพหรือรูปร่างหน้าตาที่ไม่เหมาะสมกับงานบางทีก็อาจจะตกในข้อนี้ทำให้ไม่อาจสรุปได้ว่าใครผิดใครถูก

เช่นเดียวกับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

จริง ๆ แล้วน่าจะดูเรื่องของผลงาน และประสิทธิภาพมากกว่า Personality น่าจะเป็นเรื่องรอง ถ้าหากว่าไม่หนักหนาจนเกินไปหมายความว่า การแสดงอาการกระตือรือร้นถ้ามากเกินไปก็ไม่สมควร ต้องรู้กาลเทศะ แต่ที่สำคัญน่าจะดู Competency เป็นหลัก ดูงานดูความสามารถเป็นสำคัญเลย อย่างที่บอกว่าการแสดงออกถ้ามากเกินไปก็ดูไม่งาม ขึ้นอยู่กับกาลเทศะด้วย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเองมีความเห็นว่า “คณะกรรมการควรเปิดกว้าง ยอมรับในเรื่องนี้ ไม่ควรเลือกปฏิบัติเพราะความหลากหลายทางเพศ ควรดูจากความสามารถของตัวบุคคล ไม่ควรเลือกปฏิบัติจากท่าทางที่เขาเป็น ควรเลือกจากความสามารถในการทำงานของเขา” (พิพัฒน์ (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่เคยเจอกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตนเองที่กล่าวว่า

ลักษณะแบบนี้พี่เคยเจอนะ พี่อยากจะบอกว่าคนเรา Background แต่ละคนไม่เหมือนกัน การเลี้ยงดูก็ไม่เหมือนกัน พวกที่ออกมาทางกะเทยหรือทอมก็ไม่ถือว่าเป็นความผิด พี่อาศัยดูงานเขามากกว่า พี่นึกถึงคนประเภทนี้ พี่ไม่เข้าข้างใครนะ ในภาพรวมเขาอาจจะเข้มแข็งได้เหมือนผู้ชายและมีความอ่อนได้เหมือนผู้หญิง แล้วถ้าเกิดเราเปิดกว้างในตรงนี้ โดยดูว่าต้องการคนประเภทไหน คนที่เป็นผู้ชายหรือผู้หญิง 100% ก็ไม่ใช่จะดีหรือเลวไปทุกคน ก็ไม่ต่างจากพวกที่เป็นกะเทยหรือทอม หรือพวกเพศที่สาม ถ้าเกิดเขามีความสามารถตรงนั้น แล้วไม่ทำให้ใครเดือดร้อน แถมยังสามารถดูแลครอบครัว เป็นลูกที่ดี ไม่ได้เป็นภาระของสังคม พี่ว่าตรงนี้น่าจะโอเคนะ อย่างน้อยเราอย่าตัดสินคน

ด้วยการมองแค่ด้านเดียว ให้ลองดูว่างานที่เขาสมัครนั้นเราต้องการอะไร เราต้องการผู้ชาย เราต้องการผู้หญิง หรือเราต้องการความสามารถของเขา (นามสมมติ), 2552)

ดิฉันเคยมีประสบการณ์ คือก่อนหน้านี้ดิฉันเคยไปสมัครงานกับบริษัท เฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่งค่ะ เขาบอกว่าดิฉันเป็น Case แรกเลยที่มาสมัครงาน เขาไม่กล้าการันตีว่าจะสามารถรับเข้าทำงานได้หรือเปล่า ในเรื่องของความรู้ความสามารถนี่อย่างน้อยๆ พวกเราก็มีความรู้ความสามารถดีแน่นอน แต่ว่าข้อจำกัดทางเพศเป็นเหตุผลๆ หนึ่งที่ทางบริษัทไม่พิจารณาว่าดิฉันเข้าทำงาน ดิฉันมีความคิดว่าจะสมัครต่างๆ น่าจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่านั้นนะคะ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลเพศที่สามหรือพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างดีเยี่ยม สังเกตง่าย ๆ นะคะช่วงนี้สังคมโดยทั่วไปพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นอยากจะให้องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้บ้าง (พิกุล (นามสมมติ), 2552)

พี่เคยเจอ Case อย่างนี้นะคะ ตอนเรียนจบใหม่ๆ เวลาสมัครงานเราก็มั่นใจคะแน่นอนสอบทั้งข้อเขียนสอบสัมภาษณ์เราก็ได้เยอะอยู่ แต่ว่ามาตกสุดท้ายก็คือไม่ผ่านเรื่องเพศ แต่ก็คือเรื่องปกติถ้าถามพี่นะ ยุคหลังๆ มาเนื้องค์กรส่วนใหญ่ก็ยอมรับมากขึ้น เพราะเขาจะดูผลงานกับการเข้าสังคมของเรามากกว่า ถ้าเกิดเราสามารถเข้ากับคนอื่นได้ และมีสมรรถภาพในการทำงานเต็มทีองค์กรก็จะยอมรับ ถ้าเป็นเมื่อก่อนเรื่องเพศเป็นเรื่องสำคัญมาก เขาไม่ค่อยยอมรับ เพราะคิดว่าเราจะเข้ากับคนอื่นไม่ได้ (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552)

พี่คิดว่าในการทำงานแต่ละอย่างนั้นมันไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม มันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนมากกว่า แต่ก่อนพี่ก็เคยเจอเหมือนกัน ตอนแรกพี่ไปสมัครงานที่ช่อง x เขาไม่ค่อยจะรับเท่าไหร่นะ พี่ก็ Present งานกับเขา งานที่พี่เคยทำมา พี่เคยทำ Project มา เขาก็แนะนำให้พี่ไปสมัครงานที่อื่น พี่ก็

เลยไปสมัครที่ Work Point เขารับเพราะว่าเขาดูงานมากกว่าพฤติกรรมของเรา
(สมพล (นามสมมติ), 2552)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายมีความเห็นว่าเหตุการณ์อย่างนี้ไม่น่าจะเกิดขึ้น เพราะ
“สังคมเดี๋ยวนี้เปิดโอกาสให้เพศที่สามแล้ว” (นพดล (นามสมมติ), 2552) สอดคล้องกับความเห็น
ของ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ตายแล้วจะ แย่มากเลย ไม่น่าจะเป็นอย่างนี้
เพราะว่าสมัยนี้สังคมไทยเปิดกว้างให้ทุกๆ เพศสามารถทำงานที่ตัวเองรัก มันไม่ผิดหรอกค่ะที่
คนเราเกิดมาเป็นแบบนี้ เพราะว่าคนเราเลือกเกิดไม่ได้ใช่ไหมคะ”

ทั้งนี้หากต้องตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกันนี้กลุ่มตัวอย่างรายหนึ่งกล่าวว่า “พี่จะ
แก้ปัญหาโดยการอธิบายให้เขาทราบว่าเรื่องเพศมันไม่สามารถตัดสินปัญหาทุกอย่างได้ ถึงเรา
จะอยู่เพศใดก็ตามมันขึ้นอยู่กับการทำงานมากกว่า และอยู่ที่ใจของเราว่าเราทำในสิ่งที่เรารัก
หรือเปล่า” (สุกฤษฎ์ (นามสมมติ), 2552)

สำหรับปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่รับรู้หลังจากที่รับกลุ่มตัวอย่างเข้าทำงานแล้วว่า
เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดกล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ
ต่อพวกเขาเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวของ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า
“หัวหน้าเคยปฏิบัติอย่างไรก็ปฏิบัติอย่างนั้น” สอดคล้องกับ อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่
กล่าวว่า “เหมือนเดิมครับไม่มีอะไร อาจมีการหยอกล้อกันมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการสนุกสนาน”
เมธา (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งเพิ่งเริ่มทำงานได้ประมาณ 4 เดือนเศษๆ กล่าวว่า

คิดว่าถ้าหัวหน้างานรู้ก็ไม่น่าจะมีปฏิกิริยาอะไรนะครับ นี่อาจเป็นการมองโลก
ในแง่ดีนะครับ เขาคงจะไม่มีการแกล้ง เพราะว่าจากการที่ได้ใกล้ชิดกับหัวหน้า
แล้ว เขาก็เป็นคน Open นะครับ คือเปิดใจกว้างรับความคิดเห็นของผู้อื่น คือ
เขาให้เกียรติผู้อื่น”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีปฏิกิริยาต่อต้านถึงแม้จะ
รับรู้ภายหลังจากการที่รับเขาหรือเธอเข้ามาทำงานแล้วว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
ก็ตามว่าน่าจะเป็นเพราะผลงานของพวกเขา ดังคำกล่าวของ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า
“ที่นี่จะดูที่ผลงาน ไม่ได้มีอคติ” สอดคล้องกับ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “จากการ
ทำงานมา 2-3 ปีหัวหน้าก็ไม่ได้ว่าอะไร ด้วยความที่เราทำงานได้ดี เพราะว่างานก็รับได้”

เช่นเดียวกับ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “หัวหน้าไม่มีปฏิกิริยาอะไรคะ เพราะเราทำหน้าที่ของเราดีที่สุดจะ งานอะไรก็ไม่ขาดตกบกพร่องเลย”

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่ผู้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาจากการที่รับรู้ภายหลังจากการที่รับเขาหรือเธอเข้ามาทำงานแล้วว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งก็เป็นปฏิกิริยาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ดังคำกล่าวของ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “พี่ก็รู้สึกนะว่าวันแรกพี่ที่สัมภาษณ์นะ นี่ไม่รู้พี่คิดไปเองรึเปล่านะ ว่าการเป็นคนพัทลุงทำให้ผู้บริหารพอใจเพราะเป็นคนบ้านเดียวกัน แต่ต่อมาพี่รู้สึกว่าเขาคุยกับพี่น้อยลง ไม่รู้ว่าเป็นเพราะรู้รึเปล่าว່ว่าเป็นแบบนี้” ขณะที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พอหัวหน้ามารู้ทีหลัง แรกๆ แกก็อึ้งๆ ไป แต่ว่าพอผลจากการทำงานของพี่ คือพี่พยายามทำงานทุกอย่างให้องค์กรเขา ให้ที่ทำงานของพี่เขายอมรับพี่ สุดท้ายทุกคนก็ยอมรับพี่ ยอมรับในการทำงานของพี่” เช่นเดียวกับ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แรกๆ หัวหน้าเขาก็ไม่ชอบ แต่เขาคงดูฝีมือในการทำงานของเรามากกว่า ซึ่งตอนนี้หัวหน้าก็มองพี่ดีขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก เพราะพี่ตั้งใจทำงาน”

4.2.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 4 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินเหตุการณ์ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น ๆ อันมีสาเหตุมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและไม่เคยมีกลุ่มตัวอย่างรายใดประสบกับเหตุการณ์ทำนองดังกล่าวด้วยตัวเอง

กลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินเหตุการณ์ในทำนองนี้มีความเห็นว่า เป็นเรื่องที่ไม่สมควร โดยควรให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าลักษณะหรือพฤติกรรมทางเพศ และควรให้ความเป็นธรรมกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วย “เพราะในเมื่อรับเข้ามาทำงานแล้วก็น่าจะดูที่ความสามารถ เงินเดือนจะต้องเท่ากับคนอื่น ไม่ใช่ให้น้อยกว่าคนอื่น เพราะจะไม่ยุติธรรมสำหรับเพศที่สาม” (ธีระ (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ ธิติมา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “น่าจะมีความยุติธรรมนะ การที่มองแค่ลักษณะภายนอก แล้วมาตัดเงินเดือน มาให้เงินเดือนน้อย น่าจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถของเขา ไม่ใช่จากลักษณะที่แสดงออก”

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่า “ถ้าเกิดว่าเราเข้าไปทำงานในองค์กรแล้ว เราก็ต้องพยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จให้มากที่สุด เราต้องมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร แต่ถ้าองค์กรไม่ให้โอกาสเรา ไม่ให้เงินเดือน ไม่เลื่อนขั้นเรา ถ้าเป็นอย่างนั้นพี่ก็คงจะไม่ทำงานที่นั่นหรอก เพราะถึงทำไปก็ไม่เกิดประโยชน์อะไร ทำดีแค่ไหนก็จะอยู่เท่าเดิม เพราะคนทุกคนที่ทำงานก็หวังที่จะเจริญรุ่งเรืองทั้งนั้น” (ประสิทธิ์ (นามสมมติ), 2552) สอดคล้องกับความเห็นของ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าอยากทำงานที่นี้จริงๆ ถึงเงินเดือนในขั้นต้นจะต่ำกว่าคนอื่นๆ แต่เขาก็มีสิทธิที่จะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ความเป็นตัวของเขาที่จะทำงานให้องค์กรได้ เป็นที่พี่ว่าถ้าเกิดเขาสามารถพิสูจน์ให้ผู้บริหารหรือว่าองค์กรเห็นว่าเขาสามารถทำงานได้ หรือมีศักยภาพในการทำงานที่เทียบเท่าหรือมากกว่าคนอื่น เรื่องของเงินเดือนก็อาจจะปรับขึ้นได้อีก มันเป็นเรื่องที่พี่คิดว่าไม่ได้ตายตัวเท่านี้ตลอดไป เพราะเงินเดือนมันก็ปรับขึ้นลงอยู่แล้ว พี่ว่าหากเราสามารถพิสูจน์ให้เขาเห็นว่าเราทำงานได้จริงๆ เขาก็ต้องเห็นความสามารถของเราละค่ะ

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่เคยได้ยื่นเหตุการณ์ในทำนองนี้มาก่อนก็มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อยากรู้อะไรเรื่องของคุณรู้ความสามารถมากกว่า ดังคำกล่าวของ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “มันไม่น่าจะเกี่ยวกับการทำงาน อยู่ที่ความสามารถมากกว่า” สอดคล้องกับ อุษา (นามสมมติ) (2552) ที่มีความเห็นว่า

เราไม่ควรตัดสินคนที่ภายนอก การที่บุคคลเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่ใช่ว่าเขาจะทำงานได้ไม่ดี หรือด้อยความสามารถกว่าคนอื่น ๆ บางครั้งคนเหล่านี้อาจมีความกระตือรือร้น หรือมีความสามารถมากกว่าคนอื่น ๆ เพราะฉะนั้นควรวัดคนที่การทำงานมากกว่าวัดจากภายนอก

อีกทั้งอยากให้คำนึงถึงความเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วย “เพราะทำงานในตำแหน่งเดียวกันก็ควรได้รับเงินเดือนที่เหมือนกัน” (อารยา (นามสมมติ), 2552) “แบบนี้ไม่มีที่ไหนเขาทำหรรค์รับ เพราะไม่ยุติธรรมมากๆ” (พิเชษฐ (นามสมมติ), 2552) “กรณีแบบนี้พี่ว่าไม่ยุติธรรม เพราะการทำงานไม่ได้อยู่ที่การแสดงผล” (นิธิ (นามสมมติ), 2552) ยศวิน (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นว่า “องค์กรไม่น่าเอาเปรียบคนเพศที่สาม” เช่นเดียวกับ รัชณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ทุกคนย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน น่าจะให้เงินเดือนเท่ากันหมดทุกคน มันอยู่ที่ความสามารถมากกว่านะ คิดว่าทางบริษัทมีการตัดสินสิทธิเสรีภาพของคนที่เป็นทอม อยากรู้อะไรให้เขามีความคิดว่าคนเป็นทอมก็มีความสามารถเท่าเทียมกัน แค่นี้

เพศกับความคิดเห็นไม่ตรงกับคนอื่น ๆ การเป็นทอมไม่ได้ไปก่อให้เกิดเดือดร้อน มันเป็นปกติของเราเอง และการได้เข้าทำงานกับบริษัทก็ถือเป็นความสามารถของตนเอง ไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน เงินเดือนก็ควรที่จะได้รับเท่ากับคนอื่นเพื่อความเสมอภาคกัน

ขณะที่ เอมอร์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ทำไมถึงตัดสินใจเร่ร่อนตั้งแต่ครั้งนั้น ตอนแรกคงทำงานนี้ต่อ แต่หลังจากนั้นคงหางานใหม่ เพราะไม่อยากทน” สอดคล้องกับความเห็นของ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

การที่เรามองคนจากภายนอกเป็นเรื่องไม่สมควรครับ เราต้องดูจากงานที่เขาทำ ว่าดีหรือไม่ เพราะถ้าคนอื่นได้รับเงินเดือนสูงกว่า แต่ทำงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ มันไม่มีความยุติธรรมครับ เราต้องดูจากผลงานที่ออกมา ลักษณะเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ แล้วก็ต้องวัดจากการทำงานและนิสัยของเขาครับ ไม่ใช่วัดที่เขาประพฤติกรรมกรรมแสดงออกเป็นยังไง ลักษณะเป็นยังไง

ทั้งนี้ในกรณีนี้ พิกพ (นามสมมติ) (2552) ได้ตั้งคำถามที่น่าสนใจว่า “ทำไมไม่ไปฟ้องกรมแรงงานล่ะ ในเมื่อรู้แล้วว่าเขาคัดสินให้เราได้เงินเดือนน้อย เพราะเราเป็นอย่างนี้ ซึ่งในกฎหมายไม่มีอยู่แล้ว ว่าคุณเป็นเพศที่สามคุณต้องได้เงินเดือนแค่นี้” ซึ่งนับเป็นการคำนึงถึงสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ได้เช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป ขณะที่ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวอย่างมีความหวังว่า “ไม่เคยได้ยินเหตุการณ์ทำนองนี้ และคิดว่าเมืองไทยเปิดรับคนเพศที่สามมากขึ้น คงจะไม่มีเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นหรอก”

4.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยินเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อันเนื่องมาจากกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ชอบที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ถึงกระนั้นก็มีกลุ่มตัวอย่างรายหนึ่งที่ไม่พอใจถึงขนาดที่กล่าวว่า “โห! ฟังแล้วขึ้นเลยคะ เป็นถึงผู้บังคับบัญชา แต่ทำตัวอย่างนี้ได้ยังไงคะ ลูกน้องตั้งใจที่จะเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชากลับไม่สนับสนุน อย่างนี้ที่รับไม่ได้จริงๆ ค่ะ พี่ขอต่อต้านเลย” (นุชรี (นามสมมติ), 2552)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวในทำนองเดียวกันว่า อยากให้ผู้บริหารองค์กรให้โอกาสและ เลิกกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังคำกล่าวของ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรน่าจะมีใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความหลากหลายของคนในสังคม ทุกคนควรมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรมีใจที่ปราศจากอคติและมีความยุติธรรม กับคนที่ร่วมงานด้วยทุกคน” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่เห็นว่า “ผู้บังคับบัญชา ควรจะเปิดโอกาสให้เขาได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ในการอบรมเขาอาจจะได้รับความรู้เพื่อจะมาพัฒนาองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ไม่ควรเลือกปฏิบัติเช่นนี้” สอดคล้องกับความเห็น ของ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาทำไม่ถูก เป็นการปิดกั้นสิทธิของคน คือถ้าไม่ส่งผล กระทบต่องานที่รับผิดชอบก็ควรให้โอกาสเขา อย่าเอาคำว่าเป็นตุ๊ด เป็นเกย์ มา ตัดสิทธิ์ ถ้าเห็นว่าเขามีความสามารถจริงก็ควรให้โอกาสเพื่อที่จะได้พัฒนา องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน เช่น รัชณี (นาม สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ควรที่จะให้เขาได้รับการฝึกอบรมนะ เขาต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ในเรื่องของหน้าที่การทำงาน ทุกคนก็ต้องการทำงานในหน้าที่ให้ดีเหมือนกับคนอื่น ๆ ควรจะให้ โอกาสแก่เขาซะ เขาจะได้ทำงานให้ดีขึ้น” และ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาส ไม่ควรปิดกั้น ควรให้การสนับสนุนเขา” เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง อีกหลายคนที่กล่าวในทำนองเดียวกัน คือ

เราทำงานทุกอย่างเพื่อที่จะให้องค์กรพัฒนาเกิดความเจริญก้าวหน้า แต่ว่าเรา ขอไปอบรมแล้วองค์กรไม่ยอมให้เราไป ก็เป็นการตัดทางของเราเลย คือไม่ให้ เราพัฒนาขึ้น ไม่ทำให้ตัวของเรายิ่งขึ้นมา ก็คือจำกัดให้เราอยู่แค่นั้น เพราะ เหตุผลเพียงแค่นี้เดียวเพียงว่าเรามีความหลากหลายทางเพศ มันไม่ยุติธรรม เลย (ประสิทธิ์ (นามสมมติ), 2552)

ทำไมละ เราจะไปฝึก จะไปเรียนรู้การทำงานของเรา เราฝึกด้วยเหวอ คุณ Anti กันมากไปหรือเปล่า ไม่เห็นด้วยที่เป็นองค์กรไม่เปิดโอกาสให้ไปเรียนรู้งาน

เพราะเป็นเพศที่สาม บางคนเป็นผู้ชายทั้งแท้ ผู้หญิงแท้ๆ อาจทำงานได้ไม่ดี เท่ากับคนกลุ่มนี้ด้วยซ้ำไป (พิภพ (นามสมมติ), 2552)

ความจริงแล้วเรื่องการศึกษาไม่สมควรจะมาจำกัด คือน่าจะต่อยอดให้ตาม ความต้องการของแต่ละคน เพราะในโลกปัจจุบันเขาไม่จำกัดแล้วว่า ผู้หญิง ศึกษาแค่นี้ ผู้ชายศึกษาแค่นี้ เพศที่สามศึกษาแค่นี้ มันเป็นเรื่องที่ไม่สมควร แล้วสังคมไทยก็ไม่น่าจะกีดกันอะไรประเภทนี้ (ธีระ (นามสมมติ), 2552)

ขณะที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นว่า “กรณีนี้องค์กรทำไม่ถูก เพราะเป็น บุคลากรในองค์กร ก็น่าจะส่งเสริมให้เขาได้ฝึกอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้พัฒนาองค์กร” เพราะ “ถ้าเราตั้งใจทำอย่างนั้น แต่ไม่มีใครเห็นประโยชน์ ก็เสียใจนะ แต่ก็พยายามที่จะทำ ทำให้ ดี ทำให้ดีที่สุดในผู้บังคับบัญชาจะได้ยอมรับในตัวเรา” (สันติ (นามสมมติ), 2552)

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอหากต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวว่า “ถ้ามีเจตนาสมัคร ที่จะเข้าอบรมจริงๆ ก็น่าจะลองคุยกับหัวหน้าดูนะ” (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552) ซึ่งสอดคล้อง กับความเห็นของ มนตรี (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ถ้าเป็นอย่างนั้นก็ลำบากหน่อย ต้องวางตัว ให้ดีกว่านี้หน่อย กับผู้บังคับบัญชาก็คงต้องคุยแหละมั้ง” เช่นเดียวกับ สุกฤษฎ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็อาจจะอธิบายให้หัวหน้าฟังว่า มีความสามารถที่จะทำงานนี้ได้และพร้อมที่จะ เรียนรู้งานเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร หัวหน้างานก็ควรที่จะเปิดโอกาสให้บ้าง”

นอกจากนี้ นภา (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า งานว่า “การเป็นหัวหน้าคนควรมีสามอย่างที่แตกต่างกันคือ 1) ไม่ลำเอียง 2) ไม่คับแคบ และ 3) ต้องมีความยุติธรรม สามอย่างนี้แหละถึงจะเป็นหัวหน้าคนที่ดีได้”

4.2.4 ด้านการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ดังที่ นภา (นาม สมมติ) (2552) กล่าวว่า “ของที่ยุติธรรม คือเหมือนคนอื่นทุกอย่างเลย ไม่เคยเจอ Case ที่เรา โดนลืกดตำแหน่งไว้หรือโดนบล็อก ไม่เคยเจอเลย เท่าเทียมกันหมด” เช่นเดียวกับ นิติพงศ์ (นาม สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เมื่อก่อนพี่ก็ทำตำแหน่งอื่นนะ แล้วก็เลื่อนขึ้นมา เมื่อก่อนทำ เอกสารติดต่อกับหน่วยงานราชการ ซึ่งถ้าพูดกันจริงๆ ในองค์กรตำแหน่งก็จะดีกว่าตอนนี่ซึ่ง ติดต่อกับลูกค้าโดยตรง แล้วก็ดูงานกับต่างประเทศ ซึ่งตำแหน่งสูงกว่า ตัวพี่เองนะได้เลื่อนชั้น

ได้เพิ่มเงินเดือนเป็นปกติเหมือนคนอื่นๆ ไปค่ะ” สอดคล้องกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

แทบจะไม่ได้รับผลกระทบอะไรเลยนะ เพราะมาถึงก็ได้เป็นหัวหน้าสาขา อยู่ประมาณครึ่งปีก็ได้เป็นเลย หลังจากนั้นก็ควบอีกตำแหน่งหนึ่งเป็นรองบริหาร ตอนหลังรู้สึกว่างงานเยอะเกินไปแล้วก็เลยสละไปตำแหน่งหนึ่ง ฉะนั้นถ้าถามว่าอยู่ในองค์กรได้รับผลกระทบมั๊ย ก็ไม่นะ ได้รับโปรโมชันตลอด ผลการปฏิบัติงานก็อยู่ในกลุ่มหนึ่งตลอด เลยรู้สึกว่าองค์กรนี้ถึงแม้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะมีเรื่องของการเสี่ยงภัย แต่เราก็คงอยู่ได้

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 รายเท่านั้นที่เคยได้ยื่นเหตุการณ์ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนขั้น/ขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 1 รายเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง

ในกรณีนี้ นภา (นามสมมติ) (2552) ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเองกล่าวว่า

Case นี้พี่เคยเจอ มันยากจะลืมนะ พี่อยากให้ทุกคนเปิด ไม่ว่าจะป็นระดับหัวหน้า ลูกน้อง ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการ ระดับไหนก็ตาม การที่เราจะมองใครสักคน ถ้าเราจะเอาเขาเข้ามาร่วมงานกับเรา ก่อนที่จะตัดสินใจเพราะเขาเป็นแบบนี้แบบนี้ อยากรู้อะไรลองคิดว่าคนเราทุกคนก็เหมือนกัน ไม่ว่าจะป็นเพื่อนกันหรือไม่ก็ตาม ถ้าเรามองเขาอย่างเข้าใจเราก็จะยอมรับเขาได้ ปัญหาที่จะไม่เกิด การที่เกิดปัญหาลักษณะแบบนี้เป็นเพราะมีคน Anti ก็เหมือนในสมัยก่อนที่มีการ Anti ผู้หญิงนั่นแหละ Anti ว่าผู้หญิงไม่มีวันที่จะเก่งขึ้นมาได้ผู้ชายจะ Anti ว่าผู้หญิงไม่มีทางทำได้ ผิดกับฝรั่ง เพราะจากการที่พี่เคยอยู่กับครอบครัวฝรั่ง ครอบครัวเยอรมัน ฝรั่งเขาดีตรงที่เขาแฟร์ เขาจะให้คุณแสดงความสามารถ คุณมีเท่าไรให้คุณก็เอาออกมา แต่สังคมไทยอาจจะมีข้อติดอยู่ตรงนี้นิดหนึ่งที่ว่าผู้ชายไทยจะคิดว่าผู้หญิงไม่มีวันเก่ง ผู้หญิงเป็นหัวหน้าคนได้ไม่ดี แต่มันไม่เสมอไป บางองค์กรผู้หญิงเป็นใหญ่ก็มีเยอะนะ อยากรู้อะไรที่ความสามารถ ไม่ใช่ตัดสินจากความรู้สึกของตัวเอง อาจเพราะเขาไม่ได้รู้จัก

คนพวกนี้ดีหรืออะไรก็ตาม หรือจากข่าวคราวส่วนใหญ่พวกเพศที่สามน้อยมาก ที่จะออกมาเป็นข่าวในแง่ดี จะออกมาในภาพที่แรงๆ มากกว่า แต่รู้มัยเหมือนเราไปดูโชว์อะไรแบบนี้เห็นมัย กว่าที่เขาจะมาเดิน กว่าเราจะดูเขาได้ เขาต้องร้องให้มาเป็นสิบๆ ปี กว่าเขาจะผ่านจุดตรงนั้นมาได้ กว่าเขาจะทำให้คนมีความสุขได้ อยากให้มองแบบนี้มากกว่า คนเรากล้าเราไม่โดนกับตัวเองก็คงไม่รู้ แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่เจอกับตัวเรา ครอบครัวยุเรา คนใกล้ชิดเรา ก็จะเข้าใจคนพวกนี้มากขึ้น

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเคยได้ยื่นเหตุการณ์ในทำนองดังกล่าวมีความเห็นว่า “น่าจะดูจากการทำงาน ไม่ใช่มาดูจากบุคลิกภาพหรืออะไรแบบนี้ น่าจะตัดสินจากการทำงานของเขา น่าจะมีโบนัสให้เหมือนกับคนอื่น พี่คิดว่าน่าจะเลื่อนขั้นให้เขาเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ให้พัฒนาองค์กร เพื่อจะมีอะไรดีๆ ขึ้นในองค์กร” (ธิติมา (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

พี่คิดว่าควรที่จะได้รับการพิจารณามากกว่านี้นะ เพราะว่าเขาทำงานในองค์กรเต็มความรู้ความสามารถ คือทำงานทุกอย่างดี รับผิดชอบทุกอย่าง แต่พอถึงเวลาเลื่อนขั้นกลับไม่พิจารณาให้เลยทั้งๆ ที่ทุ่มเทกับงานมากๆ หวังที่จะให้เขาเห็นความสำคัญบ้าง แต่เมื่อไม่ได้รับการพิจารณาก็น่าเสียใจ อยากให้องค์กรพิจารณาคณะกลุ่มนี้บ้าง เพราะจะเป็นการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เขา และจะทำให้เขามีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

สอดคล้องกับความเห็นของ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ซึ่งถึงแม้จะไม่เคยได้ยื่นหรือประสบกับเหตุการณ์ในทำนองดังกล่าวด้วยตัวเองแต่ก็กล่าวว่า “คงรู้สึกเสียใจและน้อยใจหากเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับตัวเอง เพราะคิดว่าตัวเองได้ทำงานเต็มที่แล้ว แต่องค์กรกลับไม่ยอมรับในความสามารถ”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างอยากให้ผู้บริหารเปิดใจให้กว้าง เลิกปิดกั้น และพยายามยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น โดยควรคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังคำกล่าวของ อารยา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “การทำงานทุกคนต้องเท่าเทียมกัน ไม่ใช่วัดกันที่เพศที่ 1 ที่ 2 หรือที่ 3” นพดล (นามสมมติ) (2552)

กล่าวว่า “พื้คิดว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันนะ เราไม่ควรจะมาแบ่งกันว่าเพศที่สามควรจะได้อเงินเดือนต่ำกว่า” “เพราะหากเลือกเกิดได้คงไม่มีใครเลือกจะเป็นอย่างนี้” (นิธิ (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าสมมติว่าผลงานเราออกมาดี หน้าที่ของเราเราทำทุกอย่างอย่างเต็มที่ เราก็หน้าที่ที่จะได้รับสิทธิ์ตรงนั้นเหมือนกับคนอื่น แต่ถ้าสมมติว่าเรางานไม่ค่อยทำหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ดี ก็จะต้องยอมรับในสิ่งที่เป็่น แต่ถ้าทำงานอย่างเต็มที่ก็สมควรที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า ไม่ใช่มาดูว่าเป็นเพศที่สามหรือว่าเป็นยียงเบนทางเพศ ไม่น่าจะเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างอยากให้ผู้บริหารมองคนที่ความสามารถมากกว่าจะมองว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ “เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถทำงานได้เหมือนคนปกติทั่วไป” (กัลยา (นามสมมติ), 2552) “อยากให้ดูความสามารถก่อน พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ ว่าเป็นชายจริงหญิงแท้หรือไม่” (สมชาติ (นามสมมติ), 2552) “เนื่องจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเรื่องส่วนตัว และความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ไม่ได้ลดน้อยลงเลย บางครั้งคนเหล่านี้อาจทำงานได้ดีกว่าซะอีก” (อุษา (นามสมมติ), 2552) ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ควรจะดูที่ผลงานดีกว่าดูที่เพศ การทำงานถ้าเราทำดีเขาก็ควรที่จะขึ้นเงินเดือน” เช่นเดียวกับ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ในการที่จะขึ้นเงินเดือนผมว่าไม่เกี่ยวข้องว่าเป็นทอมหรือเป็นอะไร เพราะผมว่าถ้าเขามีความรู้จริง มีความรู้แล้วต้องมีศักยภาพในการทำงานด้วยนะ 1) ต้องความรู้ 2) ต้องมีศักยภาพในการทำงาน และ 3) หากเขาเต็มที่จริงๆ ก็สมควรที่จะขึ้นเงินเดือนให้ ไม่ใช่ว่าเขาเป็นอย่างนี้คุณจะมาลดเงินเดือนเขาให้ต่ำ แต่ถ้ามีความสามารถจริงแต่ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อันนี้ผมก็เห็นด้วยที่จะไม่ขึ้นเงินเดือนให้

ขณะที่ ธีระ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “บริษัทไม่ควรจะใช้มาตรการอย่างนี้ในการจะขึ้นเงินเดือน หรือไม่ขึ้นเงินเดือน ควรดูที่ผลงานมากกว่า และเชื่อว่าสังคมไทยปัจจุบันก็น่าจะ

เปิดกว้างมากกว่าที่เคยเป็นอยู่” สอดคล้องกับความเห็นของ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าเรื่องนี้เกิดขึ้นกับพี่พี่คงหมดความนับถือผู้บังคับบัญชาเลยว่าทำไมมองคนด้วยเรื่องแค่นี้ ทำไมไม่มองที่ความสามารถล่ะคะ เดี่ยวนี้ประเทศไทยเปิดกว้างขึ้น ไม่น่าจะเกิดเรื่องแบบนี้ขึ้นในประเทศของเรา ถ้าผู้บังคับบัญชาทำอย่างนี้พวกเพศที่สามจะทำยังไง ถ้าเกิดผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างนี้ทุกคน ในโลกนี้จะมีพวกเพศที่สามที่ตั้งใจทำงานหรือคะ

ซึ่งหากต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทำนองนี้ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เราต้องอธิบายให้หัวหน้าฟัง แสดงความสามารถ ความคิด ออกมาให้เห็น บอกถึงความจริงใจให้เขาเห็นและเขาก็คงจะเห็นใจเราแหละ” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าเป็นพี่พี่จะเข้าไปพูดกับผู้บังคับบัญชาเลยว่า ที่ทำมาทั้งหมดยังไม่ได้อะไรให้เห็นหรือว่ามีความสามารถ ถ้าจะมาดูแค่พหุติกรรมเป็นอย่างงี้ พี่ว่าไม่ยุติธรรมนะ พี่จะเข้าไปพูดกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเลยว่า การกระทำของพี่ที่ทำมาทั้งหมดดีกับองค์กรขนาดไหน แล้วพี่จะตั้งใจทำแค่ไหน ให้เห็นคุณประโยชน์ของพี่ คือถ้าจะตัดสินแค่พหุติกรรมน่าจะลาออกเลยนะ

สอดคล้องกับความเห็นของ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

พี่ว่าเขาน่าจะตั้งใจตัดสินใจแล้วล่ะว่าเขาจะอยู่ที่นี้ต่อไป แล้วต้องอยู่ในสภาพที่ต้องรับแรงกดดันอะไรพวกนี้ ก็กับการออกไปหางานที่องค์กรอื่นซึ่งอาจจะยอมรับเขาได้มากกว่านี้ และให้โอกาสเขามากกว่า แต่ถ้าเป็นพี่พี่คงมองหาโอกาสอย่างอื่นที่มากกว่านี้ เพราะว่าถ้าอยู่ต่อไปกับเจ้านายหรือหัวหน้าที่มีอคติกับเราขนาดนี้ก็คงจะไม่สามารถพัฒนาได้มากกว่านี้คะ

พิภพ (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมเช่นนี้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

ที่คิดว่าเขาไม่สมควรที่จะเป็นหัวหน้าคนเลย ทั้งที่เขาคือชายที่ขยันขันแข็ง หรือเป็นผู้หญิงเต็มตัว กับอีกคนหนึ่งที่เป็นเกย์ เป็นตุ๊ด หรือเป็นกะเทย เขาไม่เลื่อนขั้น เพราะเป็นแค่นี้ ล่าออกจากความเป็นหัวหน้าเหอะ มันโหดร้ายเกินไปสำหรับคนกลุ่มนี้ ที่เขาเป็นแบบนี้มันก็มากพออยู่แล้วนะ มาโดนซ้ำเติมว่าเป็นอย่างนี้ โดนอย่างโน้น โดนรังเกียจอย่างนี้ ที่คิดว่าไม่สมควรค่ะ

4.2.5 ด้านแรงงานสัมพันธ์

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินเหตุการณ์ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกคณะกรรมการซึ่งทางองค์กรตั้งขึ้นตัดสินว่าผิดและขอให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเนื่องมาจากการถูกเพื่อนร่วมงานพุดจาตุถูกและมีพฤติกรรมล้อเลียนจึงเกิดมีปากเสียงกันขึ้นทำให้เรื่องราวบานปลาย ขณะที่กลุ่มตัวอย่างถึง 3 รายเช่นกันที่เคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง

ในกรณีนี้ กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “การที่เราเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทำให้รู้สึกเหมือนมีปมด้อยและมักถูกเอารัดเอาเปรียบจากสังคม เหมือนกับเราเป็นโรคร้ายแรงที่น่ารังเกียจ” “เราต้องยอมรับว่าเราผิดธรรมชาติ” (ธีระ (นามสมมติ), 2552) ดังคำกล่าวของ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ ที่กล่าวว่า “กลุ่มประเภทนี้ผิดตั้งแต่เกิดแล้ว ตั้งแต่อู่ว่าง ตั้งแต่ออกจากท้องแม่ ถึงทำยังไงก็ผิดหมด คนที่ตัดสินตำรวจไซ้มัย เป็นตำรวจหรือเปล่าที่ตัดสิน” เช่นเดียวกับความเห็นของ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กลุ่มตัวอย่างอีกคนซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเองที่กล่าวว่า

เหตุการณ์นี้เป็นเรื่องปกติในสังคมไทย เพราะว่าพี่กับเพื่อนเคยเจอกับอะไรอย่างนี้ พอเห็นว่าใครเป็นตุ๊ดก็จะแซวตลอด มาล้อเลียนตลอด ตัวพี่เองพี่ก็ไม่ชอบ และการแก้ปัญหาของคณะกรรมการก็ไม่ถูกที่จะมาแก้ปัญหาที่ปลายเหตุอย่างนี้ คนเราจะเปลี่ยนพฤติกรรมกันมันไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ ไม่ใช่ว่าทะเลาะกันด้วยเรื่องนี้จะให้แก้ปัญหาด้วยการให้เราเปลี่ยนตัวเอง มันไม่ใช่ เราเป็นอย่างนี้จะให้เราทำยังไงได้ไซ้มัยคะ แล้วเรื่องนี้เราก็ไม่ได้ผิดแค่ฝ่ายเดียว ฝ่ายโน้นก็ผิด จะมาตัดสินที่ว่าเราเป็นแบบนี้ เป็นเพศที่สามไม่เหมือนคนอื่นได้ยังไง สำหรับเหตุการณ์นี้พี่บอกเลยว่าพี่เคยเจอ

เช่นเดียวกับ พิเชษฐ์ (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้เช่นกัน กล่าวว่

ถ้าคุณคิดว่าความตุงตุงเป็นเหตุนะครับ ผมคิดว่าไม่ใช่เลยครับ และผมก็จะไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นๆ เพราะว่ามันคือสิ่งที่เราเป็น ถ้าผมถามกลับว่าถ้าคนที่พูดจาแฉวเป็นอย่างนั้นบ้างละ เขาจะปรับเปลี่ยนได้หรือ ถ้าปรับได้ก็คงปรับได้แค่นิดหน่อยใช้มัยยะ ผมอยากจะบอกว่า ผมเกลียดที่สุดครับเรื่องแบบนี้ ผมคิดว่าคนที่เขามาพูดจาแฉวแสดงว่าเขาไม่เข้าใจสิ่งที่ เป็น แล้วเขาก็ไม่เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ถ้าจะให้กว้างตรงๆ เขาเป็นคนโบราณ คือยังยึดติดกับผู้ชายผู้หญิงอยู่ สำหรับผมเมื่อก่อนก็เคยโดนเหมือนกันนะ ก็มีเรื่องกันนะอะ แต่ก็ไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่มาก คือบางครั้งเขาอาจจะมาล้อเลียน ผมก็ไม่พอใจมาก วิธีแก้ก็คืออย่าไปยุ่งกับเขาอะ ถ้าให้ผมแนะนำก็คือว่าให้เลี้ยงคนที่มายุ่งกับเรา เพราะว่าคนเราร้อยพ่อพันแม่ มันไม่เหมือนนะครับ

สอดคล้องกับความเห็นของ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้เช่นกันที่กล่าวว่า

พี่นี้แหละ พี่เคยเจอมา ก็ต้องเข้าใจว่าบางคนเขาแต่งหญิงไปเลย คนก็จะล้อเลียน ตืดๆ เมื่อก่อนก็ไม่ค่อยรู้สึกโกรธนะ ก็ว่าตืดว่ากะเทยต่อหน้าเรา พอซัดเข้ามาเรื่อยๆ มันก็ชินชาไปแล้วกับคำว่าตืด กะเทย ก็เราเป็นหงส์ในฝูงกา สวयนี้ ไม่เหมือนคนอื่น เราชอบเพศเดียวกันแบบนี้ไม่ธรรมดา ทุกคนก็มาแกล้ง บางทีก็ร้องห่มร้องไห้ อย่างที่บอกแหละ คือเห็นเราเป็นตัวตลก แต่ก่อนพี่คิดอย่างนี้คะ เราเป็นตัวตลกหรือเปลววะ ตัวเองเป็นผู้ชายแล้วอยากเป็นผู้หญิง แต่งหน้าทาปากอะไรอย่างนี้ เขาก็ต้องแฉวอยู่แล้ว ถ้าเจอผู้ชายดีก็ตีไป ต้องโต้ตอบกันบ้าง แต่ก็อาจจะกลายเป็นเรื่องอื่น ผู้ชายบางคนก็อาจจะบอกว่า กะเทยมาเยียดหยาม มาด่ากู มาตบกู กูไม่ยอม กูต้องด่ามัน ต้องกระที่บ ต้องตบหน้ามัน ใอันนี้แฉวไว้ย กะเทยดำเราต้องตบกะเทยกลับ ส่วนมากที่พี่เจอจะเป็นอย่างนี้ ทุกรายก็น่าจะเป็นอย่างนี้แหละ อยู่ในกลุ่มเพื่อนในองค์กร ผู้ชายก็แฉว พอโดนหลายๆ ครั้ง คนเราก็ต้องถึงขีดความอดทนก็จะต้องโต้ตอบกันบ้าง

พอได้ตอบผู้ชายพวกนั้นก็โมโห อาจจะกลายเป็นมีเรื่องกัน คุณคิดว่าคุณเป็นใคร คุณพูดแบบนั้นคุณทำร้ายจิตใจเขามากแค่ไหน คุณรู้ว่าเขาเป็นแบบนี้ คุณก็เสียบไปสิ คุณเก็บไว้ในใจ ถึงจะพูดก็ควรให้มันรื่นหูมากกว่านี้ ไม่ใช่ตืดอีกะเทย เขามีปมด้อยอยู่แล้วไง ไปกระตุกต่อมเขาอีก

ขณะที่ ธีระ (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งไม่เคยประสบกับเหตุการณ์ดังกล่าวด้วยตนเอง แต่เคยได้ยินเหตุการณ์ในกรณีดังกล่าวมาบ้างกล่าวว่า

เหตุการณ์อย่างนี้เจอบ่อย ไม่ว่าจะไปตามโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือที่ทำงานต่างๆ มีการแซวอยู่แล้ว เพศที่สามต้องทำใจ เราจะไปห้ามให้คนอื่นไม่คิดไม่ได้ ถ้าเราคิดที่จะเป็นเพศที่สามแล้ว เราต้องยอมรับว่าจะถูกนินทาในสังคม และจะต้องทำใจยอมรับตรงนั้นให้ได้ ถ้ามีคนมาแซวมากๆ เราก็อาจจะหลบ หลีก เลี่ยง โดยการไม่ไปพูดคุยกับเขา ไม่ต่อปากต่อคำ หรือเกิดอารมณ์รุนแรง แต่การที่จะมาขอให้เลิกเป็นแบบนี้คงเป็นไปได้ลำบากใจ ต้องยอมรับความจริง ถึงแม้เขาจะแซวเราก็ต้องยอมรับตรงนี้

ไม่ต่างจาก ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

กรณีนี้ได้ยินบ่อยมากเลยคะ เป็นเรื่องปกติอยู่แล้ว ถ้าเกิดว่าเราผิดแปลกไปจากคนอื่นก็ต้องมีใครที่ไม่พึงพอใจเราอยู่แล้ว การมีปากเสียงกันในที่ทำงานก็เป็นเรื่องปกติ เพราะเขาไม่ยอมรับในตัวตนจริงๆ ของเรา ก็อาจทำให้มีปากเสียงกันบ้าง แต่ว่าการสอบสวนอะไรอย่างนี้ที่คิดว่าไม่ยุติธรรมเลยนะ เพราะอย่างที่เรารู้กันเราเป็นตัวของเรา เราทำงานทุกอย่างๆ ดี ทুমเทให้กับองค์กรอย่างมาก แต่เขาตัดสินเราแค่ที่เราเป็นตัวปัญหา เป็นอะไรที่ไม่ยุติธรรม อยากให้เขาเข้าใจเราบ้าง ให้ความยุติธรรมกับลูกน้องบ้าง เพราะลูกน้องทุกคนไม่มีใครอยากจะเป็นอย่างนี้ เมื่อจิตใจเราเป็นอย่างนี้เราก็ไม่รู้จะแก้ยังไง อยากให้เขาได้ตรวจสอบการตัดสินใจของเขาบ้าง ว่าสิ่งที่มันเกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นเพราะเรา

สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่เคยประสบกับเหตุการณ์ดังกล่าวด้วยตนเอง และไม่เคยได้ยินเหตุการณ์ดังกล่าวในทำนองดังกล่าวเลยกล่าวว่า “การเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นมาแต่กำเนิดแล้ว ดังนั้นทุกคนควรจะยอมรับเขา อย่าล้อเลียนหยอกล้อ เพราะเขาเป็นแบบนี้แล้วเราควรจะ给他โอกาสเขาเหมือนกับบุคคลทั่วไป” (เอมอร์ (นามสมมติ), 2552) “อยากให้ออมรับเขามากกว่านี้” (ยศวิน (นามสมมติ), 2552) เพราะการตัดสินใจของคณะกรรมการดังกล่าวไม่มีความเป็นธรรมกับเพศที่สาม ดังที่ อารยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ที่คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรมค่ะ เพราะทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และก็ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน” สอดคล้องกับความเห็นของ อูษา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เป็นการตัดสินใจที่เห็นแก่ตัวจนเกินไป มองคนจากภายนอก ไม่ได้มองจากสถานการณ์ความเป็นจริง” “ไม่ควรตัดสินบุคคลด้วยลักษณะท่าทางภายนอก แต่ควรตัดสินใจที่ความสามารถในการทำงานจะดีกว่า ว่าเขาทำให้องค์กรมีการพัฒนา เพื่อนร่วมงานไม่ควรล้อเลียนพฤติกรรมของเขา ควรให้เกียรติเขาในการทำงานร่วมกัน” (รัชณี (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถึงจะมีลักษณะกระดุกกระดิงเราก็ไม่ควรล้อเขานะครับ เพราะว่าป็นกิริยาส่วนตัวนะครับ เราไม่เหมือนกัน เราควรให้เกียรติเพื่อนนะครับ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ควรล้อไม่ว่าเพื่อนจะเป็นยังไง ต้องยอมรับให้ได้ คนเราย่อมมีนิสัยแตกต่างกันอยู่แล้ว อีกอย่างนะครับผมคิดว่าพวกที่เป็นเกย์ส่วนใหญ่จะพูดดี เขาจะพูดเพราะนะครับ เขาไม่ค่อยพูดคำหยาบ ถ้าเพื่อนไม่ล้อไม่หาเรื่องเขาก่อน เขาก็คงไม่ทำอะไรหรอกครับ และอยากบอกให้เพื่อนๆ รอบข้างมองคนที่ความสามารถมากกว่า ให้มองว่าเขามีนิสัยเป็นยังไง เราต้องมองที่ความสามารถของเขา ที่ความรู้ แม้ว่าเขาจะมีลักษณะกระดุกกระดิงเขาอาจจะมีความสามารถมากกว่าคนที่นิสัยแบบแมนแมนก็ได้นะครับ และเราก็ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน เราไม่ควรดูถูก ต่ำว่าเขาครับ

สำหรับคำตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนซึ่งทางองค์กรตั้งขึ้นที่ให้ขอปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “การแสดงความกระดุกกระดิงเพราะความเป็นธรรมชาติของตัวเองของเขาเอง” “ที่จะมาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่คงเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ที่เป็นอย่างนี้มาตั้งแต่แรกแล้ว แล้วการที่จะให้เราเปลี่ยน มันก็ไม่ใช่ตัวเราอีกนะครับ ถ้าในกรณีนี้ก็จะ

พยายามทำให้ดีที่สุดครับ พี่อาจจะพยายามลดๆ พี่คงไม่สนใจที่เขาแซวหรือครับ พี่ก็คงตั้งหน้าตั้งตาทำงานดีกว่า” (ชาติวี (นามสมมติ), 2552) สันติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่

ถ้าจะให้เปลี่ยนพฤติกรรมมันเปลี่ยนไม่ได้ พี่ว่าไม่ต้องสนใจเพื่อนร่วมงาน เพราะเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาเรา เราก็คำตัวของเราไปเลยปกติ ถ้าผู้บังคับบัญชาก็ว่าไปอย่าง แต่อันนี้เป็นเพื่อนร่วมงาน เราคงไม่แคร์ เจยๆ ดีกว่า เป็นตัวของตัวเรา อยู่เจยๆ ของเรอดีกว่า

สอดคล้องกับความเห็นของ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาจะให้ปรับตัว ยังไงล่ะ ลองคิดดูสิ มันเป็นที่จิตใจ ฉันเป็นกะเทย ฉันเป็นทอม ฉันเป็นดี๊ ฉันเป็นเกย์ ต้องกินยารักษาให้หาย ต้องปรับตัวให้เป็นผู้ชายแมนๆ มันเป็นไปได้ ถึงเขาจะปรับตัวให้เป็นผู้ชายแค่นั้น เขาก็อยากเป็นผู้หญิงอยู่ดี” ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ให้ความเห็นว่า “ควรจะเป็นตัวตนไปเลยละ คนเราปกปิดตัวเองไม่ได้หรอก” เช่นเดียวกับ นพดล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ควรจะเป็นตัวเองให้มากที่สุด ไม่ต้องแคร์สายตาคนอื่น” และ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าเป็นพี่ๆ ก็จะไม่ทำอะไร อยู่เจยๆ รู้สึกยังงี้ก็แสดงออกมาอย่างนั้น เพราะเราไม่ได้คิดร้ายต่อใครใช่ไหม ทำตัวเป็นปกติ ทำงานของเราอย่างเคย ถ้าใครมาว่ามาหยอกล้อเรา พุดจา ดูถูกเรา ก็อยู่เจยๆ ไว้ เจียบไว้ซะ เพื่อไม่ให้เกิดการมีปากเสียงและมีปัญหาตามมาทีหลัง อดทนสักหน่อยเพราะเราเกิดเป็นแบบนี้ก็ต้องทำใจ” สำหรับ นภา (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ความเห็นในกรณีนี้ว่า

ไม่แพร์ เค้าปมด้อยคนอื่นมาล้อเลียนก็เท่ากับดูถูกความสามารถของเขานะ ถ้าเขาเป็นอย่างนั้น ไม่ชอบก็ไม่ต้องไปคุยกับเขา คนเราทุกคนมีอิสระ มีความเท่าเทียมกันในสังคม มีศักดิ์ศรีเหมือนกันหมด ผู้หญิง ผู้ชาย เป็นทอม เป็นดี๊ เป็นอะไรก็เหมือนกัน มีศักดิ์ศรีความเป็นคนเท่ากัน 100% อย่างที่คุณไปล้อเลียน เขานี้มันไม่ต่างอะไรกับเด็กนะ แสดงว่ายังไม่ถึงวัยวุฒิพอ เหตุการณ์แบบนี้ไม่น่าจะมีขึ้นในองค์กร การตัดสินว่าพวกกะเทยผิด เพราะกระตุงกระตังทำให้เพื่อนล้อเลียน จริงๆ ไม่ใช่ คุณต้องไปบอกคนที่เขาล้อว่าไปล้อเขาทำไม เรารู้อยู่แล้วว่าเขาเป็นแบบนี้ ถ้าไม่ชอบก็ไม่ต้องไปคบกับเขา รับผิดชอบงานอย่างเดียว มันเป็นสิทธิส่วนบุคคลนะ มันเรื่องของเขา ตัวของเขา ถ้ามว่าแล้ว

งานของเขากับงานของเราได้ผลดีพอๆ กันมั้ง ระหว่างกะเทยทำงานกับผู้ชายทำงาน ผลงานเขามัน 100% เหมือนกันมั้ง ถ้าเกิดคณะกรรมการตัดสินแบบนั้นก็เหมือนตัดสินว่าต่อไปผู้ชายคุณต้องนั่งกางเกง แล้วผู้หญิงก็ต้องนุ่งกระโปรงเท่านั้น เป็นไปไม่ได้หรอก เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรใครเขาได้ แต่ว่าการกระตุ้นกระตุ้นต้องดูว่ามากเกินไปมั้ง โดยปกติแล้วองค์กรที่เขา รับคนที่ เป็นแบบนี้ ในบริษัทเขาไม่แสดงออกเยอะนะ ไม่ใช่คาร์บาเร่ต์ เพราะฉะนั้น อยู่ที่ความคิดของแต่ละคนมากกว่า ชอบเอาปมด้อยของคนอื่นมาพูด ทำให้ ตัวเองดูดี แต่จริงๆ แล้วคนที่พูดอย่างนั้นไป ไปต่อว่าพวกกะเทยแบบนี้ พี่ว่า พวกกะเทยจริงๆ แล้วน่าสงสารนะ ถามว่าเขาอยากเป็นหรือไม่ ถามว่าที่ที่เป็นแบบนี้พี่รู้สึกดีหรือ ไม่ใช่เนะ จะให้เราคบกับผู้ชายมันก็ไม่ใช่นิสัยเราไง เราเห็นผู้ชายก็เหมือนพี่เหมือนเพื่อนเหมือนน้องเรา เราไม่ได้รังเกียจ เราไม่ได้มีอคติกับเขา กะเทยก็เหมือนกัน คิดว่าเขาอยากเป็นหรือ ไม่หรือก มันอาจจะ เป็นชะตาของเขา มันมีอะไรบางอย่างอยู่ในใจเขา กะเทยบางคนเป็นที่ฮอริโมนเขา ถ้าถามว่าพี่อยากเป็นผู้หญิงมั้ง อยากเป็นจะตาย แต่ไม่ได้ เหมือนของพี่นี่ ฮอริโมนผู้ชายของพี่จะเยอะ ถามว่าเราเปลี่ยนแปลงอะไรได้มั้ง ไม่ได้ ถามว่าเราสับสนมั้งเราอยู่ตรงนี้ เราจะมีแฟนเป็นผู้ชาย ผู้ชายเห็นเราก็พวกเดียวกันนี้ ถ้าเราไปคบกับผู้หญิง ผู้หญิงก็ว่าเราผิดเพศจริงๆ พวกที่เป็นแบบนี้ น่าสงสาร ถ้าเราเข้าใจเขาสักนิดเราจะรู้เลยว่าเขาเหมือนไม่มีที่ยืน ก็เลยต้องอยู่ตรงเส้น กลาง เป็นเส้นที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้ เพราะว่าเขาจะเจอกับคนที่รับตรงจุดนี้ ได้ในจำนวนที่น้อยมากๆ คนที่สนิทกันจริงๆ ถึงจะรู้

ขณะที่ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) กลับมีความเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างรายอื่น ๆ ว่า “ผู้บริหารทำถูกต้อง ถ้าเข้ากับเพื่อนไม่ได้ ก็ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับคนหมู่มากให้ได้ ต้องรู้จักปรับตัวเอง และต้องรู้ว่าสังคมนั้นๆ ต้องการแบบไหน ต้องเปิดใจด้วย” เช่นเดียวกับ มนตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “น่าจะแก้ที่ตัวเรามากกว่านะ เราเปลี่ยนคนอื่นไม่ได้อยู่แล้ว เราก็ต้องแก้ตัวเองเป็นยอมรับมัน” ตรงกันข้ามกับ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่มีความเห็นว่า “ก็ผิดกันทั้งสองมุมจริงๆ แล้วเขาก็ต้องยอมรับในสิ่งที่เขาเป็นจะได้ไม่เดือดร้อนเวลาที่มีใครมาแซว แต่ถ้ามองอีกมุมหนึ่งบริษัทนี้ก็มีปัญหาในด้านจริยธรรมศีลธรรม ยังมีกันไม่ครบเลย ไม่มี ความยุติธรรมเท่าที่ควรในการสอบสวน”

หากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเป็นพี่พี่ก็โกรธเหมือนกัน เพราะเราก็ทำดีของเรา ถ้ามีคนมาล้อเลียนแบบนี้เราก็ไม่ชอบเหมือนกัน ความอดทนของคนเรานั้นก็มีขีดจำกัด เกิดมันถึงสุดๆ แล้วมันก็พร้อมจะระเบิดมาทุกโอกาส แล้วคณะกรรมการยังเข้าข้างฝ่ายอื่น จะให้เราเปลี่ยนพฤติกรรม ถ้าเป็นผมก็เสียใจเหมือนกัน” ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าให้พี่ปรับจริงๆ พี่จะปรับไม่คะ ปรับการกระดุ้งกระดิ่ง อย่างนี้ถึงปรับก็คงปรับไม่ได้ ก็พี่เป็นอย่างนี้มาตั้งแต่แรกแล้ว ถ้าปรับพี่ก็คงต้องยอมย้ายงานเลย คนเราก็มืดใจเหมือนกันนะ จะให้เปลี่ยนจิตใจตัวเองเป็นไปไม่ได้” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2252) ที่กล่าวว่า “ถ้าจะให้เลือกก็จะลาออกเพื่อความสบายใจของตนเอง ยังไงเพื่อนก็ไม่ชอบเราอยู่แล้ว งานใหม่ดีกว่า” สอดคล้องกับ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

กรณีนี้ดูถูก กดขี่ทางเพศมากเลย ถ้าถามพี่นะ พี่เขามีลักษณะทางเพศแบบนี้ไม่ใช่เรื่องผิด แต่คนที่แซวเขาหรือดูถูกเขาพี่ว่าตรงนั้นนะเป็นต้นเหตุและผิดมากกว่า ถ้าจะบอกให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอะไรอย่างนี้ มันยากมากจริงๆ เป็นไปไม่ได้เลยด้วยซ้ำ ถ้าเป็นพี่พี่ก็คงอยู่ไม่ได้ หากเพื่อนๆ มีอคติกับเรา แล้วหัวหน้าหรือผู้บริหารก็มีอคติกับเราด้วย ถ้าเราทำงานในองค์กรนี้ต่อไปก็จะเป็นอยู่เรื่อยๆ การที่เราจะต้องยอมรับความผิดในสิ่งที่เราไม่ได้ผิด กับเรื่องที่เป็นเอกลักษณ์ของเราตรงนี้ พี่ว่าพี่คงจะหาโอกาสอย่างอื่นมากกว่า คงอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไปไม่ได้คะ แต่จริงๆ แล้วในสังคมปัจจุบันหากเกิดเหตุการณ์อย่างนี้ขึ้นในองค์กร ครั้งแรกเราเข้าไปเขามีอคติกับเราซึ่งเจอะเยอะมาก แต่ถ้าเกิดเราทำงานดีจริง แล้วก็มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี พี่เชื่อว่าคนอื่นๆ ในองค์กรจะมองเราดีขึ้น แล้วก็จะเป็นเพื่อนกับเราได้คะ

ทั้งนี้ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ได้เสนอแนะวิธีการในการแก้ปัญหาหากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวว่า “ควรจะไปพูดคุยกับคนที่มีปัญหาเกี่ยวกับเราว่าทำไมต้องมาทำกับเราแบบนี้ ทั้งๆ ที่เราไม่ได้ทำอะไรผิดเลย พยายามปรับความเข้าใจกันให้เขารู้สึกกับเราในแง่ดีมากขึ้น” สอดคล้องกับความเห็นของ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

ต้องคุยกับคู่กรณีก่อนว่าเราเป็นแบบนี้นะ คุณกับเราต้องร่วมงานกัน ต้องคุยกันก่อนว่าเรามีลักษณะแบบนี้ ทำไมคุณถึงทำกับเราแบบนี้ ทำไมไม่เปิดใจรับใน

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานเป็น ถ้าคิดว่าไม่ชอบก็อยากให้เราเป็นเพื่อนร่วมงาน เขาก็รู้สึกเฉยๆ ซะ ไม่ต้องมาต่อล้อต่อขวานกับเรา ถ้าเป็นไปได้คือ ถ้าจะแขวก็อยากให้เราใช้คำที่สุภาพ หรือไม่ก็พูดคุยกันในฐานะเพื่อนดีกว่าที่จะมาทะเลาะกัน

4.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2.6.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 เคยได้ยื่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการกล่าวถึงในแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นการแขว การล้อเลียน การพูดจาเสียดสี หรือการนินทา ดังที่ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “ก็เคยได้ยื่นบ้างนะครับ ส่วนใหญ่ก็พูดถึงในด้านลบ ด้านไม่ดี เราบางครั้งก็เคยเข้าไปแจม ทำเนียนครับ ทำเนียน ถ้าถามว่ารู้สึกอย่างไร บางครั้งเราก็รู้สึกโกรธ ก็อยากจะอธิบายให้เขา รู้ ให้เขาเข้าใจว่าทำไมเป็นอย่างนี้” เช่นเดียวกับ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่ได้ยื่นบ่อยนะ ที่เขาจะมาดูพวกนี้กัน เหมือนกับว่าเป็นของแปลก แล้วก็พูดถึงในทางไม่ดี” สอดคล้องกับคำกล่าวของ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

ก็มีบ้างนะ วุบแรกที่เจอเขาอาจจะมีการต่อต้านบ้างเล็กน้อย หลังจากได้คุย ได้ทำงาน ได้เห็นงาน เขาก็ค่อยๆ ปรับเปลี่ยนมุมมองอะไรหลายๆ อย่าง ส่วนใหญ่แล้วปัญหาจะเริ่มตั้งแต่ตอนเข้าทำงาน เมื่อไหร่ก็ตามที่คนๆ นั้นเดินเข้าไปอยู่ และร่วมงานกับเราปัญหาจะเกิด จะมีคำพูดเสียดสี ปัญหาจะเริ่มต้นตอนที่คุณเริ่มยื่นใบสมัคร เขาอาจจะเห็นบุคลิกภาพของเรานะ ก็อาจจะเจอตรงนั้น ครั้งแรกเขาอาจจะไม่รู้ว่าเราเป็นยังไง แต่พอเราอยู่นานๆ ไป เขาจะรู้ว่าเรามีลักษณะนิสัยยังไง จริงๆ ปัญหาจะน้อยมากนะ เพราะส่วนใหญ่องค์กรไหนถ้ารับคนที่เป็นประเภทแบบนี้เข้าไปแล้ว ส่วนใหญ่ถ้าเขาทราบตั้งแต่ประตูแรกที่ก้าวเข้ามาแล้วปัญหาภายในจะไม่ค่อยเกิด แต่ถ้าเกิดก็เกิดตั้งแต่ที่เราเริ่มก้าวขึ้นบันไดแรก ตอนที่ยื่นใบสมัคร จะมีปัญหาตอนนั้นก่อน

เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองดังกล่าว ดังที่ สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เคยได้ยื่นนะ เขาว่าทำไมเกิดมาเป็นผู้หญิงดี? ไม่ชอบ

ชอบทำตัวผิดมนุษยมนา” เช่นเดียวกันกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาก็พูดกันนะ ว่าเกิดมาเป็นผู้ชายแล้วไปแปลงเพศ เสียชาติเกิด” สอดคล้องกับ พิกุล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “การพูดถึงก็มีนะคะ แต่ส่วนใหญ่จะไม่เจอต่อหน้า จะเป็นลับหลังซะมากกว่า เพราะว่า เขากลัวหรืออะไรก็ไม่ทราบค่ะ คนเรากลัวพูดลับหลังก็จะพูดในทางที่ไม่ดีเสมอถูกมั๊ยคะ เพราะฉะนั้นเราต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด แล้วก็ต้องทำตัวของเราให้ดี” ขณะที่ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ก็มีนะ ส่วนใหญ่ถ้าเป็นผู้หญิงเขาก็จะไม่พูดอะไรมาก แต่ถ้าเป็นพวกพี่ๆ ผู้ชาย ก็มีในเรื่องของการแสดงออกกับความคิดเห็นกับกลุ่มของเรามากกว่า แต่ว่าก็เป็นในลักษณะของการพูดเล่นกันนะคะ พูดแซว พูดล้อเลียนกันเฉยๆ ไม่ถึงขั้นที่จริงจัง ดูถูก หรือมองในแง่ลบ ก็แค่แซวๆ

สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวถึงกรณีนี้ว่า “ส่วนใหญ่ก็เป็นการหยอกล้อกันมากกว่า ไม่ได้กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทางที่ไม่ดีนะครับ เพราะว่าเพื่อนร่วมงานของเขาหรือว่าผู้ได้บังคับบัญชาก็มีเยอะนะครับที่เป็นแบบนี้”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่าเคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ทั้งในทางที่ดีและไม่ดี (อุษา (นามสมมติ), 2552) ดังที่ สมพล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็มีทั้งแง่ลบ แง่บวกนะ น้อง แง่ลบก็จะเป็นคำพูดที่ว่า พี่พูดตรงๆ ง่าย ๆ เลยละกันนะ กินไม่เลือก เห็นใครก็กระตือกระตือ อะไรประมาณนี้ ทุกคนก็จะเจอเหมือนกันหมด แง่บวกก็จะเหมือนว่าเรามีความสามารถที่เหมือนทั้งผู้ชายและผู้หญิง อาทิเช่น ช่างตัดผม พวกกะเทยทำกันเยอะ” เช่นเดียวกับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ก็เคยได้ยิน ทั้งล้อเลียน ทั้งว่า ทั้งด่า แล้วก็ทั้งชมก็มี อันนี้ไม่ได้พูดถึงเรื่อง ส่วนตัวของเรา เรามีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนพวกนี้อย่างไรที่ประสบพบเจอมา บางคนที่มีความสามารถก็โอเค ชื่นชม แต่บางทีที่ไปเจอแบบว่าแรงๆ อะไรอย่างนี้ เขาก็ไปด่าๆ มันก็แล้วแต่นะครับว่าเขาจะไปเจอมาและรู้สึกอย่างไร ถูกมั๊ยครับ บางคนไปเจอบางคนก็ดี บางคนก็ชื่นชม แต่ถ้าบางคนแรงๆ ใส่ขาสั้นแล้วก็แบบ

แรงๆ ชอบผู้ชาย เขาก็มาค่า มันก็แล้วแต่ เคยได้ยินทั้งว่าทั้งชม ปะปนกันไป
ครับ

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ
ผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ในทางที่ดีเหมือนกัน ดังที่
ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ที่พี่ได้ยินก็คือ หัวหน้างานของพี่เขาชอบนะที่พี่เป็น
อย่างนี้ คือเรียกลูกค้าได้เยอะเลย ก็พี่เป็นคนสนุกสนานเฮฮา เขาก็จะชมอยู่ตลอด น่าจะมีอย่าง
นี้สักสิบคนอะไรอย่างนี้ แล้วหน่วยงานเราจะได้สนุกสนานเฮฮาตลอดเวลา ลูกค้าจะได้เยอะๆ”
อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “รู้สึก Happy ที่เขายอมรับ”

นอกจากกลุ่มตัวอย่างจะเคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ
ผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ไม่ว่าจะในทางที่ดี ในทาง
ที่ไม่ดี หรือทั้งดีและไม่ดีก็ตาม มีกลุ่มตัวอย่างบางรายที่เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
และผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอื่นๆ ด้วยเช่นกัน
ตัวอย่างเช่น กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาก็ถามกันว่าทำไมถึงไม่เป็นผู้หญิง ทำไม
ถึงเป็นทอม เป็นมาตั้งแต่เมื่อไหร่” หรือที่ เมธา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ผมก็ได้ยินเหมือนกัน อย่างเช่นเขาบอกว่า น่าเสียดายนะสมัยนี้ผู้ชายหล่อๆ
เป็นเกย์กันเยอะ น่าเสียดายมากเลย อีกอย่างเพื่อนผู้หญิงที่ทำงานบ่นให้ฟังว่า
ไม่มีที่ จะหายใจแล้ว จะทำยังไง เพราะว่าเดี๋ยวนี้ผู้ชายหล่อๆ เป็นเกย์ กลับไป
บริโภคนผู้ชายด้วยกัน ผู้หญิงก็จะเสียดาย เขาว่าผู้ชายหล่อไม่น่าเป็นเกย์ เขา
เสียดายมาก เพราะผู้ชายที่เป็นเกย์มักหน้าตาดีกันทั้งนั้นครับ

สำหรับความรู้สึกที่ได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกเฉยๆ
ดังที่ พิภูล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถามว่ารู้สึกยังไง ก็รู้สึกเฉยๆ ค่ะ สำหรับคนอื่นไม่ทราบ
สำหรับดิฉัน ดิฉันคิดว่านั่นคือทัศนคติของเขา คือมุมมองของเขา เขามีสิทธิ์ที่จะพูด มีสิทธิ์ที่จะ
วิจารณ์ แต่ดิฉันขออย่างเดียวว่าอย่าให้ได้ยินก็แล้วกันนะคะ” สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าว
ว่า “สำหรับพี่ที่ไม่แปลก เพราะเราเป็นอย่างนั้นจริงๆ ต้องยอมรับสิ่งที่เขาพูด” ในกรณีนี้ นิธิ

(นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็ได้ยิน แต่เราจะทำอะไรได้ เราเลือกเกิดไม่ได้ เราก็ต้องยอมรับ และจะว่าเขามันก็ไม่ถูกนะ มันเป็นสิทธิของเขา บางทีเราก็มินินทาหัวหน้างาน นินทาเพื่อน ๆ”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกไม่พอใจที่ได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ดังที่ อารยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็เคยได้ยินมาบ้าง ว่าพวกนี้อีกแล้วหรือ รู้สึกว่าทำไมเขาต้องว่าแบบนั้น ทำไมไม่ให้ความเท่าเทียมกันทุกเพศ ทำไมไม่ยอมรับในส่วนนี้” ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็กระทบนะ แล้วก็เสียใจ การที่ได้ยินคนอื่นว่าถึงกลุ่มพวกเราแบบนั้น รู้สึกว่าทำไมตัวเองต้องเกิดมาเป็นแบบนี้” เช่นเดียวกับ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ได้ยินพี่ก็รู้สึกไม่พอใจเหมือนกันนะ ยังไงซะพี่ก็ไม่สนใจอะไร เพื่อนพี่เยอะ ความคิดของคนห้ามกันไม่ได้” สอดคล้องกับคำกล่าวของ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

ก็มีได้ยินบ้าง ไม่ได้ยินบ้าง แต่ปกติแล้วดิฉันจะไม่เข้าไปยุ่งมากค่ะ โดยส่วนตัว รู้สึกไม่ค่อยชอบเหมือนกันที่ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าแล้วมานินทาลูกน้อง เพราะจะสร้างความไม่พอใจให้กับลูกน้อง แล้วก็ทำให้เสียงาน เสียระบบด้วยค่ะ

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ เลย กล่าวว่า “เท่าที่พี่เคยทำงานมายังไม่เคยเจอเหตุการณ์อย่างนี้ แต่ถ้าเจอก็คงรู้สึกน้อยใจ เสียใจเล็กน้อย” (พิพัฒน์ (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ นันทา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่เคยได้ยินว่ามี การเลือกปฏิบัติกับกลุ่มคนพวกนี้ ถ้าได้ยินก็จะรู้สึกว่าทำไมทำกันแบบนั้น ก็เป็นมนุษย์เหมือนกัน ควรจะดูกันที่ความสามารถ” ชาดรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ไม่เคยเจอ เขาอาจจะพูดบ้าง คงพูดกันในกลุ่ม เขากลัวพี่จะเสียใจมั้งครับ” ขณะที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ผู้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะพอคงไม่พูดหรือแสดงออกอะไรออกมามาก แต่ถ้าเป็นผู้ได้บังคับบัญชา นักเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่ก็จะมีคำถามว่า อาจารย์เป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ทั้งๆ ที่เขารู้อยู่แล้วว่าเราเป็นเพศอะไร มักจะมีคำถามนี้ตลอด เพียงแต่ว่าเขาถามเพื่อที่จะหยอกล้อหรือเป็นการถามที่จะแซวเล่นแค่นั้น จิตใจ

ของเขาก็ไม่ได้คิดอะไร ในฐานะที่เรามีวุฒิภาวะหรือคุณวุฒิที่สูงกว่าเราก็คควรที่จะชี้แนะหรือบอกเด็กไปในฐานะที่เราเป็นครูด้วย ว่าคนเดี๋ยวนี้นี้มีความหลากหลายทางเพศ สังคมก็เปลี่ยนไป ยุคสมัยก็เปลี่ยนไป เพราะฉะนั้นการที่จะเป็นเพศไหนหรือกลุ่มไหน ขอให้คุณเป็นคนดี ทำประโยชน์ให้กับสังคมก็เพียงพอแล้วครับ

ทั้งนี้หากต้องตกอยู่ในภาวะการณั้ถูกต่อว่าอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งกล่าวว่าหากต้องตกอยู่ในภาวะการณั้ถูกต่อว่า จะอยู่เฉยๆ และวางตัวตามปกติ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งกล่าวว่าหากต้องตกอยู่ในภาวะการณั้ถูกต่อว่าเหล่านั้นจะมีปฏิกิริยาตอบกลับโดยการพูด ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายให้เข้าใจ การต่อว่า หรือการโต้เถียงด้วยเหตุผล และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่าจะมาพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงต้องถูกต่อว่าดังกล่าว เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่าครึ่งกล่าวว่าหากต้องตกอยู่ในภาวะการณั้ถูกต่อว่าเหล่านั้นจะอยู่เฉยๆ และวางตัวตามปกติ ดังที่ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “จะวางตัวตามปกติ ทำไม่สนใจกับผู้ร่วมงาน” และ อารยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “วางตัวปกติเหมือนที่เคยเป็น” เช่นเดียวกับ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พื้คิดว่าพื้เฉย เพราะถ้ายังไม่ต่อเรื่องต่อเถียงมันก็ยังไม่อีกเรื่องหนึ่ง พื้คิดว่าพื้เฉยดีกว่า เพราะว่าพื้คิดว่าเราเป็น ยังงี้เราชอบยังงี้ คิดว่าเราเป็นตัวของตัวเองค่ะ” สอดคล้องกับ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ทำตัวปกติแหละค่ะ ถ้าผู้บังคับบัญชาดักเตือนเรา เราก็ดั้งปรับตนเองละค่ะ” นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายรายที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ได้แก่

ก็เฉยๆ พื้ก็เป็นแบบนี้ จะให้เราไปทำอะไร เหมือนกับเราจะไปแก้ตัว ไปอธิบายให้คนทุกคนฟังเป็นไปไม่ได้หรอก เราจะอยู่ของเราเฉยๆ นิ่งๆ เราก็ดั้งงานของเราไป ถ้าเราทำตัวของเราดีที่สุด แล้วเขายังใจแข็งได้ก็ได้อู้ไปแหละ จริงๆ นะที่พื้ได้เจอมาส่วนใหญ่จะไม่อยากคุยกับคนที่ป็นทอม โอเค ไม่อยากคุยก็ไมป็นไร ลองทำของให้กินยังไม่กินเลย ขนาดชงกาแฟให้กินก็ยังไม่กิน แต่ถามว่าวันหนึ่ง คุณวิ่งมาชงกาแฟ ชงให้พื้บ้าง ถามว่าทำไม เพราะว่าเราได้อู้จกกันแล้ว เขาเริ่มรู้ว่าแบบนี้ไม่ได้เสียหาย ไม่ใช่โรคติดต่อ ไม่ใช่โรคที่สังคมรังเกียจ ใช้

เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ เวลาที่งานของเราเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าเราก็กังไม่แพ้ นายหรรอก (นภา (นามสมมติ), 2552)

ที่ผ่านมาโดนเรื่องพวกนี้เยอะ โดยเฉพาะตอนเด็กๆ ตอนรุ่นหลังๆ น้อยมาก จะโดนแซวโดนว่าอะไรอย่างนี้ หรือแม้แต่ที่บ้านเองเขาก็ว่า แต่พี่ก็จะนิ่ง จะไม่ตอบโต้ แต่จะใช้วิธีแสดงออกให้เขาเห็นมากกว่า เรามีจุดยืน เรามีที่ยืนในสังคม และก็สามารถทำอะไรต่างๆ ได้เหมือนคนอื่น พี่พยายามทำตัวเองให้ดูเท่าเทียม บางทีอาจไม่เท่าเทียมเพราะว่าคนอื่นมองเราแตกต่างอยู่แล้วละ แต่พี่พยายามตั้งใจเรียน ตั้งใจทำงาน พยายามเข้ากับคนอื่นๆ ให้ได้ อะไรอย่างนี้มากกว่า หลังๆ มานี้ก็เจอเรื่องแบบนี้บ่อย ส่วนใหญ่คนเห็นเราเป็นแบบนี้ก็เฉยๆ ถามว่าตอนนี้มีโดนอะไรอย่างนี้อยู่หรือเปล่า ก็มีนะ แต่ว่าก็เฉยๆ ไม่คิดอะไร รู้ตัวเองดีว่าเราเป็นอย่างนี้ แต่เราก็มีดีนะ คือเราไม่ต้องไปง้อเขา มีคนอื่นที่ยอมรับเรา และสนใจในตัวเรามากกว่าเขาเยอะ (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งกล่าวว่าหากต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ถูกต่อว่า เหล่านั้นจะมีปฏิกิริยาตอบกลับโดยการพูด ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายให้เข้าใจ การต่อว่า หรือการโต้เถียงด้วยเหตุผล ดังที่ กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “จะพยายามอธิบายให้เขาฟัง ถึงอย่างไรเราก็ไม่เคยทำให้ใครเดือดร้อน เราสามารถทำมาหากินได้ปกติ เราเลือกเกิดไม่ได้ เราคงไม่ไปต่อว่าเขาที่กล่าวถึงเราในลักษณะต่างๆ เพราะเป็นความคิดส่วนบุคคล” เช่นเดียวกับ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “จะพยายามอธิบายให้เขาฟังว่า สาเหตุที่เราเป็นอย่างนี้เป็นเพราะอะไร ก็อธิบายว่าเป็นแบบนี้ไม่ได้ทำให้ใครเดือดร้อน ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ใครหรือเป็นพิษเป็นภัยต่อสังคม” แต่สำหรับ อูษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่ยอม และจะกล่าวต่อว่ากลับไป” เช่นเดียวกับ มนตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “คงจะต้องเถียงด้วยเหตุผล ถ้าไม่ใช่จริงๆ ถ้าเป็นเรื่องจริงที่ผิดก็ต้องผิดไป ถ้ามันเป็นอย่างนี้ก็ยอมรับอยู่แล้วไง” สอดคล้องกับ ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

บางที่เราก็ไม่ได้โกรธ แต่บางทีก็น้อยใจ ถ้าไม่ได้โกรธก็จะไม่ตอบโต้ แต่บางทีก็อาจจะพูดไปสักคำหนึ่งว่าแล้วมันเกี่ยวอะไรกับคุณหรือ ถามอย่างนี้ ทำไมคุณ

ไม่ดูเรื่องงานเรื่องการ ทำไมคุณเอาเวลามานั่งว่าคนอื่น ไปทำงานดีกว่า พุด
 อย่างนี้เลย ไม่ด่าค่ะ แต่จะพุดเฉยๆ ค่ะ

ในกรณีดังกล่าวนี้ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็จะถามว่าทำไม
 ต้องพุดกับเราแบบนี้ แล้วการวางตัวก็ยังคงวางตัวเหมือนเดิมครับ เพราะว่าอยากจะเป็นตัวของ
 ตัวเองให้มากที่สุด” ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าผิดเราก็คงยอมรับผิด แต่ถ้าเราไม่
 ผิดเราก็คงต้องชี้แจงให้เขาทราบ ต้องคุยกันด้วยเหตุผล” ขณะที่ นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าว
 ว่า

ต้องดูดัชนีก่อนและดัชนีความถี่ว่าเขาว่าเราแรงรึเปล่า ถ้าเกิดเขาว่าเราแรง ถ้า
 ฟังทนได้ก็ทน แต่ถ้าฟังไม่ได้ฟังก็จะระเบิดตรงนั้นเลย อาจจะเป็นคำพุดหรือการ
 กระทำกลับไป ก็อย่างที่พี่บอกแล้วว่าความอดทนของคนเรามีขีดจำกัด ถ้ามัน
 ถึงจุดสูงสุดแล้วมันก็จะระเบิด

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่า จะพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงถูก
 ต่อว่าดังกล่าวเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป ดังที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า
 “ถ้าถูกต่อว่าเราก็ต้องดูสาเหตุว่าเราโดนต่อว่าเรื่องอะไร ต่ำหนี่เรื่องอะไร” เช่นเดียวกับ สมชาติ
 (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ต้องมานั่งพิจารณาว่าเป็นเพราะอะไร ถ้าเราผิดเราจะได้
 แก้ไข” ในกรณีนี้ นันท์ พิกุล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเป็นสิ่งที่ผิดจริงๆ ดิฉันก็จะยอมรับ
 แล้วก็ทำตัวให้ดีขึ้น แต่ถ้าเรื่องไม่จริง พิสูจน์กันแล้วเป็นเรื่องไม่จริงก็ต้องมีเฮกันนิดหน่อยนะคะ
 คือถ้าเป็นเรื่องไม่จริง ก็ต้องมีการดำเนินการในเรื่องของกฎของบริษัท เช่น การกล่าวหาว่าร้าย
 เพื่อนร่วมงานอะไรแบบนี้คะ” สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าถูกต่อว่าก็จะพยายาม
 ระวังอารมณ์และจิตใจ แล้วกลับมาแก้ไขปัญหา หาสาเหตุที่เราผิดพลาดตรงไหน พยายาม
 ปรับตัวเหมือนจิ้งจกปรับสีนะครับ” แต่สำหรับ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “รู้สึกเครียด
 กัดฟัน และจะเปลี่ยนงานใหม่”

สำหรับปฏิกริยาที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้
 มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะที่แตกต่างกัน
 ออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกริยาในแง่ลบ โดยแสดงออกในหลากหลายรูปแบบทั้งการพุดและ

การแสดงกิริยาท่าทางที่ไม่เป็นมิตร สำหรับคำพูดนั้น ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็มี การพูดกระแทกบ้าง แต่ก็ไม่ได้พูดกระแทกอะไรมากหรือรังเกียจจนเกินไป” เช่นเดียวกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยเห็น เพราะโอกาสที่จะเจอ ค่อนข้างที่จะน้อย แต่ถ้าเป็นเพื่อนร่วมงานก็มีบ้าง บางครั้งก็อาจจะหยอกล้อ จับโน้นจับนี้ในตัว ของเรา สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นการพูดแซวซะเป็นส่วนใหญ่” สอดคล้องกับ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ก็มีบ้าง เขาแซวเพื่อนร่วมงานอีกแผนกหนึ่ง แต่พี่ก็ขำนะ อย่างที่บอกคือมันเป็น เรื่องขำๆ มากกว่า ไม่ได้รู้สึกอะไร พอดีว่าน้องอีกแผนกหนึ่งเขากระดุ้งกระดิ่ง ก็ มีการแซวกัน อย่างพี่ก็เคยแซว น้องเขาก็รู้ คนส่วนใหญ่ก็ขำ คนที่นั่งมองอยู่ก็ ขำ

ขณะที่ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า เธอเคยเห็นเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ว่า “ตูดนี้หว่า ตูด ตูด แล้วก็ ได้ ยินเรียกว่ากะเทยควายอะไรอย่างนี้ครับ”

สำหรับปฏิกิริยาที่เคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงปฏิกิริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ส่วนมากที่พี่เห็นคือ เขาจะมองตั้งแต่หัวจรดเท้าเลย แล้วก็ไปซุบซิบกันตลอด บางคนก็ เลียนแบบตลอดเลย” เช่นเดียวกับ อารยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เป็นเรื่องที่ใช้สายตา ไม่เป็นมิตร ทำให้เรารู้สึกว่าไม่ชอบที่เขาแสดงออกอย่างนั้น” ขณะที่ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก็ไม่มีปัญหาอะไรมากนักครับ และ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือนักศึกษานะครับ บางคนก็มีปฏิกิริยาที่ค่อนข้างจะไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่ก็ให้การยอมรับ ก็แสดงความสามารถให้เขาเห็นว่าเป็นคนที่มี ความสามารถ สามารถควบคุม ให้ความรู้เขาได้

แต่สำหรับ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “โดยส่วนตัว ต่อหน้าเขาอาจจะไม่มีอาการให้เราเห็นสักเท่าไร แต่ลับหลังไม่รู้ละ”

สำหรับความรู้สึกที่เห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงปฏิกริยาในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นก็แตกต่างกันออกไป นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “แรกๆ พี่ก็รู้สึกไม่พอใจนะที่มาล้อเลียนกัน แต่หลังๆ พี่เริ่มรู้สึกว่า เป็นเรื่องธรรมดา เป็นธรรมชาติไปแล้ว” ขณะที่ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เฉยๆ ค่ะ เรื่องของเขา ไม่เกี่ยวกับฉันนี่คะ” เช่นเดียวกับ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “รู้สึกเฉยๆ” แต่สำหรับ นภา (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวแสดงความรู้สึกในประเด็นนี้ไว้อย่างน่าสนใจว่า

มีบ้างเหมือนกันที่พี่เห็น ถามว่าพี่รู้สึกอย่างไร ก็สงสารนะ สงสารที่ว่าไม่ได้ สงสารอะไรหรอก แต่คุณตัดสินคนแค่วบเดียวที่คุณเห็น คุณยังไม่รู้เลยว่าคนๆ นี้ อาจทำให้บริษัทคุณเวิร์คขึ้นก็ได้ เขาอาจจะมีความสามารถอะไรของเขาก็ได้ในสิ่งที่องค์กรของคุณยังขาด คุณรู้จักเขาแค่นั้น แต่เข้าใจนะว่าคนเรานะ นานาจิตตัง เขาอาจจะไม่ชอบโดยนิสัยของเขา โดยที่ว่าเขาไม่ได้ดูในจุดนั้น เหมือนที่บางคนแสดงออกมาให้เห็นเลย ว่าไม่อยากจะให้มันใกล้ แต่ไม่เป็นไร ยังมี ที่อีกเยอะที่พวกเราจะยื่นได้ นั่งได้ เดินได้

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลือเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นปกติ คือ เหมือนกับผู้ชายผู้หญิงทั่วไปและให้การยอมรับดี ดังที่ อุษษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ปฏิกริยาปกติ รู้สึกว่ามีความเป็นกันเองสูง” เอกชัย (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานก็จะมีเพื่อนที่เป็น ตุ๊ด เป็นดี เป็นทอมเหมือนกันหลายคน เขาก็ยอมรับกัน ปฏิบัติตัวปกติ เข้ากับสังคมทั่วไปได้ดี ไปเที่ยว ไปสนุกสนานเฮฮาได้ทั่วไป” เช่นเดียวกับ อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ปฏิบัติเหมือนคนปกติ ไม่มีปัญหา รู้สึกเลยว่าอะไรก็ Happy” สอดคล้องกับความเห็นของ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ก็มีเห็นบ้างแต่ก็ไม่ได้ซีเรียสอะไร ไม่ถึงกับดูถูก เหมือนกับว่าเขาอยู่กับพี่ เห็นหน้ากันทุกวัน อะไรอย่างนี้ เขาก็จะรู้ว่าก็ยังมึนแบบเรา ซึ่งเราก็ทำตัวให้ดีในสายตาของเขา เขาก็จะยอมรับพวกเรามากขึ้น ยอมรับคนกลุ่มเรามากขึ้น แล้ว เรื่องของการแสดงปฏิกริยาที่ไม่ดีพี่ไม่เคยเห็นนะ เขายอมรับเราดี เขาปฏิบัติกับ

เราเหมือนเราเป็นน้องสาวคนหนึ่ง เขาทำเหมือนพี่เป็นผู้หญิงคนหนึ่ง ไม่ได้แตกต่างจากพนักงานผู้หญิงคนอื่น ให้เกียรติเราดีค่ะ

พิกุล (นามสมมติ) (2552) กล่าวแสดงความรู้สึกที่เห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นปกติ คือเหมือนกับผู้ชายผู้หญิงทั่วไปและให้การยอมรับดี ไว้ว่า

ดิฉันถือว่าดิฉันโชคดี เข้ามาในองค์กรนี้ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ให้ความเข้าใจ แล้วยกย่องเราในฐานะที่เราเป็นลูกน้อง ในฐานะที่เราเป็นเพื่อนร่วมงาน ในฐานะเราเป็นผู้บังคับบัญชา ดิฉันถือว่าดิฉันเข้ามาในองค์กรถูก เข้ามาในองค์กรที่ใช่ และทุกคนให้ความเข้าใจ ก็ยินดีปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามหน้าที่อย่างดีค่ะ

นอกจากนี้มีบ้างเหมือนกันที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างมาก ดังที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาจะชมว่าเป็นอย่างนี้นะดี พวกเราก็ดูๆ ไว้ กล้าแสดงออกอย่างนี้แหละดี ทำให้แบบเราก็กลายเป็นซูเปอร์สตาร์เลยก็ว่าได้ แบบว่าเด่นมากค่ะ”

สำหรับการปฏิบัติตัวหากต้องตกอยู่ในภาวะการถูกเลือกปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะอยู่เฉยๆ ดังที่ พัทธมน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็เฉยๆ ไว้ครับ คงทำหุทวนลม ไม่สนใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเรายังสนใจ ก็เป็นทุกข์มากขึ้น” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เฉยๆ เพราะเขาไม่รู้จักเรานี้ เขาไม่มีผลที่จะทำให้เรารู้สึกว่าเราต้องแย่งลงไปหรือว่าเราจะดีขึ้นกว่าเดิม” สอดคล้องกับความเห็นของ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่คงจะเฉยๆ นะคะ เพราะเราอยู่จุดนี้แล้ว ไปแคร์อะไรมากก็ไม่ได้ เพราะเราเลือกที่จะเป็นแบบนี้ก็ต้องยอมรับ” เช่นเดียวกับ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็เฉยๆ นะ แต่ก็อยากเข้าไปถามเหมือนกันว่าทำไมต้องดูเราจากแค่ภายนอก”

ขณะที่ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “จะเข้าไปถามว่าเราผิดอะไร อยากให้ดูตัวบุคคลด้วย” ไม่ต่างจาก ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เราจะปฏิเสธไม่ได้ว่าเพื่อนหรือผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีปฏิกริยากับเรา เนื่องจากเราเป็นบุคคลหลากหลายทางเพศ ดังนั้นถ้าเกิดกรณีแบบนี้ขึ้นมา ก็จะพยายามทำใจให้มากที่สุด แต่ถ้าบังเอิญว่าเราสามารถที่จะชี้แจงหรือบอกในสิ่งที่เขาไม่ควรที่จะปฏิบัติกับเราก็จะบอกไปครับ

แต่สำหรับ นพดล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่จะเข้าไปต่อว่า แล้วก็ลาออกเลย” เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่ไม่พอใจหากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว โดยกล่าวว่าคงไม่สามารถอยู่เฉยได้ คงต้องแสดงปฏิกริยาอะไรออกไปบ้างให้เขารู้ว่าเราไม่พอใจ เช่น สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “คงเข้าไปถามเขาว่าทำไมต้องเกลียดเราด้วย ทั้งๆ ที่เราไม่รู้จักกันกันดี ให้เขาดูตัวเขาเองก่อนดีไหม ก่อนที่จะไปว่าคนอื่นแบบนี้” เช่นเดียวกับ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ได้ละคะ ผู้ตายคะ ตบเลยคะ ไม่ยอมคะ ตบให้ตายเลยคะ ห้ามไม่ได้คะ” สอดคล้องกับความเห็นของ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าเป็นพี่ก็โกรธเหมือนกัน เราไม่ได้ตั้งใจให้เป็นอย่างนี้ ก็เป็นไปแล้ว ถ้าเป็นอย่างนั้นจริง ก็คงเข้าไปตอยหน้าเลยมั้งครับ” ในกรณีนี้นั้น อารยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “รู้สึกว่าจะไม่ชอบเลย ทำไมเขาต้องมองเราในลักษณะนั้น ถ้าไม่ไหวจริงๆ ก็จะลาออก”

อย่างไรก็ดี อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทุกคนว่า

ถ้าเขาดูถูกเราอะไรเรา เราก็ควรดูก่อนว่าเราทำถูกมั๊ย ถ้าหากเราทำไม่ถูก หรือแรงเกินไป หรือแสดงออกไม่ถูกกาลเทศะ ก็ต้องปรับปรุงตัว แต่ถ้าคิดว่ามองแล้วไม่ได้ร้ายแรง ไม่ได้น่าเกลียดอะไร จะทำต่อไปก็แล้วแต่ แต่อยากให้เกิดให้ดีกว่าก่อน

4.2.6.2 การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่เพื่อนร่วมงานแสดงปฏิกริยาไม่ยอมรับออกมาตรงๆ ดังคำกล่าวของ ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและคิดว่าการที่เราเป็นแบบนี้เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน” โดยทั้ง กัลยา (นามสมมติ) (2552) และ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับเป็นอย่างดี” เช่นเดียวกับ อนันต์ (นามสมมติ)

(2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานยอมรับมากค่ะ” ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาเห็นเราเป็นเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งจึงไม่ทำให้เกิดความแตกแยกในการทำงาน” นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เพื่อนยอมรับได้มากครับ เพราะสังคมสมัยนี้เปิดกว้างแล้วครับ” เช่นเดียวกับ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานยอมรับค่ะ เดี่ยวนี้สังคมเปิดกว้าง มีหลายเพศ หลายวัย ที่ใช้ชีวิตร่วมกันได้” จึงไม่แปลกที่ อุษา (นามสมมติ) (2552) จะกล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ เนื่องจากพวกเขาไม่ได้ตัดสินที่เราเป็นแบบนี้ และพวกเขาเข้ากับเราได้ดี” นันทา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เราทำงานอย่างสบายเลย เขาชอบซะด้วยซ้ำมีแบบเราอย่างน้อยการยกของยกอะไรเราไม่เซ็งเซ็งผู้หญิงไง ถ้าผู้หญิงจะยกอะไรก็อู้อี้ๆ แต่เรายกเลย” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าเป็นผู้ใหญ่ก็เอ็นดูมากยิ่งขึ้นด้วยซ้ำ” ขณะที่ กิตติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อาจจะเป็นความโชคดีของพี่ก็ได้นะ บังเอิญไปเจอเพื่อนร่วมงานที่ไม่เอาเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศไปปนกับเรื่องงาน” เช่นเดียวกับ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

พี่โชคดีมากเลยที่ได้ทำงานที่องค์กรนี้ เพราะตอนเข้ามาทุกคนต้อนรับพี่ดีมาก เพราะเคยมีแบบเรามาก่อน เขาก็เป็นลักษณะเดียวกับเรา แต่ว่าเขาเป็นคนละเพศกันนะ เขาเป็นผู้หญิง ก็เลยเหมือนเบิกทางให้เราอยู่ก่อนแล้ว พอเราเข้าไปก็เลยง่ายขึ้น แล้วก็โชคดีที่ทั้งเจ้านายทั้งผู้จัดการดูที่ผลงาน การทำงานของเรา มากกว่า แล้วเขาก็เห็นว่าเราสามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี งานที่พี่ทำจะต้องติดต่อลูกค้าหรือพูดคุยกับคนอื่น เราก็ทำได้ ด้วยความที่เรากล้าแสดงออกด้วยก็เลยง่าย ทำงานที่นี่ไม่ยาก

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างหลายรายกล่าวว่า หากมีความจริงใจ มีน้ำใจไมตรี มีมนุษยสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีก็จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานไม่ว่าคุณจะเป็นเพศไหน เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ก็ตาม ดังคำกล่าวของ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานยอมรับเป็นอย่างดี เพราะเรามีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนเป็นอย่างดี แล้วก็พูดคุยเป็นเพื่อนกันทั้งหมด” สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับมากทุกคน อาจเข้ามาปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเรา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่เรามีปัญหาอยู่เขาจะมาขอคำแนะนำ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือ

ผู้ชายถ้าเรื่องใดคิดว่าเราพอจะให้คำปรึกษาได้ก็จะมา” เช่นเดียวกับ พิเชษฐ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับมากครับ เขาบอกว่าผมเป็นเพื่อนที่ดีคนหนึ่ง ส่วนมากคนที่เป็นอย่างนี้จะมีเพื่อนเยอะแยะ แต่บางคนเข้าไม่ได้กับเพื่อน เพราะว่ามันเสียเขาไม่ดี อาจจะเป็นแกตัว สำหรับผมผมไม่ได้บอกว่าคุณดีนะครับ แต่อยากจะบอกว่าตัวเองมีน้ำใจกับเพื่อน แล้วก็คิดว่าเราเป็นคนดีคนหนึ่ง เขาก็ชอบเข้ามาคุยกับผม ถ้าจะปรึกษาเรื่องงานหรือเรื่องเทคนิคในการสอนเด็ก เกี่ยวกับภาษาอังกฤษอะไรอย่างนี้เขาก็จะปรึกษา ซึ่งผมก็ได้อยู่แล้ว การเข้ากับเพื่อนร่วมงานของผมจึงไม่มีปัญหาครับ

ไม่ต่างจาก สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานก็ปฏิสัมพันธ์ดี เพราะทุกคนมีน้ำใจไมตรีนะครับ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างดีมากครับ” สอดคล้องกับ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับที่เป็นอย่างนี้ ทุกคนโอเคในการทำงานร่วมกันกับพี่” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เพื่อนร่วมงานทุกคนรับได้ 100% ถามว่าทำไมไม่ต้องเต็มร้อยกับเขา เหมือนบางที่เราเห็นกันครั้งแรกอาจจะไม่ค่อยไวใจหรือไม่ค่อยกล้า กลัวๆ บางคนอาจจะไม่ประทับใจมาก่อน แต่เราพยายามทำให้เขารู้ว่าคนนี่คือเพื่อน ซึ่งก็คือเพื่อนจริงๆ พี่ไม่เคยคิดอะไรนอกจากตรงนั้น และพี่คือคนที่ช่วยเพื่อนได้ทุกอย่าง เพราะการที่เราให้เขาไปก่อน สิ่งที่ได้รับตอบแทนเขาจะให้กลับมา แต่ถามว่าเราหวังให้เขามองให้เราดีขึ้นมั้ย ไม่ค่ะ หวังแค่ให้เขาเข้าใจว่าเราก็คือคนนะ เราก็คือเพื่อนคนหนึ่งของเขาที่เขาสามารถฝากเรื่องงานเราได้ เต็มร้อยอะไรเราช่วยเหลือได้ ไม่สบายเราก็พาไปหาหมอได้ ก็เหมือนผู้หญิงหรือเพื่อนผู้ชายปกติ เหมือนทุกคนนั่นแหละ แบบเราซื่อใจเพื่อนโดยเอาใจเราไปซื่อ ใจซื่อใจกัน มิตรภาพกันตรงนั้นมากกว่า ทุกคนถึงจะโอเค

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางส่วนยังคงกังวลกับการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างเช่น เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ตอนนี้เขาก็ยอมรับดี

แต่ก็ไม่ทราบนะว่าเขารู้หรือเปล่า ยังพูดคุยกติที่ว่าๆ ไป ก็กลัวๆ อยู่เหมือนกัน กลัวว่าเขาจะ anti เรา” สอดคล้องกับความเห็นของ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ผมไม่ได้มีการแสดงออกเท่าไร เพราะฉะนั้นการยอมรับในเพื่อนร่วมงานก็เป็นไปในทางที่ดี”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า มีเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ไม่ยอมรับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังเช่น ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนะ แต่ว่าจะให้ยอมรับหมดทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ก็เป็นไปไม่ได้อยู่แล้ว บางคนก็มีบ้างที่ไม่ยอมรับ แต่ว่าต่อหน้าเราเขาก็โอเคนะ แต่ว่าลับหลังยังไ้เราก็มารู้ แต่ที่รู้ๆ กันอยู่ว่าการที่เรามีมนุษยสัมพันธ์ดีกับคนอื่นก็ยอมรับได้ดีตอบแทน” เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็อาจจะไม่ชอบบางคนที่ไม่ชอบเรา แต่ก็ช่างหัวแม่มัน ไม่ได้ขอข้ามมันกิน” และ ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับประมาณ 80% เพราะว่าผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถเข้าใจเพศอื่นได้อย่างดีเยี่ยม” สอดคล้องกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

พูดถึงเพื่อนร่วมงาน ผมค่อนข้างที่จะโชคดีที่องค์กรนี้ค่อนข้างเปิดกว้าง เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้การยอมรับดี แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ที่มีบางท่านเขาไม่แสดงออกมาอย่างตรงๆ ต่อหน้าเรา แต่เขาอาจจะไปพูดกับคนอื่น หรือพูดกับเพื่อน หรือคนที่สนิทกับเรา ถ้ามองในลักษณะหยอกบ้าง หรือล้อเล่นบ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานครับ

ในประเด็นนี้ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ได้ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า

มีคนหลายประเภทนะ คนที่ไม่ยอมรับตัวเองว่าเป็น แต่ว่าคนอื่นประเมินรู้ว่าอันนี้เป็น ผลๆ อาจจะได้รับผลกระทบนะ เพราะว่าเพื่อนๆ หมั่นไล่เอา ทำไมอันนี้ กึกแมน กูรู้ว่ามันเป็นอะไร แล้วยังไม่ยอมเปิดเผย ยังไม่ยอมรับตัวเอง ผลๆ บางคนเพื่อนหมั่นไล่และได้รับผลกระทบก็มีนะ แม้จะไม่เปิดเผยก็ได้รับผลกระทบ”

4.2.6.3 การได้รับความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ดังที่กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ได้รับความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชาดีมากครับ ไม่มีอคติ” กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพและให้สิทธิเท่าเทียมกันทุกคน” เช่นเดียวกับ ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกียรติและคิดว่าการทำงานเป็นแบบนี้เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน” สอดคล้องกับคำกล่าวของ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถืออย่างดีเยี่ยมครับ” อุษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพ เนื่องจากเราให้เกียรติเขา เขาก็ให้เกียรติเรา” เช่นเดียวกับ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ปกติแล้วเราเคารพเขาก่อนอยู่แล้ว เขาก็จะรู้ว่าเราให้ความสำคัญ ให้เกียรติเขาแค่ไหน เขาก็จะให้เรากลับมา” นภา (นามสมมติ) (2552) ได้อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติตัวที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาให้ฟังว่า

พี่ไม่เคยมีปัญหาลูกน้อง Anti ถามว่าทำไม คุณลุยจั้นลุย คุณลุยขะ จั้นก็ลุย เหมือนกัน คุณแยกพลาสติก จั้นก็แยก ส่วนใหญ่พี่จะลงไปคลุกกับเขามากกว่า เขาจะรู้สึกถ้าเป็นผู้หญิง 100% อาจจะไม่สกปรกมาก เหมือนที่พี่บอกนั่นแหละ ในเมื่อเรามองว่าคนที่จะเป็นหัวหน้าคนได้ต้องมีข้อดีสามข้อ ถ้าหนูมีสามข้อนั้นอยู่ในตัวหนูก็สามารถเป็นหัวหน้าคนได้ อีกอย่างคือ ยังไงเราต้องเข้าใจพวกเขาด้วย อย่างที่พี่ทำนี่จะเป็นพวกพม่าเสียเยอะ ถามว่าพม่าขาดอะไรมั้ยคะ ขาดคนที่เข้าใจ ขาดคนที่สื่อสารกับเขา

เช่นเดียวกับ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ที่ได้อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติตัวที่ทำให้ได้รับการยอมรับให้ฟังว่า

ปกติเด็กผู้ชายจะไม่ชอบภาษาอังกฤษ ผมก็พยายามเปลี่ยนทัศนคติของเด็กๆ เพราะว่าภาษาอังกฤษสำคัญมากในโลกปัจจุบัน ภาษาอื่นก็สำคัญ แต่ผมเชื่อว่าไม่มีภาษาอะไรที่จะมาแทนภาษาอังกฤษได้ เพราะมันเป็นสากลของโลกไปแล้ว ซึ่งทุกคนก็ต้องเรียนภาษาอังกฤษ ทีนี้เด็กไทยไม่ชอบผมก็ต้องหาเทคนิคผมต้องทำให้เด็กชอบภาษาอังกฤษ ซึ่งเด็กเขาชอบผมด้วย เพราะว่าเราสอน

เด็กไม่ใช่สอนเพื่อให้คะแนนเด็กเพียงอย่างเดียว เราพยายามเป็นเพื่อนกับเด็ก เราพยายามเป็นที่ปรึกษาให้เด็กอย่างเพื่อนคนหนึ่ง เป็นทั้งเพื่อน ทั้งพี่ ทั้งครู 3 อย่างปนกัน เพราะฉันเด็กจะรักผมมากๆ ครับ

ขณะที่ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ต้องเคารพเพราะว่าเรื่องอย่างนี้ ขึ้นอยู่กับว่าใครหัวหน้า ใครลูกจ้าง ต้องดูจากตำแหน่งมากกว่าที่จะมาดูว่าเป็นเพศที่สาม หรือว่าเป็นอะไร” เช่นเดียวกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาก็ให้ความเคารพ ใครมาก่อนเป็นพี่ ใครมาหลังก็เป็นน้อง มีอะไรก็จะพูดกันทุกเรื่อง ไม่พอใจอะไรก็จะใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา อยู่กันแบบพี่แบบน้อง” สอดคล้องกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เด็กนักเรียนก็ชอบนะ ดูจากการประเมินการสอน อาจจะเพราะเราค้นหา พรสวรรค์เจอว่านี่คือสิ่งที่เราชอบ เราทำได้ดี กับเด็กเราอาจใส่ใจมากกว่าเด็ก แล้ว ก็เราเป็นคนนิสัยร่าเริง ก็เลยแสดงออกความเป็นตัวตนไป แต่กับออกเด็กเสมอ นะเวลาปิดคอร์สว่า ครูก็เป็นตัวครูแบบนี้ สิ่งที่เราเอาไปยึดเป็นแบบอย่างได้ก็ อาจมีแค่บางแง่มุมเท่านั้น ก็พยายามให้แง่คิดเขาเหมือนกัน เพราะไม่งั้นจะเป็น การไปสนับสนุนเด็กที่เป็นอยู่แล้วให้รุนแรงมากขึ้น

อย่างไรก็ตามมีบ้างเหมือนกันที่กลุ่มตัวอย่างบางรายถูกผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจา หยาบคายหรือแซว แต่ก็ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดรู้สึกโกรธ เพราะมองเป็นเรื่องธรรมดาและไม่ได้ รู้สึกว่าแรงจนเกินไป ดังที่ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็มีบ้างที่มีการหยอกล้อ ก็เป็นเรื่องธรรมดา” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ส่วนมากคนงานก็จะเป็นผู้ใหญ่ นะเขารู้ว่าพี่เป็นอย่างนี้ เขาก็แซวเล่น พูดเล่นอะไรไปเรื่อย ก็รับได้”

4.2.6.4 ปฏิบัติการของลูกค้าหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอก

กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับการยอมรับจากลูกค้าหรือผู้มาติดต่องานจาก หน่วยงานภายนอกเช่นเดียวกับผู้ชายหรือผู้หญิงทั่วไป ดังที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาก็เฉยๆ ครับ เขามาติดต่อ เขาก็ทำหน้าที่ของเขา เขาก็ไม่ได้อะไรมากมายครับ เขาก็มองเรา เหมือนพนักงานทั่วไป ก็เหมือนๆ กัน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่า ลูกค้าหรือผู้มาติดต่องาน

จากหน่วยงานภายนอกจะมองจากงานที่ทำ รวมถึงความรู้ความสามารถของมากกว่าการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างเช่น ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ลูกค้าไม่ได้แคร์สิ่งที่เราเป็น แต่จะดูสิ่งที่เราทำมากกว่าว่าสามารถอำนวยความสะดวกให้เขาได้มากน้อยเพียงใด” เช่นเดียวกับ อูษา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้ที่มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกให้การยอมรับดี เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้มองคนที่ภายนอก” ทั้งนี้เพราะ “เขาเห็นว่าเรามีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับเพศอื่นๆ เหมือนกัน” (สุวิทย์ (นามสมมติ), 2552) ดังที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

อาจจะเป็นผู้ปกครองหรือญาติพี่น้องของนักเรียนนักศึกษาที่เข้ามาติดต่อ เนื่องจากรับหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาด้วย ปฏิบัติหน้าที่ผมมองเห็นก็คือเขาให้การเอ็นดูนะครับ แล้วก็ให้ความเคารพนับถือ จนบางครั้งเรารู้สึกว่าเราอายุน้อย แต่มีพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กบางท่านยกมือไหว้ ก็ให้ความนับถือเราอย่างดี เพราะเขาไม่ได้ Anti หรือว่าไม่ตอบรับเรา

เช่นเดียวกับ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ส่วนใหญ่งานของพี่จะติดต่อกับลูกค้าที่อยู่ต่างจังหวัดกับต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ พื้นที่ใกล้ๆ ไม่ค่อยมี เพราะฉะนั้นลูกค้าที่พี่จะได้เจอน้อยมาก จะเป็นการโทรคุยกันทางโทรศัพท์กับส่งอีเมล หรือว่าแชตทาง MSN มากกว่า เขาก็เลยไม่ค่อยรู้เท่าไรว่าพี่เป็นแบบนี้ แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะไม่มีเลยนะคะ ที่รู้ว่าเป็นเพราะส่วนใหญ่เมื่อคุยกันไปเรื่อยๆ เขาก็ยอมรับของเขาเองว่าเราเป็นอย่างนี้เท่าที่คุยมาตั้งแต่ทำงานมาที่นี้เกือบสองปีไม่เคยเจอปฏิบัติที่เป็นทางลบหรือไม่ดีเลย เขาแสดงออกกับเราเป็นปกติ และก็คุยดี พี่เชื่อว่าลูกค้าหรือคนที่เราคุยงานด้วยเขาเป็นผู้ใหญ่ รู้ที่จะแยกแยะว่าเรื่องงานสำคัญกว่า

นอกจากนี้การประพฤติปฏิบัติตัวก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลูกค้าหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกให้การยอมรับกลุ่มตัวอย่าง ดังที่ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เรา Friendly ซึ่งมันก็ทำให้เขาอยากมาปฏิสัมพันธ์กับเรานะ” หรือการที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาก็ชอบนะ จากที่มองดูเฉินๆ พี่ก็ไม่ได้ทำอะไรมาก ก็แค่รับตั้งค้ทอน

ตั้งค์ แต่เวลาถูกค้ามาซื้อของพี่ก็ยิ้มแย้ม เวลาสวัสดิ์เขาก็ชอบ เวลาว่างก็ไปเดินของ ไปจัดของอะไรอย่างนี้ ลูกค้าเขาก็มาพูดมาคุยด้วย เขาไม่ได้รังเกียจอะไรเลย แถมยังชอบด้วยซ้ำไปค่ะ” เช่นเดียวกับ มณียา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ลูกค้าที่เจอไม่ได้แสดงท่าที่รังเกียจอะไร ส่วนใหญ่เขาจะบอกว่าอธิบายดี เวลาไปเจอลูกค้าเราก็จะคอยรับฟัง ลักษณะงานของพี่จะไม่เกี่ยวข้องกับบุคลิกว่าเราเป็นแบบนี้รึเปล่า เพียงแต่เวลาในการที่เรา Present สินค้าเราจะอาศัยการพูดซะมากกว่า” สอดคล้องกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ O.K. ครับ เพราะเขาเห็นเราพูดดี เราเป็นพนักงานขายใหม่หัดครับ เราก็พูดดี คุยดีกับเขา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถอธิบายให้เขาได้รู้ของที่เราจะขาย เขาฟังแล้วมีประโยชน์อย่างไร แล้วจะใช้งานได้คุ้มมั๊ย” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ที่พี่ทำมาตลอดไม่เคยมีปัญหา เมื่อก่อนพี่อยู่บริษัท x พี่อยู่ฝ่ายสินเชื่อ ขับรถออกข้างนอก เป็นผู้หญิงคนเดียวใน 16 สาขาของบริษัท เวลาออกไปเก็บเงินพี่ยอมหัวกระโปรงนะ หัวหน้าบอกว่านี่คืองานเดินเร่ เราอยู่ฝ่ายสินเชื่อ แต่งตัวแบบนี้มันน่าสงสาร ไปเก็บเงินเขา ไปทวงเงินเขา ทุ่มกระโปรงมันน่าสงสารนะ ทุ่มกระโปรงใส่รองเท้าคัชชู เดินกระยองกระแ่งในสวนยางอะไรแบบนี้ คนเห็นเขาไม่ยอมให้เราจบสองแล้ว ถามว่าลูกค้าพี่โอเคมั๊ย ส่วนใหญ่ก็โอเคนะ เหมือนกับพี่บอกว่า เราเป็นแบบนี้ ร่าเริง แต่การให้เกียรติลูกค้า ให้เกียรติต่อผู้ใหญ่ หรือให้เกียรติตัวเราเอง ทำตัวทุกอย่างให้ปกติ เหมือนเราเป็นผู้หญิงคนหนึ่ง แต่เพียงอาจอยู่แค้นๆ กว่าผู้หญิงสักคนหนึ่ง ซึ่งอาจจะแข็งกว่าผู้หญิงที่เขา 100% สักหน่อย แต่สามารถลุยงานก็ได้ เอาใจคุณก็ได้ ทำกับข้าวก็เป็น ซ่อมรถก็ได้ ซ่อมไฟก็เป็น ซ่อมประปาก็ได้

ขณะที่ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “คนที่มาก็จะคิดในแง่บวกว่าดูมีสี่สัน ดูเฮฮา ช่วยกันทำงาน สนุกสนาน อยู่แบบไม่เครียด” ศิริกุล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เท่าที่ผ่านมาก็ยังมีเคยเจอว่าจะไม่พอใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศนะคะ คงเป็นเรื่องงานมากกว่า”

อย่างไรก็ตามมีบ้างเหมือนกันที่กลุ่มตัวอย่างถูกลูกค้าหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกมีปฏิกิริยาจากการที่ต้องติดต่อกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็มองบ้าง ถามบ้าง ถามว่าเป็นทอมหรือเปล่า” ลิขิต (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็มีหลายกรณีนะคะ บางทีก็แซวบ้าง บางทีก็มองว่าเป็นตัวประหลาด

บ้าง” เช่นเดียวกับ ธีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ปฏิกริยาก็อาจจะมองแปลกๆ แต่เราไม่สามารถไปบังคับได้ ก็เฉยๆ ชะ” ทั้งนี้ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ให้คำแนะนำว่า “หากต้องการการยอมรับก็ไม่ต้องแสดงออกว่ากระตือรือร้นมากเกินไป”

4.3 ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

4.3.1 มุมมองของสังคมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่าครึ่ง เห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองว่ามีทั้งกลุ่มที่ยอมรับและกลุ่มที่ต่อต้าน และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่กล่าวว่าสังคมยังไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ไม่ได้รังเกียจอย่างแต่ก่อน ดังคำกล่าวของ นพดล (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ที่ว่าสังคมเปิดรับเราแล้ว เราก็เต็มที่ เดี่ยวนี้ที่ว่าเปิดกว้างแล้วนะ ให้ความเป็นธรรมชาติเท่าเทียมกันในสังคม” กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมมองเป็นเรื่องปกติ เพราะปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีเยอะ” เช่นเดียวกับ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมปัจจุบันเปิดกว้าง ให้การยอมรับ เห็นจากการประกวดรายการต่างๆ เพราะเขายอมรับในความสามารถ” สอดคล้องกับคำกล่าวของ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “เดี๋ยวนี้สังคมเปิดมากขึ้น ไม่เหมือนเมื่อก่อน เพราะว่าเดี๋ยวนี้มีเยอะค่ะ อยู่ด้วยกันแบบทอมกับดี้ก็เยอะ กะเทยกับผู้ชายก็เยอะค่ะ เดี่ยวนี้ไม่เหมือนเมื่อก่อนแล้วค่ะ สังคมยอมรับมากขึ้นค่ะ” นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

ที่ว่าตอนนี้สังคมเปลี่ยนไปเยอะนะ และก็รับตรงนี้ได้เยอะ ไม่เหมือนพวกประเภทที่ 3 สมัยหลายสิบปีก่อนต้องสู้ต้องดิ้นรนเยอะกว่าสังคมจะยอมรับ สังเกตง่ายๆ ทุกวันนี้ กลุ่มๆ นี้จะดึงดูดอะไรได้เยอะมาก แล้วก็มีความสามารถที่เหนือกว่าผู้ชายและผู้หญิง คือเขาจะมีความแข็งแกร่งกว่าผู้หญิงนิดหนึ่ง แต่อ่อนกว่าผู้ชายหน่อยหนึ่ง อย่างที่ว่าสังคมตอนนี้ยอมรับเราได้เยอะมาก อาจจะเป็นเพราะภาวะทางเศรษฐกิจด้วยแหละ ผู้ชายกับผู้หญิงเกิดปัญหาหันเหเยอะ เพราะ

มาจากต่างประเทศไป ต่างคนต่างก็มีความคิดกันคนละแบบ ทำให้คนเพศเดียวกัน
คุยกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น (นภา (นามสมมติ), 2552)

แต่ก่อนอย่างที่รู้ๆ กันว่าสังคมปิดกันมากๆ เลย คนประเภทนี้ไปไหนมาไหนทุก
คนจะมองเป็นตัวตลก แต่เดี๋ยวนี้คนให้การยอมรับในระดับหนึ่งแล้วนะ อย่างที่
เห็นมีมิสทิฟฟานี่อะไรมากมายเลย ที่คิดว่าตอนนี้สังคมเขาก็ยอมรับได้แล้ว
แหละ เพราะว่าเป็นตัวตนจริงๆ ไม่ต้องไม่ต้องไปปกปิดอะไรแล้ว ตอนนี้พี่ก็
เปิดเผยเต็มที่แล้วค่ะ (ประสิทธิ์ (นามสมมติ), 2552)

ปัจจุบันผมคิดว่าสังคมเปิดและให้การยอมรับมากขึ้น อันเนื่องมาจากส่วนหนึ่ง
คือ บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายในรุ่นก่อนๆ และรุ่นพี่ทำไว้ดี
ประสบความสำเร็จมากมายในหน้าที่การงาน ไม่ว่าจะเป็น ดร.เสรี วงศ์มณฑา
เป็นอาจารย์ชื่อดัง อีกอย่างหนึ่งที่สังคมยอมรับมากยิ่งขึ้นอันเนื่องมาจากว่า
ประชากรรุ่นต่อๆ มา ก็มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลประเภทนี้
มีมากยิ่งขึ้น ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สังคมยอมรับมากขึ้น (อุกฤษณ์ (นาม
สมมติ), 2552)

ตอนนี้เขามองกันกว้างขึ้นเยอะแล้วนะ เขาค่อนข้างจะเปิดเผยขึ้นมากเลย ก็
อาจจะเริ่มต้นมาจากการประกวดความสวยงาม ก็เริ่มรู้จักกันมากขึ้น สาว
ประเภทสองก็เป็นนางงาม สาวประเภทสองก็เป็นพริดดี แต่จริงๆ แล้วสาว
ประเภทสองก็เป็นผู้หญิงผู้ชายทั่วไป ก็ต้องมีทั้งคนสวยและไม่สวย คนหน้าตา
แปลก แม้กระทั่งคนพิการก็มี พี่ว่าสาวประเภทสองควรมีหนึ่งการวางตัว สอง
คือการศึกษา สามคือการเรียนรู้กับชีวิตที่จะต้องปรับตัว คนอื่นจะมองว่าเรา
เป็นสาวประเภทสองยังไงที่คิดว่าถ้าหากเรามีวุฒิการศึกษา มีการวางตัวที่ดี
และมีความกตัญญูก็จะทำให้คนอื่นดูถูกเราไม่ได้ (ปรีชญา (นามสมมติ),
2552)

สำหรับพี่ยอมรับนะว่าเมื่อก่อนสังคมค่อนข้างมองกลุ่มของพี่ไปในทางลบชะ
ส่วนใหญ่ และไม่ค่อยเปิดกว้างยอมรับพวกพี่เท่าไรหรอก แต่ว่าปัจจุบันสังคม

กว้างไกลขึ้น กลุ่มที่เป็นเหมือนพี่แสดงออกมากขึ้น แสดงตัวมากขึ้น แล้วก็แสดงถึงศักยภาพในตัวมากขึ้น ให้สังคมได้เห็นที่เราก็สามารถทำอะไรต่างๆ ได้เหมือนกับเพศชายเพศหญิงทั่วไป พี่ว่าปัจจุบันนี้เขายอมรับเรามากขึ้น และก็ให้โอกาสเรามากขึ้น ซึ่งก็โชคดีมากสำหรับเด็กๆ ที่ไม่ต้องเจออะไรแยๆ เหมือนเมื่อก่อน (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552)

เมื่อก่อนก็ดกกันแต่เดี๋ยวนี้ไม่แล้ว ไม่ก็ดกกันนะ ดูจากการประกวดมิสทิฟฟานี มีการถ่ายทอดสดทางช่อง 7 เป็นการบ่งบอกอยู่แล้วว่าตอนนี้สังคมยอมรับมาก บุคคลที่มีชื่อเสียงอย่าง ดร.เสรี วงศ์มณฑา เขาก็เป็นเกย์และเปิดเผยตัวเอง เขาไม่ได้ปิดบัง สังคมก็ยอมรับ และมีองค์กรฟ้าสีรุ้ง องค์กรบางกอกเรนโบว์ ปัจจุบันนี้อาจารย์คิดว่าคนที่ เป็นเกย์จะมีมากกว่าผู้ชายชะด้วยซ้ำ (สุธรรม (นามสมมติ), 2552)

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้นถึงขนาดที่ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เดี๋ยวนี้สังคมยอมรับเพศที่สามมากขึ้นแล้ว ดีตอนนี้ที่เดินไปไหนไม่เหมือนเป็นตัวประหลาด” ศิริกุล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่คิดว่าจะมองในทางลบแล้ว ถ้าผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถมีหน้าที่การงานที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานทุกอย่าง และไม่ทำตัวเป็นที่รังเกียจ”

แต่ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความเห็นว่าสังคมให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้นแต่ก็ยังไม่มาก ดังคำกล่าวของ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ตอนนี้สังคมไทยให้การยอมรับกว่าเมื่อก่อน แต่เมื่อเทียบกับต่างชาติก็ยังน้อยกว่า เพราะต่างประเทศเขามีกฎหมายออกมาจะเกี่ยวกับเพศที่ 3 แต่ประเทศไทยยังมีประต้วงต่อต้านเพศที่ 3 อยู่บ้าง อาจมีการแสดงออกที่เหยียดหยามอยู่บ้าง” สอดคล้องกับความเห็นของ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ปัจจุบันสังคมยอมรับคนกลุ่มนี้ได้มากขึ้น แต่ก็ขึ้นอยู่กับประเภทของคนอีกแหละ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันคนกลุ่มนี้ร่อออกมาเรียกร้องสิทธิมากขึ้น แต่เราไม่ใช่กลุ่มที่เปิดเผยมืดกวีคิดจนทำให้คนอื่นรำคาญนะนี่ออกมัยยี่ เพียงแต่เราแสดงความเป็นตัวตนอย่างสุดขีดในกลุ่มคนที่เราสนิท ฉะนั้นเวลาที่เราไปอยู่ใน

สังคมอย่างนั้นเราไม่ได้แสดงความเป็นตัวตนอย่างสุดขีดใจ เราจึงไม่ได้รับผลกระทบอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นพวกมีนม ผมยาว กรีดกรีด วิดว้าย กระตุ้ อั้นนั้น น่าจะได้รับผลกระทบนะ อย่างเราเราไม่ได้ไปทำอย่างนั้นในสังคมที่มีคนที่เราไม่รู้จักอยู่ แต่ที่พูดไปเยอะๆ เราชู้จักในระดับหนึ่งเราก็เป็นตัวตนของเรา เพราะรู้ว่าเธอรับได้ แต่ถ้าไปอยู่แบบนั้นก็ไม่น่าเหมือนกัน จะว่าสังคมเปิดกว้างก็เปิดกว้างนั่นแหละ โดยภาพรวมๆ นะนะ แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มคนเหล่านั้นเป็นใครอีกนะ พฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในขอบเขตแค่ไหน ไม่ได้หมายความว่าเปิดกว้างจนไม่มีขอบเขต

จะเห็นได้จากการที่มีกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าในสังคมมีทั้งกลุ่มที่ยอมรับและกลุ่มที่ต่อต้านผู้มีอิทธิพลหลากหลายทางเพศ ดังที่ อูษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมบางส่วนยังคงมองเราเป็นพวกผิดปกติทางเพศ แต่บางส่วนก็ยอมรับในสิ่งที่เราเป็น” และ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมบางส่วนยอมรับและบางส่วนอาจจะต่อต้านบ้างในบางครั้ง” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “บางคนก็ยอมรับได้ บางคนก็ยอมรับในความสามารถ บางคนก็ไม่ยอมรับ ไม่ยอมรับเลย” และ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมที่ถือว่าเปิดกว้าง แต่ก็มีบางพวกที่ยังไม่ยอมรับ ก็คอยมอง คอยพูดจาไม่ดี” สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็เป็นแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเยอะ คือ ผู้ชายชอบผู้ชาย ผู้หญิงชอบผู้หญิง รักร่วมเพศ มีการยอมรับมากขึ้น มีส่วนน้อยมากๆ ที่เขาไม่ยอมรับ” นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

สังคมไทยตอนนี้ดิฉันมองเป็นสองกลุ่มค่ะ กลุ่มที่หนึ่งคือ พวกที่มองกลุ่มดิฉันว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง พวกที่มองแบบนี้เขาให้การยอมรับนะคะ ให้การยอมรับความเป็นสาวประเภทสองหรือความหลากหลายทางเพศแบบนี้ หลายๆ กลุ่ม หลายๆ องค์กรให้การยอมรับในเรื่องการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ก็มีอีกกลุ่มหนึ่งที่มองว่ากลุ่มนี้เป็นส่วนเกินของสังคม ทั้งๆ ที่เขาไม่ได้ตั้งใจจะเป็นแบบนี้ แต่ยังมีกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่เปิดโอกาสให้กับคนกลุ่มพวกเรา (พิกุล (นามสมมติ), 2552)

ก็ไม่ต่างกันครับ ก็คือกลุ่มพวกพีโซใหม่ครับ ผู้ชายก็นิดหนึ่ง เขาก็อาจจะไม่ชอบ ส่วนผู้หญิงบางคนก็รับได้ ก็มีบ้าง ส่วนคนภายนอกก็มองเฉยๆ เพราะในปัจจุบันเพศอย่างพวกพีโซเริ่มมีการแพร่หลายกันมากขึ้น สังคมให้การยอมรับมากขึ้น (ชาตรี (นามสมมติ), 2552)

ถ้าคนรุ่นเก่าๆ ที่ไม่รับรู้เรื่องนี้ เขาจะว่า อู๊ย! แปลก ทำไมทำตัวแบบนี้ คิดว่าไม่เหมาะสม น่าเกลียด แต่ถ้าคนรุ่นใหม่ มีการศึกษาสูง ก็จะมองเป็นเรื่องปกตินะ หรือผมเนี่ย ถ้าผมเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงจริงๆ ผมมองคนที่เป็นตุ๊ดเป็นกะเทย ถ้าเขาเป็นคนดี ทำดีเพื่อบ้านเมือง ผมว่าเป็นเรื่องที่ดีมากนะ เรื่องอื่นไม่เกี่ยว มันเป็นสไตล์ของแต่ละคน (พิเชษฐ (นามสมมติ), 2552)

ผมว่าทุกวันนี้ค่อนข้างที่จะโหดตรงที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีปริมาณที่มากขึ้นและมีความสามารถมากขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมทำงาน หรือว่าใช้ชีวิตได้กับทุกๆ คน ดังนั้นผมมองว่าสังคมปัจจุบันไม่ได้ปฏิเสธแต่ก็ไม่ได้ยอมรับ 100% (ประพนธ์ (นามสมมติ), 2552)

สังคมบ้างยอมรับ และมีอีกไม่น้อยเหมือนกันที่ไม่ยอมรับ จริงๆ แล้วผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบางคนก็ประพฤติตัวไม่ดีต่อสังคม ทำให้สังคมมองภาพรวมว่าพวกนี้เป็นคนที่ไม่ดี สังคมส่วนที่ยอมรับก็ยอมรับนะ ส่วนที่ไม่ยอมรับก็มีคำครหาต่างๆ กันไป บ้างก็ว่าผิด บ้างก็ว่าเป็นอย่างโน้นอย่างนี้ ซึ่งค่อนข้างจะเป็นปัญหาที่ใหญ่อยู่เหมือนกัน อยู่ที่บุคคลนะครับ ว่าจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร (สุวิทย์ (นามสมมติ), 2552)

บางคนอาจมองว่าพวกนี้หน้าตาดี หน้าตาสวย เรียบร้อย น่ารัก มองในแง่ดี แต่บางคนก็มองว่าพวกนี้เป็นตัวตลกของสังคม บางคนก็บอกว่าเกิดมาเสียชาติเกิด ก็แล้วแต่ความคิดของเขาจะว่ามองอย่างไร แต่ถ้าถามว่าเราสนใจไหมเฉยๆ เพราะว่าเรามีพลังน้อยที่จะไปต่อสู้กับสังคมภายนอก เฉยๆ แล้วแต่ใครจะคิดอย่างไร เราอยู่ของเราไป ทำให้ดีที่สุด ดำรงชีวิตของเราไป เพราะเราต้อง

กินต้องใช้เหมือนกัน ก็เหมือนกับคนปกติทั่วไป เราไม่ไปโกรธเขาอะนะ เหยย
มากกว่า (ไพบูลย์ (นามสมมติ), 2552)

สังคมต่างจังหวัดบ้านเราอาจจะยังไม่เปิดกว้าง อาจจะยังไม่ยอมรับดี๊ด ทอม ดี
กะเทย เกย์ แต่สังคมในกรุงเทพเดี๋ยวนี้อันนี้เปิด พี่คิดว่าเปิดรับกับประเภที่นี้มากขึ้น
ทำให้คนกลุ่มนี้มีโอกาส มีที่ยืนในสังคมเพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อน (พิภพ (นาม
สมมติ), 2552)

ปัจจุบันนี้พี่คิดว่าสังคมอาจจะเปิดกว้าง ยอมรับในบางเรื่อง แต่บางเรื่องยังปิด
กันอยู่ สังคมมองกลุ่มหลากหลายทางเพศว่าเป็นคนสนุกสนานเฮฮาหรือว่า
เป็นตัวตลกขบขัน ในสื่อพวกมีอัตลักษณ์ทางเพศเป็นตัวตลก เป็นคนรับใช้ ใน
วงวิชาการก็มีกลุ่มอย่างนี้เยอะมาก แต่การจะตั้งพวกนี้ขึ้นมาเป็นอันดับใหญ่ๆ
เช่น อธิการหรือแม้แต่คณบดียังยากนะ มีกลุ่มที่แสดงออกว่าไม่ยอมรับใน
ระดับหนึ่ง เปิดกว้างก็จริงแต่ละครทุกเรื่องพวกเพศที่สามเป็นคนรับใช้ เป็นตัว
ตลก ปากจัด ตบกับแม่ค้า ภาพลักษณ์ไม่ดี คนก็เลยเข้าใจไปในลักษณะอย่าง
นั้น คนแบบนี้มีความรู้ความสามารถเยอะ แต่บางครั้งกลุ่มนี้คนก็อาจไม่ยอมรับ
เพราะฉะนั้นก็ต้องอยู่ในจุดที่สังคมยอมรับได้ ในสังคมปัจจุบันในมหาวิทยาลัย
ก็มีเยอะแยะ แต่นั่นคือเขามีความรู้ อาจจะสอนหนังสือไป ที่จะขึ้นมาถึงระดับ
ใหญ่ๆ นี่ยาก ยกเว้นบางคนที่ไม่แสดงออก คือต้องทำให้รู้ว่าเขามีรสนิยมทาง
เพศอีกแบบหนึ่ง แต่เวลาอยู่ข้างนอกเขาแสดงออกอีกด้านหนึ่ง เขาไม่
แสดงออกอย่างนั้นก็คือเขาปกปิด แต่เขาก็มีโอกาส แต่ในกรณีที่แสดงออกนี้
ยากนะ ยกตัวอย่าง ตรีชฎา เกี่ยวกับข่าวที่เขาออกมาให้สัมภาษณ์ว่าผู้ชายที่
เป็นแฟนกับเขาขึ้นต้นด้วย ม. แล้วตอนหลังผู้ชายออกมาปฏิเสธ จริงๆ แล้วลึก
ไปกว่านั้นมีคนบอกว่าผู้ชายโทรหาบ่อยทุกวันเลย พอข่าวดังขึ้นมา กลายเป็น
ว่าเขาต้องปฏิเสธ เพราะฉะนั้นก็เลยมองว่าสังคมจะยอมรับจุดหนึ่ง แต่คนๆ นี้
เป็นแฟนกับกะเทยจะกล้าบอกพ่อแม่ได้อย่างไร ก็หมายความว่าสังคมยังคงขีด
เส้นอยู่นะครับ ว่าในเรื่องบางเรื่องนะเปิดมากขึ้น เปิดโอกาสให้กะเทยแสดง
ความคิดเห็นมากขึ้น และอาจจะยอมรับมากขึ้น แต่ในบางเรื่องใครบ้างที่จะ

ยอมรับ ไม่เหมือนแคนาดา เขายอมรับไปเลย เปิดไปเลย เพราะมีกฎหมายมา
รับรอง (อนันต์ (นามสมมติ), 2552)

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งมีความเห็นว่าในปัจจุบันสังคมมีทั้งกลุ่มที่ยอมรับและกลุ่ม
ที่ต่อต้านผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น มีความเห็นว่ากลุ่มที่ให้การยอมรับจะเป็นคนรุ่น
ใหม่ (อายุยังน้อย) เป็นเพศหญิง และอยู่ในเมืองใหญ่ ขณะที่กลุ่มซึ่งไม่ยอมรับหรือต่อต้านผู้
มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะเป็นคนรุ่นเก่า (อายุมาก) เป็นเพศชาย และอาศัยอยู่ตาม
ต่างจังหวัด

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อยที่มีความเห็นว่าสังคมในปัจจุบันยัง
ไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ มนตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาไม่
ยอมรับอยู่แล้วละสังคมไทย ก็เลยต้องหนีไปอยู่สังคมที่มีแต่พวกเรา” เช่นเดียวกับ สมพล (นาม
สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมเขาก็มองเราไม่ดี ขอแค่ให้เรารู้ตัวเอง เป็นคนดีก็พอ แล้วคนที่
มองว่าเราไม่ดีก็อาจจะเลิกไปเอง ไม่ใช่ที่เราเกิดมาเป็นอย่างนี้แล้วเราจะคิดชั่วทำชั่ว เราอาจจะ
ทำดีได้มากกว่าคนที่เกิดมาปกติก็ได้” สอดคล้องกับคำกล่าวของ สายใจ (นามสมมติ) (2552)
ที่ว่า

คนทั่วไปเขาจะมองว่าพวกเพศที่สามแรงและเป็นคนที่เจ้าชู้ ถ้าในสังคมการ
ทำงานก็คิดว่าพวกนี้สามารถเข้ากับคนอื่นได้ดีนะ อยู่ที่มีการปรับตัวมากกว่า
สำหรับตัวเองช่วงแรกๆ ครอบครัวยอมรับนะ คือมันผิดมนุษย์ ผิด
ธรรมชาติ แต่เราก็คิดว่าเราไม่ได้ทำให้ใครเดือดร้อน แล้วก็ไม่ได้ทำให้ครอบครัว
เสื่อมเสีย

4.3.2 มุมมองของสังคมต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้ มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่าครึ่ง
เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัต
ลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสังคมมองกลุ่มชาย
ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน และ
กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
มากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พีคิดว่า เป็นเกย์จะถูกต่อต้านมากกว่าผู้หญิงที่เป็นทอม” และ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ทอมได้รับการยอมรับมากกว่ากะเทย ตืด เกย์นะ” เช่นเดียวกับ ธีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาน่าจะมองผู้ชายแยกกว่านะที่ผู้ชายทำตัวเป็นผู้หญิง สำหรับผู้หญิงน่าจะเฉยๆ” สอดคล้องกับ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พีคิดว่าที่สังเกตจากสังคมทั่วไปในประเทศไทย จากทีวีบ้าง จากตัวเองบ้าง ส่วนใหญ่สังคมจะ anti พวกที่เป็นผู้ชายเปลี่ยนมาเป็นอีกเพศหนึ่ง มากกว่าที่ผู้หญิงจะเปลี่ยนมาเป็นทอม เช่น พวกตืด พวกเกย์” ดังคำกล่าวของ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

เปรียบเทียบกันก็ได้ว่า เห็นคนคุยกัน ทอมกับเลสเบียนถูก Anti น้อยกว่ากะเทย เพราะว่าจะไรรู้มัย เพราะว่าผู้หญิงมีความก้าวร้าวน้อยกว่าผู้ชาย ธรรมชาติของเขาก้าวร้าวมากกว่าอยู่แล้วไง เพราะฉะนั้นการแสดงหรือคำพูดคำจาที่ใช้กับพวกกะเทยถึงได้แรงกว่า ในความรู้สึก เสียศักดิ์ศรี เป็นผู้ชายทั้งแท้ ตรงจุดนี้ผู้หญิงบางคนยังรู้สึก Anti แต่เพราะว่าสังคมไทยผู้หญิงจะเป็นเพศที่เก็บความรู้สึก เป็นเพศที่ต้องสงวนคำพูด ฉะนั้นการที่จะไปพูดรุนแรงกับทอม ตืด หรือเลสเบียน ก็จะออกมาในรูปแบบที่ซอฟกว่า คำพูดคำจาอาจจะเบาว่านิดหนึ่ง แต่ถ้าเป็นผู้ชายเวลาพูดถึงกะเทย เกย์ เพราะผู้ชายเป็นคนเลือดร้อนอยู่แล้ว โดยธรรมชาติจะเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นข้างทำหน้า เพราะฉะนั้นการแสดงออกของเขาจึงรุนแรงสักนิดหนึ่ง

สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ให้ความเห็นในประเด็นดังกล่าวว่า “สังคมมองผู้หญิงดีกว่าผู้ชาย ผู้หญิงเป็นทอมจะดูเข้มแข็ง ช่วยเหลือตนเองได้ดี ทำงานนอกบ้านได้ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ แต่ผู้ชายเป็นกะเทยทำตัวกระตุงกระตึง อ่อนแอ” เช่นเดียวกับ ศิริกุล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าเป็นผู้ชายแล้วลักษณะออกแนวผู้หญิง การแต่งตัวใส่กางเกงเรียวย่อย ก็ไม่น่าจะมีปัญหา แต่ถ้าเกิดทาแป้งพับซึ่งก็มีผู้บริหารระดับสูงอยู่ 2 คน ก็อาจจะเป็นที่พูดกันในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือแสดงออกตุงตุงก็อาจจะขาดความ

เคารพนับถือชนิดหนึ่ง และเป็นที่พูดเล่นกัน ถ้าเกิดเป็นผู้หญิงที่มีลักษณะออก
ห้าวๆ อาจจะแสดงความชัดเจนและเด็ดเดี่ยว จะมีความน่าเชื่อถือมากกว่า

กัลยา (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า “ถ้าเป็นกลุ่มชายผู้มีอั
ตลักษณ์หลากหลายทางเพศอาจถูกมองเป็นเรื่องตลก แต่ถ้าเป็นผู้หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย
ทางเพศอาจถูกมองน้อยกว่าและคิดว่าไม่น่ารังเกียจ” เช่นเดียวกับ นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่
กล่าวว่า “ผู้ชายที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนี้จะถูกประณามหรือถูกเหยียดหยามมากกว่า
ทอมหรือว่าดี ผู้ชายที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคือ กะเทย ตู๊ดนี่ สังคมไม่ค่อยยอมรับ แต่
ถ้าเป็นทอมกับดีแทบจะไม่มีอะไรเกิดขึ้นสำหรับพวกเขาเลยก็ว่าได้” สอดคล้องกับความเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

ดิฉันคิดว่าสังคมปัจจุบันยอมรับพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพศ
หญิงมากกว่า หรือพวกทอมพวกดี เขาจะให้การยอมรับพวกนี้มากกว่า เพราะ
เหมือนกับว่าผู้หญิงมาเป็นผู้ชายจะมีความแข็งแกร่ง วัฒนธรรมไทยจะให้การ
ยอมรับเพศที่แข็งแกร่งกว่า เช่น ผู้ชายหรือผู้หญิงที่มาเป็นผู้ชาย เพราะฉะนั้น
จะกีดกัน รังเกียจพวกที่จากผู้ชายมาเป็นผู้หญิง คือจากพวกที่เข้มแข็งมาเป็น
พวกที่อ่อนแอ กระจุกกระจิก แต่จะยอมรับพวกที่จากผู้หญิงแล้วกลายมาเป็น
เข้มแข็ง มองง่าย ๆ เหมือนผู้หญิงแล้วมาเป็นผู้ชาย แล้วทำอะไรให้สังคมรับรู้
สังคมก็จะยอมรับมากกว่าค่ะ (พิกุล (นามสมมติ), 2552)

มองว่าผู้หญิงที่ออกห้าวยังกำกั่งงิ เพราะฉะนั้นการถูกเลือกปฏิบัติยังน้อยกว่า
พวกที่เป็นกะเทย จริงๆ แล้วพี่ว่าต่างนะ พี่ว่าคนที่ทอมเขาไม่ค่อยซีเรียส
เพราะมองว่าเขาเป็นผู้หญิงที่ห้าว แต่พอกะเทยพี่ว่าสังคมไทยมองว่าผู้ชายก็
ต้องเป็นผู้ชายที่มองว่าเป็นฮีโร่ เขาคาดหวังมากกว่า ถูกจ้อง ถูกเพ่งเล็ง (อนันต์
(นามสมมติ), 2552)

เขาจะมองผู้ชายที่เป็นแบบพีในทางลบมากกว่าผู้หญิงนะ เหมือนกับว่าพวก
ทอมจะมีที่ยืนในสังคมมากกว่า คือเขาจะดูปกติ ก็เหมือนผู้หญิงห้าวๆ ไม่ได้
แตกต่างอะไรมากมาย แต่ลักษณะของผู้ชายที่เป็นแบบพีมันเห็นได้ชัดเจน

เท่าที่เห็น เท่าที่ทราบ เท่าที่ประสบกับตัวเอง กลุ่มผู้ชายที่เป็นแบบพีจะโดนมอง
ในแง่ลบมากกว่าค่ะ (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552)

สมพล (นามสมมติ) (2552) ได้ยกตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าสังคมยอมรับกลุ่มหญิงผู้
มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยกล่าวว่า
“ต่างกันมากสำหรับผู้หญิงที่เป็นทอมกับผู้ชายที่เป็นเกย์ สังเกตดูผู้หญิงที่เป็นทอมจะควงผู้หญิง
ได้แบบเปิดเผย กล้าอยู่กินด้วยกัน แต่ผู้ชายนั้นเขาไม่กล้าอยู่กับเกย์กับกะเทยอะไรประมาณนี้
สังคมอาจจะมองว่าผู้หญิงอยู่กับผู้หญิงเป็นเพื่อนแค่นั้นก็ได้” เช่นเดียวกับ อุกฤษณ์ (นาม
สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ส่วนใหญ่ในสังคมจะสังเกตว่าฝ่ายชายที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะถูก
เรียกว่า ตูดบ้าง กะเทยบ้าง ตูดๆๆ อะไรอย่างนี้ เขาก็อาย แต่ผู้หญิงโดยปกติ
เขาไม่เรียกทอมๆๆ เขาไม่เรียก เขาจะมองเป็นผู้หญิงปกติทั่วๆ ไปไม่มีอะไร
แต่ทางฝ่ายชายจะถูกมองว่าน่าอายและถูกล้อมากกว่า

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสังคมมองกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์
หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน ดังที่ สุกฤษณ์
(นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “มองไม่ต่างกัน ถ้าพูดง่ายๆ สองกลุ่มนี้ก็เป็นกลุ่มคนที่เบี่ยงเบน
กันทั้งหมด” และ รัชณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ต่างกัน เพราะเป็นเพศที่สาม
เหมือนกัน” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ต่างและก็เรียกเพศที่ 3
เหมือนกัน” ซึ่งไม่ต่างจาก กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “น่าจะเหมือนกันแหละครับคือ
ผิดปกติเหมือนกัน” สอดคล้องกับความเห็นของ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ต่าง
เลยคะ ก็เป็นเพศที่สามเหมือนกันนั่นแหละคะ เพียงแต่ว่าเขาเป็นผู้หญิงแล้วมาเป็นอัตลักษณ์
อย่างนั้น ส่วนดิฉันเป็นผู้ชายแล้วมีอัตลักษณ์อย่างนี้ ไม่แตกต่างกันหรอกคะ” เช่นเดียวกับ
นันทา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมยอมรับทอมและกะเทยไม่ต่างกัน เมื่อก่อนถ้าเกิด
ว่าไปไหนคนจะมองเหมือนเราเป็นตัวประหลาด แต่ตอนนี้ไม่แล้ว มันเกลื่อนมากเลย”

ขณะที่ ปรชญา (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นในประเด็นนี้ว่าสังคมมักจะมองแค่
รูปร่างหรือลักษณะภายนอกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่ไม่ได้พิจารณาที่ความรู้
ความสามารถ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือหญิงผู้มีอัตลักษณ์

หลากหลายทางเพศก็ไม่แตกต่างกัน อยากให้สังคมเปิดมุมมองให้มากกว่านี้ โดยได้กล่าวแสดงความรู้สึกไว้อย่างน่าสนใจว่า

เขาจะเทียบเสมอค่ะ เวลาไปไหนมาไหนเขาจะบอกว่า อู๊ย! สวยกว่าผู้หญิงอีก เคยได้ยินประจำค่ะ เขาไม่เคยบอกว่า อู๊ย! คนนั้นฉลาดหรือเก่งกว่าผู้หญิงอีกใจจริงแล้วที่อยากให้คนมองนอกจากคำว่าสวย คือทำไมไม่คิดว่าสาวประเภทสองเก่งมากเลยนะคนนี่ คณิตศาสตร์โอลิมปิกเลย คนนี้ดูสิเหรียญทอง เป็นนักประดิษฐ์ คนนี้เหรียญทองเลยจากชิงแชมป์โลก ทำไมไม่พูดถึงตรงนั้นบ้าง ที่คิดว่ามุมมองของเขาเขาเทียบว่าสาวประเภทสองจะต้องเหมือนผู้หญิง หรือว่าผู้หญิงต้องสวยเหมือนสาวประเภทสอง จริงๆ แล้วมันเป็นสิทธิ เขาอาจเกิดมาโชคดี เกิดมาสวย ผิวพรรณ หน้าตาอาจจะดี แต่ว่าจริงๆ แล้วมุมมองของผู้หญิงกับสาวประเภทสองบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอยู่แล้วโดยหลัก Anatomy ผู้หญิงเป็นเพศแม่มีหน้าที่ในการท้อง สืบพันธุ์ แพร่ขยาย แต่สาวประเภทสองเกิดมาไม่ใช่เป็นเพศแม่แล้วละ เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดหนึ่งซึ่งแตกต่างจากเพื่อนเหมือนควายนะคะ เกิดมาเป็นควายเผือก ซึ่งเวลาผสมพันธุ์บูบทั้ง ไม่สามารถจะสืบพันธุ์ได้ ไม่สามารถขยายพันธุ์ได้ แต่บทบาทความเป็นมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนต่างมีหน้าที่ที่จะต้องทำ คือเราต้องรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ทำอะไร มีหน้าที่เป็นลูก หน้าที่เป็นพี่ที่ดี หน้าที่เป็นนักศึกษา หน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของบริษัท หน้าที่เป็นข้าราชการ ถ้าทุกคนปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ว่าบทบาทของสาวประเภทสองและผู้หญิงก็ไม่แตกต่างกัน อยากให้คนใจกว้างนิดหนึ่งว่าไม่ใช่สาวประเภทสองจะต้องสวย คำว่ากะเทยควายหรือว่าอะไรอย่างนี้ แล้วทำไมผู้หญิงไม่ใช่ควายบ้างละ คำอ้วนตัวใหญ่อย่างนี้ทำไมเรียกกะเทยควายทั้งนั้นเลย คือ คนเรายังใช้สรีระภายนอกในการตัดสินสาวประเภทสองกับผู้หญิงอยู่ ถ้าวันไหนเดินมาบูบตายแล้วคนนั้นเป็นคนดี คนนี้เป็นคนเก่ง อู๊ย! คนนี้เขา Nice มากเลย คนนี้ร้องเพลงเก่ง คนนี้พูดเก่ง ระดับแชมป์ ที่คิดว่าสังคมจะน่าอยู่ก็เลยอะ

ในประเด็นนี้นั้นมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ เอมอร (นาม

สมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมให้การยอมรับพวกกะเทยมากกว่าทอม” ซึ่ง สายใจ (นามสมมติ) (2552) ได้ให้เหตุผลในประเด็นนี้ว่า “เพราะกะเทยจะมีการแสดงออกที่มากกว่าพวกทอม แล้ว การแต่งตัวพวกกะเทยจะมีการแต่งตัวที่ดึงดูดมากกว่าพวกทอม เข้าสังคมได้ดีกว่า เพราะการ เจริญของเขา” ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ได้ยกตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในประเด็นนี้ว่า

ปัจจุบันนี้ผมคิดว่าผู้ชายได้การยอมรับมากกว่า ถ้าสังเกตดีๆ เดี่ยวนี้จะมีการ ประกวด หรือในวงการบันเทิงผู้ชายที่มีความหลากหลายหรือว่ามีอัตลักษณ์ ทางเพศเป็นบุคคลประเภทที่สามค่อนข้างที่จะมีบทบาท แม้แต่องค์กรหรือส่วน งานต่างๆ ในสังคมก็จะมีผู้ชายเยอะกว่าผู้หญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ

ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ก็มีความเห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยได้กล่าวแสดงความ รู้สึกว่า

สำหรับทอมที่คิดว่าสังคมไม่ค่อยยอมรับเท่าไร ดูเหมือนสังคมมองว่าทำไม ต้องเป็นแบบนี้ ทำไมต้องใช้ชีวิตแบบนี้ เป็นผู้หญิงแล้วทำไมต้องอยากเกิดเป็น ผู้ชาย แต่ถ้าลองมาศึกษาเราจริงๆ จะรู้ว่านิสัยจริงๆ ของเราเป็นยังไง ในทาง กลับกันแล้วทำไมเขาถึงให้โอกาสกับพวกที่เป็นตุ้มมากกว่า ทำไมเขาให้โอกาส ตรงนั้นมากกว่า เพราะผู้ชายก็มีกำลังเยอะอยู่แล้ว แล้วทำไมต้องให้ตุ้มมี ความสำคัญมากกว่าทอม ทั้งๆ ที่ความรู้สึกหรือว่าสิทธิเท่าเทียมกัน ส่วนเกย์ยังไม่ แน่ใจว่าสังคมยอมรับได้มากน้อยเท่าไร

4.3.3 มุมมองต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่า ครึ่งมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนคนปกติทั่วไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน ไม่น้อยที่มองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่ม ตัวอย่างบางส่วนมองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนซึ่งเป็นสี้นของสังคม และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่าเห็นใจ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนคนปกติทั่วไป ดังที่ สุปรภาณี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ว่าเดี๋ยวนี้อะไรที่ธรรมดาแล้วนะคะ เจอๆ เพราะว่าเดี๋ยวนี้อะไรอะคะ” เช่นเดียวกับ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เป็นเรื่องปกติ เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็มีความเป็นคนเหมือนกับคนปกติ เพียงแต่จิตใจและการกระทำอาจขัดแย้งกับตัวตนที่แท้จริง” สอดคล้องกับความเห็นของ นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

คนกลุ่มนี้พี่คิดว่าเขาก็เหมือนกับคนปกติทั่วไป เพียงแต่เขามีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปไม่เหมือนกับที่ธรรมชาติให้มา เขาก็มีหัวใจเหมือนกัน เขาต้องการโอกาส และก็ต้องการอะไรหลายๆ อย่างเหมือนกับที่คนทั่วไปได้รับจากสังคมเหมือนกัน”

กิตติ (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงมุมมองที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “พี่เฉยๆ นะกับคนกลุ่มนี้ เพราะเขาก็ไม่ได้มาขออะไรกิน ถ้าไม่เกินขอบเขตมากจะทำอะไรก็ทำไป แต่บางทีถ้าเป็นเด็กๆ ก็ให้อภัยนะ เพราะเขายังไม่มีวุฒิภาวะ ยังไม่รู้ว่าอะไรควรแสดง อะไรไม่ควรแสดง ฉะนั้นผู้ปกครองควรชี้แนะ” ขณะที่ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง ไม่ได้เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสังคม” เช่นเดียวกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ได้รังเกียจอะไร เข้าใจความรู้สึกของพวกนี้ดี”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ดังที่ ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “คนกลุ่มนี้เป็นคนกลุ่มที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้สูง มีฐานะที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยชายรักชายจะมีความเป็นผู้หญิงอยู่มาก ดังนั้นจึงสามารถทำงานของผู้หญิงที่ต้องใช้ความคิด ไอเดีย หรืองานที่ต้องการความละเอียดอ่อนได้เป็นอย่างดี” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ไม่ใช่เราเข้าข้างตัวเองหรือว่าอะไรนะแต่พี่มองในลักษณะที่ว่า เขาดีความสามารถของเขาออกมาดีมาก ๆ ถามว่ามีผู้ชายที่เปอร์เซ็นต์ที่เป็นช่างเสริมสวยได้ดี เป็นช่างแต่งหน้าแต่งมาแล้วออกมาดี เช่นเดียวกับผู้หญิงเป็นช่างเสริมสวยก็ไม่ได้เนียน 100% แต่งหน้าก็ไม่เฉียวเท่ากับกะเทย คล้ายๆ ว่ากะเทยจะมีความละเอียดมากกว่า อีกข้อหนึ่งก็คือเขาจะมีไอเดียที่ไม่เหมือน

ผู้หญิง เขาจะมีความกล้าในตัวมากกว่า จะโชว์ออกมาเลย เคยสังเกตทีฟานี่อะไรอย่างนี้ หนูดูช่างแต่งหน้าเขาสี แต่งออกมาไม่คิดว่าผู้หญิงจะกล้าแต่งนะ แต่เขาแต่งออกมามีความกลมกลืนของเขา เขามีความสามารถตรงนี้ คือเขามีความละเอียด ขนาดที่ว่ามองสักแป๊บก็รู้เลยว่าผู้หญิงคนนั้นจะต้องแต่งออกมาแนวไหน เขาจะมองออกเลย เขาจะรู้จากรูปร่างและรูปหน้าของผู้หญิง เขาสามารถเปรียบเทียบว่าผู้หญิงคนนี้จะต้องแต่งออกมาแนวไหนจึงจะดูเด่น ผู้หญิงคนนี้ไม่สวยตรงไหน ทำอย่างไรจึงจะสวย พิจารณาความสามารถเขาจะ พิจารณาตรงจุดนี้ ก็มีเพื่อนหลายคนที่เป็นแบบนี้ คนหนึ่งทำงานเทศบาลและเป็นเจ้าของร้านอาหาร เขาสามารถทำงานได้ทั้งสองที่ ที่เขาเป็นอย่างนี้อาจจะมีข้อหนึ่งที่มากกว่าคนอื่น ตรงความแกร่งเขามีเยอะกว่า ความอดทนก็มีเยอะกว่า อดทนได้ดีกว่าผู้หญิงชนิดหนึ่ง อ่อนโยนกว่าผู้ชายหน่อยหนึ่ง เป็นอะไรที่คล้ายกับของคนจีนที่เขาเรียกว่า หยินหยาง เขาจะมีสองสิ่งอยู่ในตัวเขา ก็เลยกลายเป็นกลมกลืนไปได้

สอดคล้องกับความเห็นของ ปรัชญา (นามสมมติ) (2552) ที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า

สาวประเภทสองทุกวันนี้เยอะขึ้นนะคะ เยอะมาก เยอะจนเวลาออกสื่อต่างๆ เห็นไปหมดเลยคะ ไม่ว่าจะงานประกวด การแสดง บนเวทีคอนเสิร์ต หรือแม้กระทั่งในกลุ่มเด็กนักเรียน กลุ่มมหาวิทยาลัย แม้กระทั่งกลุ่มอาชีพต่างๆ มีความหลากหลายมากขึ้น หรืออาจจะเป็นเพราะว่าคนกล้าแสดงออกมากขึ้น กล้าที่จะเปิดเผยมากขึ้น กลุ่มพวกนี้ที่มองว่าเขาก็มีความสามารถไม่แตกต่างกับใครคะ แผลอๆ อาจจะมีความคิด มีมุมมองวิสัยทัศน์ที่ดีกว่าเพศชายเพศหญิงแท้ๆ เพราะเขาจะเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ และจริงๆ ก็อยากให้ทุกคนเก็บความคิดสร้างสรรค์เหล่านี้มาใช้ให้เป็นค่ะ แต่บางรายอาจจะถูกเลือกปฏิบัติ มีปัญหาทางด้านครอบครัวที่ไม่ยอมรับ หรือแม้กระทั่งมีปัญหาในที่ทำงาน เพื่อนไม่ยอมรับ ซึ่งเขาอาจจะฝังใจ แต่ถ้าเขาลองมาคิดทบทวนใหม่ พิสูจน์ตัวเองว่าถึงเธอจะดูถูกฉัน ไม่ยอมรับฉัน แต่ฉันสามารถพิสูจน์ตัวเอง ฉันเรียนเก่ง ฉันทำงานดีมีคนชม ได้รางวัลบุคคลดีเด่น ไปประกวดรางวัลตรงนี้

สิ่งประดิษฐ์ได้ทีหนึ่ง ทัดเทียมทุกคน เขาก็จะให้การยอมรับ ที่คิดว่าทุกคนควรแสดงศักยภาพให้ถูกด้าน เพราะไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตามเราก็ต้องทำตนเองให้เต็มที่และอยู่ในสิ่งที่ถูกต้อง และคิดว่าการศึกษาคำเป็น อยากให้ทุกคนมูมมองอย่าแคบ เพราะปัจจุบันนี้แม้กระทั่งคนจบปริญญาโทปริญญาเอกยังตกงาน เพราะเงินถ้าสาวประเภทสองทุกคนมีความสามารถ บอกว่าฉันรู้ ฉันเก่ง ฉันดี ต้องเรียนค่ะ แต่ไม่ได้หวังที่จะให้ทุกคนต้องฉลาดหรือว่ายังไง แต่การเรียนเป็นการบ่งบอกว่าเรามีวุฒิภาวะทางการศึกษา คนอื่นจะดูถูกเราไม่ได้ นอกเหนือจากเรื่องของการวางตัว เรื่องของการเต็มที่กับงาน พยายามให้ทุกคนพัฒนาตนเองในเรื่องของการเรียน ที่คิดว่าสาวประเภทสองเวลาเรียนหนังสือแล้วความจำ ความฉลาด และความเก่งไม่แพ้ใครเลย เผอิญ ได้อันดับหนึ่งซะเยอะมากค่ะ

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นสีสันของสังคม ดังที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สำหรับพี่กลุ่มมีความหลากหลายทางเพศนี้ พี่คิดว่าน่ารักมากค่ะ สนุกสนานเฮฮาตลอด อยู่กับพี่แล้วมีความสุขค่ะ ทุกๆ คนก็ Happy มาก พี่คิดว่าเป็นกลุ่มที่ทำให้สังคมมีสีสันค่ะ” เช่นเดียวกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพศที่สามเป็นสีสัน ถ้าขาดคนกลุ่มนี้ไปก็จะมีชีวิตที่จืดชืด เหมือนในโรงเรียน ลองคิดดูสิว่าถ้าในมหาวิทยาลัยไม่มีกะเทย มันจืดนะ มันไม่สนุก ไม่เฮฮา เหมือนในกีฬาอะไรอย่างนี้ ดูสิกะเทยแรงยิ่งกว่าพวกหรือดไ้ปะ”

อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเหมือนกันที่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่าเห็นใจ ดังที่ กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็เห็นใจนะ ถ้าเป็นไปได้พวกเขาเหล่านั้นก็คงอยากจะเป็นปกติเหมือนคนอื่นๆ ทั่วไป” อรยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเลือกเกิดได้เขาคงไม่เป็นแบบนี้” สอดคล้องกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ดิฉันว่าเป็นบุคคลที่น่าเห็นใจ น่าเห็นใจมากๆ เพราะถ้าเกิดพูดถึงตั้งแต่ตอนที่คลอดออกมาเราก็ไม่ได้อยากเป็นแบบนี้ แต่ในเมื่อไม่รู้อะไรลิขิต หรือดบันดาลให้เราเป็นแบบนี้ ฉะนั้นสิ่งที่เราดำเนินชีวิตในปัจจุบันมันเป็นความจำเป็น เป็นสิ่งที่ต้องกระทำ ไม่ใช่อยากกระทำ คนเราถ้าเกิดมาแล้ว ก็บอกแล้วว่าเลือกเกิดไม่ได้ เพราะฉะนั้นคนที่เกิดมาเป็นแบบนี้ ก็คือเป็นพวกที่โชคร้ายนะ

ค่ะ อาจจะถือได้ว่าเป็นเวอร์กรรม ในเมื่อเราไม่เกิดมาเป็นเหมือนคนอื่นเขา มีความแตกต่างจากคนอื่นเขา โลกนี้อาดัมกับอีฟสร้างผู้หญิงกับผู้ชายมาสองเพศ แต่เราเป็นเพศที่สาม ก็ไม่ทราบเหมือนกันว่าใครสร้างมา เพราะฉะนั้นบุคคลพวกนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่น่าเห็นใจ แล้วก็ควรที่จะทำความเข้าใจกับกลุ่มพวกเขา แทนที่จะรังเกียจนะคะ

ขณะที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นว่า “ผมมองว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อน บางคนถ้าไม่เป็นก็จะไม่ทราบ ก็จะตั้งคำถามว่าทำไมไม่เป็นผู้ชาย หรือทำไมไม่เกิดมาเป็นผู้หญิง จะพูดว่าเป็นกรรมพันธุ์หรือเป็นฮอร์โมนก็ไม่แน่ใจ แต่ผมมองว่าคนเราถ้าเกิดมาแล้วให้เป็นคนดีทำประโยชน์ให้กับสังคมเท่านี้ก็เยอะแล้วนะผมว่า” เช่นเดียวกับ มณียา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ที่มีความเห็นว่าบุคคลในสังคมมีความเท่าเทียมกันหมดค่ะ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง ผู้ชาย เกย์ ทอม หรือสาวประเภทสอง ทุกคนมีความเท่าเทียมกันหมดค่ะ อย่าแบ่งชนชั้นเขาว่าเป็นคนต่ำต้อยกว่าใครนะคะ ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน อย่าดูเขาว่าเป็นอะไร ให้ดูเขาว่าเขาดี เขาร้าย ไม่ดี แค่นั้นเอง อย่าดูเขาจากหน้าตา ให้ดูจากผลงานหรือว่ากิริยาท่าทางดีกว่า

4.3.4 ความคิดเห็นต่อการตีตราจากสังคมและผลกระทบที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่าครึ่งอยากให้สังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่าเป็นเรื่องปกติที่สังคมจะมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างจากคนทั่วไปและรู้สึกเฉยๆ ที่ถูกมองในลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสงสารและน่าเห็นใจเป็นอย่างยิ่งที่สังคมปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะเช่นนั้น

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งอยากให้สังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ดังที่ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เราสามารถที่จะปฏิบัติตัวเป็นคนดีของสังคม หรือทำตัวให้สังคมยอมรับเราได้นะคะ อยากให้สังคมเปิดกว้างมากกว่านี้” เช่นเดียวกับ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้สังคมยอมรับที่ความสามารถ

มากกว่าการที่เราเป็นอะไร” สอดคล้องกับคำกล่าวของ อุษา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “การที่สังคมหนึ่งๆ จะตีตราว่าเราเป็นบุคคลเพศที่สามมันเป็นความคิดส่วนบุคคล ซึ่งเราไปกำหนดไม่ได้ บางคนยอมรับได้ บางคนยอมรับไม่ได้ อยากให้สังคมเปิดกว้างให้บุคคลเพศที่สามเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น” ในประเด็นนี้ เมธา (นามสมมติ) (2552) กล่าวแสดงความคิดเห็นว่า

น่าสงสารนะครับ เขาไม่ได้มีความผิดอะไร ผมมองว่าสังคมควรยอมรับและให้เกียรติเขา ถึงแม้ว่าจะเป็นกะเทย เกย์ ทอม ดี เขาก็มีความรู้ความสามารถ เหมือนกับคนอื่นนะครับ แม้ว่าเขาจะแสดงอาการออกบ้าง ก็ไม่ได้สร้างความเสียหายอะไร กลุ่มพวกนี้ กะเทย ทอม เกย์ อาจมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ชายผู้หญิงทั่วไปก็ได้ครับ และสามารถนำสิ่งที่รู้มาพัฒนาได้ เพราะเขาเป็นคนกล้าแสดงออกมากกว่า และถึงแม้บางคนอาจจะไม่ชอบเราก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อใครครับ เราก็มีความรู้ความสามารถของเรา เขาไม่ชอบเราก็ไม่เห็นเป็นไร เราเป็นคนดีก็พอแล้ว พุดง่าย ๆ ก็คือ เราจะเป็นคนดีได้มากกว่าชายจริงๆ เสียอีก เหมือนกับว่ามีความสามารถอย่างไรก็เอาความสามารถที่มีอยู่ไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เหมือนกับว่าจะสื่ออย่างไรให้เขารู้ว่าเรามีดี ใช้คำพูดที่ไพเราะ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นมิตรกับผู้อื่น แล้วทำให้เขาเห็นว่าบุคคลประเภทนี้ก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาเหมือนกัน

สอดคล้องกับ ชีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวถึงประเด็นการตีตราจากสังคมว่า “อาจจะมีบ้างกระทบกระเทือนจิตใจ แต่ก็ไม่มีปัญหาในการดำเนินชีวิต” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่ได้กล่าวแสดงความคิดเห็นในประเด็นเดียวกันนี้ว่า

การเรียกกลุ่มพวกนี้จะใช้คำพูดเรียกว่ายังไงก็ได้แต่ความหมายของแต่ละคน แต่ก็คือเขาไม่ใช่ผู้หญิงและไม่ใช่ผู้ชาย โดยธรรมชาติแล้วเขาก็มีความดีของแต่ละคน ความสามารถของแต่ละคน แต่ละแนว คนละแบบกัน จะเรียกยังไงก็ได้แต่ แต่ความหมายที่ว่าดูเหมือนตัวประหลาดนะ ดูแล้วเหมือนเขาไม่ใช่คนที่อยากให้ใช้คำพูด Soft ลงกว่านี้ คนเราถ้าไม่เจอกับคนในครอบครัวหรือคนที่รู้จักเราจะไม่เข้าใจหรอก แต่เมื่อมาถึงจุดนั้นจะเข้าใจได้

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่า เป็นเรื่องปกติที่สังคมจะมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างจากคนทั่วไป และรู้สึกเฉยๆ ที่ถูกมองในลักษณะดังกล่าว ดังที่ เอมอร์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “บางคนเขามองเรา ไม่ชอบเรา เขารับเราไม่ได้ เขาไม่ได้แสดงออกทางคำพูด แต่ออกมาทางสีหน้าเขา แต่เราเฉยๆ ไม่ได้รู้สึกอะไร” เช่นเดียวกับ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “รู้สึกปกตินะ ไม่มีผลกระทบมากมาย ถ้าเขา Anti ก็ Anti ไป” ไม่ต่างจาก อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่กระทบหรอกครับ จะเรียกอะไรก็รับได้หมดเพราะเราเป็นแบบนี้แล้ว” สอดคล้องกับความเห็นของ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ผลกระทบสำหรับผมตอนนี้ยังไม่เจอมากนัก อาจเจอบ้างแต่ก็เป็นเรื่องปกติธรรมดา เพราะไม่ว่าจะเป็นชายแท้ หญิงแท้ ก็ต้องเจอกับอุปสรรคหรือปัญหาที่เข้ามา เพราะฉะนั้นมันอยู่ที่การแก้ปัญหาของแต่ละคนว่าจะแก้หรือปฏิบัติอย่างไรให้ออกมาในรูปที่สามารถทำให้เรามีความสุขและดำรงชีวิตในสังคมได้

ลลิตา (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นเช่นเดียวกันในประเด็นนี้ โดยกล่าวว่า “สำหรับพี่เองก็รู้สึกเฉยๆ นะ เพราะว่าเราไม่ได้สร้างปัญหาให้สังคมไง เราอยู่ในส่วนของเรา สังคมจะมองเรายังไงก็ไม่สนใจ เราไม่เคยทำความเดือดร้อนให้กับใครก็พอ” สอดคล้องกับ นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่คิดว่าไม่น่าจะกระทบกับพี่ ถึงจะกระทบก็ไม่สามารถทำอะไรได้ เพราะพี่คิดว่าการที่พี่อยู่ตรงนี้พี่ไม่ได้ให้ร้ายใคร พี่ทำตัวพี่ที่ดีที่สุดแล้ว”

4.3.5 ทศนคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่าสังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มาก ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติและขาดโอกาสในหลายๆ ด้าน แม้ว่าจะมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังอยากให้สังคมเปิดใจยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากยิ่งขึ้นไปอีกเพื่อที่จะได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่าสังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มาก ดังที่ อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมมองว่ากลุ่มนี้มีปัญหา เหมือนมีปมด้อย ไม่เหมือนคนปกติ มีปัญหาทางจิต” เช่นเดียวกับ นุชรี (นาม

สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ที่คิดว่าสังคมเราตอนนี้ยังใจแคบอยู่นะ ยังไม่ยอมรับ” และ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาอาจจะมองเราในแง่ไม่ดี ส่วนมากเขาจะ Anti มากกว่า” สอดคล้องกับความเห็นของ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ทัศนคติหรือบรรทัดฐานทางสังคมนะคะ ที่คิดว่าบางกลุ่มยังมีอคติตรงนี้ และยังมองประเภทที่ 3 เหมือนตัวประหลาดอยู่ พี่อยากให้เขาเปิดใจให้กว้าง แล้วคุณจะได้คนที่มีคุณภาพในหน่วยงาน” เช่นเดียวกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ที่คิดว่าทุกคนต้องมองว่า ต้องแรด ร่าน มั่ว อ้อร้อ จริตจก้าน อารมณ์เกินหญิงอะไรอย่างนี้แน่นอน กะเทยมันติดลบอยู่แล้ว” สอดคล้องกับ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

สังคมไทยเรายังไม่เปิดกว้างเท่าที่ควร ถึงทุกวันนี้จะมีคนยอมรับคนกลุ่มพีมากขึ้น แต่ในเรื่องของบรรทัดฐานหรือทัศนคติของคนในสังคมก็ยังไม่มองเราในแง่ลบอยู่เหมือนเดิม แต่ก็ยอมรับว่าคนกลุ่มนี้ก็น้อยลงนะ เพราะคนส่วนใหญ่ก็ยอมรับเรามากขึ้น เพราะจากการที่เรามีที่ยืนในสังคมมากขึ้น การได้แสดงออกถึงศักยภาพความเป็นตัวเรามากขึ้น แล้วก็ได้เห็นเราในสังคมมากขึ้น คือพวกพีได้แสดงออกมากขึ้นว่าเราเท่าเทียม เราไม่ได้ด้อยกว่า เราไม่ได้แตกต่าง ก็คือคนคนหนึ่งเหมือนกัน แต่ว่าเป็นเพศที่สามเท่านั้นเอง

อนันต์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวถึงสาเหตุที่สังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มากกว่า “อาจจะเพราะเมืองไทยเป็นเมืองพุทธ แล้วก็มีความเชื่อเรื่องว่าผู้ชายต้องแต่งงานกับผู้หญิง เรื่องนี้จึงไม่ได้การยอมรับ ยังไงก็ไม่มีทาง” ขณะที่ กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “คนกลุ่มนั้นก็เหมือนคนอื่นๆ ทั่วไปนะ เพียงแต่เราไปยุ่งวุ่นวายกับเขาเอง เขาก็เป็นคนกลุ่มหนึ่งที่สามารถทำงานได้และไม่ได้สร้างความเดือดร้อนอะไรให้ใคร เพียงแต่เราไปเหยียดเขาขึ้นมาเท่านั้นเอง” นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อันนี้ปัจจัยหนึ่งเหมือนกันที่ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ”

อย่างไรก็ตามก็มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น ดังที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมเขาก็ยอมรับมากขึ้น เพราะในปัจจุบันพวกเขาแบบพี่มันเยอะก็เลยมองเป็นเรื่องธรรมดา” เช่นเดียวกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมตอนนี้มีการยอมรับกันมาก ส่วนน้อยมากที่ยังอคติอยู่ ไม่

ว่าจะเดินไปไหนมาไหน ไปตลาด ไปโน่นไปนี่ หันซ้ายหันขวา ก็จะมีกลุ่มแบบนี้ทั้งนั้น สังคมก็ยอมรับมากขึ้น” สอดคล้องกับคำกล่าวของ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

เดี๋ยวนี้เขาก็ให้การยอมรับแล้วแหละในระดับหนึ่ง จากที่ว่าเราไม่ได้รับการยอมรับเลย ไปไหนก็ต้องปกปิดตัวตนที่แท้จริง แต่ตอนนี้เขาก็ยอมรับเรามาในระดับหนึ่งแล้วนะ แต่ก็ไม่เหมือนกับประเทศทางตะวันตกนะ ทางโน้นเขาเปิดแบบสุดๆ เราจะเป็นอะไรอย่างไรก็ได้ ไม่ต้องเกรงกลัวอะไร แต่ว่าสังคมไทยเราต้องมีขอบเขตอยู่บ้าง ทำอะไรก็ต้องอยู่ในกรอบนิดหนึ่ง ทำให้แสดงออกได้ไม่ชัดเจนอย่างเต็มที่

สายใจ (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า “สังคมทั่วไปยอมรับมากขึ้น อีกอย่างหนึ่งก็คือผู้หญิงในปัจจุบันจะคบกับทอมมากขึ้น เพราะไม่เสียหายเท่ากับการอยู่กับผู้ชาย อีกอย่างพวกทอมจะสามารถเข้าใจผู้หญิงได้ดีกว่าผู้ชาย” สอดคล้องกับ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

คนในสังคมปัจจุบันมองว่าบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพศที่เกิดขึ้นในสังคมและมองเป็นเรื่องปกติ อาจมีความผิดหวังของคนในครอบครัวที่ลูกไม่เป็นไปตามเพศที่แท้จริง ทั้งพ่อแม่และสังคมควรมีใจเปิดกว้างและยอมรับในสิ่งที่เราเป็น เพราะสังคมต้องการคนดี เป็นอะไรก็ได้ที่อยากเป็น โดยไม่ทำร้ายสังคม ไม่ทำให้ใครเดือดร้อนกับสิ่งที่เราเป็น ให้การยอมรับและได้รับความเป็นธรรม อยากให้วัดคนที่ความสามารถและความรู้ที่มี อยากมองแค่ภายนอก

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่าสังคมมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในหลากหลายมุมมอง ดังที่ อุษษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ทัศนคติที่บุคคลอื่นมีต่อเรามีทั้งดีและไม่ดี แต่นั่นเป็นความเห็นส่วนบุคคล เราเชื่อว่าการที่เราเป็นอย่างนี้ไม่ใช่ที่เราทำอะไรไม่ได้ บางครั้งเรายังทำอะไรๆ ได้ดีกว่าคนอื่นทั่วไปเสียอีก” เช่นเดียวกับ พิภูล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ดิฉันว่าตอนนี้สังคมมีทัศนคติกับพวกเพศที่สามหรือว่าพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างหลากหลายนะคะ คือกลุ่มที่ยอมรับเขาก็ ยอมรับ แต่ดิฉันเชื่อว่าในส่วนตัวแล้ว เขาก็ยังคิดอยู่นะคะ สำหรับคนที่ยอมรับเขาจะยอมรับในเรื่องของความสามารถ ในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานนะคะ แต่เขาก็ยังมีทัศนคติที่เป็นลบอยู่นะคะ คือถ้าเกิดการยอมรับขึ้นมาในสังคม เขาก็ยังมีข้อกังขาอยู่ในใจ เกิดคำถามอยู่ในใจว่าทำไมถึงเป็นแบบนี้ ดิฉันเคยได้รับคำถามแบบนี้เยอะแยะมากมายเมื่อตอนที่ยังเรียนอยู่หรือตอนที่เด็กเคยมีคนมาถามว่าทำไมถึงเป็นแบบนี้ ดิฉันก็ไม่รู้จะบอกเหตุผลเขาอย่างไรนะคะ ฉันคิดว่าตอนนี้สังคมไทยเริ่มที่จะให้ความสำคัญกับกลุ่มอย่างดิฉันมากขึ้น พยายามที่จะเปิดโอกาสให้เราเข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ดิฉันคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีนะคะ เพราะคนเราไม่สามารถจะเลือกเกิดได้ เกิดมาแล้วเราก็คือคนๆ หนึ่งที่อยู่บนโลกใบนี้ ที่อยู่บนผืนแผ่นดินไทยนี้ เพราะฉะนั้นดิฉันคิดว่าตอนนี้สังคมไทยน่าจะเปิดโอกาสให้กับคนกลุ่มอย่างดิฉันมากขึ้น แล้วก็ยอมรับกลุ่มของดิฉันมากกว่าเดิมคะ

สำหรับในเรื่องของทัศนคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้น กล่าวคือ “อยากให้สังคมเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มเพศที่สาม อย่ามองเขาว่าเป็นกลุ่มที่แปลกหรือเป็นกลุ่มที่ไม่ได้เรื่อง เพราะจริงๆ แล้วกลุ่มนี้เขาสามารถที่จะทำประโยชน์ หรือทำอะไรที่มีคุณค่าให้กับสังคมได้เยอะมากๆ”

4.3.6 กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศ

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่มีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศเปิดโอกาส ให้การยอมรับ และคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ดังที่ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ปัจจุบันกฎหมายยอมรับและคุ้มครองคนกลุ่มนี้มากขึ้น” เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “กฎหมายและบทบัญญัติปัจจุบันมีมากพอแล้วครับ อยู่ที่บุคคลว่าจะประพฤติตัวแล้วก็ทำอย่างไรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมให้ได้” และ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สิทธิมนุษยชนมีความทัดเทียมกันในทุกๆ เรื่อง ในทางเพศก็คือกฎหมายได้ขยาย

แก้ไขให้การข่มขืนกระทำชำเราไม่ใช่เฉพาะผู้ชายทำกับผู้หญิงอย่างเดียว อาจจะทำเพศเดียวกัน ก็เป็นความผิด”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ สิทธีมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็น ดังที่สมชาติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “กฎหมายยังไม่เปิดกว้าง ควรเปิดกว้างในเรื่องสิทธิมนุษยชนมากกว่านี้” เช่นเดียวกับ อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “กฎหมายยังคุ้มครองน้อยเกินไป” และ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ตอนนี้ดูเหมือนจะน้อยสำหรับกลุ่มนี้ที่คิดว่าน่าจะมีกฎหมายมารองรับให้มากกว่านี้ ต่างประเทศเขาจะมีกลุ่มที่ทำหน้าที่ดูกลุ่มนี้โดยตรงเป็นองค์กรเฉพาะๆ ไปเลย ไม่เหมือนของเราที่ยังดูแลกันแบบกว้างๆ อยู่” สอดคล้องกับความเห็นของ ไพบุลย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

กฎหมายยังไม่เปิดโอกาสให้กับเพศที่ 3 มากเท่าไร อย่างเช่นมีเรื่องขึ้นมาเราอาจเป็นคนที่ไม่โดนแซว ซกต้อยอะไรกัน อาจจะเป็นคดีข่มขืน เราโดนทำร้ายแต่ๆ แต่เขากลับมองว่าเป็นแค่คดีทำร้ายกันธรรมดา ไม่ได้กับคดีข่มขืน ใดๆ ที่เราทรมานทั้งร่างกายและจิตใจ แต่เขาไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าไร คือตอนนี้ทางหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนี้ไม่ค่อยสืบสาวราวเรื่องอะไรสักอย่าง นอกจากบอกว่าเราไปที่ตรงนั้นทำไม ทำไมต้องไปตรงนั้น ถ้าเราไม่ไปเหตุการณ์นั้นคงไม่เกิดขึ้น

มนตรี (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความเห็นในทำนองเดียวกันว่า “ยังไม่เท่าเทียม ยังไม่ยอมรับกัน ยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองสาวประเภทสองที่โดนข่มขืน” เช่นเดียวกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สำหรับกฎหมาย ถ้าลองติดตามหน้าหนังสือพิมพ์หรือวิทยุ โทรทัศน์ก็ตามแต่จะเห็นว่ามีการฟ้องหลายทางเพศพยายามที่จะต่อสู้ให้มีกฎหมาย ออกกฎหมายมาให้กลุ่มหลากหลายทางเพศสามารถอยู่ร่วมกับสังคม ทำอาชีพอะไรก็ได้แล้วแต่ให้ได้มากที่สุด ผมว่าสิ่งนี้ควรที่จะเกิดขึ้นได้แล้วสำหรับประเทศที่เรียกว่าเป็นประเทศประชาธิปไตย” สอดคล้องกับความเห็นของ พิกุล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ในเรื่องของกฎหมายถ้าเกิดเปรียบเทียบกับทางแถบยุโรปที่เขาเจริญแล้วนะคะ คือประเทศเราเป็นประเทศที่กำลังเจริญ กฎหมายยังไม่ผ่านในเรื่องของสิทธิมนุษยชน อย่างเช่นง่าย ๆ เลย ล่าสุดกฎหมายว่ากะเทยที่แปลงเพศแล้วสามารถใช้นางสาวได้ ก็ยังไม่ผ่านนะคะ นี่คือนี่ที่แสดงว่าประเทศไทยเรายังยอมรับในเรื่องนี้น้อย พอการยอมรับน้อยจะส่งผลไปสู่กฎหมายนะคะ กฎหมายก็ไม่เอื้อต่อบุคคลกลุ่มที่เป็นเพศที่สามอย่างดิฉัน ไม่เอื้อต่อการทำธุรกรรมหรือการทำธุรกิจต่างๆ อย่างเช่น เราไปขอสินเชื่อเนอะคะ ถ้าเห็นบัตรประชาชนเป็นนายแต่ผมยาวแต่งหญิงหน้าสวยเขาก็ยากที่จะให้ผ่านอนุมัติ อยากให้เปลี่ยนแปลงกฎหมายเพื่อคนกลุ่มเรา เพราะเราก็คือคนๆ หนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างหลายรายได้กล่าวแสดงความรู้สึกที่กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องอัน ได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็นว่า “ถ้าพูดในแง่ของกฎหมายนะยังไม่ยอมรับ เกิดมาเป็นเด็กชายเปลี่ยนแปลงทุกอย่าง แปลงเพศแล้วนะ เป็นผู้หญิงสวยเซ็กซี่แล้ว เราก็ยังไม่ได้นางสาว ตรงนี้เราเสียใจนะที่ไม่ได้เป็นนางสาว ขนาดสวยกว่าผู้หญิงจริงๆ ด้วยซ้ำ แต่ก็ยังเป็นผู้ชายอยู่วันยังค่ำ” (ประสิทธิ์ (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เหมือนกับกลุ่มกะเทย จิตใจเป็นหญิงแล้ว ร่างกายก็เป็นหญิง แต่บัตรประชาชนยังเป็นนายอยู่ ถึงยังไปก็เปลี่ยนคำนำหน้าเป็นอย่างอื่นไม่ได้อยู่แล้ว จะมีแต่นาย นาง นางสาว มันไม่สามารถเปลี่ยนได้ แม้ว่าจะเป็นหญิงแล้วแต่บัตรประชาชนก็ยังเป็นชายอยู่

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันคืออยากให้มีกฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาส ให้การยอมรับ และให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านี้ ตัวอย่างเช่น

อยากให้มีกฎหมายของเกย์สักฉบับหนึ่ง ให้มีรองรับไว้บ้างก็ดี บางอย่างเหมือนผู้หญิงกับผู้หญิงแต่งงานกัน แล้วเกิดหย่าร้างกัน ก็อยากให้มีกฎหมาย

รองรับว่ามีการจดทะเบียนกัน หรือว่าเขาเรียกว่ามีสัญญาระหว่างกัน แต่ตรงนี้ไม่มีกฎหมายรองรับ ประเทศไทยเรายังไม่ยอมรับตรงนี้เหมือนต่างชาติ (ลลิตา (นามสมมติ), 2552)

พี่ยกตัวอย่างเลยแล้วกัน ล่าสุดที่พี่ไปเกณฑ์ทหารมา คือเรามีหน้าอก เขาก็จะไม่ให้สิทธิ์เราเป็นทหารอยู่แล้ว เพราะว่าเราเป็นบุคคลดีหนึ่งประเภทสาม เขาก็จะตัดสิทธิ์ไปเลย จะไม่ให้เป็น กะเทยบางคนก็อยากเป็นทหาร เข้าไปปรนนิบัติ อยู่ในค่ายทหาร จะไปอยู่ในกลุ่มผู้ชายเยอะๆ นะคะ เขาก็จะตัดสิทธิ์เราไปโดยไม่พิจารณาตรงใดเลย เขาคิดว่าเรามีนมแล้วตัดสิทธิ์เราไปเลย ทั้งๆ ที่เรายังเป็นนายอยู่นะ ยังไม่ได้เปลี่ยนจากนายเป็นนางสาว แต่เวลาเราจะเปลี่ยนเป็นนางสาวอย่างนี้เขาก็ไม่ให้ (พิภพ (นามสมมติ), 2552)

พี่บอกกฎหมายอย่างหนึ่งที่เขาจะไม่รับเลือดของสาวประเภทสองในการรับบริจาคของสภากาชาดไทย เพราะเขาแค่เอาคำว่าสาวประเภทสองที่มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน เพราะเขาไม่เข้าใจ ทางกรมแพทย์เขาตรวจแล้วมีการติดเชื้อเยอะมาก จริงๆ แล้วเขาน่าจะดูเป็นรายบุคคลไปนะคะ มันก็แปลกนะเราอยากจะช่วยชีวิตผู้อื่น แต่กฎหมายอย่างอื่นพี่คิดว่าก็ตัดเทียมดีนะ ใครจะมาเรียกร้องเรื่องนางสาวพี่ไม่สนใจค่ะว่าใครจะเป็นนางสาวหรือไม่เป็นนางสาว พี่สนใจแค่ว่าเขาให้พี่ทำงานได้เหมือนคนอื่น เวลาเดินไปไหนมาไหนเขาให้พี่ซื้อข้าวได้หรือเปล่า หรือพี่จะซื้อของโลตัสพี่ซื้อได้มั๊ย แค่นั้นพี่ก็โอเคแล้ว หรือถ้าไปสถานีตำรวจแล้วเวลาเราไปแจ้งความเขาไม่ช่วยเหลืออะไรเราเลยรีเปล่า สมมติว่าโดนรถชนแล้วไม่ป่วยข้างถนนพี่ก็พอใจแล้วค่ะ (ปรีชญา (นามสมมติ), 2552)

ในเรื่องของการได้รับการปฏิบัติก็มีบ้างในบางเรื่อง เหมือนในบัตรประชาชนก็ขึ้นว่าเพศชาย เป็นนายอยู่ แต่เวลาเราติดต่อราชการ พอเขาดูชื่อแล้วเขาก็มาดูเรา มันค่อนข้างแตกต่างกัน แต่ว่าในเรื่องของสิทธิอื่นๆ ก็ได้ยอมรับมากขึ้น แต่ว่าก็มีบางเรื่องนะที่พี่ยังไม่สามารถอยู่ค่ะ (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552)

ในประเด็นกฎหมายหรือบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศที่ยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็นนั้น สายใจ (นามสมมติ) (2552) เสนอว่า

ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะบางบริษัทยังแบ่งแยกในจุดๆ นี้ และเพิ่มมาตรฐานเพื่อให้มีความเท่าเทียมกันทั้งหมด ให้ยอมรับเพศที่ 3 มากยิ่งขึ้น ให้ดูที่ความสามารถมากกว่า ไม่อยากให้มองที่จุดด้อยของเรา

ขณะที่ นภา (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นเดียวกันนี้ไว้ที่น่าสนใจว่า

ถ้าพูดถึงกฎหมายประเทศไทยยังเหมือนเดิม เพราะยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับทอม ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับกะเทยและเกย์ กฎหมายใช้ด้วยกันทั้งหมด ทั้งหญิงทั้งทอม ทั้งดี ทั้งเลสเบียน ของผู้ชายก็ยังใช้ด้วยกัน พวกเกย์ พวกกะเทยก็ยังใช้กฎหมายของที่เป็นเพศชาย เป็นบุรุษอยู่ ก็เลยมีผลกระทบ ต้องเรียกร้องนะ แต่ในความคิดสังคมไทยยังเปิดกว้างตรงจุดนี้ ยังไม่มีกฎหมายตัวไหนที่ห้ามกะเทยเข้าไปนะ ห้ามพวกทอมเข้านะ พี่ก็ว่าสังคมไทยยังเปิดอยู่ ถึงจะไม่ได้รับรองเป็นทางการ แต่ก็ยอมรับทางพฤตินัย สำหรับกฎหมายเรื่องคำนำหน้าชื่อ ตามความเห็นของพี่ไม่จำเป็นหรอก อยู่ที่ใจของเราเองมากกว่า ไม่จำเป็นต้องไปเปลี่ยนหรอก ให้คุณเปลี่ยนเป็นนายคุณก็ยังเป็นคนเดิมถูกมั๊ย บุคลิกนิสัยใจคอคุณก็เหมือนเดิม เพราะฉะนั้นไม่จำเป็นหรอก แค่นี้เขาก็รับตรงจุดนี้มากแล้ว การที่เราจะให้ทุกอย่างมันเปลี่ยนไปตามค่านิยมหรือตามสมัยนิยมตามแฟชั่นปัจจุบันนี้มันยาก มันไม่ใช่เรื่องเล็กๆ โดยส่วนตัวของพี่นะกฎหมายไม่จำเป็นเลยถ้าสมมติว่าสังคมเราอยู่กับแบบสงบ กฎหมายแทบไม่ได้เอามาใช้เหมือนว่ามีกฎหมายและทุกคนไม่ปฏิบัติมันก็มีค่าเท่ากัน แต่ถ้าออกกฎหมายมาแล้วทุกองค์กรต้องรับประเภทที่ 3 มาทำงาน แต่ในสังคมบ้านเรากฎหมายลงมาไม่ถึง มันแค่ตัวหนังสือ กฎหมายบางข้อเมืองไทยเราแทบจะยังไม่ได้ใช้

เลยมั้ง ยังไม่ได้ยินเหตุการณ์ที่เอามาใช้ เหมือนกฎหมายนี้ก็เหมือนกัน พี่คิดว่า ถ้าให้รัฐบาลทำคงไม่หรวอก เราเริ่มจากจุดเล็กๆ ก็พอ ในลักษณะครอบครัว ในกลุ่มเพื่อนฝูง แค่คุณยอมรับตรงนี้ คุณเปิดใจให้กว้าง คิดว่าเขาก็คือคนๆ หนึ่ง มีความสามารถในตัวเราอาจไม่มี แต่ตัวเขามี เขาละเอียดอ่อนกว่าเรา ให้มองที่ความสามารถ แล้วก็ยอมรับเขา ถ้าเราผ่านจุดเล็กๆ พอทำงานขึ้นไปอยู่ในระดับผู้ใหญ่ขึ้นอีกนิดหนึ่งเราก็จะปรับตัวเข้ากันได้ เหมือนเด็กที่หากมองเพื่อนที่เป็นกะเทยในแง่ดี มีมุมมองที่ดี เชื่อไหมว่าเขาโตขึ้นมา เขาจะไม่มี Anti หรือต่อต้านว่าประเภทที่ 3 เป็นแบบนี้แบบนั้น เพราะฉะนั้นเราจะเริ่มปรับตั้งแต่ Basic ล่างๆ เลยที่สภาพจิตใจ ต้องทำจิตใจให้สูงขึ้น ไม่กดทับใครเขา แล้วเราก็ไม่ต้องใช้กฎหมายเลย (นภา (นามสมมติ), 2552)

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่าอาจจะให้ออกกฎหมายหรือบทบัญญัติใดๆ ก็ตามเพื่อให้การคุ้มครองหรือยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้นนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคงมีหลายฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากมีผลกระทบในหลายๆ ด้าน ดังที่ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

อย่างเช่นมีหัวหน้ากะเทยออกมาเรียกร้องให้จดทะเบียนได้ หรือสามารถเปลี่ยนคำนำหน้าได้อะไรอย่างนี้ พี่คิดว่ามันยาก มันเป็นไปได้ไม่ได้ ขนาดตัวเองยังไม่เห็นด้วยเลย จริงๆ แล้ว มันจะยุ่งยากด้านกฎหมาย เช่น ถ้าเป็นผู้ชายที่ผ่าตัดแปลงเพศมาแล้ว คำนำหน้านามเป็นนางหรือนางสาว มันไม่ได้ มันจะส่งผลอีก เช่น เรื่องคดี เรื่องกฎหมายการเข้าออกระหว่างประเทศมันจะส่งผลกระทบมาก มองว่ายังไงก็ต้องเป็นนายอยู่ จะกลายเป็นนางสาวไม่ได้ กฎหมายก็ติดอยู่แล้ว กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่น่าจะไปก้าวก้าว เราที่อยู่ของเราไปอย่างนี้แหละมีความสุข ถ้าเกิดว่าอยากเป็นผู้หญิงก็แปลงเพศไป แต่ว่าถึงขนาดที่ต้องไปกระทบกระเทือนคนอื่น ๆ ส่งผลไปหลายๆ อย่างนี้ไม่เห็นด้วย การเปลี่ยนนำหน้าหมายความว่าเขาจะไม่วู้เลยว่าคนนี่คือผู้ชายมาก่อน มันน่าตกใจเหมือนกันนะ ถ้ามารู้ตอนหลังว่าเมื่อก่อนเป็นผู้ชาย ก็แปลกๆ นะ อันนี้ส่งผลหลายอย่างนะ ไม่ว่าจะเปลี่ยนด้านกฎหมาย ส่งผลถึงด้านประเพณี ก็เลยคิดว่าจริงๆ แล้วสังคมก็เปิดกว้างมากขึ้นแล้ว เพราะฉะนั้นเราก็ควรพอใจ ณ จุดๆ

หนึ่ง จะเห็นแก่ความสุขมากกว่าสังคมที่มีมานานแล้วไม่ได้ อย่าให้มัน
กระทบกระเทือนเลย การจะเรียกร้องสิทธิก็ต้องมองว่าเรียกร้องในสิ่งที่ควร
หรือไม่ จะส่งผลกระทบต่อกฎหมายอะไรหรือเปล่า เช่น หากส่งผลกระทบต่อ
ถ้าคนนี้เป็นผู้ชายมาก่อนแล้วตอนหลังมาแปลงเพศเป็นผู้หญิง ก็ไม่มีใครรู้เลย
มันแปลกๆ ยังไม่เห็นด้วย คืออย่างที่ว่าต้องอยู่ในลิมิตที่สังคมเขายอมรับ
ต้องมีขอบเขต

4.4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

4.4.1 ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดรู้สึกว่าได้รับผลกระทบมากนัก ดังที่ ประพนธ์ (นามสมมติ)
(2552) กล่าวว่า

อาจจะมึนบ้าง แต่ไม่ถึงกับมีผลกระทบที่ทำให้เรารู้สึกท้อแท้กับการทำงาน
บางครั้งที่จะต้องแสดงออกหรือจะต้องเป็นทางการเขาก็อาจให้เราอยู่เบื้องหลัง
แต่ส่วนใหญ่ก็จะมีเราเข้าไปร่วมทำงาน เพราะเป็นความไว้วางใจของ
ผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่าตนเองมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ดังที่ กัลยา (นาม
สมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานทั้งหมดให้การยอมรับและ
สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติเหมือนคนทั่วไป ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี”
“ผู้บังคับบัญชาไม่ได้กดดันเรา ให้กำลังใจเราโดยตลอด” (เอมอร (นามสมมติ), 2552) สมชาติ
(นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ดีมาก สบายใจ ถึงจะเครียดกับเรื่องงานแต่ก็สบายใจ”
เช่นเดียวกับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ขวัญและกำลังใจก็ดีนะ เพราะไม่ได้รับ
ผลกระทบจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชานะ พี่ว่าพี่ได้รับความเป็น
ธรรมนะ ก็รู้สึกว่าเราไม่ได้มีปฏิกิริยาอะไรนะ ขวัญกำลังใจก็ดีนะ โอเคนะ” สอดคล้องกับ
ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เขาให้ความเป็นธรรมกับพี่ทุกอย่าง ทำให้พี่มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น การที่ผู้บังคับบัญชาของพี่คือหัวหน้างานของพี่เต็มทีกับพี่ ทำให้พี่ก็เต็มทีกับเขา เพื่อนร่วมงาน และเต็มทีกับงาน และทุกๆ อย่างก็ทำจากใจหมดเลย พี่ตั้งใจทำงานอย่างมาก เพราะว่าส่วนหนึ่งก็คือจากการที่ทุกคนให้การยอมรับพี่ พี่ก็ทำงานได้อย่างดีเลยคะ

สุปราณี (นามสมมติ) (2552) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “ก็ดีคะ เพราะว่าหัวหน้าของพี่ก็ดี เพื่อนร่วมงานของพี่ก็ดี ทุกคนต่างยอมรับและเป็นกันเองกับพี่ พี่มีความรู้สึกที่รักที่นี่และรักที่นี่มาก” เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ตรงนี้เป็นปกติดีครับ เหมือนคนอื่นๆ เพราะเพื่อนร่วมงานคอยให้กำลังใจและคอยแนะนำให้คำปรึกษาครับ” สอดคล้องกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

งานของดิฉันจะเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม เพราะฉะนั้นการให้กำลังใจกันจะสำคัญมากที่สุด ขวัญกำลังใจในการทำงานของดิฉันมาจากผู้บังคับบัญชาของดิฉันเป็นหลัก เขาจะคอยให้กำลังใจอยู่เสมอ แรกๆ เลยที่ดิฉันเข้ามาทำงาน ดิฉันก็มีความกลัวอยู่เหมือนกันว่าลูกค้ำจะมีความเชื่อมั่นในตัวเรารึเปล่า เพราะเราเป็นเพศที่สามแบบนี้ เวลาเราออกไปนำเสนอโครงการต่างๆ ของบริษัทเขาจะเชื่อเรารึเปล่า ดิฉันก็รู้สึกกลัว แรกๆ ก็ไม่กล้าทำงานนะคะ แต่ดิฉันก็ได้กำลังใจจากผู้จัดการ จากผู้อำนวยการ จากผู้ร่วมงานนะคะ ดิฉันก็สามารถที่จะกล้าออกมาทำงาน แล้วก็ทำงานนี้ได้อย่างดีด้วยคะ

เช่นเดียวกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวในทำนองเดียวกันว่า

ดีนะดี คือพี่เขาให้เกียรติเราพอสมควร อย่างรองหัวหน้า เพราะหัวหน้าจะไม่ค่อยสนิทมากเท่าไรเพราะจะไม่ค่อยอยู่นั่งงาน ส่วนมากที่จะอยู่คือรองหัวหน้า คือเขาจะเข้าใจกลุ่มๆ นี้ไง เขาจะให้กำลังใจเราดี เรามีปัญหาอะไรเวลามีปัญหา กับแฟน กับเพื่อน หรือว่ามีปัญหาเหมือนคนไข้ไม่ชอบที่เราเป็นแบบนี้ ก็ปรึกษาแก แกก็จะให้คำปรึกษาดีๆ มีการให้กำลังใจเรา แกจะบอกเราว่ามีแค่ส่วนน้อยที่ไม่ชอบเรา อาจจะมีส่วนมากที่ชอบเรา ทำให้เราโอเคขึ้น

ขณะที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างบางรายนั้นขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองให้ ความสำคัญ ตัวอย่างเช่น

ของพี่เองที่มีความรู้สึกว่าการที่พี่ทำงานแล้วคุณพ่อคุณแม่พี่มีรายได้ดีขึ้น คุณ พ่อคุณแม่ของพี่เหนื่อยน้อยลง น้องสาวได้เรียนหนังสือ หรือว่าที่ทำงานเขามี ความสุขกับการงานที่พี่ทำ อีกทั้งเพื่อน ผู้อำนวยการ หรือว่าผู้ปวยยิ้มแย้ม แจ่มใสกับเรา เวลาเจอหน้าก็ทักทาย ที่สำคัญคือ เวลาออกไปข้างนอก คุณยาย คุณตา คุณลุง ยกมือไหว้ สวัสดีคะคุณหมอบ สวัสดีครับคุณหมอ เพราะถ้าเป็น สังคมในที่อื่นคงไม่มีใครยกมือไหว้ แต่ถ้าเป็นลักษณะของเราเนี่ย เราวางตัวให้ดี และในกลุ่มองค์กรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน พุดจาเอื้ออาทรแค่นี้ก็มีความสุข และที่สำคัญคือพ่อแม่เรายิ้มได้เราก็ตบสายใจ อันนี้เป็นกำลังใจในการทำงาน (ปรีชญา (นามสมมติ), 2552)

ขวัญกำลังใจของพี่ส่วนใหญ่พี่ได้กำลังใจจากตัวเองนี่แหละ เพราะว่าแต่ไหนแต่ ไรมาก็พยายามสู้เพื่อให้คนอื่นยอมรับในตัวพี่มาตลอด เพราะฉะนั้นกำลังใจใน ตัวพี่มันมีเยอะอยู่แล้ว มันมากพออยู่แล้ว กับสิ่งต่างๆ ที่เคยเจอมา เรื่องแยๆ หรือว่าการโดนดูถูก หรือว่าการถูกสังคมกีดกัน แล้วก็ไม่มีใครยอมรับเรา ตรงนี้แหละ มันเป็นแรงผลักดันทำให้เราต้องสร้างกำลังใจขึ้นมาเอง แล้วยืนอยู่ได้ด้วย ตนเอง มันเป็นอย่างนี้มาตลอดเลย (นิติพงษ์ (นามสมมติ), 2552)

4.4.2 ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 3 ใน 4 กล่าวว่า มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “มีความผูกพันกับสถานที่ทำงาน แล้วก็มีความรักและมี ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี” ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่มี ความรักและความผูกพันต่อองค์กรว่า “ระยะเวลาที่ผมทำงานนี้เป็นระยะเวลา 6 ปี ก็มีความรู้สึกผูกพัน เพราะที่นี้ให้โอกาสตั้งแต่วันแรกที่ผมเข้ามาในการสมัครงาน เป็นองค์กรที่ ผมคิดว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่ดีมาก ให้ความเป็นธรรมและเปิดกว้างสำหรับผู้มีความหลากหลาย ทางเพศครับ” สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่มีความรู้สึกในทำนองเดียวกันว่า

สำหรับพี่น้องๆ ทุกคนคิดว่าการทำงานที่นี้เป็นงานที่ว่าเป็นอะไรแบบธรรมดา แต่สำหรับพี่ที่สนิทกับการทำงานบริการ พี่ชอบพบปะกับผู้คนมากมาย เพื่อนร่วมงานก็มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับพี่ทุกอย่าง ในบางที่เขาไม่ยอมรับพี่น้อง แต่ที่นี้เขายอมรับพี่ พี่ตั้งใจที่ได้ทำงานที่นี้ แล้วก็คิดว่ายังไงพี่ก็จะทำที่นี้ต่อไป อยู่แล้ว เพราะว่าที่นี้ให้โอกาสพี่ ให้พี่ได้เจออะไรตั้งเยอะตั้งแยะเลยละ

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างถึงประมาณ 1 ใน 4 ที่กล่าวว่ามีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างถึง 1 ใน 4 กล่าวว่ามีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากนั้น มีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไป ตัวอย่างเช่น อดันต์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะทำงานมาหลายปีแล้ว เหมือนกับเป็นหม้อข้าวของเราแล้ว” ขณะที่ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “มีความรักและผูกพันต่อองค์กรมาก มีการช่วยเหลือกัน อยู่กันแบบพี่น้อง” เช่นเดียวกับ อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผูกพัน ผูกพันมากจริงๆ เพราะทำงานที่นี้มีความสุขครับ พี่ๆ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้าและผู้บังคับบัญชารักและเอ็นดูผม ผมก็เคารพทุกท่าน” สอดคล้องกับ พิภูล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถือว่ามีมากค่ะ เพราะตอนนี้ดิฉันกับเพื่อนร่วมงานก็สนิทกันเหมือนญาติ เราไม่ถือว่าเป็นเพื่อนร่วมงานกัน แต่เราถือว่ามีคือญาติ คือเพื่อนสนิท คือคนที่ใกล้ชิดกับเรา ยิ่งถ้าเป็นผู้จัดการนะจะมีความสนิทสนมกันมาก เพราะจะนั่นดิฉันรักองค์กรนี้ แล้วก็องค์กรนี้ก็รักดิฉัน เพราะดิฉันทำงานให้องค์กร องค์กรก็จ่ายค่าตอบแทนให้ดิฉัน ต่างฝ่ายต่างมีผลตอบแทนซึ่งกันและกัน ดิฉันดิฉันเชื่อมั่นในองค์กรค่ะ

ปรีชญา (นามสมมติ) (2552) ก็กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “องค์กรที่พี่ทำอยู่เป็นองค์กรที่ดีมาก ทุกคนดีกับพี่หมดเลย คือเราอยู่กันเหมือนพี่น้อง ถ้ามว่าองค์กรนี้ดีในระดับไหนหรือ Infinity ค่ะ อธิบายไม่ถูก เพราะอยู่กันเหมือนครอบครัว และเป็นครอบครัวที่อบอุ่น ดีค่ะ ดีมากๆเลย” เช่นเดียวกับ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ที่ว่ามากนัก แต่มากแค่ไหนก็บอกไม่ได้ ที่รับพี่เข้ามาทำงาน ให้พี่พิสูจน์ฝีมือ พิสูจน์ความสามารถของตัวเอง เพราะพี่ไปสมัครมาเยอะ ยอมรับว่าเยอะจริงๆ เยอะจนจำไม่ได้ แต่ว่ามีเพียงไม่กี่ที่เท่านั้นที่เรียกพี่เข้าไปสัมภาษณ์ แล้วก็ มีเพียงสองสามที่เท่านั้นที่ผ่านมาที่ยอมรับพี่ แล้วก็ให้พี่ได้มีโอกาสแสดง ความสามารถแล้วก็ศักยภาพของพี่ เพราะฉะนั้นถามถึงองค์กรนี้พี่รักมาก แล้วพี่ก็ ถือว่าเขามีบุญคุณกับพี่มากๆ ให้โอกาสพี่ได้มีวันนี้ค่ะ

4.4.3 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือกว่าครึ่ง กล่าวว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ดังที่ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เข้าได้ดีกับทุกคน และทุกคนให้การยอมรับ” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็คิดว่าดีนะครับ ในความคิดของพี่ที่ว่าเขาก็ยอมรับพี่ อย่างเขาพูดเล่นกับพี่พี่ก็พูดเล่นกับเขาได้” สอดคล้องกับ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ทุกอย่างก็ปกติ ไม่ได้มีความรู้สึกที่เราแตกต่างกับคนอื่น หรือว่าจะต้องทำอะไรแตกต่าง สำหรับผู้บังคับบัญชาพี่ก็ให้ความเคารพปกติ ซึ่งเขาก็เอ็นดูพี่ เหมือนน้องสาว เหมือนลูกเหมือนหลาน เขามองว่าพี่เป็นผู้หญิงคนหนึ่ง ไม่เคยแสดงออกว่าพี่แตกต่าง กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็เหมือนกัน ก็ให้ความเคารพกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันปกติ ถ้าเป็นเวลาทำงานจริงๆ เราก็จะไม่พูดถึงเรื่องพี่อยู่แล้ว ยกเว้นอาจไปเห็นข่าวหรือมีอะไรมาให้เรา เล่าเรา เล่นบ้างเท่านั้นเอง นอกนั้นก็ปกติทุกอย่าง ไม่มีอะไรแตกต่างจากการเป็นผู้หญิงผู้ชายทั่วไปเลยคะ

พิกุล (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า

ดิฉันไม่สามารถประเมินได้ว่าเข้ากับคนอื่นได้ดีมากน้อยเพียงใด แต่สามารถบอกได้ว่าเวลาที่เรทำงานกันเราไม่มีปัญหาซึ่งกันและกันนะคะ เราสามารถทำงานเข้ากันได้ดี ในเรื่องส่วนตัวเราไม่มายุ่งกัน คุณจะเป็นอะไร คุณจะทำ

ยังไง แต่ถ้าหน้างานแล้วต้องทำงานอย่างเต็มที่ เพราะฉะนั้นเราสามารถทำงาน
ได้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แล้วก็ผู้บังคับบัญชาทุกระดับค่ะ

แม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะกล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ดี แต่ก็มีปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ตัวอย่างเช่น ลิขิต (นาม
สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สามารถทำงานร่วมกันได้ดีค่ะ แต่ว่าบางครั้งก็มีอุปสรรคบ้าง แต่ก็ไม่
เป็นไรมันต้องมีอยู่แล้วในการทำงาน” เช่นเดียวกับ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ดี
ครับ ถ้าหากว่าเป็นปัญหาในเรื่องการทำงานมันก็ต้องมีกันบ้างอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นปัญหาเกี่ยวกับ
เรื่องแบบนี้ไม่มีนะ อยู่ที่ตัวเราเองจะวางตัว จะคิดยังไงในสิ่งที่คนอื่น ๆ พุดออกมามากกว่า”
ขณะที่ ธีระ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็เข้ากับทุกคนได้ดีนะฮะ แต่ผมไม่ค่อยชอบพวก
ผู้หญิง เพราะวัน ๆ เอาแต่จับกลุ่มนินทากันวันวายจริงๆ”

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ดีมาก ดังที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ทำ
ได้ดีมากๆ พี่มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับทุกคน ทุกคนก็ยอมรับพี่ พุดดี ให้เกียรติที่ทุกอย่าง ไม่มีใครที่
แสดงออกว่าเราไม่ชอบเธอ ไม่มีเลยนะ ก็ทำให้ดีใจที่เขาดีกับพี่ ก็ทำให้การทำงานราบรื่น”
เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ดีเยี่ยมนะครับ เพราะทุกคนเป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้อง ให้ความ
ร่วมมือเป็นอย่างดีนะครับ ซึ่งถ้าเปรียบเป็นระดับก็อยู่ระดับห้าระดับ ดีเยี่ยมเลย” สอดคล้อง
กับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากเลยละครับ เพราะว่าเพื่อนร่วมงานเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ
ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้บังคับบัญชาก็ให้
ความกรุณา เข้าใจ และผู้ที่อยู่ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความเคารพ ดังนั้นเราจึงอยู่
ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างบางรายเหมือนกันที่มีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับ
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ดังที่ สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า
“ก็มีบ้างในส่วนของความขัดแย้ง เพราะหลายคนก็หลายความคิด แต่อยู่ที่เราจะจัดการความ
ขัดแย้งเหล่านั้นได้อย่างไร”

4.4.4 ความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่า มีความสุขในการทำงาน ดังที่ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “มีความสุข ไม่เครียด เพราะเขาเข้าใจเรา และเรารู้จักปรับตัวเข้ากับสังคม” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ที่มีความสุขกับงานทุกชิ้นที่พี่ทำ และก็มีความสุขกับคนร่วมงานทุกคนที่พี่ร่วมงานด้วย” สอดคล้องกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ประสบความสำเร็จทั้งเงินเดือน ตำแหน่ง ได้รับการยอมรับจากรุ่นน้อง จากหัวหน้างาน โอเคเลย happy” ขณะที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ทุกวันนี้ผมมีความสุขอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าดีมาก ถ้ามองว่าความสุขของคนเรานั้นมีข้อจำกัดไหม ทุกคนก็อยากมีความสุขไปเรื่อยๆ แต่ถ้าอุปสรรคเข้ามาทำให้รู้สึกวุ่นวายบ้างหรือท้อแท้บ้าง แต่ก็เป็นแค่ปัญหาบางครั้งบางคราวที่เข้ามาแค่นั้นแหละครับ

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่ามีความสุขในการทำงานมาก ดังที่ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “มีความสุขมาก และไม่มีปัญหาอะไรกับผู้ร่วมงาน” เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เรื่องความสุขก็มีมากเหมือนกันนะครับ ถึงระดับห้าครับ ดีเยี่ยม อาจจะมีปัญหาบ้าง แต่เราก็สามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคนั้นไปได้ครับ” และ ปรัชญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “คะแนนเต็ม 10 พี่ให้ 9.8 ละกัน อีก 0.2 พี่เก็บไว้ตอนที่เดินเหนื่อยขาลากละกัน หรือตอนที่มีคนไข้มารวบรวมหน้าห้อง” สอดคล้องกับ พิกุล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

มีความสุขมากค่ะในการทำงานปัจจุบัน เพราะเพื่อนร่วมงานแล้วก็ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ให้ความสำคัญ แล้วก็ให้เกียรติเรานะคะ ไม่ถือว่าเราเป็นเพศที่สาม เป็นเพศที่น่ารังเกียจ เขาถือว่าเราเป็นบุคคลๆ หนึ่งที่มีความสามารถทำทีมงานของเราให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นดิฉันมีความสุขในการทำงานค่ะ

ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “มีความสุขมากครับ เพราะเราอยู่กับเพื่อนกลุ่มเดียวกัน แล้วเพื่อนยอมรับในสิ่งที่เราเป็นได้” เช่นเดียวกับ ธีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “มีความสุขมากถึงมากที่สุด เพราะได้ทำงานที่รัก และอีกอย่างส่วนใหญ่

หัวหน้างานจะชอบชมผมด้วย ทำให้ผมมีกำลังใจและชอบงานนี้มาก” และ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ดีค่ะ ดิฉันมีความสุขมาก เพราะได้ทำงานที่ชอบ มีคนเคยบอกเหมือนกันนะค่ะว่าถ้าได้ทำงานที่เราชอบที่เรารักก็ทำให้เราทำงานนั้นได้ดีค่ะ รู้สึกดี happy ค่ะ” สอดคล้องกับ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่มีความสุขมากครับ เราได้ทำตามความสามารถของเราตามความรู้ที่เรามี ในการทำงานก็ไม่มี ความกดดันอะไร ผู้ได้บังคับบัญชาและหัวหน้าก็ไม่ได้กดดัน พี่ก็เลยมีความสุขดีกับการทำงาน”

ในประเด็นเรื่องความสุขในการทำงานนั้น สุธรรม (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความเห็นที่น่าสนใจไว้ว่า

จะทุกข์จะสุขก็อยู่ที่ตัวเองหรือก ถ้าถามว่าอยากเกิดมาเป็นแบบนี้มั๊ย พี่อยากเกิดมาสมบูรณ์มั๊ย อยากเกิดมาเป็นทอมมั๊ย ถามอาจารย์ว่าอยากเกิดมาเป็นเกย์มั๊ย ไม่หรือก ถ้าเลือกได้อาจารย์ก็ไม่อยากเป็น แต่อาจารย์เป็นไปแล้ว อาจารย์จะบังคับตัวเองทำไม ฉันอยู่ได้ในสังคมนี้ ฉันยืนอยู่ได้ด้วยตัวฉันเอง ฉันมีเงิน มีความสุข เรียนจบป.โทเหมือนกับผู้ชาย แค่นี้ก็สุขแล้ว

4.5 นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

4.5.1 คณะกรรมการบริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 กล่าวว่า องค์กรที่ตนทำงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ตัวอย่างเช่น มนต์วี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “มีสาวประเภทสองหลายเชื้อชาติมาก ทั้งอินโดนีเซีย อินเดีย มลายูก็มี” และ ปรัชญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ลักษณะอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายก็มีหลายท่าน” เช่นเดียวกับ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้จัดการพี่ยังเป็นประเภทที่สามเลย แล้วก็เพื่อนร่วมงานเป็นประเภทที่สามเยอะแยะมาก” สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าพูดถึงคณะกรรมการ หัวหน้างานของพี่เป็นทอม ระดับล่างลงมากก็มีพี่นี่แหละที่เป็น และก็มีหัวหน้างานของพี่อีกคนหนึ่งที่เป็นทอมเหมือนกัน และก็มีพี่ที่เป็นกะเทยทำหน้าที่เป็นแคชเชียร์”

ทั้งนี้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรจะไม่แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ พิภพ (นามสมมติ) (2552)

กล่าวว่า “มีค่ะ มีเยอะด้วย เขาไม่แสดงออกเหมือนพี่ เขาจะประมาณว่ารูปร่างเป็นผู้ชาย คือเขาจะเป็นเกย์มากกว่า” และ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “มี แต่บางคนไม่แสดงออก” เช่นเดียวกับ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็มีเหมือนกัน ส่วนมากในการทำงานเขาจะเก็บอาการ ไม่ค่อยแสดงออกอะไรมาก ในการทำงานไม่ค่อยที่จะปล่อยอาการ แต่พอออกข้างนอกก็คงจะเป็นตัวของตัวเองมากที่สุดเหมือนกัน” สอดคล้องกับ มณียา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ที่พี่เคยเจอเวลาไป Present งานก็จะมีผู้บริหารที่ออกลักษณะเป็นทอมๆ แล้วก็ออกลักษณะที่เป็นเหมือนเกย์ หรือ ออกตุ๊ดหน่อยๆ แต่ก็ไม่ถึงกับว่าต้งตึงมาก”

เนื่องจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กร จะไม่แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าคณะกรรมการบริหารองค์กรมีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบ้างหรือไม่ แต่ก็คิดว่ามี ดังที่ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “รู้สึกว่ามีครับ 1 คน ยังไม่แน่ใจเหมือนกันว่าใช่หรือเปล่า กำลังพิสูจน์อยู่ ยังไม่ชัด” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เท่าที่ทำงานมาก็น่าจะมีส่วน อาจจะเป็นทอมหรืออาจจะเป็นตุ๊ดก็มีครับ”

สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งกล่าวว่าในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ไม่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีอัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศนั้น มีอยู่ 2 ราย ซึ่งได้ให้ข้อมูลที่น่าสนใจ คือ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “คณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายล้วน แต่ตรงนี้ทุกคนก็ให้สิทธิเท่าเทียมกันหมดครับ” ขณะที่ นภา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ที่ทำตอนนี้ผู้ใหญ่ไม่มี แต่ก็เป็นผู้ใหญ่ที่ใจกว้างมาก ตรงที่เขาสามารถเปิดรับตรงนี้ได้ เปิดรับในลักษณะที่ว่าคุณมาในลักษณะนี้เขาก็รับ แถมเขาจะชอบด้วย เพราะงานสไตล์แบบนี้ต้องการความละเอียดอ่อน เพราะว่ามันจะต้องเกี่ยวกับบัญชีอะไรด้วย แล้วเขาต้องการความแข็งแรงตรงที่คุณสามารถลุยงานต้องตากแดด และต้องพาลูกน้องไปเคลียร์พลาสติกนะ คือเรามีของอยู่สองอย่างในตัว ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรเขา

4.5.2 การจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่กล่าวว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่มีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงมากกว่า ดังที่ พิภูล (นามสมมติ) (2552)

กล่าวว่า “ก็มีการอบรม แต่ไม่ได้มีเรื่องของความหลากหลายทางเพศอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่จะเป็นการอบรมในเรื่องของการทำงานมากกว่า” เช่นเดียวกับ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่มีนะครับ ส่วนใหญ่การอบรมเขาก็จัดเกี่ยวกับเรื่องงาน เรื่องเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร ส่วนเรื่องแบบนี้เขาไม่มีกันนะครับ” “หากมีการฝึกอบรมทำความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศก็เชื่อว่าจะทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น” (มณีนยา (นามสมมติ), 2552)

4.5.3 ที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็น ทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่มีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่มีเลยครับ อย่างที่บอกคือฝ่ายบุคคลนี้จะแล้วแต่องค์กรมากกว่าว่าจะให้ความสำคัญหรือไม่” เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ทราบว่ามีหน่วยงานที่ตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อคอยให้คำปรึกษาหรือไม่ เพราะไม่ได้หาข้อมูล เนื่องจากตัวเองไม่ได้รับผลกระทบ”

ในกรณีนี้ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ได้เสนอทางออกของตัวเองเองจากการที่องค์กรเขาทำงานอยู่ไม่มีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไว้ว่า

ส่วนมากเขาเป็นผู้ชายผู้หญิง เขาไม่เข้าใจเรื่องอย่างนี้ ผมก็ต้องแสวงหาจากหนังสือ และอินเทอร์เน็ตก็สามารถที่จะค้นหาข้อมูลได้ในเรื่องอย่างนี้ครับ แต่ก็ต้องรู้ว่าข้อมูลถูกหรือผิด คือถ้าคุณอ่านเองคุณก็จะทราบว่าข้อมูลนั้นมันน่าจะใช้หรือเปล่า ซึ่งนั่นคือสิ่งที่ผมใช้ดูแลตัวเองอยู่ ดูแลตัวเองไปเรื่อยๆ ครับ ซึ่งก็มีคำแนะนำผมอยู่แล้วครับ

อย่างไรก็ดีกลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 4 กล่าวว่า องค์กรที่ตนทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจะเป็นการพูดคุยให้คำปรึกษากันระหว่างเพื่อนหรือผู้มีอิทธิพลที่หลากหลายทางเพศเหมือนกัน ดังที่ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่มีกลุ่มที่เป็นทางการ ส่วนใหญ่จะพูดคุยกันในกลุ่มมากกว่าว่าควรทำอย่างไร” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “กลุ่มที่เป็นทางการไม่มีครับ แต่อาจจะเป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ มี

เพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษา” และ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่มีนะครับ ส่วนใหญ่ก็จะมีแต่เพื่อนๆ พี่ๆ ที่คุยกันรู้เรื่อง ที่เป็นเหมือนพี่นะครับ” สองคล้องกับ พิกุล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ไม่มีค่ะ จริงๆ แล้วในองค์กรก็มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นลักษณะเดียวกับดิฉัน ประมาณ 4-5 ท่านนะคะ แต่ว่าเราไม่ได้มีการตั้งเป็นหน่วยงานโดยเฉพาะ คือ OK หละ เวลามีปัญหาเราก็จะปรึกษากันเฉพาะในกลุ่ม แต่ว่าเราไม่ได้มีการตั้งเป็นองค์กร หรือว่าเป็นหน่วยงานที่เฉพาะค่ะ ไม่มีค่ะ

มนตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่มีกลุ่มที่แน่นอน แต่ก็มีรุ่นพี่ที่ปรึกษาได้ เป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยปรึกษาให้คำแนะนำ” สุปราณี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “จะเป็นคนใกล้ชิดมากกว่า เพื่อนอะไรอย่างนี้ค่ะ” เช่นเดียวกับ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าเป็นทางการก็ไม่มี แต่ถ้าเป็นเพื่อนร่วมงานหรือว่าเป็นเพื่อนกันก็จะมีคุยกันบ้าง” สอดคล้องกับ พิกุล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่มีนะคะ ส่วนมากก็จะมานั่งคุยกับเพื่อนๆ กันมากกว่าค่ะ” สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่มีนะ ส่วนมากจะเป็นการพูดคุยกันมากกว่า อาจจะเป็นทอมด้วยกัน หรือเป็นบุคคลที่สามารถที่จะให้คำปรึกษาได้” เช่นเดียวกับ รัชญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ส่วนใหญ่จะปรึกษากับเพื่อนมากกว่า ไม่มีลักษณะเป็นองค์กรที่ชัดเจน เพราะในองค์กรไม่ได้มีปัญหาขนาดนั้น ในกลุ่มเพื่อนก็เป็นลักษณะปรึกษาหารือทั่วๆ ไป มีปัญหาอย่างนี้เกี่ยวกับงาน มีปัญหาอย่างนี้ๆ มากกว่า ไม่มีลักษณะเป็นองค์กรเป็นกลุ่มขึ้นมาชัดเจน

4.5.4 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่มีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน ดังที่ กิตติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เท่าที่ทำงานมาหลายที่ไม่เคยได้ยินว่ามีหน่วยงานไหนมีนโยบายเกี่ยวกับคนกลุ่มนี้อย่างชัดเจน”

4.5.5 การแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่แยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

4.6 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

4.6.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าหากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องการได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมก็ควรที่จะประพฤติตัวให้ดี วางตัวให้เหมาะสม และควรพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือองค์กรนั้นๆ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรจะต้องอดทนและตั้งใจทำงาน พยายามแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถออกมาให้ทุกคนเห็น แล้วในที่สุดคนรอบข้างก็จะยอมรับ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่เสนอแนะให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเปิดเผยตัวตน แล้วแสดงความเป็นตัวเองให้เต็มที่ เพราะจะทำให้คุณพบกับความสุขในชีวิตมากกว่าการปิดบัง แล้วในที่สุดสังคมก็จะยอมรับในตัวคุณหากคุณไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน

กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าหากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องการได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมก็ควรที่จะประพฤติตัวให้ดี วางตัวให้เหมาะสม และควรพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือองค์กรนั้นๆ ดังที่ กัลยา (นามสมมติ) (2552) เสนอแนะว่า “อยากให้วางตัวให้เหมาะสม ทำตัวให้เป็นปกติ ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน” เช่นเดียวกับ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้คนกลุ่มนี้ประพฤติตัวดี ดำเนินชีวิตดี ไม่สร้างสีสันให้กับตัวเองจนถูกมองเป็นตัวตลก ไม่สร้างจุดเด่นเกินไป” และ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้คนที่รู้ว่าตัวเองเป็นแบบนี้ ทำดีให้กับสังคม ตัวเอง ครอบครัว ทำอะไรก็ได้ที่ไม่ทำให้ใครรอบข้างเดือดร้อน และเรานั้นก็มีความสุขด้วย” สอดคล้องกับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

จริงๆ แล้วสังคมก็ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศมากอยู่แล้วนะครับ แล้วก็ สามารถที่จะก้าวไปช่วยพัฒนาสังคมได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงนะ ครับ แต่ว่าหากปฏิกิริยาการแสดงออกก็ต้องอยู่ในขอบเขต แสดงออกในสิ่งที่ควร ไม่ต้องกลัวว่าคนอื่นจะมาดูถูกอะไรเรา ถ้าเราดำรงตนให้ถูกต้องแล้วเราก็อยู่ ร่วมกับสังคมไม่ว่าในสังคมไหนๆ พี่ว่าก็อยู่ร่วมกันได้ แล้วเขาจะยอมรับว่าเราก็ เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะพัฒนาประเทศ และเป็นที พึ่งพาของสังคมต่อไปได้

อุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมเขาดูถูกเราเพราะมีบางท่านบางกลุ่มทำ ตัวเสื่อมเสีย เช่น กลางคืนชอบขับรถเวียนหาผู้ชาย มีเพศสัมพันธ์ด้วยกันบ่อย ทำให้ปัญหา ตามมา เกิดโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์” อารยา (นามสมมติ) (2552) จึงมีความเห็นว่า “อยากให้ คนกลุ่มนี้ทำตัวปกติ ปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้มากขึ้น” เช่นเดียวกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สำหรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศก็อย่าสร้างปัญหาให้กับสังคม ในเมื่อ เราเป็นจุดด้อยหรือจุดเสีย หรือจุดบอดของสังคมแล้ว เราต้องสร้างจุดเด่นขึ้นมาให้สังคมยอมรับ ไม่เลือกปฏิบัติกับเรา อย่าแสดงกิริยาหรือสิ่งที่ไม่ดีออกมา เพราะนั่นจะเป็นการทำลายตัวเรา เอง” สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า

อยากจะทำอะไรก็ให้ประพฤติตัวอยู่ในสังคมให้เป็นปกติ พยายามปรับตัวให้เข้า กับสังคมนั้นๆ ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นอย่างไก็ตาม ส่วนเรื่องอื่นคิดว่าคงไม่มีปัญหา เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความรู้ความสามารถ และอาจจะมี ความสามารถพิเศษอย่างอื่นมากกว่าบุคคลเพศที่หนึ่งหรือเพศที่สองก็ได้

(สุวิทย์ (นามสมมติ), 2552)

อยากให้พยายามทำให้เป็นปกติ อย่าทำอะไรให้ชัดเจน ถ้าหากรู้ตัวว่าเป็นอะไร แล้วสังคมตรงนั้นเขายอมรับได้มากน้อยแค่ไหน เราควรที่จะแสดงออกอย่างไร เรื่องการวางตัวต้องรู้จักกาลเทศะ อย่างเช่นบริษัทของพี่ทำงานอยู่ พี่อาจจะอยู่ ไม่ได้ถ้าหากพี่ไม่รู้จักรางตัว (กรสิน (นามสมมติ), 2552)

ต้องวางตัวให้เป็น เรียบให้สูง และก็รู้จักรักพ่อแม่ สามอย่างนี้ถ้าทำแล้วใครก็ดู
ถูกเราไม่ได้ ถ้าคนเราวันๆ เอาแต่เที่ยวเตร่ บ้าผู้ชาย ชับมอเตอร์ไซค์เล่นกับ
ผู้ชายไปวันๆ หนังสือหนังหาก็ไม่เรียน การงานก็ไม่ทำ ที่สำคัญคือไม่เคยไผ่
หน้าไปดูแลแม่เลย โทรไปหาแม่มีบ้างม๊ยะ พ่อกินข้าวแล้วยังไม่มีสักคำ ทำอะไรก็ไม่
เจริญ คนเราต้องห่วงในสิ่งที่ควรห่วงบ้าง ต้องแบ่งเวลาและก็แบ่งสภาพจิตใจ
เราให้เป็นด้วย (ปรัชญา (นามสมมติ), 2552)

อยากให้ทำตัวให้กลมกลืนกับองค์กร พยายามศึกษากฎระเบียบขององค์กร
แล้วก็พยายามทำตามที่องค์กรวางไว้ คนกลุ่มนี้พอเจอกฎระเบียบมักจะ
แหกกฎอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นถ้าเราไปทำงานในองค์กรๆ ไตเราก็ควรพยายาม
ที่จะเข้าใจองค์กรนั้นๆ ว่าเขามีนโยบายเขามีกฎเกณฑ์ว่าอย่างไร แล้วการ
วางตัวต้องวางตัวอย่างเหมาะสม เพราะพอเราจบการศึกษามาเราก็เป็นผู้ใหญ่
จะทำตัวเหมือนเด็กๆ ไม่ได้ เพราะฉะนั้นเราต้องวางตัวให้ดี วางตัวให้
เหมาะสม วางตัวให้มีความน่าเชื่อถือ พอเรามีความน่าเชื่อถือเข้าไปทำงาน
เพื่อนร่วมงานเขาก็ OK ค่ะ (พิกุล (นามสมมติ), 2552)

กิตติ (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจว่า “คนกลุ่มนี้ควรประเมิน
สถานการณ์ ประเมินคนรอบข้าง แล้วค่อยแสดงออก” ขณะที่ สมพล (นามสมมติ) (2552) กล่าว
อย่างมีความหวังว่า “ขอให้ทำดี พัฒนาสังคมให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ไม่แน่นอนในอนาคตเราอาจจะมี
นายกเป็นกะเทย หรือเป็นทอมก็ได้ เพราะว่าความสามารถเขาก็เยอะเหมือนกัน” เช่นเดียวกับ
นภา (นามสมมติ) (2552) ที่อยากให้ผู้มีอิทธิพลหลากหลายทางเพศเอาความสามารถของตน
มาใช้อย่างเต็มที่ โดยกล่าวว่า

อยากให้เขาเอาความสามารถของเขาออกมาให้สังคมยอมรับ ให้หัวหน้างาน
ยอมรับ แต่ไม่ใช่ทำให้ตัวจนโดดเด่น ให้เขายอมรับในสิ่งที่คุณเป็นโดยการให้
ความรู้ความสามารถ และก็ใช้หลายๆ อย่างของเราไปแลกกับตรงนั้นมา ไม่ใช่
การแต่งตัวเท่ ไม่ใช่ต้องสูบบุหรี่ ไม่ใช่ต้องกินเหล้าให้เหมือนผู้ชาย ไม่ใช่แค่
คุณทำงานของผู้ชายได้ คุณทำงานของผู้หญิงได้ พยายามให้เขาเอา
ความสามารถของเขาออกมา มีความสามารถแค่ไหนเอาออกมาเลย ให้เขา

ยอมรับความสามารถของเรา ไม่ได้ยอมรับที่เราแต่งตัวเหมือนผู้ชาย ไม่ใช่ยอมรับที่เรากินเหล้าได้ สูบบุหรี่เป็น ไม่ใช่

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ควรจะอดทนและตั้งใจทำงาน พยายามแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถออกมาให้ทุกคนเห็น แล้วในที่สุดบุคคลรอบข้างก็จะยอมรับ ดังที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้เข้มแข็ง ให้ออดทน ควรใช้เหตุผลอธิบายให้เขารู้ เราเป็นแบบนี้เราก็สามารถทำอย่างพวกเขาได้” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้สู้กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อย่าไปยอมแพ้กับสิ่งที่เขาว่าเรา เราต้องอดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ” และ นันทา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ในการทำงานก็ให้ออดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ช่วยอะไรได้ก็ขอให้ช่วย แค่นั้นผู้จัดการก็ Happy แล้ว และก็อย่าเห็นแก่ตัว” สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างอีกหลายรายที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า

อยากให้อดทน ในเมื่อเราเป็นแบบเรา เราไม่เหมือนคนอื่น เราต้องยอมรับ สิ่งที่เราแสดงออกไปก็ขอให้เป็นตัวตนที่แท้จริงของเรา เพราะเราไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้กับคนอื่น ทำอะไรก็ทำไป อดทนไว้ไม่ว่าสังคมจะว่าอย่างไรกับเราสักวันหนึ่งเขาก็ต้องยอมรับตัวตนของเราได้ พี่เชื่อว่าวันนั้นต้องมีอยู่แล้ว (ประสิทธิ์ (นามสมมติ), 2552)

บอกเลยว่าคุณต้องอดทน เพราะขนาดผู้ชายผู้หญิงที่แท้ก็ยังมีเจอปัญหา เพราะมันตรงนี้ผมไม่ได้มองว่าคุณเป็นอะไรก็ตาม ผมมองว่าทุกๆ คน ทุกเพศทุกวัยก็ต้องเจอปัญหาดูด้วยกันทั้งนั้น เพราะมันคุณต้องอดทนในการทำงาน เพราะว่าคนเราเกิดมาร้อยพ่อพันแม่ ต้องมีปัญหาอยู่แล้วนะ เพราะมันอยู่ที่ว่าคุณสามารถแก้ปัญหาตรงนี้ยังไง (พิเชษฐ์ (นามสมมติ), 2552)

ผมอยากให้ทุกคนนะครับ ถึงแม้ว่าเราไปสมัครงานแล้วองค์กรมีความเข้มงวดไม่ยอมรับเรา ว่าเรามีอาการกระตุ้งกระตึ่ง ก็ควรแสดงออกมาเลยว่าเรามีสิ่งใดทำให้เขารู้ว่าเราก็มีความสามารถที่จะทำงานให้เขา และเราต้องพยายามอย่า

ข้อแก้กับปัญหาที่กำลังประสบ จงลงมือทำงานให้ดีที่สุด เขาก็จะยอมรับเราเอง
ครับ (เมธา (นามสมมติ), 2552)

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่เสนอแนะให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง
เพศเปิดเผยตัวตน แล้วแสดงความเป็นตัวเองให้เต็มที่ ดังที่ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า
“พี่ว่าถ้าเกิดใครเป็นเพศตรงนี้ก็อย่าไปกลัว เปิดเผยมาเลย เราต้องยอมรับตัวเองให้ได้ก่อน แล้ว
ก็ทำให้สังคมยอมรับในตัวเรา แล้วก็ดำเนินชีวิตให้เหมือนกับคนอื่น” เช่นเดียวกับ มนตรี (นาม
สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เราต้องยอมรับตัวเราเองก่อนว่าเป็นอะไร เป็นผู้ชายหรือเปล่า เป็น
เกย์ เป็นกะเทย ถ้าเรายอมรับตัวเองได้ สังคมก็จะยอมรับเราได้เองค่ะ” และ ลิขิต (นามสมมติ)
(2552) ที่กล่าวว่า “อย่าไปอายค่ะ อย่าไปกลัวว่าสังคมจะรังเกียจว่าเราเป็นอย่างนี้ แสดงออกมา
เลย ตามสมองของเราเลย เราเท่าเทียมกันหมดแล้ว เขาก็ให้สิทธิเยอะขึ้นกับเรา ไม่ต้องไปกังวล
หรือกลัวค่ะ ทุกอย่างจะดีเอง ขอให้อ้าใจค่ะ กล้าที่จะเผชิญกับความเป็นจริง” ไม่ต่างจาก เอมอร
(นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ให้เป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องสนใจคนอื่น ใครจะมองอย่างไรก็
ตาม เพราะถ้าเราสนใจจะทำให้เราไม่มีความสุข และที่เราเป็นแบบนี้ก็ไม่ได้ทำให้คนอื่น
เดือดร้อน” สอดคล้องกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากบอกทุกคนกลุ่มที่สามเลยนะว่าที่เราเกิดมาอย่างนี้แน่นอนเราเลือกเกิด
ไม่ได้ พี่อยากให้ทุกคนที่เป็นอย่างนี้ ที่เป็นเหมือนพี่ คุณใช้ชีวิตยังไงคุณก็ใช้
ชีวิตอย่างนั้นตามปกติ ไม่ต้องไปฝืนธรรมชาติ คุณเกิดมาเป็นตุ๊ดคุณก็เป็นตุ๊ด
คุณเกิดมาเป็นกะเทยคุณก็เป็นกะเทย คุณเกิดมาเป็นเกย์คุณก็เป็นเกย์ คุณ
จะเป็นทอมคุณก็ดำรงชีวิตเป็นทอมอย่างที่มันเป็น ไม่ต้องไปฝืนการอยู่ของ
คุณ เพราะจะทำให้คุณอยู่อย่างไม่เป็นความสุข เหมือนกับที่เราเป็นกะเทยแต่
เราแอบว่าเราไม่ได้เป็น คุณไม่มีความสุขแน่นอนค่ะ ตรงนี้แหละค่ะอยากฝาก
ไว้

ขณะที่ สุธรรม (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวถึงประเด็นการให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย
ทางเพศเปิดเผยตัวตนของตัวเองออกมาในอีกมุมหนึ่งไว้อย่างน่าสนใจว่า “อย่าไปแอบเลย อย่า
ไปบังคับจิตใจตัวเอง อย่าไปหาผู้หญิงมาแต่งงานเพื่อปิดบังตัวเอง มันจะทำให้คนอื่นเดือดร้อน

ให้เป็นตัวเอง ชอบทำอะไรทำไป แต่ความชอบของคุณอย่าให้มันน่าเกลียด อยากเป็นอะไรก็
เป็นไปเถอะ”

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางรายซึ่งให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิบัติทางด้าน
ทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในมุมมองที่ต่างออกไป
ตัวอย่างเช่น นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้บุคคลกลุ่มนี้เรียกร้องสิทธิที่ตัวเองควร
จะได้รับ อยากให้เขาต่อสู้ เขาก็เป็นมนุษย์เหมือนกัน สมควรที่จะได้รับสิทธิจากบุคคลรอบข้าง
เหมือนกัน”

4.6.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กรซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม
ตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์
หลากหลายทางเพศมากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม
ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและ
ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัต
ลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรกเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้มีอัต
ลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่าง
เท่าเทียม ดังที่ กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้มองเราเหมือนเราเป็นเพศปกติ
อยากให้ยอมรับที่เราเป็นอย่างนี้ เพราะเราไม่ใช่โรคติดต่อ” เช่นเดียวกับ ชาตรี (นามสมมติ)
(2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้เขายอมรับครับ อยากให้เปิดใจกว้างมากกว่านี้ อยากให้ดูที่ผลงาน
ดูที่คุณภาพ ดูที่ความสามารถ” และ อารยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้ผู้บริหาร
เปิดกว้างและยอมรับบุคคลประเภทนี้ให้มากขึ้น และอยากให้ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน
ด้วย” สอดคล้องกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากให้เปิดใจให้กว้างแล้วก็มองที่เขาเป็นแบบนั้น รับที่เขาเป็นแบบนั้น ไม่ใช่
ว่าต้องการให้เขาเป็นในสิ่งที่เราอยากให้ เป็น คุณลองมองพนักงานของคุณที่
กระด้างๆ แข็งๆ นะ แท้จริงอาจจะออกไปคุยต่อให้คุณได้ ทำยอดให้คุณได้
พวกที่เป็นกะเทยก็เหมือนกันอาจจะเป็นคนที่มีความจำดีเยี่ยมก็ได้ มันก็มี
หลากหลาย สำหรับผู้บริหารต้องเปิดใจให้กว้าง สังคมสมัยนี้เปลี่ยนไปแล้ว

ต้องยอมรับว่าปัจจุบันนี้ไม่ได้มีแค่ 2 เพศเท่านั้น ยังมีอีกเพศหนึ่งที่บางคน อาจจะหลงลืมไป หรือบางคนอาจจะลืมมองไป อยากให้ระดับผู้บริหารให้ โอกาส แล้วก็ดึงความสามารถของเขาออกไปใช้ประโยชน์ให้กับองค์กร ตรงนั้นแหละอาจจะทำให้หัวหน้าเป็นอะไรที่ยิ่งกว่าหัวหน้าอีก

สันติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “อยากให้เปิดใจให้กว้างแล้ว ยอมรับ ไม่ต้องดูที่ลักษณะภายนอก ต้องดูที่ความสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรหรือกับบริษัท ได้มากน้อยแค่ไหน” เช่นเดียวกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ทุกองค์กรที่มี ลูกน้องเป็นแบบนี้ก็อยากให้ยอมรับ ให้ดูความคิด พฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ อย่าตัดสิน คนที่ภายนอก” และ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้องค์กรแต่ละองค์กรเปิดใจให้ กว้าง ยอมรับ ไม่ใช่ว่าตัวเองไม่ชอบเพศที่สามแล้วก็มาขัดขวาง ไม่ใช่พิจารณาเงินเดือนให้ น้อยลง มันไม่สมควร ควรจะเปิดใจให้กว้าง แล้วยอมรับความสามารถของเขา” ทั้งนี้ ธิติมา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้ผู้บริหารทุกคนเข้าใจว่าเลือกเกิดไม่ได้ คนเราไม่ เหมือนกัน อยากให้เขายอมรับ” เช่นเดียวกับ ธีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้ องค์กรต่างๆ ให้โอกาสมากขึ้นกว่านี้” สอดคล้องกับความเห็นของ พิภูล (นามสมมติ) (2552) ที่ กล่าวว่า

ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถ้าคุณต้องการบุคคลที่มีคุณภาพอย่างพวกเพศที่ สาม คุณต้องทำความเข้าใจว่าเขามีไลฟ์สไตล์ เขามีพฤติกรรมเป็นยังไง พอเรา เข้าใจแล้วการทำงานจะง่ายขึ้นนะจะ กฎระเบียบต่างๆ ที่วางไว้ เขาก็สามารถที่จะ ยอมรับแล้วก็สามารถที่จะประพฤติปฏิบัติได้ เพราะฉะนั้นพอเข้าไปในองค์กร แล้วก็ทำให้องค์กรของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทำงานอย่างมี คุณภาพ ผู้บริหารก็มีความสุข ลูกน้องก็มีความสุขค่ะ

สำหรับ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากจะทำให้สิทธิและความเสมอภาคแก่ทุก คนในองค์กรให้เท่าๆ กันนะค่ะ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน” เช่นเดียวกับ ประพนธ์ (นาม สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้เขามีแนวคิดที่ทุกคนมีความเสมอภาค ลูกน้องไม่ว่าจะเป็น เพศไหนก็ตาม เพศหญิง เพศชาย หรือเพศที่สาม ก็สามารที่จะทำงานให้องค์กรมีความ เจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนามีศักยภาพเทียบเท่ากับองค์กรอื่นๆ ได้” และ พิเศษฐ์ (นาม

สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้ผู้บริหารมีความยุติธรรม เข้าใจโลกปัจจุบัน เพราะโลกได้เปลี่ยนไปหลายอย่างนะ” สอดคล้องกับความเห็นของ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากให้มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติเกี่ยวกับงานในองค์กร โดยให้
ผู้ร่วมงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ที่มีลักษณะอย่างนี้ ไม่เลือกปฏิบัติในการ
ทำงานกับผู้ที่มีลักษณะอย่างนี้ อยากให้ผู้บริหารในองค์กรปฏิบัติกับผู้ที่มีเพศที่
สามเหมือนพนักงานทั่วไป อย่าเลือกปฏิบัติ ไม่ใช่ว่าคนมีลักษณะอย่างนี้ทำ
อะไรถูกแต่เขาอาจจะมองว่าไม่ดี ควรปฏิบัติเหมือนกับพนักงานทั่วไป

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและ
ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญมากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัต
ลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้ดูที่การทำงาน
มากกว่าการที่เราเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้อาจจะมีความดี
หรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยเหลืองานองค์กรได้อีกเยอะ” เช่นเดียวกับ สมชาติ (นามสมมติ)
(2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้ดูตามความสามารถของตัวบุคคลมากกว่าพฤติกรรมการแสดงออก
ทางเพศ” และ อุษา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้องค์กรมองที่ความสามารถ
มากกว่ามองจากบุคลิกภายนอก” สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากให้เขาพิจารณาในเรื่องของการทำงาน ให้พิจารณาจากความรู้
ความสามารถของเรา เพราะบางทีกะเทย ทอม หรือประเภทที่สาม มีความรู้
ความสามารถมากกว่าพวกผู้หญิงพวกผู้ชายทั่วไปตั้งเยอะ การแสดงออกก็
ต่างกันเห็นได้ชัดเลย เราจะกล้าแสดงออกมากกว่าพวกผู้หญิง การที่จะรับเข้า
ทำงานก็ควรเพิ่มสิทธิให้พวกพี่บ้าง พวกพี่ทำงานเต็มที่นะ ความรู้
ความสามารถพวกพี่ก็มีอยู่แล้ว ให้เขายอมรับพวกพี่หน่อยก็ได้ ไม่ต้องมาก
เพราะกลุ่มของพวกพี่เต็มที่กับองค์กรอยู่แล้ว องค์กรต้องการอะไรพวกพี่ก็ทำให้
สนองให้ทุกอย่างอยู่แล้ว

รัชนี (นามสมมติ) (2552) เสนอแนะผู้บริหารองค์กรในทำนองเดียวกันว่า “ผู้บริหารควร
มองที่ความรู้ความสามารถ ยอมรับในตัวเขาว่าเขาไม่ได้ทำให้งานที่ทำความเสียหาย”

เช่นเดียวกับ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้วัดเกี่ยวกับผลงานมากกว่า ไม่ใช่คิดว่าเขาเป็นทอมเป็นกะเทยอะไรจะไม่รับ อยากให้เปิดกว้างมากกว่านี้ เพราะบางคนเขาเก่งแต่เขาไม่ได้ใช้ความสามารถของเขา” และ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สำหรับผู้บริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐอยากจะขอวิงวอนว่า การพิจารณาบุคคลพยายามอย่าเลือกที่รักมักที่ชังนะครับ ให้เลือกที่ความรู้ความสามารถ และองค์กรของท่านก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป” สอดคล้องกับความเห็นของ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ผมอยากบอกผู้บริหารให้ดูที่ความสามารถที่จะนำเขาเข้ามาร่วมทำงานกับเรา พวกนี้เขามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว หากเขามีความสามารถเราไม่ควรกีดกันเขา รับเขาแล้วให้เขาแสดงความสามารถออกมาจะดีกว่านะครับ ผมคิดว่ามันไม่ได้เกี่ยวกับอะไรกันเลยหากจะรับเขาเข้าทำงาน หากรับแค่ขายจริงหญิงแท้ อาจล้มจมได้หากพวกเขาขาดความสามารถ คนเราแต่ละคนพรสวรรค์ไม่เหมือนกัน ต่างคนก็ต่างมีดีนะครับ เหมือนกับผมอาจจะมีดีที่ความสามารถ อาจทำงานให้บริษัทเขาและพัฒนาองค์กรเขาได้นะครับ

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายรายที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญมากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้ผู้บริหารมองที่ความสามารถ มองที่ผลงาน มากกว่าที่จะมองเราเป็นเพศที่ 3” เช่นเดียวกับ นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของคนที่มีความรู้ การทำงาน ไม่ใช่รูปลักษณ์ภายนอก” และ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ควรที่จะมองความสามารถของเขา ความสามารถมาเป็นอันดับ 1 เขาจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรก็ตามขอให้เขาทำงานดี ทำให้บริษัทเจริญเติบโต อย่ามองเขาในทางแง่ลบ มองในแง่ดีก่อนเลย” ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายรายที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน โดยได้แสดงความเห็นไว้ว่า

อยากให้สังคมมองในความสามารถ และเปิดโอกาสให้เพศที่ 3 แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในเรื่องของการประกอบอาชีพ การศึกษา หรือว่าการเป็นผู้นำ คือสามารถให้เพศที่ 3 ขึ้นมาเป็นผู้นำ ขึ้นมาปกครองคนอื่น หรือว่าให้เป็นหัวหน้าคนอื่นได้ค่ะ (ไพบูลย์ (นามสมมติ), 2552)

ที่คิดว่าไม่มีใครเกิดมาแล้วอยากจะเป็นอย่างนี้หรือ พวกเขาก็เป็นเหมือนคนทั่วไป อาจแค่มีรสนิยมไม่เป็นที่ยอมรับแค่นั้นเอง พวกเราควรจะได้รับสิทธิเท่าเทียม เรื่องการทำงานก็ควรจะดูความสามารถมากกว่า ถ้าหากสังคมรับได้ในเรื่องนี้พวกเราไม่ว่าจะเป็นเกย์ ตู๊ด ทอม หรือดี๊ ต่างๆ ก็จะสามารถได้ตั้งขึ้น (เอกชัย (นามสมมติ), 2552)

จริงๆ แล้วไม่ได้แตกต่างจากคนอื่น เราเป็นคนเหมือนกัน มีการศึกษา จบปริญญาเหมือนกัน เหมือนกับคนทั่วไป เพียงแต่ว่าภาพที่สังคมมองเรา อาจจะแตกต่าง เพราะเราเป็นผู้ชาย แต่ใจเราเป็นผู้หญิง และแสดงออกเป็นผู้หญิง หรือเป็นผู้หญิงที่แสดงออกเป็นผู้ชาย แตกต่างแค่นี้เอง แต่ถ้าถามไปในเรื่องของการทำงาน ความคิด หรือแม้แต่ในเรื่องอื่นๆ พี่ว่าเหมือนกัน ผู้บริหารสมัยนี้เขามองในส่วนของการทำงานหรือศักยภาพมากกว่า เพราะฉะนั้นถ้าเกิดว่ายังมีผู้บริหารที่ยังมีอคติต่อกลุ่มคนที่เป็นแบบพี่ พี่ก็ขอแล้วกันว่าให้ดูที่ผลงาน ให้ดูที่ความคิดของเรา แล้วก็ให้ดูนิสัย การเข้าสังคม หรือการเข้ากับคนอื่นของเราให้มากกว่าการมีอคติของคุณที่มองว่าเราแตกต่าง ซึ่งจริงๆ เราไม่แตกต่างค่ะ (นิติพงษ์ (นามสมมติ), 2552)

อย่างไรก็ตามแม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความเห็นว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม ขณะเดียวกันก็ควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานมากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่อันันต์ (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความเห็นในประเด็นนี้ไว้อย่างน่าสนใจว่าควรเข้าใจผู้บริหารด้วยว่าในบางอาชีพนั้นบุคลิกภาพและภาพลักษณ์เป็นสิ่งสำคัญ การที่จะเปิดโอกาสให้กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงเป็นเรื่องยาก โดยกล่าวว่า

จริงๆ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง แต่ก็ขึ้นอยู่กับอาชีพหรือตำแหน่งนั้นๆ ด้วย เช่น ถ้าหากว่าเป็นตำแหน่งที่จะต้องดูน่าเชื่อถือมาก เป็นผู้พิพากษา เป็นทหาร เป็นผ.บ.ทบ. จะตั้งได้ยังไง เพราะฉะนั้นจะไปว่าผู้บริหารก็ไม่ถูก เช่น เป็นทหาร เป็นผู้พิพากษา เป็นอัยการ ต้องมีภาพลักษณ์ที่ตึง อันนี้เราไม่พูด

ถึงพวกเกย์หรือที่ปกปิดไม่แสดงออกก็เลยไม่รู้ อันนั้นส่วนตัวแต่ละคน ในกรณีนี้ผู้บริหารองค์กรบางคนที่เป็นต้องเอาคนเหล่านี้ไปทำงานที่ต้องมีภาพพจน์ที่ดี หรือว่าดำรงตำแหน่งที่มีภาพลักษณ์ที่ดี เพราะคนที่ดูดีมากๆ จะเข้าทำงาน เขาก็ต้องดูว่าไม่เหมาะสม แต่ถ้าเป็นบันเทิง หรือแม้แต่นักวิชาการยังไม่มีปัญหา ยังยอมรับกัน อาทิพื่อนๆ ก็ยอมรับเยอะ เพราะฉะนั้นก็ต้องเห็นใจผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ต้องนำคนๆ นี้มา จะบอกว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้หมดทุกสาขาอาชีพก็ไม่ได้ ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพ

เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

บางอาชีพถ้าเป็นทหารก็แล้วแต่เกณฑ์ของเขาจะว่าถ้ารับเข้าไปแล้วกองทัพจะแตกหรือเปล่า หรือตำรวจนะ ซึ่งบุคลิกภายนอกกับการปฏิบัติตนต้องไปด้วยกัน นอกจากทหารตำรวจแล้ว พวกผู้บริหาร บุคคลสาธารณะ เช่น นักการเมืองนี่ก็เยอะแยะ นักร้องทำไมต้องเป็นอีแอบล่ะ เป็นผู้ชายเหมือน 3 Skirts นะ มันก็ยังไม่แสดงออกความเป็นตัวตนชัดเจน เพราะถ้าแสดงออกว่าเป็นกะเทยเมื่อไหร่ก็อาจจะได้รับผลกระทบ เพราะเขาไม่ได้ยอมรับไง นั่นแสดงว่าเขากำลังเป็นอะไรอยู่ก็ไม่ได้ ไม่ใช่ตัวของเขาเอง แสดงว่าพวกนี้เขาได้รับผลกระทบแล้วใช่ไหมล่ะ ความนิยมในตัวของมันอาจจะลดลงถ้าเมื่อไหร่คนรู้ว่ามันเป็นกะเทย อย่างผู้พิพากษาก็มี เพียงแต่บทบาทคุณจะไปตัดสินคนอื่นว่าดีไม่ดี เหมาะไม่เหมาะ คุณก็ต้องมีมาด เพราะมันเป็นเรื่องของความน่าเชื่อถือ

4.6.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประมาณ 2 ใน 3 อยากให้รัฐบาลออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น เพื่อให้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกประมาณ 1 ใน 3 อยากให้รัฐบาลเปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในด้านต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้รัฐบาลออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น เพื่อให้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ทั่วไป อันจะทำให้ผู้

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม ดังคำกล่าวของ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “อยากให้รัฐบาลปฏิรูปกฎหมายให้บุคคลประเภทที่สามมีความทัดเทียมกันกับบุคคลทั่วไปให้มากกว่านี้” เช่นเดียวกับ นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้รัฐบาลออกกฎหมายให้กับกลุ่มคนเหล่านี้ เพื่อที่จะพวกเขาจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปในด้านการทำงาน” และ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้กฎหมาย บทบัญญัติที่มารองรับคุ้มครองกลุ่มคนเหล่านี้ให้มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จบออกมามีงานทำรองรับแน่นอน มีความก้าวทันกับต่างประเทศ” สอดคล้องกับ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากให้ออกกฎหมาย คืออยากให้รัฐบาลช่วย เหมือนบางบริษัทเขาจะไม่รับเลยนะคะถ้าเป็นพวกเพศที่สาม เหมือนกับแฟนของพี่นะคะ เขาจะต้องแต่งฟอร์มเป็นผู้หญิงเลยคะ จะเป็นแบบผู้ชายไม่ได้ อยากจะได้เสรีภาพมากกว่านี้คะ

ในประเด็นเรื่องการออกกฎหมายนั้น กลุ่มตัวอย่างเสนอให้รัฐบาลออกกฎหมายในหลายประเด็นด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเปลี่ยนคำนำหน้านาม ดังที่ รัชณี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้มีการเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อได้ตามความต้องการ” เช่นเดียวกับ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้รัฐบาลออกกฎหมายเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อ จากนายก็เป็นนางสาวได้ เมื่อนอกก็มีกันแล้ว” และ ธิติมา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากจะทำเสนอให้ผู้ที่เป็พวกผู้ชายอยากเป็นผู้หญิงให้เปลี่ยนเป็นนางสาว พวกที่เป็ผู้หญิงอยากเป็นผู้ชายให้เปลี่ยนเป็นนายไปเลย” ในประเด็นเรื่องคำนำหน้านามนั้น ปรัชญา (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความเห็นไว้อย่างน่าสนใจว่า

เป็นนางสาวจะง่ายกว่าเวลาเดินทางไปต่างประเทศ เพราะเขาเห็นเราเป็น Miss เวลาไปไหนเขาจะไม่ตรวจอะไรเรามาก ไปเมืองนอกถ้าเห็นเป็น Mister จะโดนจับติด ต.ม. ตลอด เผลอๆ บางทีเวลาไปแล้วแต่งตัวเป็นผู้หญิงแต่เป็น Mister เขาคิดว่าเราค้ายาหรือว่ามาขายตัว มีปัญหาทุกทีเลย แต่ถ้าไปในนามของโรงพยาบาล ไปแคมป์ ไปเรียนต่อจะมีหนังสือการันตีไปก็ไม่ค่อยมีอะไร แต่บางรายเพื่อนไปแล้วเจอแบบนี่ทุกที ถ้าเป็นนางสาวก็ตัวอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่ให้พี่ก็ไม่

ว่าจะไรนะ เพียงแต่จะต้องทำไงก็ได้ให้คนไทยคนหนึ่งเดินทางไปเมืองนอก ถึงแม้ว่าเขาจะเป็น Mister หรือ Miss เหมือนอย่างน้องปอยที่เขาไปเมืองนอก ก็ยังไปเปิดให้เขาดูเลยว่า Mister นะ และเป็นมิสทิฟฟานี่ เขาสวยเหมือนผู้หญิงแต่เขาเป็น Mister เขาก็มีปัญหาถูกกักตัวที่ต.ม. ไม่มีใครมารับผิดชอบ เราไปเมืองนอกก็ต้องการไปเผยแพร่วัฒนธรรมของเมืองไทย ต้องการไปทำให้เขารู้ว่าเมืองไทยมีดี แล้วใครจะรับรองได้ว่าถูกกักต.ม.แล้วจะไม่เสียโอกาส ไม่ถูกละลาบละลั้งสิทธิส่วนตัว ใครจะรับผิดชอบเราได้

กฎหมายในเรื่องการแต่งงานของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เป็นเรื่องสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างอยากให้รัฐบาลรับรอง ดังที่ ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้กฎหมายรับรองการจดทะเบียนสมรสของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ” เช่นเดียวกับ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากเสนอให้ทางรัฐบาลมีนโยบายหรือมาตรการในการยอมรับเพศที่ 3 มากขึ้น เช่น ยอมรับการอยู่ด้วยกันของทอมกับผู้หญิงให้มากกว่านี้ แล้วอยากให้ มีบทบัญญัติว่าให้ยอมรับมากขึ้นด้วย เพราะในต่างประเทศเขามีการยอมรับ เพราะไม่ได้เสียหายอะไร” และ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากจะมีกฎหมาย ทอมกับดี้จะแต่งงานกันก็อยากให้มีกฎหมายมารองรับ เพราะว่าเราก็อยากมีพันธะหรือว่าข้อผูกมัดมากกว่า เพราะว่าตอนนี้ไม่มี ก็อยากให้มีกฎหมายมารองรับด้วย” สอดคล้องกับคำกล่าวของ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า

พี่อยากมีครอบครัว ถึงพี่เป็นแบบนี้พี่ก็อยากมีครอบครัวค่ะ อยากมีลูกตัวน้อยๆ พอแก่เฒ่าจะได้คอยดูแล อยากให้รัฐบาลเปิดใจยอมรับให้มากขึ้น เพราะสังคมตะวันตกเขาเปิดมากขึ้น ให้ชายกับชายแต่งงานกันได้ อยากให้มีอย่างนั้น เพราะว่าเราจะได้มีบุตรสักคนหนึ่ง คือลูกที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีสามีที่ถูกต้องตามกฎหมาย

กฎหมายเรื่องการข่มขืนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ดังที่ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้มีกฎหมายเรื่องของสิทธิ อย่างเช่น ถ้ามีคดีข่มขืน หรือคดีอะไรขึ้นมา ถ้าเกิดผู้ชายข่มเหงผู้ชายด้วยกัน ถ้ามว่าเขาจะรับรู้มัย อาจจะเป็นแค่การทำร้ายร่างกาย แต่จริงๆ ไม่ใช่อย่างนั้น พวกนี้ก็เป็นคนเหมือนกัน อยากจะให้ ออกกฎหมายให้

ชัดเจนในเรื่องของการทำร้ายร่างกายหรือว่าคดีประเภทนี้นะ” เช่นเดียวกับ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ในเรื่องของการทำอนาจารข่มขืน เมื่อก่อนถ้าเป็นอย่างพี่เข้าไปแจ้งความว่าโดนข่มขืนไม่ได้นะ เขาจะไม่รับแจ้งความ เขาว่าเรายินยอม แต่ว่า ณ ปัจจุบันได้แล้ว ถ้าเกิดว่าพี่โดนล่วงละเมิดทางเพศ หรือว่าโดนข่มขืน เราไม่สมยอม สามารถแจ้งความได้ว่าเขาข่มขืนเรา ซึ่งก็ถือว่าเป็นก้าวแรก เป็นการเริ่มต้นที่ดีที่หน่วยงานของภาครัฐเข้ามาให้ความสนใจมามองเรามากขึ้น

กฎหมายเรื่องการแปลงเพศก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างอยากให้รัฐบาลรับรองดังที่ มนตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากเรียกร้องให้มีกฎหมายคุ้มครองสาวประเภทสองได้ทำการแปลงเพศได้บ้าง ก็สภาพร่างกายของเรารวมแล้ว” เช่นเดียวกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

กฎหมายควรให้การยอมรับว่าเรามีจิตใจแบบนี้จริง รักในความเป็นผู้หญิง มีหน้าตาเป็นผู้หญิงทุกอย่าง แปลงเพศแล้ว ผมก็คิดว่าเราก็น่าจะให้โอกาสเขา นะครับ บางคนอาจเสริมนม บางคนอาจผ่าตัดแปลงเพศมา ให้การยอมรับเขา เพราะว่ามีใจรัก รัฐบาลควรเข้ามาให้ความช่วยเหลือนะครับ เพื่อให้ทุกคนยอมรับบุคคลประเภทนี้ ให้ยอมรับบุคคลประเภทที่ 3 โดยไม่มีการรังเกียจเขา ให้พวกเขาอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ยังมีประเด็นในเรื่องของกฎหมายอีกหลายประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างอยากให้รัฐบาลให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างเช่น ไพบุลย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการประกันชีวิตกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศด้วยค่ะ” ขณะที่ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวถึงผลกระทบที่ได้รับจากกรณีการเกณฑ์ทหารว่า

ในกรณีของการเกณฑ์ทหาร ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายบางท่านอาจมีหน้าอกหรือมีผมยาว ซึ่งดูแล้วคล้ายผู้หญิงมาก ซึ่งโ بسดที่เขาเขียนนะครับ เขาเขียน

ว่ามีจิตวิปริต ซึ่งค่อนข้างจะดูแล้วไม่เหมาะสม ไม่สามารถที่จะไปสมัครงานได้ จึงอยากบอกกระทรวงกลาโหมให้ช่วยรับไปพิจารณาว่าสิ่งที่ท่านประพุดกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นเหมาะสมหรือไม่ ให้คิดว่าพวกเขาเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ

นอกจากข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในเรื่องของกฎหมายเพื่อให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมแล้ว กลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่งอยากให้รัฐบาลเปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ดังที่ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้ยอมรับและให้สิทธิความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป” เช่นเดียวกับ อูษา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากให้รัฐบาลมีกฎหมายยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น” นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “รัฐบาลไม่ต้องมาส่งเสริมหรอก แต่ก็ควรที่จะให้สิทธิเท่าเทียมกัน” สอดคล้องกับ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากให้รัฐบาลเปิดโอกาสให้กลุ่มคนเหล่านี้ เช่น ผู้ชายกับผู้ชาย และผู้หญิงกับผู้หญิงสามารถแต่งงานกันได้ อย่างมองเราว่าแปลก ยอมรับว่าเราเป็นอีกเพศหนึ่งที่เป็นเพศปกติ เพื่อที่ต่อไปสังคมจะได้ยอมรับอย่างปกติ หากมีการบัญญัติเพศที่เราเป็นให้เป็นอีกเพศหนึ่งสังคมก็จะยอมรับและไม่รังเกียจ หรือแบ่งแยกเราออกจากกลุ่มคนทั่วไป

พิกุล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ที่ผ่านมารัฐบาลก็ให้ความร่วมมือกับเพศที่สามดีแล้วค่ะ แต่ยังมีบางจุดที่ยังไม่เชื่อมต่อสาวประเภทสอง อย่างเช่นในเรื่องของการทำธุรกรรม เปรียบเทียบกับประเทศที่เจริญแล้วในฝั่งยุโรปหรืออเมริกา เขาจะให้การยอมรับ แล้วก็เปิดโอกาสให้คนกลุ่มนี้มากกว่าประเทศไทยของเรา เพราะฉะนั้นอยากให้เปิดโอกาสในการเรียกร้องในการขอใช้สิทธิ์ตรงนี้มากยิ่งขึ้น” ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้รัฐบาลช่วยสนับสนุน ส่งเสริมโครงการ อาชีพ หรืออะไรก็ตามที่จะสนับสนุนให้กลุ่มเพศที่สามมีงานทำ มีหน้าที่การงานในสังคม สามารถช่วยเหลือสังคมได้ ปัญหาสังคมก็จะไม่เกิดขึ้น และก็จะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรืองได้อย่างปกติสุข” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยาก

ให้รัฐบาลยอมรับคนกลุ่มนี้ เหมือนสมาคมของผู้หญิง ให้เป็นสมาคมของคนประเภทที่ 3 เวลาทำอะไรก็คุ้มครองได้เหมือนคนทั่วๆ ไป มีสิทธิเท่าเทียมกัน”

ขณะที่ประเด็นเรื่องการบริจาคโลหิตก็เป็นอีกประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างบางรายพูดถึง ดังที่กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “บางหน่วยงานจะปฏิเสธการบริจาคเลือดของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพราะกลัวปัญหาหลายๆ เรื่องของผู้ที่มาบริจาคกลุ่มนี้ เช่น การติดโรค” เช่นเดียวกับ ปรัชญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

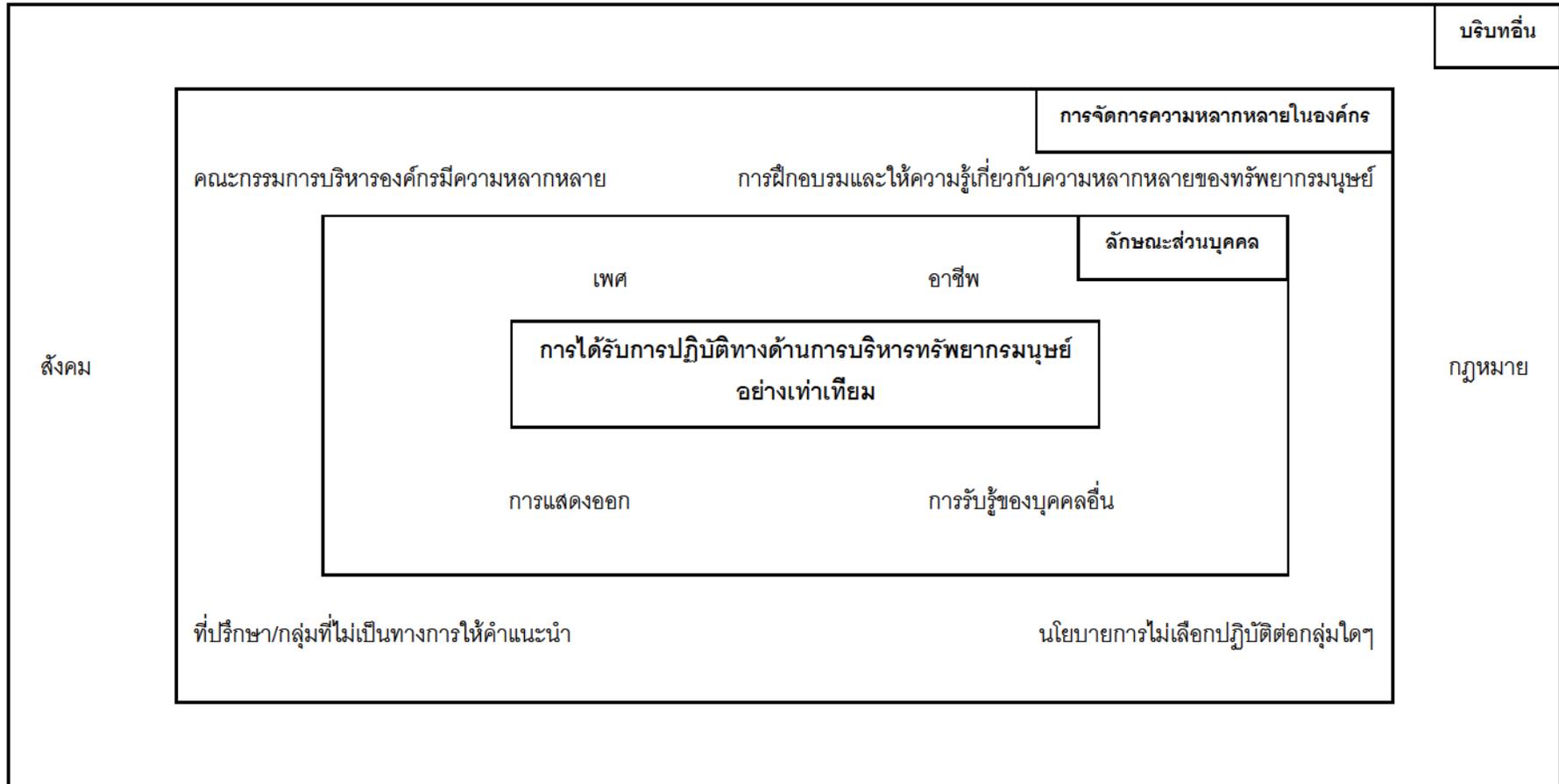
สภากาชาดไทยเวลาจะรับบริจาคเลือดก็ติดกัน โดยระบุว่าห้ามรับเลือดของบุคคลที่มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน สมมติว่าพี่ไม่ได้มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันเขาจะรับมัย ฉันมั่นใจว่าฉันไม่ได้มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน คือฉันใส่คอตายนี้เขาเชื่อหรือเปล่า แม้บุคคลที่มีการตรวจสุขภาพประจำปีมาตลอด มีสุขภาพแข็งแรงมาโดยตลอด ไม่มีการติดเชื้อ เขาจะรับมัย แล้วถ้าหากว่าเป็นผู้ชายแท้ๆ แต่มีเช็กซ์มั่วไปหมด สำมะเลเทเมาจะรับมัย เพราะฉะนั้นต้องมองแต่ละคน คนเขาจะทำบุญก็ไปขวางเขา กลายเป็นว่าถ้าวันนั้นญาติพี่น้องเขาตกเลือดมากๆ แล้วตัวเองเป็นกรู๊ปเดียวที่จะต้องให้ญาติพี่น้อง สมมติว่าญาติยอมรับ แต่ทางนั้นเขาไม่ยอมรับ แล้วจะรับผิดชอบอะไรให้เรา ถ้าหากญาติคนนั้นไม่ได้รับเลือดแล้วเขาตาย ผูกตรงนี้หน่อยละกัน

ขณะที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) มีข้อเสนอแนะที่ต่างออกไปโดย “อยากให้รัฐบาลกำหนดให้มีวันของพวกพี่ๆ บ้าง เพื่อที่เราจะได้เต็มที่และปลดปล่อย” แต่สำหรับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ได้ให้มุมมองในประเด็นอื่นซึ่งแตกต่างออกไปคือ

เหมือนสิทธิไปนั่งในสภา มันต้องขึ้นอยู่กับ Personality ของคนนะ ถ้าแต่งหญิงเป็นกะเทยเข้าไปนั่งในสภา เป็นเราจะรู้สึกอย่างไร จะเสนออะไรแก่รัฐบาลเราจะต้องรู้ตัวตัวเองว่าเป็นกะเทย สมมติว่าลงสมัคร ส.ส. แล้วได้ขึ้นมาละ จะรู้สึกอย่างไร มันก็รู้สึกไม่สบายใจ สักคมไทยเราปัจจุบันก็เปิดโอกาสให้มากแล้วในการแสดงออก แต่ในบางเรื่องในบางโอกาสก็ไม่น่าจะต้องนะ คงไม่เป็นแบบนอร์เวย์ สวีเดน ที่เปิดกว้าง เราไม่เหมือนกับต่างประเทศ ถ้าเกิดจะให้ยอมรับกันขนาดนั้นนะ จริงๆ แล้วกะเทยที่เขามีความสามารถจะเป็น ส.ส. ส.ว. ก็ไม่มี

ปัญหา อยากให้รัฐบาลดำเนินการเหมือนกับคนปกติ ดูประเทศจีน ประเทศที่เป็นมุสลิมหรือตะวันออกกลางเขาฆ่าเลยนะ ถ้าเป็นผู้ชายชอบผู้ชาย เขาเอาไปแขวนคอเลยนะ ประเทศไทยนี่เปิดโอกาสกับเกย์กับกะเทยมากเหลือเกิน แม้แต่จีนหรือละครซีรีส์เกาหลีไม่มีเลยนะ ของไทยนะพวกนี้มีทุกอย่าง ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศที่แย่กว่าเราอย่างตะวันออกกลางก็ไม่ได้แล้ว ดังนั้นให้ดูประเทศไทยเปิดมัย เปิดนะครับ เอาเท่าที่มีก็ดี ก็ไม่ได้ลิดรอนสิทธิอะไร เขาก็เปิดโอกาสให้เราแสดงความสามารถ ได้อยู่ตรงที่ดีๆ ได้

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนำมาซึ่งตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยนี้มุ่งอธิบายปรากฏการณ์การปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และเสนอแนะแนวทางในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์จำนวน 43 ราย พบว่า 2 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-37 ปี กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขายหรือตำแหน่งอื่นๆ ที่ต้องพบปะผู้คนอยู่เสมอ ขณะที่มียุทธศาสตร์เพียง 1 ใน 10 เท่านั้นที่รับราชการ กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศผ่านการแต่งกาย การพูดจา กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ ทรงผม และท่าทางการเดิน บางคนอาจมีการแต่งหน้า เขียนคิ้ว ทาปาก ทำหน้าออก หรือแปลงเพศ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่แสดงออกว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น 2 ใน 3 เป็นเพศชาย บุคคลอื่นรับรู้ว่ากลุ่มตัวอย่างถึง 6 ใน 7 เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ จากการสังเกตบุคลิก พฤติกรรม การแสดงออก การแต่งกาย ท่าทางการเดิน ลักษณะการพูด และน้ำเสียง ขณะที่มียุทธศาสตร์บางส่วนที่คนซึ่งสนิทจริงๆ เท่านั้นถึงจะรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีเพื่อนหรือคนรู้จักเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทอม เกย์ กะเทย ตุ๊ด ดี หรือเลสเบี้ยน โดยมีการพบปะพูดคุยทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

5.1.2 สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถมากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ ในจำนวนนี้มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 6 รายเท่านั้นที่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นในลักษณะของการพูดจาและพฤติกรรมกรมการแสดงออกแต่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานแต่อย่างใด โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ถูกเลือกปฏิบัติในลักษณะดังกล่าวยอมรับได้ เพราะคิดว่าไม่ใช่เรื่องร้ายแรง ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียวที่พูดถึงคนที่เลือกปฏิบัติกับตน คือ เพื่อนร่วมงาน

สำหรับวิธีการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 มีวิธีการในการรับมือโดยการปล่อยวาง อยู่เฉยๆ ไม่สนใจกับปฏิกิริยาของบุคคลดังกล่าว ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่า จะพูดหรืออธิบายให้คนรอบข้างเข้าใจ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการ โดยการอยู่เฉยๆ ไม่สนใจกับปฏิกิริยาของบุคคลดังกล่าว และมีกลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียวที่ใช้วิธีการแบบเป็นทางการร่วมกับวิธีการแบบไม่เป็นทางการในการแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้วยการทำบันทึกข้อความเป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับการพูดคุย ชี้แจง

สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในด้านต่างๆ นั้นปรากฏดังนี้

5.1.2.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 2 แสดงให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ทั้งการทำทาง การแสดงออก การแต่งตัว และทรงผม อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งถึงแม้จะพยายามไม่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ แต่ก็อาจสังเกตได้จากพฤติกรรมและการแสดงออก ที่ในบางครั้งแสดงความเป็นตัวตนออกมา สำหรับผลจากการที่แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น กลุ่มตัวอย่างกล่าวว่าผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่งไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าเขาจะไม่รับเข้าทำงาน ทั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 เคยได้ยินเหตุการณ์ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกองค์กร
 ปฏิเสธการรับเข้าทำงาน และมีกลุ่มตัวอย่างถึง 5 คน เคยเจอกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง
 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่มีความยุติธรรม น่าจะให้โอกาสคน และควรมองที่
 ความสามารถเป็นหลัก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยมีความเห็นว่าควรจะให้โอกาสผู้
 มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบ้าง เพราะในหลายกรณีคนกลุ่มนี้มีความรู้ความสามารถที่
 เหนือกว่าผู้ชายผู้หญิงปกติเสียอีก ส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างกลัวว่าจะไม่สามารถได้ทำงานใน
 ตำแหน่งงานหรือสาขาที่ใฝ่ฝันมา อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองว่า
 ควรให้ความสำคัญแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยควร
 พยายามทำความเข้าใจเหตุผลที่นายจ้างอาจไม่สามารถรับผู้ซึ่งมีบุคลิกลักษณะกระดุกกระดิง
 เข้าทำงานในบางตำแหน่งได้

สำหรับปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่รับรู้หลังจากที่รับกลุ่มตัวอย่างเข้าทำงาน
 แล้วว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเหมือนเดิม ทั้งนี้กลุ่ม
 ตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีปฏิกิริยาต่อต้านว่าน่าจะเป็นเพราะผลงาน
 ของพวกเขา ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่ผู้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาจากการที่รับรู้
 ภายหลังจากที่รับเขาหรือเธอเข้ามาทำงานแล้วว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งก็
 เป็นปฏิกิริยาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

5.1.2.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 4 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินเหตุการณ์ที่ผู้มีอัตลักษณ์
 หลากหลายทางเพศได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น ๆ และไม่เคยมีกลุ่มตัวอย่างคนใดประสบกับ
 เหตุการณ์ทำนองดังกล่าวด้วยตัวเอง กลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินเหตุการณ์ในทำนองนี้มีความเห็น
 ว่า เป็นเรื่องที่ไม่สมควร โดยควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถมากกว่าลักษณะหรือ
 พฤติกรรมทางเพศ และควรให้ความสำคัญกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วย ขณะที่
 กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่เคยได้ยินเหตุการณ์ในทำนองนี้มาก่อนก็มีความเห็นในทำนองเดียวกัน

5.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยินเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่
 ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หากมีกรณี
 ดังกล่าวเกิดขึ้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารให้โอกาสและเลิกกีดกันผู้มีอัตลักษณ์
 หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอหากต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวว่า ผู้

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน่าจะลองคุยกับผู้บังคับบัญชาเพื่ออธิบายและเรียกร้องความเป็นธรรม

5.1.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 รายเท่านั้นที่เคยได้ยื่นเหตุการณ์ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 1 รายเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างอยากให้ผู้บริหารเปิดใจให้กว้าง เลิกปิดกั้น และยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น โดยควรคำนึงถึงความเสมอภาคและเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้บริหารมองคนที่ความสามารถ มากกว่าจะมองว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ ซึ่งหากต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทำนองนี้ก็ควรจะไปคุยกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงแสดงความสามารถออกมาให้เป็นที่ประจักษ์

5.1.2.5 ด้านแรงงานสัมพันธ์

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่เคยได้ยื่นเหตุการณ์ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกคณะกรรมการซึ่งทางองค์กรตั้งขึ้นตัดสินว่าผิดและขอให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเนื่องมาจากการถูกเพื่อนร่วมงานพุดจาดูถูกและมีพฤติกรรมล้อเลียนจึงเกิดมีปากเสียงกันขึ้น ทำให้เรื่องราวบานปลาย ขณะที่กลุ่มตัวอย่างถึง 3 รายเช่นกันที่เคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง สำหรับวิธีการในการแก้ปัญหาหากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวก็ควรจะไปพุดกับคูกรณี และพยายามปรับความเข้าใจกัน

5.1.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 เคยได้ยื่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการกล่าวถึงในแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นการแซว การล้อเลียน การพุดจาเสียดสี หรือการนินทา ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่าเคยได้ยื่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ทั้งในทางที่ดีและไม่ดี นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยื่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ในทางที่ดีเหมือนกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกเฉยๆ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกไม่พอใจ

ทั้งนี้หากต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ถูกต้องว่าอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งจะอยู่เฉยๆ และวางตัวตามปกติ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งจะมีปฏิกิริยาตอบกลับโดยการพูด ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายให้เข้าใจ การต่อว่า หรือการโต้เถียงด้วยเหตุผล และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่จะพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงถูกต้องว่าดังกล่าวเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป

สำหรับปฏิกิริยาที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นแตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกิริยาในแง่ลบ โดยแสดงออกในหลากหลายรูปแบบทั้งการพูดและการแสดงกิริยาท่าทางที่ไม่เป็นมิตร ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลือเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกิริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นปกติ คือ เหมือนกับผู้ชายผู้หญิงทั่วไปและให้การยอมรับดี และหากต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ถูกเลือกปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะอยู่เฉยๆ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่เพื่อนร่วมงานแสดงปฏิกิริยาไม่ยอมรับออกมาตรงๆ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างหลายรายกล่าวว่า หากมีความจริงใจ มีน้ำใจไมตรี มีมนุษยสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ก็จะได้รับกรยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางส่วนยังคงกังวลกับการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า มีเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับความเคารพเป็นอย่างดี แต่ก็มีบ้างที่กลุ่มตัวอย่างบางรายถูกผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาหยอกล้อหรือแซว แต่ก็ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดรู้สึกโกรธ เพราะมองเป็นเรื่องธรรมดาและไม่ได้รู้สึกแค้นใจไป

สำหรับปฏิกิริยาของลูกจ้างหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกนั้น กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับการยอมรับจากลูกจ้างหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกเช่นเดียวกับผู้ชายหรือผู้หญิงทั่วไป ซึ่งการประพฤติปฏิบัติตัวเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกให้การยอมรับกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามมีบ้างเหมือนกันที่กลุ่มตัวอย่างถูกลูกจ้างหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกมีปฏิกิริยาจากการที่ต้องติดต่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งในลักษณะของการมอง การถาม หรือการแซว

5.1.3 ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

5.1.3.1 มุมมองของสังคมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งเห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยมองว่ามีทั้งกลุ่มที่ยอมรับและกลุ่มที่ต่อต้าน และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยเห็นว่าสังคมยังไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยกลุ่มที่ให้การยอมรับจะเป็นคนรุ่นใหม่ (อายุยังน้อย) เป็นเพศหญิง และอยู่ในเมืองใหญ่ ขณะที่กลุ่มซึ่งไม่ยอมรับหรือต่อต้านผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะเป็นคนรุ่นเก่า (อายุมาก) เป็นเพศชาย และอาศัยอยู่ต่างจังหวัด

5.1.3.2 มุมมองของสังคมต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งเห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่เห็นว่าสังคมมองกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.1.3.3 มุมมองต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนคนปกติทั่วไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนซึ่งเป็นสีสันของสังคม และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่าเห็นใจ

5.1.3.4 ความคิดเห็นต่อการตีตราจากสังคมและผลกระทบที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งอยากให้สังคมเปิดกว้าง และให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเห็นว่าเป็นเรื่องปกติที่สังคมจะมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างจากคนทั่วไป และรู้สึกเฉยๆ ที่ถูกมองในลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสงสารและน่าเห็นใจเป็นอย่างยิ่งที่สังคมปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะเช่นนั้น

5.1.3.5 ทศนคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่าสังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มาก ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติและขาดโอกาสในหลายๆ ด้าน แม้ว่าจะมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มขึ้น แต่ก็อยากให้สังคมเปิดใจยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป

5.1.3.6 กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศ

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่มีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาส ให้การยอมรับ และคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตรงกันคือ อยากให้กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาส ให้การยอมรับ และให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านี้ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า การจะให้ออกกฎหมายหรือบทบัญญัติใดๆ เพื่อให้การคุ้มครองหรือยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้นนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคงมีหลายฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากมีผลกระทบในหลายๆ ด้าน

5.1.4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รู้สึกรู้สึว่าตนเองถูกเลือกปฏิบัติ จะมีบ้างแต่ก็ไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ได้รับผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ

5.1.4.1 ขวัญกำลังใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่าตนเองมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ขณะที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างบางรายนั้นขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญ

5.1.4.2 ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่าตนเองมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลือนักกล่าวว่ามีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

5.1.4.3 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีมาก

5.1.4.4 ความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่ามีความสุขในการทำงาน

5.1.5 นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

5.1.5.1 คณะกรรมการบริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 กล่าวว่า องค์กรที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรจะไม่แสดงออกชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุผลนี้ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าคณะกรรมการบริหารองค์กรมีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบ้างหรือไม่ แต่ก็คิดว่ามี

5.1.5.2 การจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของ
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงมากกว่า

5.1.5.3 ที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็น
ทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างไรก็ตามก็ตีกลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 4 กล่าวว่า องค์กรที่ทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจะเป็นการพูดคุยให้คำปรึกษากันระหว่างเพื่อนหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนกัน

5.1.5.4 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน
ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน

5.1.5.5 การแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม
ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่แยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

5.1.6 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.1.6.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่า หากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องการได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมควรที่จะประพฤติตัวให้ดี วางตัวให้เหมาะสม และควรพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือองค์กรนั้นๆ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรจะต้องอดทนและตั้งใจทำงาน พยายามแสดงศักยภาพ และความรู้ความสามารถออกมาให้ทุกคนเห็น แล้วในที่สุดคนรอบข้างก็จะยอมรับ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่เสนอแนะให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเปิดเผยตัวตน แล้วแสดงความเป็นตัวเองให้เต็มที่ เพราะจะทำให้พบกับความสุขในชีวิตมากกว่าการปิดบัง แล้วในที่สุดสังคมก็จะยอมรับในตัวคุณหากคุณไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน

5.1.6.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กร
กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.1.6.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้รัฐบาลออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น เพื่อให้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ได้แก่ กฎหมายการเปลี่ยนคำนำหน้านาม กฎหมายการแต่งงาน กฎหมายการชัมขึ้น กฎหมายการแปลงเพศ และ

อื่นๆ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลืออยากให้รัฐบาลเปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในด้านต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม แต่ก็มีการณ์ตัวอย่างที่ จันท์ลักษณ์ รักษาอยู่ ผู้ประสานงานกลุ่มอัญจารี เล่าถึงประสบการณ์ที่เธอได้ประสบมาว่า (สุไลพร ชลวิไล, 2544)

มีสมาชิกคนหนึ่งเป็นครูอยู่ต่างจังหวัด ทางกลุ่ม (อัญจารี) ส่งจดหมายข่าวไปให้ แต่พอดีช่วงนั้นเขาไม่อยู่ ก็เลยไม่ได้รับจดหมายนี้ พอดีชาวบ้านที่อยู่ใกล้ๆ โรงเรียนเห็นว่าเป็นจดหมายถึงครู ด้วยความหวังดีก็เลยเก็บไว้ให้ บังเอิญว่าของจดหมายที่ส่งไปไม่มีติดที่ควร กว่าจะไปถึงมือครูหนังสือก็หลุดออกมาแล้ว พอชาวบ้านเห็นว่าเป็นหนังสือเกี่ยวกับหญิงรักหญิงก็ว่าครูว่าเป็นพวกวิปริต ไม่อยากให้ลูกหลานไปเรียนหนังสือที่นั่น พอดีช่วงที่เกิดเหตุการณ์เป็นช่วงที่มีกรณีสถาบันราชภัฏออกกฎห้ามคนที่เป็นเกย์ กะเทยเป็นครูด้วย เขาก็เลยโดนผลกระทบจากกระแสตรงนั้น ทำให้ต้องลาออกจากโรงเรียนไปเลย ต้องไปเริ่มต้นชีวิตใหม่ ไปหาโรงเรียนใหม่ เพราะกลัวว่าตนเองจะทนไม่ได้รับการถูกรังเกียจ ถูกหาว่าเป็นพวกที่มีความวิปริต

ขณะที่ในต่างประเทศนั้นหลายบริษัท เช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันได้ขยายการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่นๆ ให้ครอบคลุมคู่สมรสที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วย นอกจากนี้บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คู่สมรสซึ่งเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย (Galas, 1996)

สำหรับการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่กลุ่มตัวอย่างประสบนั้น มีบ้างในลักษณะของการพูดจาและพฤติกรรมการแสดงออก แต่ไม่

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังที่ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2541) กล่าวว่า คนไทยยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพอสมควร (แม้ไม่ถึงกับให้สิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นเต็มร้อย) ทั้งนี้เพราะการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นปรากฏและเป็นที่ยอมรับมานานแล้วในสังคมไทย และถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบเพศ/เพศสถานะดั้งเดิมในสังคมไทย (Morris, 1994; Jackson, 1997) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Whitam & Zent (1984) ที่กล่าวถึงสังคมแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมถึงสังคมไทยว่า คนในสังคมมีทัศนคติในเชิงอดกลั้นต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าคนในสังคมอเมริกา โดยพบว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในตะวันตกมักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่เป็นทางการ อย่างเช่น ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างคนแปลกหน้า ส่วนในบริบทของไทยการเลือกปฏิบัติมักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เป็นทางการมากกว่า อย่างเช่นเมื่อสมัครงาน สมัครเรียน ติดต่อราชการ (ดิโหมะ โอะหะยะเน็น, 2551)

ขณะที่ผลการศึกษาของ มนตรา พงษ์นิล (2551) พบว่า มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวคือ ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งหมดที่มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยสามารถแสดงบทบาทที่โดดเด่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาเท่านั้น แต่เมื่อใดก็ตามเป็นกิจกรรมที่จะต้องแสดงต่อผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็มักจะได้รับคำห้ามปรามหรือกำหนดการแต่งกายให้เป็นระเบียบเรียบร้อยตามเพศ และให้อยู่เบื้องหลังของกิจกรรมเท่านั้น ผลการศึกษาของ รวมพล สายอรุณ (2541) ชี้ว่า อาชีพที่ยอมรับให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นได้มากที่สุดคือ ช่างเสริมสวย ส่วนอาชีพที่ยอมรับให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นได้น้อยที่สุดคือ พระสงฆ์

สำหรับวิธีการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเลือกใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการ โดยการปล่อยวาง อยู่เฉยๆ และไม่สนใจกับปฏิกิริยาของบุคคลดังกล่าว ผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) พบว่า นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะพยายามปรับเปลี่ยน และจัดการกับเรื่องเพศของตนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม บุคคลรอบข้าง และความเชื่อในเรื่องเพศรอบๆ ตัว โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนแพทย์ที่มีระเบียบปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับวิชาชีพ ภาพลักษณ์ และความคาดหวังจากสมาชิกในสังคมรวมอยู่ด้วย ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียวที่ใช้วิธีการแบบเป็นทางการร่วมกับวิธีการแบบไม่เป็นทางการในการแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ โดยการทำบันทึกข้อความประกอบกับการ

พูดคุยชี้แจง ดังเช่นกรณีของ Jeanette Smith อดีตพยาบาลแห่งกองทัพอากาศอังกฤษที่ฟ้องร้องกองทัพอังกฤษว่า การปลดเธอออกจากราชการในข้อกล่าวหาว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย (เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์, 2543)

ทั้งนี้การจะเลือกใช้วิธีการในการรับมือหรือแก้ไขปัญหาก็ถูกเลือกปฏิบัติในแบบนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเองที่จะพิจารณาว่าวิธีการใดมีความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

5.2.1.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งซึ่งได้แสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ จะได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีก็ตาม ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่งซึ่งไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าเขาจะไม่รับเข้าทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พวงผกา มหาวีระชาติกุล (2545) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่างต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความหวาดระแวง เพราะไม่ต้องการถูกประณามหรือถูกจับจ้องจากสังคม และกลัวว่าหากความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนถูกเปิดเผยจะทำให้สูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ต้องปกปิดความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนไว้ (ประนอม สโรชมาน, 2524)

สำหรับปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่รับรู้ภายหลังว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง จะมีบ้างก็เป็นปฏิกิริยาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Croteau (1996) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ หรือความเคารพจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาของ เพ็ญมาศ กำเหนิดโทน (2528) ก็ได้ให้มุมมองในทำนองเดียวกันคือ ครูยอมรับนักเรียนที่เป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ในประเด็นเรื่องการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการคัดเลือกเข้าทำงาน อันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนหนึ่งซึ่งกล่าวว่า “สาวประเภทสองถูกเลือกปฏิบัติมากในเรื่องการใช้ชีวิต เรื่องการหางาน โดยเฉพาะงานประจำ งานออฟฟิศต่างๆ ที่ไม่ใช่งานอิสระกว่าจะหางานได้เลือดตาแทบกระเด็น” (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

ในสหรัฐอเมริกา งานวิจัยชี้ว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถพบได้ทั่วไปในหลายหน่วยงาน เริ่มตั้งแต่การไม่รับเข้าทำงาน (Rothschild, 2000) เช่นเดียวกับ สุลีพร ชลวิไล (2544) ที่กล่าวว่า หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานด้วยเหตุผลเรื่องบุคลิกภาพที่ไม่เป็นผู้หญิงมากกว่าเรื่องความสามารถ หรือด้วยเหตุผลว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มใช้ความรุนแรง เพราะมีความผิดปกติทางจิตใจ หรือด้วยเหตุผลว่าขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในสายงานอาชีพบางอย่าง เช่น ครู อาจารย์ อันจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏได้ออกกฎระเบียบห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าศึกษาวิชาชีพครู (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) และในปี พ.ศ. 2542 อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือไปยังสถานีโทรทัศน์ทุกช่องให้กลั่นกรองและลดการนำเสนอภาพของกะเทย เกย์ ทอม ดี เนื่องจากจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับเยาวชน (สุลีพร ชลวิไล, 2544)

นอกจากนี้การศึกษาของ รุ่งกานดา พงศ์ธรกุลพานิช (2530) พบว่า นักเรียนมีความเห็นว่าควรที่จะมีการจำกัดสิทธิบางประการของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เช่น การเป็นผู้นำ และการเลือกประกอบอาชีพ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2540) กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า ในแง่ชีววิทยาการกีดกันไม่ให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการศึกษาและมีอาชีพ ไม่ว่าจะในแขนงใดก็ตามที่เขารักและมีความถนัด ก็เหมือนกับการเลือกปฏิบัติแก่คนที่เกิดมาตาชั้นเดียวดำ หรือจมูกบาน

ขณะที่ในกองทัพของสหรัฐอเมริกานั้นประธานาธิบดี Clinton ได้ยกเลิกคำสั่งต่อต้านผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ให้เข้ารับราชการในกองทัพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาสีทิมมนุษย์ชน ดังนั้นนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 เป็นต้นมา ทหารสหรัฐที่ถูกคัดเลือกใหม่จึงไม่ถูกถามในเรื่องนี้อีกต่อไป (รัจวี นพเกตุ, 2542) คนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงมีสิทธิเป็นทหารได้เช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป

5.2.1.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ในประเด็นเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ผลการศึกษาของ Croteau (1996) พบว่า หน่วยงานต่างๆ มีการจำกัดค่าตอบแทนของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การที่หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้หญิงทั่วไป (Cohn, 1992; Frum, 1992; Van Soest, 1996; Yared, 1997; Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001; Melymuka, 2001; Quittner, 2003) ขณะที่ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยกว่าผู้ชายปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000)

5.2.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ในประเด็นเรื่องการไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น แม้การศึกษาจะไม่พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนหรือประสบกับเหตุการณ์ทำนองดังกล่าวด้วยตัวเอง แต่ก็มีกรณีของ รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา ที่ให้สัมภาษณ์ถึงความไม่เป็นธรรมที่ได้รับ โดยการไม่ยอมให้ได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศถึงแม้จะมีคะแนนเป็นลำดับที่หนึ่ง รวมถึงการไม่ยอมให้กลับมาเป็นอาจารย์เพื่อขอใช้ทุนการศึกษาที่ได้รับ (สัญญา คุณากร, 2551)

5.2.1.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ในประเด็นเรื่องการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Croteau (1996) ที่พบว่า หน่วยงานต่างๆ มีการไม่ขึ้นเงินเดือน ไม่เลื่อนตำแหน่ง และไม่ให้งานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น หรือการไม่จ้างให้ทำงานกับหน่วยงานอีกต่อไป เช่นเดียวกับ รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา ที่เล่าถึงผลกระทบจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “เมื่อดำรงตำแหน่งคณบดีก็มีบัตรสนเท่ห์ว่าชายจริงหญิงแท้ที่มีความสามารถไม่มีแล้วหรือ? ทำให้ รศ.ดร.เสรี ไม่เคยฝันว่าจะได้เป็นอธิการบดี เพราะคิดว่าการได้เป็นคณบดีก็เป็นบุญที่สุดแล้ว” (สัญญา คุณากร, 2551)

ทั้งนี้ Rawls (2001) กล่าวว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต่างๆ จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของการจ้างงาน การให้ออกจากงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5.2.1.5 ด้านแรงงานสัมพันธ์

ในประเด็นเรื่องการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ไม่พบว่ามียุทธศาสตร์ใดที่เป็นเช่นนี้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพศวิถีนอกกระแสหลักที่ดำรงอยู่ในสังคม และสังคมยังไม่ให้การยอมรับหรือมองว่าเป็นปัญหา (วราภรณ์ แซ่มสนิท, 2551ก) ดังนั้นการได้รับความไม่เป็นธรรมในกรณีต่างๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

5.2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการกล่าวถึงในแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นการแซว การล้อเลียน การพูดจาเสียดสี หรือการนินทา สอดคล้อง

กับ พิเศษฐ์ สายพันธ์ (2544) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ไม่มีคุณลักษณะที่ตรงกับเพศและเพศสภาพแบบชาย-หญิงจะถูกจัดให้เป็นบุคคลชายขอบ (Marginalized) ถูกมองว่าเป็นคนไร้ค่า และมักถูกทำร้ายให้ได้รับความเจ็บปวดอยู่เสมอ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ เยวณูช อินทรเดโชกุล (2526) ที่พบว่า คนงานร้อยละ 61.51 เห็นว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นคนผิดปกติน่าหัวเราะ และบางที่ก็น่ารังเกียจ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่าเคยได้ยินผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งในทางที่ดีและไม่ดี อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทางที่ดีบ้างเหมือนกัน

สำหรับความรู้สึกที่ได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทางที่ไม่ดีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกเฉยๆ ทั้งนี้เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะมีความรู้สึกที่ตนเองผิดปกติจากคนทั่วไป (โชคชัย ปรีชาหาญ, 2540) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกไม่พอใจที่ได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทางไม่ดี ซึ่งหากต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ถูกต้องว่าเช่นนั้น กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งกล่าวว่า จะอยู่เฉยๆ และวางตัวตามปกติ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งกล่าวว่า จะมีปฏิกิริยาตอบกลับโดยการพูด ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายให้เข้าใจ การต่อว่า หรือการโต้เถียงด้วยเหตุผล และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่า จะพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงต้องถูกต้องว่าเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาแสดงปฏิกิริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกิริยาในแง่ลบ ทั้งการพูดและการแสดงกิริยาท่าทางที่ไม่เป็นมิตร สำหรับความรู้สึกก็มีทั้งเฉยๆ และไม่พอใจ ซึ่งหากต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะอยู่เฉยๆ ขณะที่มีการกลุ่มตัวอย่างหลายรายที่รู้สึกไม่พอใจ โดยกล่าวว่าคงไม่สามารถอยู่เฉยๆ ได้ คงต้องแสดงปฏิกิริยาอะไรออกไปบ้างให้เขารู้ว่าไม่พอใจ ไม่ว่าจะเป็นการพูดจา การใช้กำลัง หรือการลาออก สอดคล้องกับ กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย (2551ข) ที่กล่าวว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องใช้ความอดทนอดกลั้นส่วนบุคคลในชีวิตประจำวัน เมื่อเพศวิถีที่แตกต่างของตนกลายเป็นประเด็นในโรงเรียน ที่ทำงาน และครอบครัว

สำหรับการยอมจากเพื่อนร่วมงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) ที่กล่าว

ว่า เพราะสถานภาพเป็นแค่เพื่อนจึงไม่ค่อยมีอิทธิพลในการต่อรองมากนัก ทำให้เพื่อนส่วนใหญ่ ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายเพื่อนร่วมงานบางส่วน ไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Croteau (1996) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะไม่สามารถได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ หรือความเคารพ จากเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับ สูลิพร ชลวิไล (2544) ที่ศึกษาพบว่า ในแง่การเข้าสังคมหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องเผชิญกับปัญหาการไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ถูกตำหนิติเตียน ถูกนินทา ขาดเพื่อนที่จะสามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาส่วนตัว ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามประนีประนอมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีปัญหาน้อยที่สุดในทุกเรื่อง (อันธิกา แจคเกอลีน ไคลน์, 2548) ทั้งนี้เพราะทัศนคติของเพื่อนต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากที่สุด นอกจากนี้เพื่อนยังเป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เพื่อนจัดได้ว่าเป็นบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ก็ตาม เพื่อนไม่ได้มองว่าเพื่อนของตนปกติหรือผิดปกติ และไม่ได้คาดหวังว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องมีชีวิตส่วนตัวอย่างไร ซึ่งทัศนคติที่ดีของเพื่อนต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจัดได้ว่าเป็นน้ำทิพย์ชั้นดีที่สามารถช่วยให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศปรับตัวอยู่ในสังคมได้โดยไม่รู้สึกรำคาญต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยว หรือเป็นแกะดำของสังคม (พวงผกา มหาวิทยาลัยสุโขทัย, 2545)

สำหรับการได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น กลุ่มตัวอย่างทุกราย ได้รับความเคารพเป็นอย่างดี ตรงข้ามกับผลการศึกษาของ Croteau (1996) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะไม่สามารถได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ หรือความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างบางรายถูกผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาหยอกล้อหรือแซว สอดคล้องกับ วิลลภ ปิยะมโนธรรม (2530) ที่กล่าวว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกล้อเลียนจากบุคคลรอบข้าง

สำหรับปฏิกริยาของลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกนั้น กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับการยอมรับจากลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอก เช่นเดียวกับผู้ชายหรือผู้หญิงทั่วไป การประพฤติปฏิบัติตัวเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกให้การยอมรับกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) ที่พบว่า ส่วนใหญ่นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะพยายามควบคุมท่าทางการแสดงออกที่อาจจะบ่งบอกได้ว่าเป็นผู้มีอัต

ลักษณะหลากหลายทางเพศเมื่ออยู่ต่อหน้าคนไข้ เนื่องจากกลัวว่าจะขาดความน่าเชื่อถือและถูกมองในแง่ลบ ทั้งนี้เพราะการยอมรับจะเป็นส่วนเติมเต็มที่ช่วยให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์สังคมให้ตั้งมั่งคั่งขึ้น เพื่อให้ตนสามารถอยู่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต่อไปได้ (พวงผกา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545)

5.2.2 ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

5.2.2.1 มุมมองของสังคมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ไม่ได้รังเกียจอย่างแต่ก่อน ถึงแม้ไม่ครอบคลุมทุกสังคม แต่คนส่วนใหญ่ก็ไม่ได้รังเกียจอะไรมากนัก หากไม่ทำตัวเป็นปัญหาต่อสังคม (วารุณี พองแก้ว และ พูนทรัพย์ ไสภารัตน์, 2542) ผลการศึกษาของ จิราภรณ์ อารยะรังษฤษฎ์ (2537) พบว่า ทักษะคติของคนไทยส่วนใหญ่ต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างจะมีความเข้าใจและยอมรับได้ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยมองว่ามีทั้งกลุ่มที่ยอมรับและกลุ่มที่ต่อต้าน และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่กล่าวว่าสังคมยังไม่ยอมรับกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2540) ที่ตั้งข้อสังเกตว่าในเมืองไทยเราทุกวันนี้ทรรณะที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ชั่ว ชั่วแรก คือ คนมีอายุที่ได้รับการศึกษามองกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “วิปริต” (แปรปรวน ผิดปกติ ผิดแนวทาง) และเพราะ “ผิดแนวทาง” จึงมีความหมายในเชิงจริยธรรมด้วย คือกลายเป็นความชั่วความเลว ชั่วที่สอง คือ ทักษะคติของชาวบ้านทั่วไป ชั่วนี้มองกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า “ผิดปกติ” แต่ไม่ได้ตัดสินชั่ว เพียงแต่เห็นว่าแปลกจากคนอื่น ความผิดปกตินี้มักเป็นจุดให้คนอื่นใช้หยอกล้อ ยิ่งถ้าถูกล้อแล้วแสดงกิริยาตรงข้ามกับเพศที่ปรากฏภายนอกให้เห็น เช่นเป็นผู้ชายแต่กลับสะบัดสะบั้ง ก็ยิ่งเป็นที่สนุกสนานของผู้ร่วมวงหยอกล้อมากขึ้น ชั่วที่สาม คือ ทักษะคติของคนมีการศึกษา และโน้มเอียงไปทางการศึกษาที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับความรู้ ความคิดของฝรั่งปัจจุบันด้วย คนพวกนี้มักมีอายุน้อยกว่าคนในชั่วแรก ทักษะคติของคนในชั่วนี้เหมือนกับทักษะคติของคนมีการศึกษาและเสรีนิยมในเมืองฝรั่งทั่วไป กล่าวคือ เห็นว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นสิทธิ เป็นทางเลือกอิสระ เป็นธรรมชาติ เป็นวิถีชีวิตที่ไม่มีอันตรายต่อใคร ฯลฯ

แม้ว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะได้รับการยอมรับในสังคมวงกว้างมากขึ้น (พุทธิสาร, 2551) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพื้นที่ทางสังคมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย

ทางเพศจะปราศจากอคติเชิงลบ การเลือกปฏิบัติ และการจัดลำดับในเชิงคุณค่า กล่าวคือ สังคมอาจมีความอดทนรับให้เพศวิถีบางอย่างดำรงอยู่ได้ แต่ก็ไม่ได้ยอมรับในคุณค่าหรือความเท่าเทียมของเพศวิถีเหล่านั้น (Jackson, 1999) จึงไม่อาจพูดได้เต็มปากเสียทีเดียวว่าสังคมไทยให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแล้ว หรืออาจเป็นเพียงแค่การมีขีดความอดทนต่อเรื่องนี้ได้มากขึ้นเท่านั้น (ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง, 2551) ผลการศึกษาของ โชคชัย ปรีชาหาญ (2540) พบว่า มีคนในสังคมบางคนแสดงท่าทีรังเกียจและดูหมิ่นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งกลุ่มเปิดเผยและไม่เปิดเผย

แม้สังคมไทยจะมีหลักฐานตำนานโบราณที่กล่าวถึง “คนสองเพศ” ว่ามีสถานะเท่าเทียมกับชายและหญิง กระนั้นสังคมก็ยังเห็นว่า “ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” เป็นสิ่งที่ผิดธรรมชาติ และขัดกับขนบธรรมเนียมที่ดั้งเดิมของสังคม ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกกีดกันจากสังคม (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) แม้แต่บิดามารดาเองก็มีทัศนคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าน่ารังเกียจและสังคมไม่ยอมรับ (ผ่องพัทตร์ จึงวิมุตพันธ์, 2541)

นอกจากนี้การปฏิเสธหรือการยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังขึ้นอยู่กับยุคสมัย สังคม และวัฒนธรรมด้วย ดังจะเห็นได้จากในสมัยกรีกและโรมันนั้นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับจากสังคมและไม่ถือว่าเป็นผิดปกติ รวมทั้งสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผย (ประณม จันทิม, 2537) เป็นเรื่องธรรมชาติ และยังเป็นการแสดงออกถึงความรักอันสูงส่งกว่าธรรมดาอีกด้วย ปัญญาชนหรือชนชั้นสูงในสังคมเท่านั้นที่มีสิทธิกระทำ (อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม, 2525) นักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสมัยกรีกและโรมัน ได้แก่ Plato, Socrates, Leonardo da Vinci (รัชนี นพเกตุ, 2542) ชนเผ่าอเมริกันอินเดียนพื้นเมืองก็ยกย่องให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก้าวสู่ตำแหน่งปกครองชั้นสูงได้ (อักษรารุช, 2544) สมัยฮิปปโตโบราณการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็ไม่ถือเป็นเรื่องน่าอับอาย (จุมพต สายสุนทร, 2526) และที่ประเทศญี่ปุ่นถือว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเรื่องปกติซึ่งปฏิบัติกันในหมู่ซามูไรและพระ (ทิต โชติวิวัฒนตระกูล, 2526) จนกระทั่งเมื่อคริสตศาสนาได้เผยแผ่เข้ามาและมีอิทธิพลต่อบุคคลทุกระดับชั้น ทำให้ความเชื่อของคนในสังคมตะวันตกเปลี่ยนไป โดยถือว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นความผิดและเป็นบาป (วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์, 2529) ขณะที่ปัจจุบันสังคมสมัยใหม่อย่างประเทศในทวีปอเมริกาหรือยุโรป เช่น แคนาดา ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ หรือสวีเดน ต่างมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น (ผู้จัดการรายวัน, 2544) จากการสำรวจสำมะโนประชากรของสหรัฐอเมริกาในปี 1998 พบว่า มีคู่สามีภรรยาที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์

หลากหลายทางเพศถึง 1.67 ล้านคน และคาดการณ์ว่ามีจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศประมาณ 6 – 10 % ของประชากรอเมริกัน (Cummings & Worley, 2005)

สำหรับกลุ่มที่ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะเป็นคนรุ่นใหม่ (อายุยังน้อย) เป็นเพศหญิง และอยู่ในเมืองใหญ่ ขณะที่กลุ่มซึ่งไม่ยอมรับหรือต่อต้านผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะเป็นคนรุ่นเก่า (อายุมาก) เป็นเพศชาย และอาศัยอยู่ตามต่างจังหวัด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เยาวนุช อินทรเดโชกุล (2526) ที่พบว่า คนงานชายร้อยละ 81.48 เห็นว่ากลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นคนผิดปกติ นำหัวเราะ และบางทีก็นำรังเกียจ ขณะที่คนงานหญิงเห็นด้วยกับทัศนะนี้เพียงร้อยละ 55.56 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ นันทิรัตน์ คุณากร (2532) ที่พบว่านักเรียนหญิงมีทัศนคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศดีกว่านักเรียนชาย

ผลการศึกษาในต่างประเทศก็พบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Herek, 1988; Lehne, 1992; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitano, 1995; Bergman & Zinberg, 1997; LaMar & Kite, 1998; Smith & Gordon, 1998; Herek, 2000a, 2000b; Hoffmann & Bakken, 2001; Olivero & Murataya, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Landen & Innala, 2002; Lim, 2002; Scalelli, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Lingiardi, Falanga & Augelli, 2005) รวมถึงพบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek, 2000b; Herek, 2002b; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003)

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งกานดา พงศ์ธรรกุลพานิช (2530) ที่พบว่านักเรียนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานครจะมีความคิดเห็นด้านบวกต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านักเรียนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด

อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้นั้น สิทธิพันธ์ บุญญาภิสมภาร และบุญยก บุญญาภิสมภาร (2551) ได้ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่แสดงความเป็นตัวตน หรือปรับแต่งตัวตนอย่างชัดเจน อาทิเช่น คนข้ามเพศ หรือสาวประเภทสอง มักจะประสบปัญหาการไม่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมมากกว่ากลุ่มเกย์ หรือกลุ่มชายรักชายที่แสดงความเป็นตัวตนทางเพศได้กลมกลืนไปกับเพศชายทั่วไป เนื่องจากไม่ได้ปรับแต่ง

สตรีระว่างกาย หรือตัวตนมากเท่ากับสาวประเภทสอง หรือคนข้ามเพศ กล่าวอีกแง่หนึ่งก็คือ ตัวตนทางเพศแบบไดนั้นส่งผลต่อการยอมรับของคนในสังคมด้วยเช่นกัน

5.2.2.2 มุมมองของสังคมต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับ หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้เพราะมีการเชื่อมโยงกับการตีเคดส์ซึ่งสาเหตุของการแพร่ระบาดมาจากกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นที่รังเกียจของสังคม นอกจากนี้ผลการศึกษาของ พิมลมาศ แสงศักดิ์ (2545) ยังพบว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกบรรทัดฐานทางสังคมที่มองว่าผู้ชายต้องเป็นคนเข้มแข็ง มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญ เป็นหัวหน้าครอบครัว และคาดหวังให้เป็นผู้สืบทายาท สิ่งเหล่านี้ทำให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องพบกับความยุ่งยากใจ จึงมองว่าความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนเป็นความอ่อนแอ ต้องอยู่กับความหวาดระแวงว่าจะทำให้นักครอบครัวรู้สึกผิดหวัง ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงวงศ์ตระกูล กล่าวว่าจะถูกสังคมประณาม ทำให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศปรับตัวได้น้อย ในขณะที่สังคมไทยมีทัศนนะว่าการเป็นหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นเป็นลักษณะของแพชั่นมากกว่า และหากหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ทดลองคบหากับผู้ชายก็จะทำให้หายจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ สังคมจึงไม่ได้ต่อต้านหรือแสดงความรังเกียจหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรุนแรงเท่ากับชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (พวงผกา มหาวีระชาติกุล, 2545) ที่เป็นเช่นนี้เพราะสังคมมองชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นสิ่งผิดธรรมชาติ ถูกกีดกันให้เป็นคนชายขอบทางเพศ มักมีสถานะที่ต่ำต้อย ถูกปฏิบัติ และได้รับความสนใจในการแก้ปัญหาน้อยกว่าพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง (มนตรา พงษ์นิล, 2551) ผลการศึกษาในต่างประเทศพบว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าการกีดกันหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Morin & Garfinkle, 1978; Lehne, 1992; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Lim, 2002)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสังคมมองชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน คือ มองเห็นเป็นความผิดปกติ (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2551) เนื่องมาจากคติวินิยมทางเพศได้ประทับตราให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพศไม่ปกติ ลักเพศ ผิดเพศ ซึ่งมีเพศรสที่ผิดไปจาก

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง (มนตรา พงษ์นิล, 2551) อีกทั้งคนส่วนใหญ่ยังมีอคติต่อกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะถือเป็นกลุ่มที่มีไซ้ “หญิง” และ “ชาย” จึงไม่ได้รับการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าที่ควร (เทอดศักดิ์ ร่มจำปา, 2545) ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยนั้น กรมสุขภาพจิตเพิ่งประกาศอย่างเป็นทางการครั้งแรกในปี พ.ศ. 2545 นี้เองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ถือว่าเป็นความผิดปกติทางจิต (ปิยรัตน์ มาร์แตง, 2546)

แม้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคมไทยทั้งชายและหญิงจะถูกปฏิเสธและถูกกีดกันจากสังคมในทำนองเดียวกัน ด้วยรสนิยมและวิถีทางเพศของพวกเขาและเธอที่แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ หากในกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเองก็ยังได้รับอิทธิพลจากกรอบความคิด ค่านิยม ประเพณีที่ให้คุณค่ากับความเป็นหญิงและความเป็นชายไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลให้สังคมไทยมองชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและหญิงมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกันไปด้วย (สุไลพร ชลวิไล, 2544)

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเห็นว่าสังคมให้การยอมรับชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยสังคมเห็นว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเรื่องน่าอับอาย ทำให้พวกเขาถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องของการทำงานและการเข้าสังคม (สุไลพร ชลวิไล, 2544) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ประพจน์หรือสวมบทบาทความเป็นชายนั้น ไร้พื้นที่ ไร้สิทธิ์ ไร้เสียง ไร้ความภาคภูมิใจ และไร้อำนาจในการแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง (วริตดา ศรีรัตน, 2551) สอดคล้องกับ Morris (1997) ที่กล่าวว่า สำหรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นการมีตัวตนในพื้นที่สาธารณะถือเป็นเรื่องต้องห้าม ซึ่งขัดกับทฤษฎี Gender ของ Butler (1990) ที่กล่าวว่า หญิงที่ประพจน์ปฏิบัติตัวคล้ายกับชายจะทำให้มีอำนาจ (Power) มากขึ้นเช่นเดียวกับชาย

5.2.2.3 มุมมองต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนคนปกติทั่วไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ดังผลการศึกษาของ อันธิกา แจคเกอลีน ไคลน์ (2548) ที่พบว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรวมจุดเด่นของทั้ง 2 เพศใน 1 คน จึงทำให้ทำอะไรได้ดีกว่าผู้หญิงหรือผู้ชายธรรมดา และผลการศึกษาของ Snyder (2006) ที่พบว่า องค์กรและหน่วยงานภายใต้การดูแลของผู้บริหารที่เป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานโดยภาพรวมสูงกว่า

องค์กรโดยทั่วไปถึง 35% ยิ่งกว่านั้นยังส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และความสามารถในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้บริหารที่เป็นชายแท้ สอดคล้องกับในสังคมไทยปัจจุบันที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผยได้แสดงศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และกิจการต่างๆ ที่ทำอยู่ จนได้รับการยกย่องและชื่นชมในความสามารถที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) สอดคล้องกับ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2551) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันได้มีการรณรงค์ทำความเข้าใจให้สังคมรับรู้ว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีความสามารถทำคุณประโยชน์ให้สังคม ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นต้นแบบของสังคมได้ ขณะที่ รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา มีความเห็นว่า การเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้ทำให้เป็นคนเก่ง แต่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องผลักดันตัวเองเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง, 2544)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนซึ่งเป็นสีสันของสังคม และบางส่วนที่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่าเห็นใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เขาวนุช อินทรเดโชกุล (2526) ที่พบว่า คนงานร้อยละ 72.81 เห็นว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นคนที่มีความชอบแปลกจากคนทั่วไปซึ่งน่าเห็นใจ

ทั้งนี้ผลการศึกษานี้ไม่พบว่ามีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรายใดรู้สึกรังเกียจผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ซึ่งตรงข้ามกับผลการศึกษาของ สุธรรม ธรรมรงค์วิทย์ (2548) ที่พบว่า ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่เป็นเกย์ได้ซึมซับเอาความรู้สึกรังเกียจการแสดงออกแบบผิดเพศ เช่น ความรู้สึกรังเกียจกะเทย ตามแบบการให้คุณค่าของสังคมกระแสหลักเข้าไปในตัวด้วย นับเป็นจุดร่วมด้านลบที่ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนหนึ่งมีร่วมกันกับคนจำนวนมากในสังคม เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ โชคชัย ปรีชาหาญ (2540) ที่พบว่า ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะมีความรู้สึกที่ดีต่อชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกลุ่มเดียวกัน และรังเกียจดูแคลนชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนละประเภท คนละกลุ่มกับตน

5.2.2.4 ความคิดเห็นต่อการตีตราจากสังคมและผลกระทบที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้สังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ

ในสังคมที่ไม่ต้องการการถูกแบ่งประเภทและเลือกปฏิบัติ (Anderson, 2002) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนกล่าวว่า เป็นเรื่องปกติที่สังคมจะมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างจากคนทั่วไป และรู้สึกเฉยๆ ที่ถูกมองในลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสงสารและน่าเห็นใจเป็นอย่างยิ่งที่สังคมปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะเช่นนั้น ทั้งนี้เพราะการตีตราจะทำให้บุคคลรู้สึกถูกกีดกันและแบ่งแยกว่าตนไม่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ซึ่งจะลดโอกาสในการดำเนินชีวิตตามปกติในสังคม ทั้งยังมีผลต่อการรับรู้ตนเองของผู้ที่ถูกตีตรา โดยจะทำให้รู้สึกอับอาย เกลียดตนเอง และตีตราประณามตนเอง (เพ็ญศรี วงษ์พัฒน์, 2545) ซึ่งบ่อยครั้งที่การตีตราจะนำไปสู่การถูกกีดกันและการเลือกปฏิบัติ (International Center for Research on Women, 2002) ทั้งนี้เพราะการตีตราและการเลือกปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นักวิชาการบางท่านกล่าวว่า การเลือกปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งของการตีตราผ่านการกระทำ (Enacted Stigma) (Busza, 1999) ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดความแตกต่างและมีอำนาจในการต่อรองน้อย ขาดการเข้าถึงทรัพยากรและพื้นที่ทางสังคม ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ถูกกีดกันข่มเหง และถูกประณามอยู่ตลอดเวลา (เดลินิวส์, 2550)

กรณีตัวอย่างซึ่งเป็นผลจากการถูกตีตราจากสังคมคือ คุณกวีติ ชลสิทธิ์ เจ้าของห้องเสื้อดวงใจปิศ ที่ให้สัมภาษณ์ว่า “ถึงแม้ตนเองเป็นเกย์และได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัวตลอดจนเพื่อนฝูง แต่ตนก็ยังรู้สึกว่า การเป็นเช่นนี้ เป็นสิ่งผิดปกติในสังคม” (ไทยรัฐ, 2541) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) ที่พบว่า นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น ๆ โดยใช้คำว่า “ปกติ” กับ “ไม่ปกติ” สะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษาแพทย์เหล่านี้บางส่วนยังให้คุณค่าตนเองในเชิงลบ คือ ลึกๆ แล้วยังมองว่าตนเอง “ผิดปกติ” ซึ่งอาจจะเกิดจากอิทธิพลแนวคิดในระบบสองเพศของสังคมที่ทำให้คิดเช่นนั้น ทั้งนี้ทฤษฎีการตีตราเชื่อว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคม นำไปสู่การลดค่าของบุคคลผู้ถูกนิยามว่าเบี่ยงเบนให้มีสถานภาพต่ำกว่าบุคคลทั่วไป (Link, Mirotnik & Cullen, 1991) ทำให้ผู้ถูกตีตราถูกมองว่าไม่มีคุณค่า ไม่มีความเป็นคน ไม่เป็นที่ต้องการ และมีภาพพจน์ในทางที่ไม่ดี (Saylor, 1990)

5.2.2.5 ทิศนคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่าสังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มาก ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติและขาดโอกาส

ในหลาย ๆ ด้าน ด้วยคติวินัยทางเพศที่ยังดำรงอยู่ในสังคมไทยส่งผลต่อการกีดกันและสร้างความไม่เป็นธรรมต่อการดำเนินชีวิตและอัตลักษณ์ของกลุ่มที่อยู่นอกสองเพศสถานะ (กิตติกรสันคติประภา, 2549) สังคมไทยจึงถือว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม (วันทนีย์ วาสิกะสิน, 2526) ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกประณามว่าเป็นคนที่มีความวิปริตทางเพศ มีการตั้งข้อรังเกียจเดียดฉันท์ และมักจะถูกกีดกันจากทุกสาขาอาชีพ ดังปรากฏหลักฐานตามที่เป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์เมื่อปี พ.ศ.2540 ว่ามีระเบียบห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเรียนครูในสถาบันราชภัฏ เนื่องจากแสดงพฤติกรรมที่ไม่ตรงตามความคาดหวังของสังคม และเกรงว่าจะเป็นตัวแบบในการนำพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนทางเพศไปสู่เด็กนักเรียน นอกจากนี้ในปี พ.ศ.2542 กรมประชาสัมพันธ์ได้สั่งการไปยังสถานีโทรทัศน์ทุกช่องห้ามเสนอภาพของกะเทย เกย์ ทอม ดี (พวงผกา มหาวีระชาติกุล, 2545) ซึ่งถึงแม้ว่าทั้งสองกรณีจะถูกยกเลิกไป เพราะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ตาม แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งในทางตรงและทางอ้อม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2544) ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการที่สังคมไทยมีฐานคติที่คับแคบต่อพฤติกรรมการรักเพศเดียวกัน ทำให้สังคมไทยไม่สามารถยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มากนัก (Sinnott, 2000) ทำให้ปัจจุบันแม้จะไม่มีกฎหมายหรือบทลงโทษผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศโดยตรง แต่สังคมไทยก็มีกลไกที่ทรงอิทธิพลยิ่งในการควบคุมทัศนคติและพฤติกรรมทางเพศของคนผ่านการนิเทศ หรือทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงเป็นที่อับอาย (สุไลพร ชลวิไล, 2544)

นอกจากนี้ยังมีคนบางกลุ่มซึ่งไม่เห็นด้วยกับการเปิดเผยตัวของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะพวกเขากลัวว่าถ้ามีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคมมากจะนำมาซึ่งปัญหาสังคม เช่น โรคเอดส์ และอาชญากรรม ทั้งนี้เพราะคนไทยส่วนใหญ่เข้าใจว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นบุคคลที่มีความวิปริตหรือผิดเพี้ยน ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมดังกล่าวขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อดั้งเดิมของคนไทย จึงไม่สมควรปฏิบัติหรือแสดงออกในสังคมไทย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) ขณะที่ชาวบ้านปัจจุบันมีความรู้สึกก้าวร้าวต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เช่น ถ้าถามให้พูดก็มักจะประเมินว่าไม่ดี ไม่ถูก หรือแม้แต่ผิดศีลธรรม แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่ได้มีความรังเกียจเดียดฉันท์อะไร ประกวดสาวประเภทสองที่รักกันเกินไปดูเป็นที่สนุกสนาน โดยไม่ได้นึกถึงศีลธรรมที่ตัวประกาศไว้เวลาพูดสักที (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2540ก)

สำหรับสังคมไทยแม้ไม่ได้มีบทลงโทษทางอาญา แต่ภายใต้กรอบการควบคุม เพศภาวะสังคมไทยมีวิธีการจัดการต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศโดยใช้วิธีการมองข้าม ไม่พูดถึง ไม่สนใจ และยังคงมีการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอยู่ ตลอดเวลา (เทียมเทพ ทั้งศิริ, 2546) ดังปรากฏเป็นข่าวอยู่เนืองๆ ตามหน้าหนังสือพิมพ์ จนเป็น กรณีร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหลายกรณี ทำให้ผู้ที่มีเพศวิถีที่แตกต่าง จะด้วยเหตุผลกลใดก็ตามต้องบริหารความแตกต่างของตนตามแต่อัตภาพ วิธีการหนึ่งทีพบเห็น ก็จะเป็นโดยพยายามที่จะแทรกความแตกต่างของตนเข้าไปในเพศภาวะความเป็นกุลสตรีไทย หรือเพศภาวะแบบชายไทยแท้ๆ (กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย, 2551) ดังที่ นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องควบคุมภาพลักษณ์การแสดงออก และทำตัวให้เป็นปกติเหมือนคนอื่น (ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง, 2551)

แม้จะมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัต ลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังอยากให้สังคมเปิดใจยอมรับผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศให้มากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป ทั้งนี้เพราะหากบุคคลทั่วไปมีทัศนคติที่ดี สามารถให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศได้ ก็จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสภาพจิตใจแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ให้มองตนเองอย่างมีคุณค่าและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม กล่าวเผชิญปัญหาต่างๆ ที่เกิด ในชีวิตประจำวันและดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ทุ่มเทกำลังนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานและสังคม ตลอดจนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณค่าเพื่อเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองสืบไป (พวงผกา มหาวีระชาติกุล, 2545)

5.2.2.6 กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิ พลเมือง และสิทธิทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติที่ เกี่ยวข้องยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็น จึงอยากให้มีการออกกฎหมายและบทบัญญัติที่เปิดโอกาส ให้การ ยอมรับ และให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านี้ ทั้งนี้เพราะระดับรัฐ และสังคมล้วนแล้วแต่มีวิธีคิดต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทำนองที่ว่าเป็นกลุ่มคนที่มี เพศวิถีที่นอกเหนือเพศวิถีกระแสหลัก เป็นกลุ่มเพศวิถีชายขอบ ส่งผลให้รัฐมิได้ตระหนัก มองไม่ เห็นการดำรงอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ จึงขาดการตระหนัก ใส่ใจ ดูแล สนับสนุน สุขภาวะทางเพศในมิติของการตระหนักถึงสิทธิพื้นฐานทางเพศของบุคคล เช่น ไม่มีการแบ่งแยก

กีดกัน และเลือกปฏิบัติอันมีเหตุมาจากความหลากหลายต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับเรื่องเพศ การส่งเสริมทัศนคติด้านบวกต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เช่น การให้ความคุ้มครองด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัย รวมถึงนโยบายและกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2544; รัตนภูมิ สามัคคีคารมย์, พิมพวัลย์ บุญมงคล และ วชิรา จันทร์ทอง, 2551)

ในอดีตสังคมตะวันตกผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่เพียงเป็นผู้ที่ด้อยโอกาสในเรื่องสิทธิทางการเมืองและสังคมมาโดยตลอดเท่านั้น หากยังถูกรังเกียจเหยียดชั้นท์ ถูกกีดกัน ทำร้าย เนื่องมาจากพฤติกรรมที่ถูกมองว่าเป็นบาป ขัดกับกฎเกณฑ์ศีลธรรมทางศาสนา (สุไลพร ชลวิไล, 2544) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ราวคริสต์ศตวรรษที่ 6 ที่ได้มีการบันทึกว่าจักรพรรดิจัสติเนียนมีพระบรมราชโองการให้จัดประมวลกฎหมายของจักรวรรดิโรมัน ในตอนหนึ่งได้กล่าวถึงโทษแห่งความผิดฐานประพฤตินิดเป็นรักร่วมเพศว่า เป็นเรื่องที่น่าเสื่อมเสียอันถือได้ว่าเป็นความผิดทางอาญาอย่างร้ายแรง ผู้ประพฤติดังกล่าวลงโทษด้วยการเผาทั้งเป็น นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาภายใต้อิทธิพลของศาสนาและกฎหมายโรมันซึ่งส่งผลต่อสำนักทางศีลธรรม กฎหมาย และระบอบการเมืองการปกครอง ยุโรปต่างมีบทบัญญัติลงโทษการมีเพศสัมพันธ์กับคนเพศเดียวกันอย่างรุนแรง (กิตติศักดิ์ ปรกติ, 2526) ทำให้อคติที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังคงอยู่ และส่งผลสืบเนื่องมาจนทุกวันนี้

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสังคมตะวันตกก็ได้ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐสภาอเมริกันออกกฎหมายให้ "บาทหลวง" สามารถเป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ (พุทธิสาวโร, 2551) เช่นเดียวกับเนเธอร์แลนด์ที่เป็นประเทศแรกที่ออกกฎหมายให้การยอมรับสถานภาพของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (พิเชษฐ สายพันธ์, 2544) ทั้งนี้การได้มาซึ่งเสรีภาพและสิทธิของกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในโลกตะวันตกนั้นไม่ใช่ได้มาง่ายๆ เพียงเพราะความรู้และทัศนคติของสังคมเปลี่ยนไปเฉยๆ แต่ได้มาด้วยการต่อสู้ในหลายแนวรบ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จนกระทั่งสังคมส่วนใหญ่จำใจ (?) ต้องยอม (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2540ก) ทำให้ในปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทยพยายามเรียกร้องสิทธิของตนมากขึ้น จะเห็นได้จากการที่กลุ่มองค์กรเกย์ 10 องค์กร นำโดย นที ธีระโรจนพงษ์ ประธานกลุ่มเกย์การเมืองไทย ได้เข้ายื่นข้อเรียกร้องในการร่างรัฐธรรมนูญปี พ.ศ.2550 ต่อรองประธานคณะกรรมการการร่างรัฐธรรมนูญ ขอให้เพิ่มเติมความในมาตรา 30 วรรค 2 ของรัฐธรรมนูญจากเดิมที่ระบุว่า "ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน" เป็น "ชายและหญิงและกลุ่มบุคคลที่มีความ

หลากหลายทางเพศมีสิทธิเท่าเทียมกัน" (วารสารณ์ แซ่มสนิท, 2551ข) เพื่อสร้างการยอมรับของสังคมต่อกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศ ในฐานะพลเมืองไทยเช่นเดียวกับชายและหญิง (มติชน, 2550ก) ซึ่งถึงแม้ว่าในที่สุดจะไม่ผ่านการแปรรูปคดี แต่สภาร่างรัฐธรรมนูญก็ได้ยินยอมให้มีการขยายความคำว่า "เพศ" ไว้ในบันทึกเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญ ซึ่งถือเป็นคุณประโยชน์ต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างมาก (มติชน, 2550ข)

5.2.3 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รู้สึกที่ตนเองถูกเลือกปฏิบัติ จะมีบ้างแต่ก็ไม่ได้เกี่ยวกับเรื่องงาน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ในประเด็นเรื่องความรักและความผูกพันต่อองค์กรก็เช่นกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่บางส่วนมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้หากพนักงานถูกกีดกันถูกเลือกปฏิบัติ และไม่ได้รับความเป็นธรรมก็จะทำลายความมุ่งมั่นในการทำงาน กัดกร่อนคุณลักษณะของสถานที่ทำงานที่ดี รวมถึงจะทำให้ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมและเสมอภาคสำหรับทุกคนในที่ทำงานสูญสลายไป (Hemphill & Haines, 1997)

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี แต่ก็มีปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ซึ่งเป็นธรรมชาติของการทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่ได้เป็นผลมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่อย่างใด และเมื่อถามถึงความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่า มีความสุขในการทำงาน ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ ชวรงค์ ลิมป์ปัทมปาณี (2529) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะไม่มีความสุขในชีวิต และ ประพนอม สโรชมาน (2524) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง และเหงา เพราะมีความรู้สึกร่วมกับเพื่อนๆ ในเรื่องต่างๆ ได้ไม่เต็มที่ ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าชายหญิงปกติ โดยเฉพาะความซึมเศร้า (दारงชัย บัวล้อมไบ, 2534; Jorm, 2002)

5.2.4 นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

5.2.4.1 คณะกรรมการบริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กร

จะไม่แสดงออกอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนจะถูกเปิดเผย ส่งผลให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่เลือกที่จะแสดงบทบาทของชายและหญิงปกติในสถานที่ทำงาน ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกล่าวว่า พวกเขาเชื่อว่าการเลือกปฏิบัติจะเกิดขึ้นเมื่อการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของพวกเขาถูกค้นพบโดยฝ่ายบริหารขององค์กร งานวิจัยชี้ว่าความกลัวว่าจะถูกเลือกปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องปิดบังตัวตนเอาไว้ไม่ให้คนในที่ทำงานรับทราบ (Croteau, 1996) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธาวิณี มิ่งวงศ์ (2532) ที่พบว่า การมีพฤติกรรมทางเพศเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคมทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องปิดบังตัวตน มองตนเองว่าผิดธรรมชาติและแตกต่างจากบุคคลอื่น Bowen & Blackmon (2003) กล่าวว่า การปกปิดการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของพนักงาน อันเป็นผลมาจากความกลัวการถูกเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันในองค์กร นั้น เป็นบทเรียนสำคัญที่องค์กรจะต้องตระหนัก

5.2.4.2 การจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงมากกว่า ในประเด็นนี้ไม่พบผลการศึกษาใดที่ระบุว่ามืองค์กรซึ่งมีการจัดการฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเชื่อว่าหากองค์กรมีการจัดการฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น

5.2.4.3 ที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็น ทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีองค์กรใดมีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องมีวิถีชีวิตอยู่ในกลุ่มที่มีอัตลักษณ์ทางเพศเหมือนกัน (พิมลมาศ แสงศักดิ์, 2545) จึงเป็นที่มาขององค์กรเฉพาะของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเช่น องค์กรบางกอกเรนโบว์ที่จะช่วยให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย

ทางเพศที่ประสบปัญหา หรือได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติทางเพศและถูกลิดรอนด้านสิทธิ (เทอดศักดิ์ รมจำปา, 2547)

อย่างไรก็ดีกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งกล่าวว่า องค์กรของตนมีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจะเป็นการพูดคุยให้คำปรึกษากันระหว่างเพื่อน หรือกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) ที่พบว่า นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในบริบทของโรงเรียนแพทย์ก็มีการคอยช่วยเหลือจากรุ่นพี่และอาจารย์เท่านั้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มคนสนิทเป็นพื้นที่ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถสร้างเป็นฐานในการปรับความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆ ในสังคมขณะเดียวกันก็สามารถเป็นเกราะป้องกันความไม่มั่นคงได้เมื่อต้องเผชิญกับคนทั่วไปที่ตนเองไม่รู้จักคุ้นเคย (มนตรา พงษ์นิล, 2551) ซึ่งการไม่มีนโยบาย แนวทาง หรือการอบรมในการให้การปรึกษาแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ชัดเจน ทำให้การให้การปรึกษากับคนกลุ่มนี้อาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ติโหมะ โอะยะเน็น, 2551)

5.2.4.4 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่องค์กรมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้หากองค์กรมีนโยบายการจ้างงานซึ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่างๆ อย่างชัดเจนก็จะสามารถสร้างโอกาสและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับคนกลุ่มต่างๆ ในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งยังถูกละเลยจากหน่วยงานต่างๆ อยู่ (Yared, 1997) ทั้งนี้จากการสืบค้นแนวปฏิบัติขององค์กรในประเทศไทยไม่พบว่ามีองค์กรใดกำหนดนโยบายต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้อย่างชัดเจน แม้องค์กรขนาดใหญ่อย่างเครือซิเมนต์ไทยก็กล่าวถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไว้อย่างกว้างๆ ว่า “SCG ตระหนักถึงสิทธิในความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกันโดยมีแนวปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเนื่องจากความเหมือนหรือความแตกต่าง ไม่ว่าจะทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใด” โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ (เครือซิเมนต์ไทย, 2550)

- 1) พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2) กระบวนการสรรหา การพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

3) ในการปฏิบัติหน้าที่ พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง

4) ช่วยกันสอดส่องดูแลในสภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมให้พูดคุยทำความเข้าใจในเบื้องต้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5) ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ขณะที่เมื่อพิจารณาบริษัทข้ามชาติที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทยพบว่า Chevron เป็นบริษัทหนึ่งที่เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมาก โดยเชื่อว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หากสามารถประสานรวมความแตกต่างหลากหลายทั้งทางด้านแนวคิด ประสบการณ์ และทักษะของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในวิถีของ Chevron และล่าสุดการประเมินดัชนีความเท่าเทียม ในองค์กร (Corporate Equality Index) โดย Human Rights Campaign ซึ่งเป็นองค์กรทางด้านสิทธิพลเมืองที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา นั้น Chevron ได้รับการประเมินด้วยคะแนนเต็ม ซึ่งหมายความว่า Chevron เป็นองค์กรที่มีนโยบายและการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม โดยถือเป็นองค์กรที่นำทำงานด้วยมากที่สุดของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Chevron, 2009a) นอกจากนี้ Chevron ยังถูกเลือกโดยผู้อ่านนิตยสาร Equal Opportunity ให้เป็น 1 ใน 50 บริษัทในสหรัฐอเมริกาที่ผู้อ่านอยากจะทำางานด้วยมากที่สุด เพราะให้ความสำคัญเป็นธรรมกับคนกลุ่มต่างๆ อย่างเท่าเทียม (Chevron, 2009b)

ทั้งนี้หากองค์กรต่างๆ ได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาปรับใช้ก็เชื่อว่าจะทำให้มีการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมมากขึ้น และหากองค์กรต่างๆ กำหนดนโยบายที่ไม่กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่าจะมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน และยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน (Irwin, 2002; Sears, 2002) ซึ่งหมายถึงการเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

5.2.4.5 การแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่แยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม ในประเด็นนี้ไม่พบผลการศึกษาใดที่ระบุว่าเมืององค์กรซึ่งการแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

5.2.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.2.5.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าหากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องการให้ได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมก็ควรที่จะประพฤติตัวให้ดี วางตัวให้เหมาะสม และควรพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมหรือองค์กรนั้นๆ ดังที่ กิรติ ชลสิทธิ์ เสนอว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรปฏิบัติตนให้อยู่ในขอบเขต ไม่สร้างปัญหาให้แก่สังคม (ไทยรัฐ, 2541) ทั้งนี้เพราะหากประพฤติตัวไม่เหมาะสมก็อาจถูกวิพากษ์วิจารณ์และถูกมองในทางไม่ได้ดีได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยที่เป็นกะเทยที่แสดงออกทางการแต่งกายและพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างชัดเจนและโดดเด่น โดยแต่งกายแบบผู้หญิงมาทำงานทำให้เป็นที่โจษขานกันในมหาวิทยาลัย (มนตรา พงษ์นิล, 2551)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรจะอดทนและตั้งใจทำงาน พยายามแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถออกมาให้ทุกคนเห็น แล้วในที่สุดบุคคลรอบข้างก็จะยอมรับ สอดคล้องกับ พวงผกา มหาวีระชาติกุล (2545) ที่กล่าวว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการปรับตัวเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยต้องพยายามผลักดันตนเองให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถ (สยามโพสต์, 2537) ทำให้ต้องมุมานะและอดทนในการทำงานอย่างมากเพื่อความความสำเร็จ และสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้น (สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) ทั้งยังต้องเผชิญกับความโดดเดี่ยวและความกดดันอย่างมากจากอคติและการเลือกปฏิบัติจากสังคม ทั้งในระดับครอบครัว ระดับสังคม และระดับรัฐ ทำให้กลายเป็นผู้มีความผิดปกติทางด้านจิตใจและเป็นปัญหาสังคม ส่งผลให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามแสดงตัวตนและออกมาเคลื่อนไหวในพื้นที่สาธารณะมากขึ้น (สุวิชัย หวันแก้ว, 2550)

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่เสนอแนะให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเปิดเผยตัวตน แล้วแสดงความเป็นตัวเองให้เต็มที่ เพราะจะทำให้พบกับความสุขในชีวิตมากกว่าการปิดบัง แล้วในที่สุดสังคมก็จะยอมรับหากไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน สอดคล้องกับความเห็นของ พวงผกา มหาวีรชาติกุล (2545) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้ว่า ควรยอมรับตนเองในฐานะที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วยความพึงพอใจ โดยยอมรับในเรื่องร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง และให้ความสำคัญกับตนเองอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ยอมรับตนเองได้มักมีความสุขกับชีวิตและบทบาทที่เหมาะสม ทำให้ได้รับการยอมรับและยกย่องให้เกียรติจากผู้อื่น (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2551)

5.2.5.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคือ บุคคลปกติ ที่มีบุคลิกภาพทางเพศแตกต่างออกไปจากคนอื่นเท่านั้น สามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติอย่างมีคุณค่าไม่น้อยกว่าบุคคลอื่นๆ ในสังคม (ดิโอมะ โอะหะยะเน็น, 2551) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ผลการศึกษาของ มนตรา พงษ์นิล (2551) ได้ชี้ให้เห็นสิ่งที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องประสบ กล่าวคือ ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ตนเรียน ซึ่งเป็นการประกอบอาชีพอิสระหรือบริษัทเอกชน ในขณะที่หากเป็นหน่วยงานราชการนั้นมักจะตอบแบ่งรับแบ่งสู้หรือไม่แน่ใจ

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางรายได้ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ควรเข้าใจผู้บริหารด้วยว่าในบางอาชีพนั้นบุคลิกภาพและภาพลักษณ์เป็นเรื่องสำคัญ การที่จะเปิดโอกาสให้กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงเป็นเรื่องยาก ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) ที่พบว่า นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องพยายามปรับเปลี่ยนและจัดการกับเรื่องเพศของตนเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม บุคคลรอบข้าง และความเชื่อในเรื่องเพศรอบๆ ตัว โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนแพทย์ที่มีระเบียบข้อปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กัวิชาชีพแพทย์ ภาพลักษณ์ และความคาดหวังจากสมาชิกในสังคมรวมอยู่ด้วย ขณะที่การศึกษาทัศนคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกองทัพ

ของ Wyman & Snyder (1997) พบว่า ร้อยละ 39.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับคำสั่งห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้ารับราชการในกองทัพ

5.2.5.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้รัฐบาลออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น เพื่อให้มีสิทธิที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ ทั่วไป อันจะทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่งอยากให้รัฐบาลเปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในด้านต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพราะทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของรัฐบาลและบทบาทของรัฐในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบการเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่างๆ ในสังคม (Pendo, 2003) โดยเป็นความรับผิดชอบของรัฐที่จะต้องสร้างการยอมรับในเรื่องของความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้น (Rawls, 1971) ซึ่งในเมื่อรัฐไม่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ ในช่วงราวสิบปีที่ผ่านมาการเคลื่อนไหวเพื่อผลักดันให้มีการยอมรับสิทธิทางเพศของกลุ่มคนที่มีวิถีปฏิบัติหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายจึงเริ่มก่อตัวชัดเจนขึ้น (วารสารณ์ แซ่มสนิท, 2551ก)

กลุ่มตัวอย่างเสนอให้รัฐบาลออกกฎหมายในหลายประเด็นด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายการเปลี่ยนคำนำหน้านาม กฎหมายการแต่งงาน กฎหมายการช้หมั้น กฎหมายการแปลงเพศ กฎหมายการประกันชีวิต และกฎหมายการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยนั้นกฎหมายยังไม่ให้การรับรองสิทธิและเสรีภาพของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการจดทะเบียนการอยู่ร่วมกัน การได้รับสวัสดิการที่จำเป็นจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สิทธิการเป็นผู้อุปการะบุตรโดยสายเลือด สิทธิในการรับมรดกจากคู่รักในฐานะทายาทโดยธรรม สิทธิได้รับความคุ้มครองในทางแพ่งในชีวิตความเป็นส่วนตัวและทรัพย์สินจากการละเมิดของบุคคล ภายนอก รวมถึงการคุ้มครองในชีวิตและร่างกายตามกฎหมายอาญา (ยุทธนา สุวรรณประดิษฐ์, 2543) จะเห็นได้ว่าสำหรับสังคมไทยแล้วผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่ได้รับการยอมรับในทางกฎหมาย ทำให้ต้องผลักดันให้ประเด็นเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีเข้าไปอยู่ในกฎหมาย มาตรการทางสังคมและการเมืองในทุกๆ มิติ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลักดันให้เกิดกฎหมาย รวมถึงมาตรการทางสังคมและการเมืองที่ปกป้องคุ้มครองคนจากการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกัน และถูกทำร้ายอันเนื่องมาจากอคติทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

ขณะที่ในสังคมตะวันตกนั้นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักไม่ค่อยได้รับการพูดถึงและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนซึ่งควรจะได้รับเช่นคนกลุ่มต่างๆ ในสังคม (Wetzel, 2001) แม้ในบางกรณีกฎหมายระดับรัฐจะให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน แต่ก็มีอุปสรรคสำคัญจากกลุ่มเคร่งศาสนาหัวรุนแรงที่ต้องการให้ยกเลิกกฎหมายซึ่งคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Weithoff, 2002) และมีนโยบายน้อยมากที่เกี่ยวกับการปกป้องผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และได้รับการรับรองตามกฎหมาย (MacDonald, 2001) ขณะที่กฎหมายเนเธอร์แลนด์นั้นอนุญาตให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถเข้าพิธีสมรสได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 นอกจากนี้คู่สมรสที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังมีสิทธิหย่าร้างได้ตามกฎหมาย (มติชน, 2544) เช่นเดียวกับประเทศเดนมาร์กที่ให้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมายแก่การแต่งงานของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (อักษรวิฑูร, 2544) และในบางมลรัฐของสหรัฐอเมริกา เช่น แคลิฟอร์เนีย และโคโลราโด ก็ยอมรับการจดทะเบียนสมรสของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (กิตติศักดิ์ ปรกติ, 2526)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.3.1.1 เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องสร้างความตระหนักในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจถึงความแตกต่างหลากหลายของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างใดๆ ของบุคคล

5.3.1.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันนั้นมิได้รวมผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าอยู่ในกลุ่มที่ได้รับการปกป้องคุ้มครองด้วย นอกจากนี้องค์กรต่างๆ ก็ได้พูดถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการมีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างไว้ในนโยบายขององค์กร ดังนั้นหากต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นก็เป็นหน้าที่ของรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมาย (Rawls, 2001) ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นธรรมและการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างเท่าเทียม

5.3.1.3 ควรมีการออกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น เพื่อเอื้อให้กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะสิทธิในเรื่องงานเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชน ซึ่งการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในเรื่องงานแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้เท่าเทียมกับคนกลุ่มอื่นๆ ในสังคมควรจะเป็นกฎหมายฉบับแรกๆ ที่หน่วยงานงานภาครัฐควรพิจารณาดำเนินการ ตัวอย่างเช่น กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแก่คู่สมรสของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะนอกจากจะเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแล้ว ยังเป็นพื้นฐานของการยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในวงกว้างต่อไป

5.3.1.4 ปัญหาของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่เขาเหล่านั้นสามารถยอมรับความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนได้หรือไม่ แต่เกิดจากการที่บุคคลใกล้ชิดและสังคมมีอคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังนั้นทางออกที่ดีที่สุดคือ การเข้าใจ ยอมรับ และเล็งเห็นความสำคัญของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของคนรอบครัวและสังคม เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่มีใครสามารถอยู่ได้ลำพังโดยปราศจากความรัก ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ และการยอมรับจากบุคคลรอบข้างได้ ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เช่นกัน การที่คนในสังคมปราศจากอคติจะช่วยให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุขมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

5.3.1.5 ด้วยวิธีคิดที่ชาย-หญิงเป็นของปกติ เป็นธรรมชาติ ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงกลายเป็นสิ่งที่ผิดปกติ ไม่เป็นธรรมชาติ และด้วยฐานคติแบบนี้ไม่ว่าจะมีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเพียงใดในสังคม และไม่ทำอะไรเพื่อให้สังคมยอมรับขนาดไหน ก็ไม่มีผลต่อการรับรู้ของคนในสังคม จึงควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษา อันได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ในการผลักดันให้มีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเป็นทางการ โดยควรบรรจุลงในวิชาเรียนให้แก่เด็กตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา เพื่อเด็กจะได้เรียนรู้ทำความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศตั้งแต่เล็ก อันจะทำให้พวกเขายอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มากยิ่งขึ้น

5.3.1.6 หน่วยงานภาครัฐและกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรจะให้ความรู้เรื่องบทบาททางเพศแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่คนกลุ่มดังกล่าวว่าไม่จำเป็นที่จะต้องพยายามแสดงบทบาทการเป็นเพศหญิงหรือเพศชายอย่างชัดเจนตามค่านิยมเรื่องเพศกระแสหลัก ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลก็มีอัตลักษณ์หรือลักษณะ

เฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันออกไป พวกเขาสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ตามที่ใจปรารถนา อันจะทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ต้องฝืนประพฤติกฎปฏิบัติตนในแบบที่ไม่ใช่ตัวตนที่เขาเป็น ซึ่งน่าจะทำให้คนกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้มากยิ่งขึ้น

5.3.1.7 ผลการศึกษาชี้ว่า ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ก็เชื่อว่าจะได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ผู้ที่มาติดต่องานในที่สุด

5.3.1.8 การมีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรตระหนักและคำนึงถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากองค์กรใดต้องการสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็ควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มีโอกาสแข่งขันกับชายหญิงทั่วไปอย่างเท่าเทียม เพื่อก้าวไปสู่การดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์กร เพื่อที่จะได้เป็นปากเป็นเสียงให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่น ๆ ได้

5.3.1.9 ผลการศึกษาไม่พบว่ามีองค์กรใดเลยที่มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะที่ว่าด้วยความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย ดังนั้นหากต้องการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรอย่างเป็นทางการ ผู้บริหารองค์กรควรที่จะกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่ระบุถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ รวมถึงการให้การคุ้มครองแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเด็นต่างๆ เช่นเดียวกับชายและหญิงทั่วไปได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นจะกระทำมิได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 เนื่องจากการศึกษานี้ทำกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเท่านั้น ทำให้มุมมองที่ได้รับทั้งหมดมาจากคนกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นหากต้องการทำความเข้าใจกับปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานให้มากขึ้นก็ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับคนกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่มาติดต่องาน อันจะทำให้ได้รับข้อมูลที่รอบด้านเพื่อสร้างการยอมรับ

ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และสร้างความเป็นธรรมในที่ทำงานให้เกิดขึ้นไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีอัตลักษณ์ทางเพศอย่างไรก็ตาม

5.3.2.2 หากได้มีการทำความเข้าใจทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีใหม่ที่เพิ่งจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสาขาหนึ่งของการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์เมื่อไม่นานมานี้ เชื่อว่าจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ผลการศึกษา มีความลุ่มลึกและแก้ปัญหาให้กับคนกลุ่มนี้ได้อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กรสิน (นามสมมติ). 2552 (3 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- กรุงเทพธุรกิจ. 2543 (31 มีนาคม). ชุมชนเกย์ปี 2000 กับแง่มุมของกฎหมายครอบครัว: D6.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. 2548. บทนำ. ใน “ผู้หญิง” ในวาทกรรมสิทธิทางเพศ. กฤตยา อาชวนิจกุล และวรรณาทองสีมา, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน). หน้า XV-XLVI.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และพิศรา แซ่ก้วย. 2551ก. การควบคุมเรื่องเช็กส์กับ ‘เพศวิถี’ ที่เปลี่ยนไป. ใน มิติ “เพศ” ในประชากรและสังคม. กฤตยา อาชวนิจกุล และกาญจนา ตั้งชลทิพย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์ จำกัด. หน้า 80-95.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และพิศรา แซ่ก้วย. 2551ข. ฤา ปฏิบัติการของสังคมไทยในกระแสจารีตเรื่องเพศจะอ่อนกำลังลง? ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 57-72.
- กัลยา (นามสมมติ). 2552 (15 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- กิตติ (นามสมมติ). 2552 (20 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- กิตติกร มีทรัพย์. 2528. รักร่วมเพศ: ทอม ตูด ดี เกย์. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- กิตติกร สันคติประภา. 2549. มองแต่ไม่เคยเห็น พุดแต่ไม่มีเสียง ได้ยินแต่ไม่รู้: ว่าด้วยความรู้เรื่องการเอาเปรียบกะเทยทางเพศ. วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง. 2 (3): 37-72.
- กิตติศักดิ์ ปรกติ. 2526. ตำนานรักร่วมเพศ. นิติศาสตร์. 13 (2): 85-95.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. 2543. สิทธิขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ของบุคคลรักร่วมเพศในกรอบแห่งกฎหมายของฝรั่งเศส. ศาลรัฐธรรมนูญ. 2 (5): 69-83.
- คณะกรรมการวิสามัญบัณฑิตนารมณณ์ จดหมายเหตุ และตรวจรายงานการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ. 2550. เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.

- เครือข่ายองค์กรสิทธิมนุษยชนและองค์กรประชาธิปไตย 16 องค์กร. 2549. **จดหมายถึงคสมช. ขอให้คณะกรรมการความมั่นคงแห่งชาติเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล.** ค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2550 จาก <http://www.thaingo.org/cgi-bin/content/content3/show.pl?0710>
- เครือข่ายนิคมแห่งประเทศไทย. 2550. **จรรยาบรรณเครือข่ายนิคมแห่งประเทศไทย.** ค้นวันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 จาก <http://www.siamcement.com/pdf/codeofconduct.pdf>
- จิราพร จิระสถิตย์. 2542. **การรับรู้การถูกตีตราจากสังคม และปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความว่าเหวในผู้ติดเชื้อเอชไอวี.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภรณ์ อารยะรังษฤษฎ์. 2537. **ทัศนคติเชิงจริยธรรมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศชายหญิง และความสัมพันธ์ระหว่างพวกเราร่วมเพศ.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตลักษ์ณ์ จงสถิตย์มัน. 2542. **การประเมินบริการสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ.** (เอกสารอัดสำเนา).
- จุมพต สายสุนทร. 2526. **ฐานะทางกฎหมายของผู้รักร่วมเพศ.** นิติศาสตร์. 13 (2): 65.
- เจษฎา นกน้อย. 2551. **การกีดกันกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน: ความไม่เท่าเทียมในยุคแห่งการเรียกร้องประชาธิปไตย? วารสารประชากรศาสตร์.** 24 (1): 19-40.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (ผู้ผลิต). 2544 (12 มีนาคม). **ขอคิดด้วยคน: โทษใครถ้าลูกเป็นเกย์** (รายการโทรทัศน์). กรุงเทพมหานคร: สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์.
- ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. 2550. **เมื่อผู้หญิงคิดจะมีหมวด: การต่อสู้ "ความจริง" ของเรื่องเพศในสภาผู้แทนราษฎร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. 2551. **ความหลากหลายเชิงสังวาส: เพศวิถีที่ถูกมองข้ามในสังคมไทย.** ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: **วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย.** ธีรชัช พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 215-220.
- ชวรงค์ ลิมป์ปัทมปาณี. 2529. **ไฮตี เติ้จการยั้งยั้ง.** สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์. 32, 34 (9 กุมภาพันธ์): 20.

- ซัชชัย (นามสมมติ). 2552 (19 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ชาตรี (นามสมมติ). 2552 (29 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- โชคชัย ปรีชาหาญ. 2540. **วิถีชีวิตของชายรักร่วมเพศ: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดำรงชัย บัวล้อมใบ. 2534. **การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาสุขภาพจิตของชายรักร่วมเพศกับชายปกติ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เดลินิวส์. 2550. สนช.ออกสามศอกขวาง "ร่างพ.ร.บ." เปลี่ยนคำนำหน้าบุคคลเพศที่ 3. ค้นวันที่ 14 ตุลาคม 2550 จาก http://www.nhrc.or.th/news.php?news_id=2834
- ดิโหมะ โอะหะยะเน็น. 2551. **เพศวิถีและวัฒนธรรมในงานการศึกษาและจิตบำบัด: เริ่มต้นศึกษากรณีประเทศไทย**. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 241-249.
- ทิส โชติวัฒนตระกูล. 2526. **การศึกษาเปรียบเทียบเจตคติทางเพศของพวกรักร่วมเพศชายกับร่างต่างเพศชาย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทอดศักดิ์ ร่มจำปา. 2545. **วาทกรรมเกี่ยวกับ "เกย์" ในสังคมไทย พ.ศ. 2508-2542**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาประวัติศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดศักดิ์ ร่มจำปา. 2547. **เกย์ในฐานะความเป็นอื่นในระบบเพศวิถี: โรคแทรกซ้อนในยุคสมัย "ภูมิ (ปัญญา) คู่มกัณบกวร่ง"**. ใน **ผู้หญิง เกย์ กะเทย กับการท้าทายเรื่องเพศ**. กรุงเทพมหานคร: เอกสารประกอบการประชุมประจำปีทางมานุษยวิทยาครั้งที่ 3 ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร. หน้า 1-13.
- เทียมเทพ ทั้งศิริ. 2546. **อัตลักษณ์ของนักเรียน "กะเทย": กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ไทยโพสต์.** 2550. กลุ่มเพศที่ 3 รุกเพิ่มข้อความ ม.30. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2550 จาก
http://www.nhrc.or.th/news.php?news_id=2288
- ไทยรัฐ.** 2541 (18 ตุลาคม). พ่อแม่ควรทำอะไรเมื่อลูกรักเพศเดียวกัน: 20.
- ธเนศวร์ กาญจนาภิเษก.** 2549. ถึงเวลาที่รัฐธรรมนูญไทย จะเพิ่มพื้นที่ให้แก่กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT). ค้นวันที่ 17 สิงหาคม 2550 จาก
http://www.redcross.or.th/pr/pr_news.php4?db=3&naid=844
- ธวัชชัย พาชื่น และ ลือชัย ศรีเงินยวง.** 2551. กระบวนการหล่อหลอมในวิชาชีพแพทย์กับความ เป็นชายรักเพศเดียวกัน: การต่อรอง เพศวิถี ของนักศึกษาแพทย์ชายที่รักเพศ เดียวกัน. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1
หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาใน สังคมไทย. ธวัชชัย พาชื่น และ พิมพวัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ.
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 136-146.
- ธารินี มิ่งวงศ์.** 2532. การเปรียบเทียบสุขภาพจิตของวัยรุ่นชายที่มีพฤติกรรมเหมาะสม กับวัยรุ่นชายที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับเพศในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยา การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิติมา (นามสมมติ).** 2552 (24 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- ธีระ (นามสมมติ).** 2552 (28 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- นพดล (นามสมมติ).** 2552 (30 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- นภา (นามสมมติ).** 2552 (23 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- นันทา (นามสมมติ).** 2552 (21 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- นันทิรัตน์ คุณากร.** 2532. พฤติกรรมทางเพศและเจตคติของนักเรียนวัยรุ่น: กรณีศึกษา **พฤติกรรมรักร่วมเพศ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยา คลินิก) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- นิติพงศ์ (นามสมมติ).** 2552 (6 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- นิธิ (นามสมมติ).** 2552 (21 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์.** 2540ก. ที่เหนือคอบหัยกๆ. **มติชนสุดสัปดาห์.** 32, 1126 (24 มิถุนายน): 51.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์.** 2540ข. วัฒนธรรมและชีววิทยาทางเพศ. **มติชนสุดสัปดาห์.** 32, 1115 (18 กุมภาพันธ์): 61.

- นิธิ เอียวศรีวงศ์. 2541. ดุ่ยๆ ไปสู่ดุ่ยๆ. **มติชนสุดสัปดาห์**. 33, 1181 (17 มีนาคม): 47.
- นิตา ชูโต. 2551. **การวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินต์โพร จำกัด.
- นุชรี (นามสมมติ). 2552 (27 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- บงกชมาศ เอกเยี่ยม. 2532. **เกย์: กระบวนการพัฒนาและอำนาจเอกลักษณ์รักร่วมเพศ**.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชัน วัลลิโก. 2531. พฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ: ไทยติดอันดับโลก. **นิตยสารการทำเรื่อง**.
35: 37.
- ประชาไทดอทคอม**. 2548. สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง. ค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2550
จาก <http://www.prachatai.com/news/show.php?Category=nm&No=4503>
- ประณม จันทิม. 2537. จากลักเพศถึงรักร่วมเพศ. **แนะแนว**. 28 (151): 26-32.
- ประนอม สโรชมาน. 2524. **รักร่วมเพศ**. **วารสารธรรมศาสตร์**. 10 (กันยายน): 164-179.
- ประพนธ์ (นามสมมติ). 2552 (30 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ประภาพรรณ วงศาโรจน์. 2532. **การพัฒนาเอกลักษณ์รักร่วมเพศในหมู่วัยรุ่น**.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ (นามสมมติ). 2552 (17 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- ปรัชญา (นามสมมติ). 2552 (5 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- ปิยรัตน์ มาร์แตง. 2546. **แนวทางการให้การศึกษเพื่อความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนรัก
เพศเดียวกัน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผ่องพัศตร์ จิงวิมุตติพันธ์. 2541. **องค์ประกอบบางประการที่เกี่ยวข้องกับลักษณะความ
เป็นชายและความเป็นหญิงในวัยรุ่นหญิง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผู้จัดการรายวัน. 2544 (16 มกราคม). **วิวาท์ชาวเกย์**: 25.
- ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2548 (1 กันยายน). **กรี๊ด! ผลสำรวจชายไทยเป็น "นะยะ" 10 ล้านคน**:
34.

- พวงผกา มหาวีรชาติกุล. 2545. **ทัศนคติของบุคคลแวดล้อมต่อบุคคลรักเพศเดียวกันกับการปรับตัวของบุคคลรักเพศเดียวกัน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิกุล (นามสมมติ). 2552 (24 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- พิเชษฐ (นามสมมติ). 2552 (10 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- พิเชษฐ สายพันธ์. 2544. เกย์: ในฉากชีวิตแห่งสี่มรสุม. ใน **ชีวิตชายขอบ: ตัวตนกับความหมาย: กรณีศึกษา เกย์ หญิงรักหญิง คนชรา คนเก็บขยะ วัยรุ่น เด็กข้างถนน**. ปรีดา เฉลิมเผ่า กอนันตกุล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). หน้า 36-95.
- พิพัฒน์ (นามสมมติ). 2552 (28 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- พิภพ (นามสมมติ). 2552 (25 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- พิมพ์วัลย์ บุญมงคล. 2551. แนวคิด ทฤษฎี และวิธีวิทยาในการศึกษาเพศวิถี. ใน **รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1** หัวข้อ: **วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย**. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 28-37.
- พิมลมาศ แสงศักดิ์. 2545. **แนวโน้มพฤติกรรมทางเพศและความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ต่อพฤติกรรมรักร่วมเพศ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พุทธิสาร. 2551. **บัณฑิตเกย์ กะเทย เกย์: ประเด็นปัญหาว่าด้วยการบวชในสังคมไทย**. ใน **รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1** หัวข้อ: **วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย**. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 176-186.
- เพ็ญมาศ กำเหนิดโทน. 2528. **การยอมรับของครูต่อนักเรียนเกย์: กรณีศึกษาข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร 6 โรงเรียน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วงษ์พุด. 2545. **ตราบาปในผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ไพบุลย์ (นามสมมติ). 2552 (4 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- มณีเยา (นามสมมติ). 2552 (1 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- มติชน. 2544 (5 เมษายน). พิธีสมรสเกย์ เลสเบียน กฎหมายรับรองเป็นครั้งแรกในโลกที่ เนเธอร์แลนด์: ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ สวีเดน ผ่านร่างกฎหมายแล้ว: 7.
- มติชน. 2550ก. เกย์ไทยร้องสิทธิในรธน. ต้องเท่าเทียมชาย-หญิง. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2550 จาก <http://www.teenpath.net/sub/Content.asp?Sub=4&ID=01147>
- มติชน. 2550ข. ส.ส.ร.เฮ ได้กลุ่มเกย์หนุนร่าง 'รธน.'. ค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2550 จาก <http://phrathai.net/news/detail.php?catid=10&groupid=1&ID=4679>
- มนตรา พงษ์นิล. 2551. กะเทยในมหาวิทยาลัย: ความหลากหลายของอัตลักษณ์ทางเพศ. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ธีรชัช พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เจริญดีการพิมพ์. หน้า 200-212.
- มนตรี (นามสมมติ). 2552 (31 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- มฤดี ลาพิมล, พิมพ์วัลย์ บุญมงคล, ศรีนยา สิงห์ทองวรรณ, อุไรรัตน์ หน้าใหญ่ และธณภูมิ สามีคคีคารมย์. 2551. วาทกรรมเรื่องเพศในหลักสูตรเพศศึกษาแนวใหม่: มุมมอง การต่อรอง และการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เด็อนตุลา.
- มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2552. ข้อมูลประชากรในประเทศไทยปี 2552. ค้นวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2552 จาก http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/default_TH.aspx
- มานิตตา ชาญไทย. 2547. ความเป็นเอกลักษณ์ทางสังคมของ "ดี" และกลยุทธ์ในการใช้ชีวิตประจำวันของผู้หญิงที่มีคนรักเป็นทอม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธา (นามสมมติ). 2552 (8 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- แมกซิม่า เทเลวิชั่น (ผู้ผลิต). 2550 (14 สิงหาคม). คู่ชายชายเกย์ (ซี) (รายการโทรทัศน์). กรุงเทพมหานคร: สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5.
- ยศ สันตสมบัติ. 2549. สตรีนิยมผิวขาวกับความเข้าใจใน "เพศสภาพ" และ "เพศสัมพันธ์" ในสังคมไทย. ใน อยู่ชายขอบ มองลวดความรู้. อานันท์ กาญจนพันธุ์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน. หน้า 139-170.

- ยศวิน (นามสมมติ). 2552 (22 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ยุทธนา สุวรรณประดิษฐ์. 2543. **สิทธิและเสรีภาพของรักร่วมเพศชายตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ: วิเคราะห์จากปัญหาสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวนุช อินทรเดโชกุล. 2526. **ความรู้ ทศนคติ และการปฏิบัติตนในเรื่องเพศของสมาชิกสหภาพแรงงานไทยคูราโบ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รณภูมิ สามัคคีคารมย์, พิมพวัลย์ บุญมงคล และวชิรา จันทร์ทอง. 2551. แคมป์ร็อกกับเพศวิถีของวัยรุ่นชายรักชายไทย: พื้นที่ไซเบอร์ โครงสร้างอำนาจ และอำนาจในตนทางเพศ. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพวัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 230-240.
- รวมพล สายอรุณ. 2541. **ภาพลักษณ์เกย์ในสายตานักศึกษา**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัจวี นพเกตุ. 2542. **มนุษย์: จิตวิทยาทางเพศ**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนี้ (นามสมมติ). 2552 (18 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- รุ่งกานดา พงศ์ธรรกุลพานิช. 2530. **ความคิดเห็นของนักเรียนชายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่อพวกรักร่วมเพศชาย: กรณีศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 1 ของกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา (นามสมมติ). 2552 (22 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- ลิขิต (นามสมมติ). 2552 (19 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- วราภรณ์ แซ่มสนิท. 2551ก. ภูมิทัศน์ของเพศวิถีศึกษาในฐานะกระบวนการต่อสู้ทางความรู้. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพวัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 13-27.

- วราภรณ์ แซ่มสนิท. 2551ข. **วิถีคิดเรื่องเพศวิถีของชาวไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
เดือนตุลา.
- วริตดา ศรีรัตนา. 2551. “ทอมไทยและเทค” ในจอและแผ่นกระดาษ: การวิพากษ์แนวคิดอัต
ลักษณ์ความเป็นชายขอบ (Marginality) ของ “ทอม” ในงานวรรณกรรมและ
ภาพยนตร์ยอดนิยมของไทยและตะวันตก. ใน รายงานการประชุมประจำปี เพศ
วิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิพากษ์องค์ความรู้และธรรมเนียม
ปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย. ธวัชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล,
บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 147-157.
- วไล ฌ ป้อมเพชร. 2547. รายงานการสำรวจและประเมินผลการเรียนการสอนสิทธิ
มนุษยชนในสถานศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วันทนีญ วาสิกะสิน. 2526. **ปัญหาพฤติกรรมทางเพศของมนุษย์กับงานสังคมสงเคราะห์**.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภ ตั้งคนานูรักษ์. 2531. เด็กผิดเพศ. ใน **เด็กที่ถูกกลืนในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร:
มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก. หน้า 28-43.
- วัลลภ ปิยะมโนธรรม. 2530. เราห้ามเกย์ไม่ได้ แต่อย่าไปส่งเสริมเขา. **แม่และเด็ก**. 10
(188): 83-90.
- วารุณี ฟองแก้ว และพูนทรัพย์ ไสภารัตน์. 2542. **ชายประเภทสอง (เกย์)**. เชียงใหม่: นพบุรี
การพิมพ์.
- วิเชียร วิทญูตม. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธีระฟิล์ม
และโซเท็กซ์ จำกัด.
- วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์. 2529. รักร่วมเพศกับปัญหาทางกฎหมาย. **ใกล้หมอ**. 10 (8): 77-79.
- วิระดา สมสวัสดิ์. 2549. **ทฤษฎีสตรีนิยม**. กรุงเทพมหานคร: วนิดาเพรส.
- วิษณุ เครืองาม. 2535. สิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ. ใน **สู่สิทธิมนุษยชน สิทธิหรือหน้าที่
ในประเทศไทยปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หน้า 37-69.
- วีรพงษ์ รามางกูร. 2548 (26 เมษายน). สิทธิของความเป็นพลเมือง สังคมพลเรือน สิทธิ
มนุษยชน. **ประชาชาติธุรกิจ**: 32.
- วีระ โลจายะ. 2525. **กฎหมายสิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

- ศิริกุล (นามสมมติ). 2552 (15 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. 2551. รสนิยมทางเพศของวัยรุ่นไทยยุคไซเบอร์. ใน **มิติ “เพศ” ใน ประชากรและสังคม**. กฤตยา อาชวนิจกุล และกาญจนา ตั้งชลทิพย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์ จำกัด. หน้า 154-167.
- สมชาติ (นามสมมติ). 2552 (16 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- สมทรง ณ นคร และวีระชัย ไควสุวรรณ. 2547. หลักเกณฑ์สากลของจริยธรรมการวิจัยในคน. **วารสารทันตะขอนแก่น**. 7 (1): 3-13.
- สมพล (นามสมมติ). 2552 (23 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- สยามโพสต์. 2537 (15 มกราคม). โทษใครถ้าลูกเป็นเกย์: 7.
- สัญญา คุณากร (ผู้ผลิต). 2551 (9 มกราคม). **ตาสว่าง** (รายการโทรทัศน์). กรุงเทพมหานคร: สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์.
- สันติ (นามสมมติ). 2552 (20 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- สายใจ (นามสมมติ). 2552 (7 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2544. อัญจรี จากหญิงรักหญิงสู่รถไฟสายสิทธิมนุษยชน. **การศึกษานอกโรงเรียน**. 4 (7): 38-39.
- สิทธิพันธ์ บุญญาภิสมภาร, รณภูมิ สามัคคีคารมย์ และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล. 2551. **ชีวิต ตัวตน และเรื่องเพศของสาวประเภทสอง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สิทธิพันธ์ บุญญาภิสมภาร และบุญยก บุญญาภิสมภาร. 2551. แม่รับได้: การยอมรับของครอบครัวที่มีลูกเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ. ใน **รายงานการประชุมประจำปี เพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1 หัวข้อ: วิกฤตของค่านิยมและธรรมเนียมปฏิบัติเรื่องเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย**. รัชชชัย พาชื่น และพิมพ์วัลย์ บุญมงคล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. หน้า 263-268.
- สุกฤษณ์ (นามสมมติ). 2552 (26 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2547. **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล**. กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา.

- สุธรรม ธรรมรงค์วิทย์. 2548. **อำนาจและการขัดขืน: ชายรักชายในสังคมที่ความสัมพันธ์ต่างเพศเป็นใหญ่**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธรรม (นามสมมติ). 2552 (29 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- สุปราณี (นามสมมติ). 2552 (26 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- สุภางค์ จันทวานิช. 2549ก. **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. 2549ข. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว. 2549. **การสื่อสารเพื่อการจัดการองค์การภายในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.
- สุวิชัย หวันแก้ว. 2550. **คนชายขอบ: จากความคิดสู่ความจริง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอดทีฟ พริ้นท์ จำกัด.
- สุไลพร ชลวิไล. 2544. **หญิงรักหญิง: ผู้หญิงของความเป็น "อื่น"**. ใน **ชีวิตชายขอบ: ตัวตนกับความหมาย: กรณีศึกษา เกย์ หญิงรักหญิง คนชรา คนเก็บขยะ วัยรุ่น เด็กข้างถนน**. ปรีตดา เฉลิมเผ่า กอนันต์กุล, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). หน้า 96-137.
- สุไลพร ชลวิไล. 2550. **เพศไม่นิ่ง: ตัวตน เพศภาวะ เพศวิถี ในมิติสุขภาพ**. นครปฐม: ภาควิชาความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้านเพศภาวะ เพศวิถี และสุขภาพ.
- สุวิทย์ (นามสมมติ). 2552 (2 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- อนันต์ (นามสมมติ). 2552 (27 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- อรทัย หรุเจริญพานิช. 2544. **ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ**. **วารสารสังคมพัฒนา**. 29 (4): 79-87.
- อักษรรากูธ. 2544. **ข้อเท็จจริงกับความเชื่อของสังคมเกี่ยวกับเกย์**. ค้นวันที่ 23 มีนาคม 2552 จาก <http://www.anjaree.com>
- อันธิกา แจคเกอลีน ไคลน์. 2548. **กระบวนการเปิดเผยตนเองของบุคคลที่เป็นรักร่วมเพศ**. ขอนแก่น: ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อาภา จันทรสกุล. 2528. ทอม ตุ๊ด ดี เป็นปัญหาสังคมจริงหรือ. **วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์**. 2 (1): 73.
- อารยา (นามสมมติ). 2552 (9 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- อุกฤษณ์ (นามสมมติ). 2552 (1 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- อุดมศักดิ์ สนิธิพงษ์. 2548. **สิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม. 2524. กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทย. **วารสารชีวิตและสุขภาพ**. (มีนาคม): 192.
- อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม. 2525. **เพศเิกัลหม่อ**. กรุงเทพมหานคร: หจก. ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- อุษา (นามสมมติ). 2552 (18 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- เอกชัย (นามสมมติ). 2552 (25 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- เอมอร (นามสมมติ). 2552 (17 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- Abbott, M. R. 1992. **Masculine & Feminine: Gender Roles Over the Life Cycle**. New York: McGraw-Hill.
- Allee, J. G. 1983. **Webster's Dictionary**. Chicago: Wilcox & Follett Book.
- Anastas, J. W. 2001. Economic Rights, Economic Myths and Economic Realities. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**. 13 (1/2): 99-116.
- Anderson, T. L. 2002. **Practical Ethics Series: Rawls' Social Contract: Justice as Fairness**. Retrieved November 17, 2007 from <http://www.mnyaforum.org/ethics/Rawls.doc>
- Arangio, A. J. 1978. Stigma: Social Scaring. In **A Sociological Frame Work for Patient Care**. J. R. Folta & E. S. Deck, eds. New York: John Wiley & Sons. Pp. 350-352.
- Badgett, M. V. L. 2000. The Myth of Gay & Lesbian Affluence. **Gay & Lesbian Review Worldwide**. 7 (2): 22-25.
- Barbosa, I. & Cabral-Cardoso, C. 2007. Managing Diversity in Academic Organizations: A Challenge to Organizational Culture. **Women in Management Review**. 22 (4): 274-288.

- Barney, J. 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. **Journal of Management**. 7 (1): 771-792.
- Bartol, K.; Martin, D.; Tein, M. & Matthews, G. 1998. **Management: A Pacific Rim Focus**. 2nd ed. Roseville NSW: McGraw-Hill.
- Battle, J. & Lemelle, A. J. 2002. Gender Differences in African American Attitudes Toward Gay Males. **The Western Journal of Black Studies**. 26 (3): 134-139.
- Becker, G. S. 1964. **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. 1981. Coping with Stigma: Lifelong Adaptation of Deaf People. **Social Science and Medicine**. 15B (1): 21-24.
- Beethum, D. 1995. **Politics and Human Rights**. Oxford: Blackwell.
- Bell, D. & Binnie, J. 2000. **The Sexual Citizen: Queer Politics and Beyond**. Cambridge: Polity Press.
- Bennett, L., Jr. 1964. **What Manner of Man: A Biography of Martin Luther King, Jr.** Chicago: Johnson.
- Berkman, C. S. & Zinberg, G. 1997. Homophobia and Heterosexism in Social Workers. **Social Work**. 42 (4): 319-332.
- Bleiker, R. 2002. Rawls and the Limit of Nonviolent Civil Disobedience. **Social Alternatives**. 21 (2): 37-40.
- Bonelli, J. & Simmons, L. 2004. Coalition Building and Electoral Organizing in the Passage of Anti-Discrimination Laws: The Case of Connecticut. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**. 16 (3/4): 35-53.
- Bovee, C. L.; Thrill, J. V.; Wood, M. B. & Dovel, G. P. 1993. **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Bowen, A. M. & Bourgeois, M. J. 2001. Attitudes Toward Lesbian, Gay, and Bisexual Collage Students: The Contribution of Pluralistic Ignorance, Dynamic

- Social Impact, and Contact Theories. **Journal of American College Health**. 50: 91-96.
- Bowen, F. & Blackmon, K. 2003. Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice. **Journal of Management Studies**. 40 (6): 1393-1417.
- Busza, J. 1999. **Literature Review: Challenging HIV-Related Stigma and Discrimination in Southeast Asia: Past Successes and Future Priorities**. London: Population Council Horizons.
- Butler, J. 1990. **Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity**. New York: Routledge.
- Cahill, S. & Jones, K. T. 2002. **Leaving Our Children Behind: Welfare Reform and the Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Community**. Washington, D.C.: The Policy Institute of the National Gay and Lesbian Task Force.
- Carr-Ruffino, N. 1996. **Managing Diversity: People Skills for a Multicultural Workplace**. London: International Thomson Executive Press.
- Chan, L. L. M.; Shaffer, M. A. & Snape, E. 2004. In Search of Sustained Competitive Advantage: The Impact of Organizational Culture, Competitive Strategy and Human Resource Management Practices on Firm Performance. **International Journal of Human Resource Management**. 15 (1): 17-35.
- Chetsada Noknoi & Phayat Wutthirong. 2007. Workforce Diversity: Sexual Orientation Discrimination in Thailand. **The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations**. 7 (3): 181-194.
- Chevron. 2009a. **Diversity**. Retrieved November 25, 2009 from <http://www.chevron.com/about/diversity/>
- Chevron. 2009b. **Human Rights**. Retrieved November 26, 2009 from <http://www.chevron.com/globalissues/humanrights/>
- Cohn, B. 1992. Discrimination: The Limits of the Law. **Newsweek**. 120 (September 14): 38-39.

- Cornelius, N.; Gooch, L. & Todd, S. 2000. Managers Leading Diversity for Business Excellence. **Journal of General Management**. 25 (3): 67-78.
- Cox, T. 1991. The Multicultural Organization. **Academy of Management Executive**. 5 (2): 34-47.
- Cox, T. H. & Blake, S. 1991. Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. **Academy of Management Executive**. 5 (3): 45-56.
- Crandall, C. S. & Martinez, R. 1996. Culture, Ideology and Antifat Attitudes. **Personality and Social Psychology Bulletin**. 22: 1165-1176.
- Crawford, I.; Mcleod, A.; Zamboni, B. & Jordan, M. 1999. Psychologists' Attitudes Toward Gay and Lesbian Parenting. **Professional Psychology: Research and Practice**. 30 (4): 394-401.
- Crawford, J. 1999. Co-Parent Adoptions by Same-Sex Couples: From Loophole to Law. **Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services**. 80 (3): 271-278.
- Cronbach, L. Y. 1951. Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. **Psychometrika**. 16: 297-334.
- Croteau, J. M. 1996. Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings. **Journal of Vocational Behavior**. 48:195-209.
- Cullum, C. 1993. Co-Parent Adoptions: Lesbian and Gay Parenting. **Trial**. 29: 29-36.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. 2005. **Organization Development and Change**. 8th ed. San Francisco: South-Western.
- Davis, C. M.; Yarber, W. L.; Bauserman, R.; Schreer, G. & Davis, S. L., eds. 1998. **Handbook of Sexuality-Related Measures**. Thousand Oaks, C.A.: Sage.
- De Saa-Perez, P. & Garcia-Falcon, J. M. 2002. A Resource-Based View of Human Resource Management and Organizational Capabilities Development. **International Journal of Human Resource Management**. 13 (1): 123-140.

- Delahaye, B. L. 2005. **Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management**. 2nd ed. Sydney: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- DeLamater, J. D. & Myers, D. J. 2007. **Social Psychology**. 6th ed. Michigan: Thomson Wadsworth.
- Dennis, J. P. 2002. Lying with Man as with Woman: Rethinking the Impact of Religious Discourse on Gay Community Strength. **Journal of Homosexuality**. 44 (1): 43-60.
- Denzin, N. K. 1988. **The Research Act**. Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.
- Douglas, C. J.; Kalman, C. M. & Kalman, T. P. 1985. Homophobia among Physicians and Nurses: An Empirical Study. **Hospital & Community Psychiatry**. 36 (12): 1309-1311.
- Economist**. 1997 (May 25). Impossible to Define?: 335.
- Ekachai, S. 1997 (January 2). Commentary. **Bangkok Post**: 14.
- Ellis, S. J.; Kitzinger, C. & Wilkinson, S. 2002. Attitudes Towards Lesbians and Gay Men and Support for Human Rights among Psychology Students. **Journal of Homosexuality**. 44 (1): 121-138.
- Finlay, B. & Walther, C. 2003. The Relation of Religious Affiliation, Service Attendance, and Other Factors to Homophobic Attitudes among University Students. **Review of Religious Research**. 44 (4): 370-393.
- Fontana, A. F. & Frey, J. H. 1994. Interviewing: The Art of Science. In **Handbook of Qualitative Research**. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage. Pp. 361-376.
- Frum, D. 1992. The Right to Fire. **Forbes**. 150 (26 October): 76-77.
- Galas, J. 1996. **Gay Rights**. San Diego, California: Lucent Books.
- Gaus, G. 1983. **The Modern Liberal Theory of Man**. New York: St. Marin's Press.
- Gilmore, N. & Somerville, M. A. 1994. Stigmatization, Scapegoating and Discrimination in Sexually Transmitted Diseases: Overcoming 'Them' and 'US'. **Social Science and Medicine**. 39 (9): 1339-1358.

- Goffman, E. 1963. **Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Gordon, W. & Langmaid, R. 1990. **Qualitative Market Research: A Practitioner's and Buyer's Guide**. Aldershot: Gower.
- Halperin, D. 2000. How to Do the History of Male Homosexuality GLQ. **A Journal of Gay and Lesbian Studies**. 6: 87-124.
- Harrison, D. A.; Price, K. H.; Gavin, J. H. & Florey, A. T. 2002. Time, Teams, and Task Performance: Changing Effects of Surface and Deep-Level Diversity on Group Functioning. **Academy of Management Journal**. 45: 1029-1045.
- Health, Empowerment, Rights and Accountability (HERA). 1999. Sexual Rights. In **Women's Sexual and Reproductive Rights and Health: Action Sheets**. New York: HERA. Pp. 72-104.
- Hemphill, H. & Haines, R. 1997. **Discrimination, Harassment and the Failure of Diversity Training: What to Do Now**. 2nd ed. West Port, C.T.: Quorum Books.
- Herek, G. M. 1984. Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: A Factor Analytic Study. **Journal of Homosexuality**. 10 (1/2): 39-51.
- Herek, G. M. 1987a. Can Functions be Measured?: A New Perspective on the Functional Approach to Attitudes. **Social Psychology Quarterly**. 50: 285-303.
- Herek, G. M. 1987b. Religion and Prejudice: A Comparison of Racial and Sexual Attitudes. **Personality and Social Psychology Bulletin**. 13: 56-65.
- Herek, G. M. 1988. Heterosexuals' Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: A Review of Empirical Research with the ATLG Scale. **The Journal of Sex Research**. 25: 451-477.
- Herek, G. M. 1994. Assessing Heterosexuals' Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: A Review of Empirical Research with the ATLG Scale. In **Lesbian and Gay Psychology: Theory, Research, and Clinical Applications**. B. Greene & G. M. Herek, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage. Pp. 206-228.

- Herek, G. M. 1998. Attitude Toward Lesbians and Gay Men Scale. In **Handbook of Sexuality-Related Measures**. C. M. Davis; W. L. Yarber; R. Bauserman; G. Schreer & S. L. Davis, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage. Pp. 392-394.
- Herek, G. M. 2000a. The Psychology of Sexual Prejudice. **Current Directions in Psychological Science**. 9 (1): 19-22.
- Herek, G. M. 2000b. Sexual Prejudice and Gender: Do Heterosexuals' Attitudes Toward Lesbians and Gay Men Differ? **Journal of Social Issues**. 56 (2): 251-266.
- Herek, G. M. 2002a. Gender Gaps in Public Opinion about Lesbian and Gay Men. **Public Opinion Quarterly**. 66: 40-66.
- Herek, G. M. 2002b. Heterosexuals' Attitudes Toward Bisexual Men and Women in the United States. **Journal of Sex Research**. 29 (4): 264-274.
- Herek, G. M. & Capitanio, J. P. 1995. Black Heterosexuals' Attitudes Toward Lesbians and Gay Men in the United States. **The Journal of Sex Research**. 32 (2): 95-105.
- Herek, G. M. & Glunt, E. K. 1993. Interpersonal Contact and Heterosexuals' Attitudes Toward Gay Men: Results from a National Survey. **The Journal of Sex Research**. 30 (3): 239-244.
- Hinrichs, D. W. & Rosenberg, P. J. 2002. Attitudes Toward Gay, Lesbian, and Bisexual Persons among Heterosexual Liberal Art College Students. **Journal of Homosexuality**. 43: 61-84.
- Hinshaw, S. 2006. **Mark of Shame: Stigma of Mental Illness and an Agenda for Change**. Oxford: Oxford University Press, Incorporated.
- Hoffmann, A. & Bakken, L. 2001. Are Educational and Life Experiences Related to Homophobia? **Educational Research Quarterly**. 24 (4): 67-82.
- Hopper, S. 1981. Diabetes as a Stigmatized Condition: The Case of Low-Income Clinic Patient in The United States. **Social Science and Medicine**. 15B (1): 11-19.

- Huang, C. & Kleiner, B. H. 2000. New Developments Concerning the Discrimination and Harassment of Gays in the Workplace. **Equal Opportunities International**. 19 (6/7): 65-81.
- Huberman, A. M. & Miles, M. B. 1994. Data Analysis and Analysis Methods. In **Handbook of Qualitative Research**. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, eds. Thousand Oaks, C.A.: Sage. Pp. 428-444.
- Human Rights Campaign. 2002. **The State of the Workplace for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Americans 2002**. Washington, D.C.: Human Rights Campaign Foundation.
- Human Rights Campaign. 2003a. **2003 Corporate Equality Index**. Washington, D.C.: The Human Rights Campaign Foundation.
- Human Rights Campaign. 2003b. **Work Life**. Retrieved October 15, 2007 from http://www.hrc.org/Template.cfm?Section=Search_the_Database&Template=/CustomSource/WorkNet/WorkplacePolicyEmployerDetail.cfm&EmpID=13349&ListSector=2&MarketSector=PIH&ShowCEI=0
- Hyde, H. M. 1970. **The Love that Dared not Speak Its Name: A Candid History of Homosexuality in Britain**. Boston: Little, Brown.
- International Center for Research on Women. 2002. **Addressing HIV-Related Stigma and Resulting Discrimination in Africa: A Three-Country Study in Ethiopia, Tanzania, and Zambia**. New York: Sage.
- Irwin, J. 2002. Discrimination Against Gay Men, Lesbians, and Transgender People Working in Education. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**. 14 (2): 65-77.
- Ivancevich, J. M. & Gilbert, J. A. 2000. Diversity Management: Time for a New Approach. **Public Personnel Management**. 29 (1): 75-92.
- Jackson, P. 1997. Kathoey, Gay, Man: The Historical Emergence of Gay Male Identity in Thailand. In **Sites of Desire, Economies of Pressure: Sexualities in Asia and the Pacific**. L. Manderson & M. Jolly, eds. Chicago: The University of Chicago Press. Pp. 166-190.

- Jackson, P. 1999. Tolerant but Unaccepting: The Myth of a Thai "Gay Paradise". In **Genders & Sexualities in Modern Thailand**. P. Jackson & N. Cook, eds. Chiang Mai: Silkworm Books. Pp. 226-242.
- Jackson, P. 2000. An Explosion of Thai Identities: Global Queering and Re-Imaging Queer Theory. **Culture, Health & Sexuality**. 2 (4): 405-424.
- Jilling, C. & Alexis, L. 1991. The Concept of Stigma: Timely Relevant and Possibly Uncomfortable. **Critical Care Nurse**. 11 (1): 62-64.
- Jorm, A. 2002. Sexual Orientation and Mental Health: Results from a Community Survey of Young and Middle-Aged Adults. **British Journal of Psychiatry**. 180: 423-427.
- King, B. R. 2001. Ranking of Stigmatization Toward Lesbians and Their Children and the Influence of Perception of Controllability of Homosexuality. **Journal of Homosexuality**. 41: 77-97.
- Kinsey, A. 1953. **Sexual Behavior in the Human Female** Penn. Ohio: Saunders.
- Kirby, S. 2006. American Gay and Lesbian Student Leaders' Perceptions of Job Discrimination. **Equal Opportunities International**. 25 (2): 126-140.
- Kirsch, M. 2000. **Queer Theory and Social Change**. New York: Taylor & Francis Group.
- Klages, M. 1997. **Queer Theory**. Retrieved November 19, 2007 from <http://www.colorado.edu/English/ENGL2012Klages/queertheory.html>
- Klawitter, M. & Flatt, M. 1998. Why aren't More Economists Doing Research on Sexual Orientation? **Feminist Economics**. 4 (2): 55-59.
- Komchadluek. 2002. "Homosexuals" Angry!! Sign the Name List Against "Ajarn Wallop." Retrieved January 10, 2007 from <http://www.kapook.com/hilight/main/13021.html>
- LaMar, L. & Kite, M. 1998. Sex Differences in Attitudes Toward Gay Men and Lesbians: A Multidimensional Perspective. **The Journal of Sex Research**. 35 (2): 189-196.

- Landen, M. & Innala, S. 2002. The Effect of a Biological Explanation on Attitudes Towards Homosexual Persons: A Swedish National Sample Study. **Nordic Journal of Psychiatry**. 56: 181-186.
- Lauterpacht, H., Sir. 1968. **International Law and Human Rights**. New York: Archon Books.
- Lehne, G. K. 1992. Homophobia among Men. In **Men's Lives**. M. S. Kimmel & M. A. Messner, eds. New York: Macmillan. Pp. 381-394.
- Lewis, G. B. 2003. Black-White Differences in Attitudes Toward Homosexuality and Gay Rights. **Public Opinion Quarterly**. 67: 69-78.
- Liff, S. & Wajcman, J. 1996. Sameness and Difference Revisited: Which Way Forward for Equal Opportunity Initiatives? **Journal of Management Studies**. 33 (1): 79-94.
- Lim, V. 2002. Gender Differences and Attitudes Towards Homosexuality. **Journal of Homosexuality**. 43 (1): 85-90.
- Lingiardi, V.; Falanga, S. & Augelli, A. 2005. The Evaluation of Homophobia in an Italian Sample. **Archives of Sexual Behavior**. 34 (1): 81-93.
- Link, B. G.; Mirotnik, J. & Cullen, F. T. 1991. The Effectiveness of Stigma Coping Orientation: Can Negative Consequences of Mental Illness Labeling be Avoid. **Journal of Health and Social Behavior**. 32 (September): 302-320.
- Lovin, R. W. 2002. A Vision of Justice. **Christian Century**. 119 (26): 10.
- Luthans, F. 1981. **Organizational Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- MacDonald, R. 2001. Homophobia in Medicine. **Student British Medical Journal**. 9: 358-359.
- Masters, W. H. & Johnson, V. E. 1979. **Homosexuality in Perspective**. New York: Bantam Books.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2002. **Human Resource Management**. 2nd ed. Toronto: South-Western College Publishing.
- McMahan, G. C.; Virick, M. & Wright, P. M. 1999. Alternative Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management: Progress, Problems and

- Prospects. In **Research in Personnel and Human Resource Management, Supplement 4**. G. R. Ferris, ed. Chicago: JAI Press. Pp. 99–122.
- McNair, B. 1996. **Mediated Sex: Pornography and Postmodern Culture**. London: Arnold.
- Melymuka, K. 2001. The Growing Gay Workforce. **Computerworld**. 35 (July): 34-35.
- Miliband, E. 2003. The House Jack couldn't Build. **New Statesmen**. 132 (4628): 16-17.
- Miller, A. M. 2002. Sexual but not Reproductive: Exploring the Junction and Disjunction of Sexual and Reproductive Rights. **Health and Human Rights: An International Quarterly Journal**. 4 (2): 69-109.
- Miller, D. 1999. **Principles of Social Justice**. Cambridge, M.A.: Harvard University Press.
- Miller, F. A. 1998. Strategic Culture Change: The Door to Achieving High Performance and Inclusion. **Public Personnel Management**. 27 (2): 151-160.
- Miller, N. 1992. **Out in the World: Gay and Lesbian Life from Buenos Aires to Bangkok**. London: Penguin Books.
- Morin, S. F. & Garfinkle, E. M. 1978. Male Homophobia. **Journal of Social Issues**. 34: 29-47.
- Morris, R. C. 1994. Three Sexes and Four Sexualities: Redressing the Discourses on Gender and Sexuality in Contemporary Thailand. **Position**. 2 (1): 15-43.
- Morris, R. C. 1997. Educating Desire: Thailand, Transnationalism, Transgression. **Queer Transexions of Race, Nation, and Gender**. 52/53: 53-79.
- Morrow, D. 2001. Older Gays and Lesbians: Surviving a Generation of Hate and Violence. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**. 13 (1/2): 151-169.
- The Nation**. 2007. Gays Take on Novotel in Club Row: Global Campaign Planned as Hotel is Accused of Barring Transvestites. Retrieved July 5, 2007 from http://www.nationmultimedia.com/2007/06/28/headlines/headlines_30039410.php

- Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Olivero, J. M. & Murataya, R. 2001. Homophobia and University Law Enforcement Students. **Journal of Criminal Justice Education**. 12 (2): 271-281.
- Pagel, M. 1995. Sexual Selection and Oestrous Advertisement. **Animal Behavior**. 49: 1401-1402.
- Pendo, E. A. 2003. Substantially Limited Justice: The Possibilities and Limits of a New Rawlsian Analysis of Disability-Based Discrimination. **St. John's Law Review**. 77 (2): 225-276.
- Petersen, L. R. & Donnerwerth, G. V. 1998. Religion and Declining Support for Traditional Beliefs about Gender Roles and Homosexual Rights. **Sociology of Religion**. 59 (4): 353-371.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. 1978. **The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective**. New York: Harper & Row.
- Plugge-Foust, C. & Strickland, G. 2001. Homophobia, Irrationality, and Christian Ideology: Does a Relationship Exist? **Journal of Sex Education and Therapy**. 25 (4): 240-244.
- Quittner, J. 2003. Taking Initiative. **The Advocate**. 24 (2): 5.
- Rawls, J. 1971. **A Theory of Justice**. London: Oxford University Press.
- Rawls, J. 2001. **Justice as Fairness**. Cambridge, M.A.: Belknap Harvard.
- Remaficli, G. I. 1985. Adolescent Homosexuality (Issues for Pediatricians.). **Clinical Pediatrics**. 24 (September): 481-485.
- Robbins, S. P. 2005. **Organization Behavior**. 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robertson, D. 1993. **A Dictionary of Modern Politics**. London: Europe Publication.
- Rothschild, C. 2000. Introduction: How can There be Names for What does not Exist? In **Written Out, How Sexuality is Used to Attack Women's Organizing**. S. Long, ed. San Francisco: International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC) and the Center for Women's Global Leadership (CWGL). Pp. 128-166.

- Rubin, G. 1993. **Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality**. New York: Routledge.
- Rubington, E. & Weinberg, M. S., eds. 1995. **Labeling: The Study of Social Problems**. 5th ed. New York: Oxford University Press.
- Sakalli, N. 2002. Application of the Attribution-Value Model of Prejudice to Homosexuality. **Journal of Social Psychology**. 142: 264-271.
- Sandel, M. 1982. **Liberalism and the Limits of Justice**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Saylor, C. 1990. **Stigma: Chronic Illness Impact and Intervention**. 2nd ed. Boston: Jones and Bartlett.
- Scalelli, N. 2002. Application of the Attribution-Value Model of Prejudice to Homosexuality. **The Journal of Social Psychology**. 142 (2): 264-271
- Schauer, F. & Sinnott-Armstrong, W. 2003. **Philosophy of Law: Classic and Contemporary Readings with Commentary**. Retrieved October 8, 2007 from <http://oup.usa.org>
- Schuler, R. S. & MacMillan, I. 1984. Gaining Competitive Advantage Through Human Resource Practice. **Human Resource Management**. 23: 241-256.
- Schwartz, H. & Jacobs, J. 1979. **A Method to the Madness**. **Qualitative Sociology**. New York: Free Press.
- Sears, J. T. 2002. The Institutional Climate for Lesbian, Gay, and Bisexual Educational Faculty: What is the Pivotal Frame or Reference? **Journal of Homosexuality**. 43 (1): 11-37.
- Shermerhorn, J. R. 1977. Information Sharing as an Interorganizational Activity. **Academy of Management Journal**. 21: 148-153.
- Sinnott, M. 2000. **Transgender Identity and Same-Sex Sexuality in Thailand: Tom-Dee**. Madison: University of Wisconsin.
- Sirikul Bunnag & Ampa Santimatanedol. 1997 (22 January). Sukavich: I won't Lift Ban on Gay. **Bangkok Post**: 12.

- Smith, J. E. & Levine, H. M. 1988. **Civil Liberties & Civil Rights Debated**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Smith, M. R. & Gordon, R. A. 1998. Personal Need for Structure and Attitudes Toward Homosexuality. **The Journal of Social Psychology**. 138: 83-87.
- Snyder, K. 2006. **The G Quotient: Why Gay Executives are Excelling as Leader and What Every Manager Needs to Know**. New York: Jossey-Bass.
- Spradley, J. 1979. **The Ethnographic Interview**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Steffens, M. & Wagner, C. 2004. Attitudes Toward Lesbians, Gay Men, Bisexual Women, and Bisexual Men in Germany. **Journal of Sex Research**. 41 (2): 137-149.
- Stone, R. J. 2002. **Human Resource Management**. 4th ed. Brisbane: Wiley Australia.
- Sue, W. & Kitzinger, C. 1995. The Social Construction of Heterosexuality. **Woman's Global Network for Reproductive Rights**. 2 (April-June): 28-29.
- Sullivan, G. & Leong, L., eds. 1995. **Gays and Lesbian in Asia and the Pacific: Social and Human Services**. New York: Harrington Park Press.
- Taylor, S. & Bogdan, R. 1984. **Introduction to Qualitative Research Methods: The Search for Meanings**. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Trumbach, R. 1996. London's Sapphists: From Three Sexes to Four Genders in the Making of Modern Culture. In **Third Sexes Third Gender**. G. Herdt, ed. New York: Zone Books. Pp. 111-136.
- Ulrich, D. 1991. Employee and Customer Attachment: Synergies for Competitive Advantage. **Human Resource Planning**. 14 (2): 89-103.
- Van Soest, D. 1996. The Influence of Competing Ideologies about Homosexuality on Nondiscrimination Policy: Implications for Social Work Education. **Journal of Social Work Education**. 32 (1): 53-64.
- Webster, M. 2003. **Merriam-Webster's Collegiate Dictionary**. 11th ed. New York: Webster.

- Weithoff, C. 2002. Naming, Blaming, and Claiming in Public Disputes: The 1998 Maine Referendum on Civil Rights Protections for Gay Men and Lesbians. **Journal of Homosexuality**. 44 (1): 61-82.
- Wetzel, J. 2001. Human Rights in the 20th Century: weren't Gays and Lesbians Human? **Journal of Gay & Lesbian Social Services**. 13 (1/2): 15-31.
- Whitam, F. L. & Zent, M. 1984. A Cross-Cultural Assessment of Early Cross-Gender Behavior and Familial Factors in Male Homosexuality. **Archives of Sexual Behavior**. 13 (5): 427-439.
- Wilson, K. M. & Huff, J. L. 2001. Scaling Satan. **The Journal of Psychology**. 135 (3): 292-300.
- World Health Organization (WHO). 1978. **Mental Disorders: Glossary and Guide to Their Classification in Accordance with the Ninety Revision of Diseases**. Geneva: World Health Organization.
- Wright, P. M. & McMahan, G. C. 1992. Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. **Journal of Management**. 18: 295-320.
- Wyman, M. & Snyder, M. 1997. Attitudes Toward "Gays in the Military": A Functional Perspective. **Journal of Applied Social Psychology**. 27 (4): 306-329.
- Yared, C. 1997. Where are the Civil Rights for Gay and Lesbian Teachers? **Human Rights: Journal of the Section of Individuals Rights & Responsibilities**. 24 (3): 22-25.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แนวคำถาม (GUIDELINE)

1. ท่านคือใคร

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อาชีพ
- 1.5 ตำแหน่ง
- 1.6 รายได้
- 1.7 การแสดงออกว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- 1.8 การรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- 1.9 การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ

2. ท่านมีความเห็นต่อกรณีต่อไปนี้อย่างไร

- 2.1 สมโชคสมัครเข้าทำงานกับองค์กรแห่งหนึ่งโดยเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครงานขององค์กร สมโชคผ่านการสอบข้อเขียนเข้าทำงานด้วยคะแนนดีเยี่ยม เมื่อถึงกระบวนการสอบสัมภาษณ์สมโชคก็ทำได้ดี แต่สมโชครู้สึกว่ามีคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์บางท่านไม่ชอบที่เขามีลักษณะกระตู่กระตึง อันเนื่องมาจากการที่เขาเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และเมื่อประกาศผลผู้มีสิทธิ์เข้าทำงานปรากฏว่าไม่มีชื่อของสมโชค สมโชคเสียใจมากจึงสอบถามไปยังเพื่อนซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนั้นได้ความว่า สาเหตุที่แท้จริงที่สมโชคไม่ได้อำนาจนี้ไม่ใช่เพราะความรู้ความสามารถไม่เหมาะสม แต่เป็นเพราะคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์บางท่านไม่ชอบที่สมโชคเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- 2.2 นารีสมัครเข้าทำงานกับองค์กรแห่งหนึ่งโดยเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับสมัครงานขององค์กร นารีผ่านการสอบข้อเขียนเข้าทำงานด้วยคะแนนดีเยี่ยม เมื่อถึงกระบวนการสอบสัมภาษณ์นารีก็ทำได้ดี แต่นารีรู้สึกว่ามี

คณะกรรมการสอบสวนสัมภาษณ์บางท่านไม่ชอบที่เธอมีลักษณะแข็งกระด้างเหมือนผู้ชายอันเนื่องมาจากการที่เธอเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตามก็ตามเมื่อประกาศผลผู้มีสิทธิ์เข้าทำงานปรากฏว่านารีได้รับเลือกเข้าทำงาน แต่สิ่งที่นารีไม่เคยคาดคิดคือ เงินเดือนที่ทางองค์กรเสนอให้เธอนั้นต่ำกว่าคนอื่นๆ ทั้งที่เธอมีคุณสมบัติเหมือนกันหรือดีกว่า เมื่อเธอสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลก็ได้รับคำตอบไม่ชัดเจน ซึ่งเธอคิดว่าสาเหตุที่ทางองค์กรเสนอเงินเดือนให้เธอต่ำกว่าคนอื่นๆ นั้นน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่เธอเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

- 2.3 สมชายทำงานในองค์กรแห่งหนึ่งอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีผลสัมฤทธิ์ในงานอย่างดียิ่ง สมชายมีความประสงค์จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้มากขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมทั้งกับงานในอนาคตจึงขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตอันเนื่องมาจากการที่สมชายเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- 2.4 สมหญิงทำงานในองค์กรแห่งหนึ่งอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีผลสัมฤทธิ์ในงานอย่างดียิ่ง เมื่อถึงวาระแห่งการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนสมหญิงกลับไม่ได้รับการพิจารณา หรือได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาไม่ชอบที่สมหญิงเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- 2.5 ชาติชายทำงานในองค์กรแห่งหนึ่งอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและมีผลสัมฤทธิ์ในงานอย่างดียิ่ง แต่มีเพื่อนร่วมงานบางคนไม่ชอบที่ชาติชายมีลักษณะกระตือรือร้นอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงได้พูดจาแซวและมีพฤติกรรมล้อเลียนชาติชายบ่อยครั้ง อยู่มาวันหนึ่งชาติชายทนไม่ได้ที่ถูกพูดจาดูถูกและพฤติกรรมที่เพื่อนร่วมงานมีต่อตนจึงเกิดมีปากเสียงกันขึ้นทำให้เรื่องราวบานปลายจนทำให้ต้องมีการสอบสวนเอาผิดกับผู้ซึ่งทำให้เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น ผลปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนซึ่งทางองค์กรตั้งขึ้นมีความเห็นว่าการที่เพื่อนร่วมงานพูดจาดูถูกและมีพฤติกรรมล้อเลียนชาติชายนั้นเป็นผลมาจากการที่ชาติชายมีลักษณะกระตือรือร้น ดังนั้นหากชาติชายไม่มีลักษณะกระตือรือร้นปัญหาดังกล่าวก็จะไม่เกิดขึ้น จึงให้ขอชาติชายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเลิกแล้วต่อกันสำหรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

3. ท่านมีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน อันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไร

- 3.1 ท่านแสดงให้เห็นผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าท่านเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศใช่หรือไม่
- 3.2 หากผู้บังคับบัญชามารู้ภายหลังว่าท่านเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หัวหน้างานมีปฏิกิริยาต่อท่านอย่างไร
- 3.3 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
- 3.4 ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
- 3.5 ลูกค้าหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกมีปฏิกิริยาเช่นไรต่อท่าน
- 3.6 ท่านได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมหรือไม่ อย่างไร
- 3.7 ท่านถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะเช่นไร
- 3.8 ระยะเวลาที่ท่านถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยาวนานเพียงใด
- 3.9 บุคคลใดบ้างที่เลือกปฏิบัติต่อท่านอันเนื่องมาจากการที่ท่านเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- 3.10 ท่านมีวิธีการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการที่ท่านเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไร
- 3.11 ส่วนใหญ่วิธีการที่ท่านใช้ในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการที่ท่านเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นวิธีการแบบเป็นทางการ (Formal) หรือไม่เป็นทางการ (Informal) พร้อมทั้งให้ระบุวิธีการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ท่านเคยกระทำ

4. ท่านให้ความหมายการตีตราทางสังคมต่อการเป็นกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไร

- 4.1 ท่านคิดว่าสังคมมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไร

- 4.2 ท่านคิดว่าสังคมมองกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- 4.3 ท่านมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไร ทำไมจึงมองว่าเป็นเช่นนั้น
- 4.4 ท่านมีความคิดและจะทำอย่างไรกับความหมายเหล่านี้ แล้วคิดว่าทำให้ความหมายเช่นนั้นเกี่ยวข้องหรือกระทบต่อตัวท่านอย่างไร

5. ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาต่อกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่น ๆ

- 5.1 ท่านเคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไรบ้าง และรู้สึกอย่างไร
- 5.2 หากท่านต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ถูกต้องว่าเหล่านี้ท่านจะวางตัวอย่างไร
- 5.3 ท่านเคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไรบ้าง และรู้สึกอย่างไร
- 5.4 หากท่านต้องตกอยู่ในภาวะการณ์เหล่านั้นท่านจะทำอย่างไร

6. องค์กรของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างไร

- 6.1 องค์กรของท่านมีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายหรือไม่ อย่างไร
- 6.2 องค์กรของท่านมีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร
- 6.3 ในองค์กรของท่านมีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือไม่ อย่างไร
- 6.4 องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร
- 6.5 องค์กรของท่านแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดการความไม่เท่าเทียมหรือไม่ อย่างไร

7. ท่านได้รับผลกระทบจากการที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรอย่างไร
- 7.1 ขวัญกำลังใจในการทำงานของท่านเป็นอย่างไร
 - 7.2 ท่านมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด
 - 7.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงใด
 - 7.4 ท่านมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด
8. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ที่ส่งผลต่อการได้รับการปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม
- 8.1 ทักษะคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
 - 8.2 กฎหมายหรือบทบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศ
 - 8.3 ปัจจัยอื่นๆ
9. ท่านมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างไร
- 9.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
 - 9.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กร
 - 9.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล

ภาคผนวก ข

คำอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (INFORMATION SHEET)

กระผม นายเจษฎา นกน้อย ปัจจุบันกำลังศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์

1. หัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย

การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร และนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

3. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth

Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า โดยจะมีการบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งใช้เวลาครั้งละประมาณ 1-2 ชั่วโมง

4. เหตุผลที่เชิญชวนท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร และนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

5. ระยะเวลาที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 ชั่วโมง โดยกระผมจะขอนัดพบท่านเพื่อทำการสัมภาษณ์และบันทึกเสียง ในเวลาและสถานที่ที่ท่านสะดวกจะให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้อาจมีการนัดหมายเพื่อขอสัมภาษณ์เพิ่มเติมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการวิจัยทั้งต่อท่านและบุคคลอื่น

การวิจัยนี้คาดว่าจะประโยชน์ทั้งต่อท่านและบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ได้จะทำให้ทราบสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ทำให้ทราบถึงผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน รวมถึงสามารถเสนอแนวทางและนโยบายในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

หากท่านเป็นผู้หนึ่งซึ่งถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ท่านก็จะได้รับคำแนะนำกว้างๆ จากผู้วิจัยเพื่อที่จะสามารถรับมือ

และจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้วิจัยจะมอบหนังสือซึ่งมีเนื้อหาทางด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนะนำหน่วยงานหรือองค์กรที่ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือ อันได้แก่ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย องค์กรบางกอกเรนโบว์ กลุ่มอัญจารี เป็นต้น และถึงแม้ท่านอาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากงานวิจัยนี้เพราะท่านไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานก็ตาม แต่ท่านก็ได้มีส่วนร่วมในงานทางวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

7. ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับท่านในการเข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาจจะมีผลกระทบทางจิตใจต่อท่าน หากท่านไม่สะดวกในการให้ข้อมูล กระผมก็จะไม่เก็บข้อมูลโดยไม่ได้รับการยินยอมจากท่าน ระหว่างการเก็บข้อมูลกระผมจะไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว หลอกหลวงท่านเพื่อประโยชน์ใดๆ หรือบิดเบือนข้อค้นพบ ในขณะที่สัมภาษณ์หากท่านรู้สึกอึดอัดต่อคำถามและไม่ต้องการตอบคำถาม หรือต้องการยุติการสัมภาษณ์ก็สามารถทำได้

8. การรักษาความลับของข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านในการวิจัย

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและใช้นามสมมติ โดยจะไม่มีเปิดเผยชื่อ ตำแหน่ง หรือสถานที่ทำงานของท่าน เทปที่บันทึกขณะสัมภาษณ์จะถูกลบหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น โดยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปสรุปเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ทั้งนี้หากจะมีการใช้เสียงซึ่งเป็นบทสัมภาษณ์ของท่านเพื่อประโยชน์ทางวิชาการจะมีการขออนุญาตและต้องได้รับการยินยอมจากท่านก่อน

9. สิทธิของท่านที่จะถอนตัวจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ

ท่านสามารถตอบตกลงหรือปฏิเสธที่จะเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา การปฏิเสธของท่านจะไม่ผลผูกพันใดๆ ทั้งสิ้น คำตอบที่ท่านตอบจะไม่มีถูกหรือผิด และท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามในประเด็นที่ท่านไม่สะดวกที่จะตอบ

ภาคผนวก ค

แบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ
(INFORMED CONSENT FORM)

การวิจัยเรื่อง การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์
เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด
และมีความเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้น
จนเป็นที่พอใจของข้าพเจ้า

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้โดยที่ไม่มีผลใดๆ ต่อ
ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเปิดเผยข้อมูลเฉพาะที่ข้าพเจ้าอนุญาต และเปิดเผยในลักษณะของ
ผลการวิจัยด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อข้าพเจ้า
ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้ทราบโดยไม่ปิดบัง

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามใน
แบบฟอร์มนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

ลงนาม.....พยาน

ลงนาม.....พยาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นายเจษฎา นกน้อย

ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) เกียรตินิยมอันดับสอง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2544

รัฐศาสตรบัณฑิต (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการเมือง
การปกครองเปรียบเทียบ)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2544

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2546

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

ทุนการศึกษา

ทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์
ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากเงินงบประมาณแผ่นดิน
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ทุนการศึกษาเพื่อใช้ในการค้นคว้าวิจัย
มูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้า
เจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี