

## 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 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขายหรือตำแหน่งอื่นๆ 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 ขณะที่มีการกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่คนซึ่งสนิทจริงๆ เท่านั้นถึงจะรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ นอกจากนี้มีกลุ่มตัวอย่าง 1 คนที่ระบุว่าพยายามไม่ให้บุคคลอื่นรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะป็นครอบครัว คนใกล้ชิด หรือคนนอก แต่เขาก็อาจรับรู้จากิริยาท่าทางที่แสดงออกไปโดยไม่ทันระวังตัว ในส่วนของการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีเพื่อนหรือคนรู้จักเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะป็นทอม เกย์ กะเทย ตู๊ด ตู๊ หรือเลสเบี้ยน โดยมีการพบปะพูดคุยทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เล่นกีฬา ทานข้าว หรือไปเที่ยวด้วยกัน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า เวลาอยู่ในกลุ่มพวกเขาจะกันจะสามารถแสดงออกซึ่งความเป็นตัวตนได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่าง 1 ราย ที่กล่าวว่ามีแต่เพื่อนที่เป็นกะเทยเท่านั้น 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. อุษษา	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 กรี๊ดกร๊าดเต็มที่
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	ไม่นำรู้ เพราะแต่งตัวเป็น ผู้หญิง และมีลักษณะ การใช้ชีวิตแบบผู้หญิง ยกเว้นคนที่สนิทจริงๆ	มีกลุ่มเพื่อน เวลาเจอกันก็ จะกรีดกรีดกระดู่ 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. พิพัฒน์	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 มองจากทำทางเวลาเดิน 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	การพูด ท่าทางกริยาที่ 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)	การแสดงผล 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 จังหวัดจริง 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 คนอื่นๆ
24. สายใจ	หญิง	25	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	ฝ่ายบุคคล	12,000	ทำทางส่วนมากจะ ทะมัดทะแมงกว่าผู้หญิง อย่างเช่น การเดิน ก็ จะเดินแบบห้าวๆ 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 ขาย	5,000	การแสดงออกเป็นชาย	บางครั้งเขาก็รับรู้ เหมือนกับว่าอาการของ ผมมันหลุด! แต่หากไม่ได้ แสดงอาการอะไรออกมา เขาก็ไม่รู้	คุยกันตามปกติ ไม่ได้ แสดงอาการรังเกียจอะไร คือเหมือนว่าเขาเป็น อย่างไรก็ไม่เกี่ยว ไม่ว่าจะ เป็นทอม เป็นดี้

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 อยากจะถูกหรือปกปิด 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)	การแสดงผล 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	การแสดงผลออกก็ชัดเจนอยู่ แล้ว พวกลูกค้าเขาก็รู้กัน	เข้ากันได้ดีกับทุกๆ คน
29. รัชณี	หญิง	25	ปริญญาตรี	พนักงานร้าน เค เอฟ ซี	พนักงาน ทั่วไป	5,000	แสดงผลออกทางการพูด กิริยาท่าทาง	รับรู้ เพราะเปิดเผย แสดงผลออกชัดเจน	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	ไปสนุกรับกับเพื่อนๆ อยู่เป็น ประจำ
31. สันติ	ชาย	24	ปวช.	พนักงาน บริษัท	เสมียน	6,000	ไม่ค่อยแสดงผลออก 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 คนอื่นๆ
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 ประดับ 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 คนอื่นๆ
41. นพดล	ชาย	22	ปริญญาตรี	พนักงาน บริษัท	พนักงานชาย	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 เราทำงานมากกว่าคนอื่นเราก็ได้พิเศษกว่า ไม่มีปัญหาอะไร ที่คิดว่ายุติธรรมดีแล้วค่ะ หัวหน้างานก็เปิดกว้าง มีไปฝึกอบรมพี่ก็ได้ไป หัวหน้างานก็จะถามพี่ว่าไปไหมตอนนี้มีโครงการนี้มาจะไปไหม 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 “หัวหน้างานให้ความเป็นธรรม คือ ไม่มีความลำเอียง ไม่ว่าจะเป็เพศที่สาม ชาย หรือหญิง แต่จะดูที่การปฏิบัติตัว ผลงาน และการทำงานของคนๆ นั้นมากกว่า การจ่ายค่าตอบแทนก็เท่ากับเพศอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็ชายหรือหญิง” สอดคล้องกับ ยศวิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีการแยกรับเข้าทำงาน ในด้านการเงินจะอยู่ที่ความสามารถของพนักงานแต่ละคนมากกว่า ด้านการรับเข้าทำงานนั้นจะเท่าเทียมกัน การพัฒนาศักยภาพเขาจะเปิดโอกาสให้เราเต็มที่ ไม่แยกว่าเราเป็นชายหรือหญิง ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะอยู่ที่ผลงานและการทำงานมากกว่า

เช่นเดียวกับ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวถึงการได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า “ก็เท่ากันนะครับ เขาไม่ได้เลือกปฏิบัติ เราเข้ามาทำงานเป็นบุคลากร เขาก็จ่ายค่าจ้างตามที่เราทำ 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 แต่ก็ต้องมา ดูว่าวุฒิเขาสูงกว่าเรามาก ถ้าสูงกว่าก็โอเค แต่ถ้าวุฒิเหมือนกันก็รู้สึกที่ไม่ ยุติธรรม ถ้าถามว่ามีแรงที่จะทำงานต่อมั๊ย ไม่ค่อยมีแรง เครียดนะ ถ้าเราเจอ เหตุการณ์แบบนี้ก็จะทนก่อน ถ้าทนไม่ได้ก็จะไป เพราะถึงจะทำอยู่ต่อไปความ ยุติธรรมก็ไม่มีเลย ความก้าวหน้าของเราอาจจะหยุดอยู่แค่นั้น คงไม่ไปประท้วง หรือคุยกับผู้บริหาร เพราะถ้าเกิดร้องเรียนไปคนที่เสียหายก็คือเรา

ทั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 6 รายเท่านั้นที่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัต ลักษณะหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นในลักษณะของการพุดจาและพฤติกรรมการแสดงออก แต่ไม่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ดังที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาก็มีแก๊งๆ แชวๆ กันบ้างนะครับ หยอกล้อกันเล่นสนุกสนาน” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2552) ที่ กล่าวว่า “ส่วนใหญ่ที่เจอมาก็จะล้อบ้าง ประมาณแบบหยอกล้อ” สอดคล้องกับคำกล่าวของ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “เพื่อนผู้ชายกับผู้หญิงเขาก็จะแซวเล่นบ้าง ก็ไม่มีอะไร ไม่ได้ ถึงกับว่าให้เราเสียๆ หายๆ นะคะ เขาก็ไม่รังเกียจเรา ส่วนมากจะเป็นการพุดเล่น แซวกันเล่น ก็ เฉยๆ” สำหรับ กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ผมไม่ค่อยพบเจอเท่าไร อดีก็แค่มอง ด้วยสายตาเท่านั้นเอง ถ้าหากมีใครรู้ว่าผมเป็นคนกลุ่มนี้ก็แค่มอง แต่ไม่ได้ถึงกับรังเกียจถึงขนาด เหยียดหยาม เป็นสายตาแปลกๆ แค่นั้นเอง พยายามรับได้ครับ”

จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณะ หลากหลายทางเพศในลักษณะดังกล่าวข้างต้นยอมรับได้กับการถูกเลือกปฏิบัติในลักษณะ ดังกล่าว เพราะคิดว่าไม่ใช่เรื่องร้ายแรง

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณะ หลากหลายทางเพศ ดังที่ กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่ถูกเลือกปฏิบัติและทุกคนใน ที่ทำงานเคารพสิทธิของคนทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค” เช่นเดียวกับ อูษา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพปกติ” และ ประสิทธิ์ (นาม สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่ไม่เคยโดนเลือกปฏิบัติอะไรเลยคะ” สอดคล้องกับ กิตติ (นาม สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่มีนะเพราะในแวดวงวิชาการนะมองในเรื่องของความสามารถ มากกว่านะ แต่ถ้าเป็นแวดวงอื่นพี่ว่าอาจจะมีนะ เคยได้ยินแหละ แต่ไม่ใช่ Case ในหน่วยงานพี่ แล้วก็มีรุ่นพี่ที่เป็นอยู่เยอะแยะไง”

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

การถูกเลือกปฏิบัติในมุมมองของพี่อยู่ที่แต่ละคนแสดงภาพพจน์ของตัวเอง ออกมาอย่างไรมากกว่า เพราะการที่เราแสดงภาพพจน์ออกมาว่าเราเป็นอย่างไร เขาก็จะคิดว่าเราเป็นอย่างนั้น เพราะฉะนั้นการที่พี่มาเจอเด็กอย่างน้องๆ นี้พี่เป็นในฐานะอาจารย์ หรืออาจจะเป็นคุณหมอ หรือว่าอาจจะเป็นพี่ ถ้าพี่ไปสอนนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สอนวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร สอนพยาบาล สอนสถานีนอมนำยอย่างนี้ พี่ก็จะเป็นบทบาทของอาจารย์ เราต้องวางตัวให้ดี วางตัวให้เป็น และต้องเป็นคนที่รู้จริง ไม่ใช่ว่าพูดๆ ไปแบบน้ำท่วมทุ่ง การทำอะไรก็ตามต้องทำแบบเต็มความสามารถ แล้วทำแบบรู้จริง เขาก็จะมาดูถูกเราไม่ได้ และเขาก็จะไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพราะเราแสดงความสามารถให้เขาเห็นและวางตัวของเราให้ดีค่ะ คือ วางตัวให้เป็น ไม่ไว้ตัวง่าย กระตือรือ และก็ให้เขามองเห็น สร้างความเชื่อมั่น สร้างความศรัทธาได้ จริงๆ แล้วการเข้ามาแรกๆ ใหม่ๆ ก็จะมีบ้างนะคะที่ผู้ปวยจะมาเจ๊าะแจ๊ะ แต่ถ้าเราวางตัวเป็น อธิบายให้ดี ยิ้ม ตระจโรคเป็น แล้วก็พูดให้เพราะ เขาก็จะเริ่มยอมรับนับถือเรา และให้การรักษาโดยใช้หลักมนุษยธรรม คือไม่ใช่ไปถึงปั๊บรักษาแบบช่างมันเถอะ เราใช้หลักการคือเอาใจเขามาใส่ใจเรา เขาเจ็บเรารู้นะ เราก็ต้องพยายามให้เขาหายเขาก็จะยอมรับนับถือเรา ในเรื่องของการเลือกปฏิบัติก็มีอยู่หลายด้าน ของพี่มีทั้งผู้รับบริการที่จะปฏิบัติกับพี่ยังไง ผู้บริหารจะปฏิบัติกับพี่ยังไง แต่ถ้าเราทำตัวให้ดีวางตัวให้เป็นแล้ว เรามีผลงานทางด้านวิชาการ เรามีคนไข้ เราให้ความเอาใจใส่และก็เขายอมรับที่เรารักษาดี 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 มนต์รี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็ทำไม่รู้ไม่ชี้ไป” เช่นเดียวกับ ธิติมา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็เฉยไป ทำงานปกติ ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุดแล้วก็แล้วกัน” สอดคล้องกับความเห็นของ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ทำตัว

เฉยๆ ไม่ก่อเรื่องก่อราว ขอแค่ที่เราอยู่ส่วนเรา เขาอยู่ส่วนเขาก็โอเคแล้ว” ไม่ต่างจาก นิติพงษ์ (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 “ถ้าไม่มีความเท่าเทียมหรือไม่มีความยุติธรรมก็จะมี การตอบโต้ 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 เขายอมรับสิ่งที่เป็นผลงานของเรามากกว่า เราลุย เราทำงานอะไรอย่างนี้ พี่จึงได้มาเข้าใจหลังจากที่ทำงานไปได้สักระยะหนึ่งนั่นแหละ

แต่สำหรับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเราถูกเลือกปฏิบัติก็ไม่รู้เหมือนกันนะ 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 และทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด ปลดปล่อยเวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ดีกว่าว่าทำงานมากน้อยเพียงใด” สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ต้องยอมรับในสิ่งที่เขาเลือกปฏิบัติต่อเรา แล้วก็เงียบไว้กลับมาตั้งหลักเริ่มต้นกันใหม่”

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียว คือ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่ใช้วิธีการแบบเป็นทางการร่วมกับวิธีการแบบไม่เป็นทางการเพื่อแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยกล่าวว่า

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

สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในด้านต่างๆ นั้นปรากฏดังนี้

#### 4.2.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

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

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

ถ้าพี่จะทำงานให้กับที่ไหนสักที่หนึ่ง พี่จะเลือกแล้วว่าเข้ากับตัวเราด้วย เหมือนกับให้พี่เป็นเลขา พี่ก็ทำไม่ได้ งานที่พี่ทำพี่ชอบทำแบบลุยๆ ซบรัด ซบ ลุยโน่นลุยนี้ อะไรอย่างนี้ ถ้าบริษัทไหนองค์กรไหนที่ต้องการตำแหน่งนี้พอดี และบังเอิญว่าพี่ไปคุยกับเขาได้ ยามพี่ก็เคยทำมาแล้วนะ พี่ถามว่าทำไมยาม หอพักหญิงก็มี ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ชาย หอพักหญิงก็เอายามหญิงเหมือนกัน ถูกมั๊ยคะ มันก็หลายๆ อย่าง งานบางงานเราเลือกที่จะทำได้ พี่ก็เข้าไป พี่ไม่เคย ปกปิด ไม่เคยซ่อนเร้น แต่ก็ไม่ได้แสดงออกมากเกินไป

สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก่อนมาทำงานเขาก็น่าจะรู้ เพราะตอนที่มาสมัครงานเขาก็มีพูดนะว่านี่เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือเปล่า เราก็ยอมรับเพราะคิดว่าสถานที่แบบนี้ไม่ได้แบ่งแยกเพศ เราก็ต่างทำงานได้หมดทุกคน”

ขณะที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ตั้งแต่เดินเข้าไปสมัครผมก็แสดงกิริยา หรือลักษณะท่าทางหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะบ่งบอกว่าผมเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศ เป็นบุคคลประเภทที่สาม เพราะผมมีวิสัยทัศน์ว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน การที่เขาจะรับ เราเข้าไปทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เขาต้องดูที่ชิ้นงานของเราไม่ใช่รูปลักษณ์ภายนอก” เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผมใช้ความสามารถพิเศษเป็นนักกีฬา ซึ่ง ผู้บังคับบัญชาก็เห็นแววแล้วนะครั้นที่มีความสามารถมากกว่าเป็นเพศที่สาม จึงรับเข้าทำงาน” ไม่ต่างจาก ธีระ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แสดงให้เห็นตั้งแต่ตอนเข้ามาสมัครแล้ว เพราะ ตามความคิดของตัวเองถ้าเขาจะรับก็รับที่ความสามารถ ไม่ได้รับเราที่เรามีอะไรอย่างนี้ ก็แสดงให้เห็นไปเลย และเชื่อว่าสังคมไทยในปัจจุบันน่าจะยอมรับและเปิดรับเพศที่สามมากพอสมควร” สอดคล้องกับ ปรีชญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

การที่พี่เข้ามาอยู่ในองค์กรนี้ได้เขาก็ดูที่การวางตัวก่อน ถ้าเราวางตัวดี คือ บุคลิกภาพดี มารยาทดี ไปলামาไหว เจอหน้าใครยกมือไหว้ ใครๆ ก็เอ็นดู เรา



ต้องรู้จักการมารยาทในสังคม รู้จักเข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิวตาตาม การปรับตัว  
 แล้วก็การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้เราเข้าสังคมที่ไหนๆ เขาก็จะ  
 เอ็นดูเรา พี่เองไม่ได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนี้โดยตรงตั้งแต่แรก พี่มาในลักษณะของ  
 กระทรวง พี่ต้องเข้าไปที่กระทรวงก่อนเพื่อที่จะจับฉลากบรรจุ ตอนที่จับฉลาก  
 บรรจุพี่ก็แต่งตั้งเป็นผู้หญิงนี้แหละค่ะ แต่อาจจะได้เปรียบตรงที่ว่าเราจบมาดี  
 คะแนนเราโอเคในระดับที่ดี และก็มีผลงานในการทำกิจกรรมแล้วก็ผลงานที่  
 เราทำเรื่องวิชาการมาก่อนข้างจะเยอะ เพราะฉะนั้นเขาจะให้การยอมรับนับถือ  
 ในการสัมภาษณ์เราก็มีหลักในการพูดจาที่ดี เพราะนั่นคือการวางตัวที่  
 เหมาะสม แล้วก็ประพฤติตนเข้ากับสังคมนั้นได้ โดยวางตัวให้เป็น เขาก็จะให้  
 การยอมรับเรา และที่สำคัญก็คือว่า การศึกษาของเรา เขาเรียกว่ามีวุฒิภาวะ  
 ทางการศึกษาที่คนอื่นสามารถยอมรับนับถือเราได้ ก็จะเป็นข้อต่อรองอย่าง  
 หนึ่งที่คนอื่นไม่สามารถที่จะดูถูกเราได้ เพราะฉะนั้นคือพี่เข้ามาในองค์กรด้วย  
 ความที่พี่พร้อมมาจากพื้นฐานครอบครัว และก็มีแรงผลักดันที่ดีจากครอบครัว  
 ให้กำลังใจดี และที่สำคัญกลุ่มเพื่อนที่เราไปด้วยกันทุกคนให้การยอมรับนับถือ  
 มาตั้งแต่สมัยเรียน เพราะฉะนั้นคือเวลาเราไปจะไม่มีการแบ่งแยกพรรคพวก ไปก็  
 ไปด้วยกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ในกลุ่มจะมีทั้งประเภทสอง มีทั้งเพื่อน  
 ผู้หญิงผู้ชาย แม้กระทั่งผู้หญิงที่เป็นทอมเป็นดีเราไปด้วยกัน ผู้ใหญ่ที่เขามา  
 คัด เขาก็เห็นว่ามุมมองของเราไม่ใช่เป็นคนที่ย่ำแย่ไปวันๆ เราเป็นคนที่มีความ  
 ตั้งใจในการทำงาน แล้วก็มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ก็เลยทำให้เขาอยากพิสูจน์เรา  
 ก่อนที่เราทำได้ดีขนาดไหน เขาก็ให้โอกาสเรา เมื่อมีโอกาสเราก็คิดว่าแล้วก็  
 วางตัวให้เป็น ประพฤติตนให้เขาได้เห็น อย่างที่ว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน พี่  
 บอกเสมอว่ามันไม่ใช่แค่เรื่องเพศเท่านั้น แต่เราต้องมีผลงาน ต้องมีความดี  
 ปรากฏให้เขาเห็น เขาถึงจะยอมรับนับถือเรา ถึงแม้จะเป็นผู้หญิงผู้ชายก็ตาม  
 แม้จะทำงานออกมาได้ดี แต่มาสาย มีปัญหากับผู้ร่วมงานเสมอ เป็นคนที่  
 อารมณ์ร้อน ไม่มีสัมมาคารวะ อยู่ที่ไหนก็ไม่มีความสุข เพราะฉะนั้นการที่เรา  
 วางตัวให้ดี มีสัมมาคารวะ ไปลามาไหว้ และที่สำคัญคือ รู้จักหน้าที่ของตน  
 เวลาทำงานทุกคนก็จะให้การยอมรับนับถือ และก็เข้ามาอยู่ในองค์กรอย่างมี  
 ความสุขได้ค่ะ

พีเชษฐ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า

ผมก็ทำตัวเรียบร้อยในสไตล์ผม ผมจะไม่แสดงกิริยาที่น่าเกลียด แต่ก็อาจจะมีการตั่งตั่งซึ่งออกมาเอง ผมก็เหมือนกับคุณนะครับ ถ้าคุณไปสมัครงานคุณจะทำตัวยังไงครับ เหมือนที่เราเป็นไหมฮะ ก็คือสไตล์ของผมเรียบร้อย แต่เขาคงดูผมออก คาคอนยั้งนั้นฮะ เขาคงคิดว่าผมจะสามารถทำงานได้ดี เพราะงั้นตอนรับเข้าทำงานเขาจึงมองสิ่งนี้เป็นเรื่องธรรมดา

สำหรับวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างแสดงให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นก็หลากหลายรูปแบบ 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 และก็ประมาณว่าเป็องานเก่า 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 ไพบุญย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาเขาก็มีปฏิกิริยาตอบรับดี ยินดีเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกับทุกเพศ” สอดคล้องกับ นันทา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

บริษัทเปิดโอกาสเต็มที่เลย เขาไม่อคติเลย ไปสัมภาษณ์ใส่กางเกงสีดำ ใส่เสื้อเชิ้ต เขาไม่แยกว่าผู้หญิงผู้ชาย กะเทย เขาทั้งหมดเลย ส่วนมากงานที่นี่จะมีทุกประเภทเลย ทุกรูปแบบ ส่วนมากจะเป็นพวกกะเทยกับทอม เพราะว่างานที่นี่คืองานใช้แรงด้วย ต้องยกของ ถ้ามีแต่ผู้หญิงก็จะยกของหนักไม่ได้ เขาต้องใช้เรา ดังนั้นตอนที่เข้าทำงานจึงไม่มีปัญหา

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

ผมคิดว่าผมไม่ค่อยมีอาการมากนะครับ ผมเป็นคนเก็บอาการ ไม่แสดงอาการออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ครับ ผมทำตัวเป็นปกติ และก็มีการสัมภาษณ์งานแบบเป็นธรรมชาติครับ ผมเป็นยังไงผมก็รู้ แต่หากถามถึงหัวหน้าครับ เขาอาจจะ

ไม่รู้ว่าคุณมีลักษณะเป็นยังไง ดูจากภายนอกอาจจะดูไม่รู้ ถ้าผมไม่แสดงออก เพราะว่าถ้าเราเก็บอาการอยู่คนส่วนใหญ่เขาก็จะดูไม่ออกครับ แต่ถ้าเกิดว่าเราแสดงอาการออกมาก็อาจจะดูออก อาการที่แสดงออกมาจะดูไม่เหมือนผู้ชายทั่วไปครับ ผมคิดว่าหัวหน้าผมไม่รู้หรือครับว่าผมเป็นยังไงถ้าผมไม่แสดงอาการนั้นออกมา

เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

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

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

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

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

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

สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่กล่าวว่า

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

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

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

รู้สึกไม่ยุติธรรม ถ้าจะรับคนเข้าทำงานน่าจะมองที่ความสามารถมากกว่า ไม่น่าจะมองที่เพศหรือลักษณะการแต่งกายภายนอก หรือไม่ก็น่าจะระบุไปเลยว่าไม่เอาเพศที่สาม สำหรับเหตุการณ์อย่างนี้ค่อนข้างจะได้ยินมาบ่อยว่าเขาติดกันเพศที่สาม แต่ความจริงแล้วไม่น่าจะติดกัน 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 ก็ไม่รู้ละ เขาอาจมองว่าพี่เป็นผู้ชายธรรมดาทั่วไปมั้ง พี่คิดว่าถ้าในองค์กรมีบุคคลที่รังเกียจ ไม่ยอมรับเพศที่สาม เช่น พวกตุ๊ด พวกเกย์อะไรอย่างนี้อยู่ในองค์กรแล้ว ก็อย่าไปทำงานที่นั่นดีกว่า ถึงอย่างไรพวกเขาเหล่านั้นก็จะกีดกันและไม่ชอบเราอยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลต่อเราอีก ทำให้เราทำงานได้อย่างไม่เต็มที่และไม่มีประสิทธิภาพ หน้าที่การงานก็จะไม่เจริญก้าวหน้า สรุปก็คือ อย่าร่วมงานกับบริษัทนี้ละดีแล้ว

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

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

ผมมีความเห็นอยู่ 2 แนวทาง แนวทางแรกในส่วนของการทำงาน ก็คือ ทางผู้บริหารผู้ทำการสัมภาษณ์มีความลำเอียง หรือมีอคติกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่มีโอกาสเข้าทำงาน ถ้าเป็นกรณีนี้ก็น่าสงสารนะ สงสารที่ถูกปิดกั้น แต่ถ้ามองในด้านผู้บริหารหรือผู้ทำการสัมภาษณ์ ในบางครั้งตำแหน่งที่สมัครเข้าทำงานนั้น

บุคลิกภาพหรือท่าทางอาจจะไม่เหมาะกับงานหรือสายงานนั้น ซึ่งการรับบุคคลเข้าทำงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากความรู้ความสามารถ แล้วก็ต้องมาดูส่วนอื่นด้วย เช่น บุคลิกภาพท่าทาง ความเหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น การออกไซด์งานต่าง ๆ ที่ต้องพบปะผู้คน ซึ่งหากมีบุคลิกภาพหรือรูปร่างหน้าตาที่ไม่เหมาะสมกับงานบางทีก็อาจจะตกในข้อนี้ทำให้ไม่อาจสรุปได้ว่าใครผิดใครถูก

เช่นเดียวกับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

จริงๆ 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 ในภาพรวมเขาอาจจะเข้มแข็งได้เหมือนผู้ชายและมีความอ่อนน้อมได้เหมือนผู้หญิง แล้วถ้าเกิดเราเปิดกว้างในตรงนี้ โดยดูว่าต้องการคนประเภทไหน คนที่เป็นผู้ชายหรือผู้หญิง 100% ก็ไม่ใช่ว่าจะดีหรือเลวไปทุกคน ก็ไม่ต่างจากพวกที่เป็นกะเทยหรือทอม หรือพวกเพศที่สาม ถ้าเกิดเขามีความสามารถตรงนั้น แล้วไม่ทำให้ใครเดือดร้อน แถมยังสามารถดูแลครอบครัว เป็นลูกที่ดี ไม่ได้เป็นภาระของสังคม พี่ว่าตรงนี้น่าจะโอเคนะ อย่างน้อยเราอย่าตัดสินคน



ด้วยการมองแค่ด้านเดียว ให้ลองดูว่างานที่เขามาสมัครนั้นเราต้องการอะไร เราต้องการผู้ชาย เราต้องการผู้หญิง หรือเราต้องการความสามารถของเขา (นามสมมติ), 2552)

ดิฉันเคยมีประสบการณ์ คือก่อนหน้านี้ดิฉันเคยไปสมัครงานกับบริษัท เฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่งค่ะ เขาบอกว่าดิฉันเป็น Case แรกเลยที่มาสมัครงาน เขาไม่กล้าการันตีว่าจะสามารถรับเข้าทำงานได้หรือเปล่า ในเรื่องของความรู้ ความสามารถนี่อย่างน้อยๆ พวกเราก็มีความรู้ความสามารถดีแน่นอน แต่ว่าข้อจำกัดทางเพศเป็นเหตุผลๆ หนึ่งที่ทางบริษัทไม่พิจารณารับดิฉันเข้าทำงาน ดิฉันมีความคิดว่าจะองค์กรต่างๆ น่าจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลกว่านี้นะคะ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลเพศที่สามหรือพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้ามาทำงานในองค์กรของท่าน เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดีเยี่ยม สังเกตง่าย ๆ นะคะช่วงนี้สังคมโดยทั่วไปพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นน่าจะช่วยให้องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้บ้าง (พิกุล (นามสมมติ), 2552)

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

พี่คิดว่าในการทำงานแต่ละอย่างนั้นมันไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม มันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนมากกว่า แต่ก่อนพี่ก็เคยเจอเหมือนกัน ตอนแรกพี่ไปสมัครงานที่ช่อง x เขาไม่ค่อยจะรับเท่าไรหรอก 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 “ตายแล้วคะ แม่่มากเลย ไม่น่าจะเป็นอย่างนี้  
เพราะว่าสมัยนี้สังคมไทยเปิดกว้างให้ทุกๆ เพศสามารถทำงานที่ตัวเองรัก มันไม่ผิดหรอกคะที่  
คนเราเกิดมาเป็นแบบนี้ เพราะว่าคนเราเลือกเกิดไม่ได้ใช่ไหมคะ”

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

สำหรับปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่รับรู้หลังจากที่รับกลุ่มตัวอย่างเข้าทำงานแล้วว่า  
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

คิดว่าถ้าหัวหน้างานรู้ก็ไม่น่าจะมีปฏิกริยาอะไรนะครับ นี่อาจเป็นการมองโลก  
ในแง่ดีนะครับ เขาคงจะไม่มีอาการแกล้ง เพราะว่าจากการที่ได้ใกล้ชิดกับหัวหน้า  
แล้ว เขาก็เป็นคน Open นะครับ คือเปิดใจกว้างรับความคิดเห็นของผู้อื่น คือ  
เขาให้เกียรติผู้อื่น”

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีปฏิกริยาต่อต้านถึงแม้จะ  
รับรู้ภายหลังจากการที่รับเขาหรือเธอเข้ามาทำงานแล้วว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ  
ก็ตามว่าน่าจะเป็นเพราะผลงานของพวกเขา ดังคำกล่าวของ กรสิน (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า  
“นี่จะดูที่ผลงาน 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 นี่ไม่รู้พี่คิดไปเองรีเปล่านะ ว่าการเป็นคนพหุทางทำให้ผู้บริหารพอใจเพราะเป็นคนบ้านเดียวกัน แต่ต่อมารู้สึกว่าเขาคุยกับพี่น้อยลง ไม่รู้ว่าเป็นเพราะรู้รีเปล่านะว่าเราเป็นแบบนี้” ขณะที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พอหัวหน้ามารู้ทีหลัง แรกๆ แกก็อึ้งๆ ไป แต่พอดูผลจากการทำงานของพี่ คือพี่พยายามทำงานทุกอย่างให้องค์กรเขา ให้พี่ทำงานของพี่เขายอมรับพี่ สุดท้ายทุกคนก็ยอมรับพี่ ยอมรับในการทำงานของพี่” เช่นเดียวกับ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “แรกๆ หัวหน้าเขาก็ไม่ชอบ แต่เขาคงดูฝีมือในการทำงานของเรามากกว่า ซึ่งตอนนี้หัวหน้าก็มองพี่ดีขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก เพราะพี่ตั้งใจทำงาน”

#### 4.2.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 4 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินเหตุการณ์ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น ๆ อันมีสาเหตุมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและไม่เคยมีกลุ่มตัวอย่างรายใดประสบกับเหตุการณ์ทำนองดังกล่าวด้วยตัวเอง

กลุ่มตัวอย่างที่เคยได้ยินเหตุการณ์ในทำนองนี้มีความเห็นว่า เป็นเรื่องที่ไม่สมควร โดยควรให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าลักษณะหรือพฤติกรรมทางเพศ และควรให้ความเป็นธรรมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วย “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 นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าอยากทำงานที่นี้จริงๆ ถึงเงินเดือนในขั้นต้นจะต่ำกว่าคนอื่นๆ แต่เขาก็มีสิทธิที่จะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงาน ความเป็นตัวของเขาที่จะทำงานให้อองค์กรได้ เป็นที่พี่ว่าถ้าเกิดเขาสามารถพิสูจน์ให้ผู้บริหารหรือว่าองค์กรเห็นว่าเขาสามารถทำงานได้ หรือมีศักยภาพในการทำงานที่เทียบเท่าหรือมากกว่าคนอื่น เรื่องของเงินเดือนก็อาจจะปรับขึ้นได้อีก มันเป็นเรื่องที่พี่คิดว่าไม่ได้ตายตัวเท่านี้ตลอดไป เพราะเงินเดือนมันก็ปรับขึ้นลงอยู่แล้ว พี่ว่าหากเราสามารถพิสูจน์ให้เขาเห็นว่าเราทำงานได้จริงๆ เขาก็ต้องเห็นความสามารถของเราละคะ

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่เคยได้ยินเหตุการณ์ในทำนองนี้มาก่อนก็มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่น่าจะส่งผลต่อการทำงาน อยากรู้อะไรเรื่องของคุณรู้ความสามารถมากกว่า ดังคำกล่าวของ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “มันไม่น่าจะเกี่ยวกับการทำงาน อยู่ที่ความสามารถมากกว่า” สอดคล้องกับ อุษา (นามสมมติ) (2552) ที่มีความเห็นว่า

เราไม่ควรตัดสินคนที่ภายนอก การที่บุคคลเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่ใช่ว่าเขาจะทำงานได้ไม่ดี หรือด้อยความสามารถกว่าคนอื่น ๆ บางครั้งคนเหล่านี้อาจมีความกระตือรือร้น หรือมีความสามารถมากกว่าคนอื่น ๆ เพราะฉะนั้นควรวัดคนที่การทำงานมากกว่าวัดจากภายนอก

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

ทุกคนย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน น่าจะให้เงินเดือนเท่ากันหมดทุกคน มันอยู่ที่ความสามารถมากกว่านะ คิดว่าทางบริษัทมีการตัดสินสิทธิเสรีภาพของคนที่เป็นทอม อยากรู้อะไรให้เขามีความคิดว่าคนเป็นทอมก็มีความสามารถเท่าเทียมกัน แค่มั

เพศกับความคิดเห็นไม่ตรงกับคนอื่น ๆ การเป็นทอมไม่ได้ไปก่อให้เกิดเดือดร้อน มันเป็นปกติของเราเอง และการได้เข้าทำงานกับบริษัทก็ถือเป็นสามารถของตนเอง ไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน เงินเดือนก็ควรที่จะได้รับเท่ากับคนอื่นเพื่อความเสมอภาคกัน

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

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

ทั้งนี้ในกรณีนี้นั้น พิกพ (นามสมมติ) (2552) ได้ตั้งคำถามที่น่าสนใจว่า “ทำไมไม่ไปฟ้องกรมแรงงานล่ะ ในเมื่อรู้แล้วว่าเขาตัดสินใจให้เราได้เงินเดือนน้อย เพราะเราเป็นอย่างนี้ ซึ่งในกฎหมายไม่มีอยู่แล้วล่ะ ว่าคุณเป็นเพศที่สามคุณต้องได้เงินเดือนแค่นี้” ซึ่งนับเป็นการคำนึงถึงสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งได้เช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป ขณะที่ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวอย่างมีความหวังว่า “ไม่เคยได้ยินเหตุการณ์ทำนองนี้ และคิดว่าเมืองไทยเปิดรับคนเพศที่สามมากขึ้น คงจะไม่มีเหตุการณ์อย่างนี้เกิดขึ้นหรอก”

#### 4.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยินเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ชอบที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ถึงกระนั้นก็มีกลุ่มตัวอย่างรายหนึ่งที่ไม่พอใจถึงขนาดที่กล่าวว่า “โห! ฟังแล้วขื่นเลยอะ เป็นถึงผู้บังคับบัญชา แต่ทำตัวอย่างนี้ได้ยังไงคะ ลูกน้องตั้งใจที่จะเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชากลับไม่สนับสนุน อย่างนี้ที่รับไม่ได้จริงๆ อะ พี่ขอต่อต้านเลย” (นุชรี (นามสมมติ), 2552)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่าในทำนองเดียวกันว่า อยากให้ผู้บริหารองค์กรให้โอกาสและ เลิกกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังคำกล่าวของ กัลยา (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรน่าจะมีใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความหลากหลายของคนในสังคม ทุกคนควรมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรใจที่ปราศจากอคติและมีความยุติธรรม 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 องค์กรให้ดีขึ้น

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 ไม่ทำให้ตัวของเรารุ่งขึ้นมา ก็คือจำกัดให้เราอยู่แค่นั้น เพราะ เหตุผลเพียงแค่นี้เดียวเพียงว่าเรามีความหลากหลายทางเพศ มันไม่ยุติธรรม เลย (ประสิทธิ์ (นามสมมติ), 2552)

ทำไมล่ะ เราจะไปฝึก จะไปเรียนรู้การทำงานของเรา เราฝึกด้วยเหวอ คุณ Anti กันมากไปหรือเปล่า ไม่เห็นด้วยที่เป็นองค์กรไม่เปิดโอกาสให้ไปเรียนรู้งาน

เพราะเป็นเพศที่สาม บางคนเป็นผู้ชายทั้งแท่ง 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 ทำให้ดีที่สุด ผู้บังคับบัญชาจะได้ยอมรับในตัวเรา” (สันติ (นามสมมติ), 2552)

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอหากต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวว่า “ถ้ามีเจตนาธรรมณ์ ที่จะเข้าอบรมจริงๆ ก็น่าจะลองคุยกับหัวหน้าดูนะ” (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552) ซึ่งสอดคล้อง กับความเห็นของ มนตรี (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “ถ้าเป็นอย่างนั้นก็ลำบากหน่อย ต้องวางตัว ให้ดีกว่านี้หน่อย กับผู้บังคับบัญชาก็คงต้องคุยแหละมั้ง” เช่นเดียวกับ สุกฤษณ์ (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 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ดังที่ นภา (นาม สมมติ) (2552) กล่าวว่า “ของพี่ยุติธรรม คือเหมือนคนอื่นทุกอย่างเลย ไม่เคยเจอ Case ที่เรา โดนลืดอกตำแหน่งไว้หรือโดนลืดอก ไม่เคยเจอเลย เท่าเทียมกันหมด” เช่นเดียวกับ นิติพงศ์ (นาม สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เมื่อก่อนพี่ก็ทำตำแหน่งอื่นนะ แล้วก็เลื่อนขึ้นมา เมื่อก่อนทำ เอกสารติดต่อกับหน่วยงานราชการ ซึ่งถ้าพูดกันจริงๆ ในองค์กรตำแหน่งก็จะดีกว่าตอนนี่ซึ่ง ติดต่อกับลูกค้าโดยตรง แล้วก็ดูงานกับต่างประเทศ ซึ่งตำแหน่งสูงกว่า ตัวพี่เองนะได้เลื่อนขั้น

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

แทบจะไม่ได้รับผลกระทบอะไรเลยนะ เพราะมาถึงก็ได้เป็นหัวหน้าสาขา อยู่ประมาณครึ่งปีก็ได้เป็นเลย หลังจากนั้นก็ควบอีกตำแหน่งหนึ่งเป็นรองบริหาร ตอนหลังรู้สึกว่างงานเยอะเกินไปแล้วก็เลยสละไปตำแหน่งหนึ่ง ฉะนั้นถ้าถามว่าอยู่ในองค์กรได้รับผลกระทบมั๊ย ก็ไม่นะ ได้รับโปรโมชันตลอด ผลการปฏิบัติงานก็อยู่ในกลุ่มหนึ่งตลอด เลยรู้สึกว่าองค์กรนี้ถึงแม้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจะมีเรื่องของการเสี่ยงภัย แต่เราก็คงอยู่ได้

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 รายเท่านั้นที่เคยได้ยินเหตุการณ์ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับการเลื่อนขั้น/ขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 1 รายเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง

ในกรณีนี้ นภา (นามสมมติ) (2552) ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเองกล่าวว่า

Case นี้พี่เคยเจอ มันยากจะลืมนะ พี่อยากให้ทุกคนเปิด ไม่ว่าจะป็นระดับหัวหน้า ลูกน้อง ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการ ระดับไหนก็ตาม การที่เราจะมองใครสักคน ถ้าเราจะเอาเขาเข้ามาร่วมงานกับเรา ก่อนที่จะตัดสินใจว่าเขาเพราะเขาเป็นแบบนี้แบบนี้ อยากให้ลองคิดว่าคนเราทุกคนก็เหมือนกัน ไม่ว่าจะป็นเพื่อนกันหรือไม่ก็ตาม ถ้าเรามองเขาอย่างเข้าใจเราก็จะยอมรับเขาได้ ปัญหาที่จะไม่เกิด การที่เกิดปัญหาลักษณะแบบนี้เป็นเพราะมีคนที่เป็น Anti ก็เหมือนในสมัยก่อนที่มีการ Anti ผู้หญิงนั่นแหละ Anti ว่าผู้หญิงไม่มีวันที่จะเก่งขึ้นมาได้ผู้ชายจะ Anti ว่าผู้หญิงไม่มีทางทำได้ ผิดกับฝรั่ง เพราะจากการที่พี่เคยอยู่กับครอบครัวฝรั่ง ครอบครัวเยอรมัน ฝรั่งเขาดีตรงที่เขาแฟร์ เขาจะให้คุณแสดงความสามารถ คุณมีเท่าไรให้คุณก็เอาออกมา แต่สังคมไทยอาจจะมีข้อติดอยู่ตรงนี้นิดหนึ่งที่ว่าผู้ชายไทยจะคิดว่าผู้หญิงไม่มีวันเก่ง ผู้หญิงเป็นหัวหน้าคนได้ไม่ดี แต่มันไม่เสมอไป บางองค์กรผู้หญิงเป็นใหญ่ก็มีเยอะนะ อยากให้มองที่ความสามารถ ไม่ใช่ตัดสินจากความรู้สึกของตัวเอง อาจเพราะเขาไม่ได้รู้จัก



คนพวกนี้ดีหรืออะไรก็ตาม หรือจากข่าวคราวส่วนใหญ่พวกเพศที่สามน้อยมากที่จะออกมาเป็นข่าวในแง่ดี จะออกมาในภาพที่แรงๆ มากกว่า แต่รู้มั้ยเหมือนเราไปดูโชว์อะไรแบบนี้เห็นมั้ย กว่าที่เขาจะมาเต้น กว่าเราจะดูเขาได้ เขาต้องร้องให้มาเป็นสิบๆ ปี กว่าเขาจะผ่านจุดตรงนั้นมาได้ กว่าเขาจะทำให้คนมีความสุขได้ อยากให้มองแบบนี้มากกว่า คนเราถ้าเราไม่โดนกับตัวเองก็คงไม่รู้ แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่เจอกับตัวเรา ครอบครัวยุเรา คนใกล้ชิดเรา ก็จะเข้าใจคนพวกนี้มากขึ้น

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเคยได้ยื่นเหตุการณ์ในการทำงานดังกล่าวมีความเห็นว่า “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) ซึ่งถึงแม้จะไม่เคยได้ยื่นหรือประสบกับเหตุการณ์ในการทำงานดังกล่าวด้วยตัวเองแต่ก็กล่าวว่า “คงรู้สึกเสียใจและน้อยใจหากเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับตัวเอง เพราะคิดว่าตัวเองได้ทำงานเต็มที่แล้ว แต่องค์กรกลับไม่ยอมรับในความสามารถ”

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

กล่าวว่า “พีคิดว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันนะ เราไม่ควรจะมาแบ่งกันว่าเพศที่สามควรจะได้เงินเดือนต่ำกว่า” “เพราะหากเลือกเกิดได้คงไม่มีใครเลือกจะเป็นอย่างนี้” (นิธิ (นามสมมติ), 2552) เช่นเดียวกับ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าสมมติว่าผลงานเราออกมาดี หน้าทีของเราเราทำทุกอย่างอย่างเต็มที่ เราก็หน้าที่จะได้รับสิทธิ์ตรงนั้นเหมือนกับคนอื่น แต่ถ้าสมมติว่าเรางานไม่ค่อยทำหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ดี ก็จะต้องยอมรับในสิ่งที่ เป็น แต่ถ้าทำงานอย่างเต็มที่ก็สมควรที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า ไม่ใช่มาดูว่าเป็นเพศที่สามหรือว่าเป็นยีนเบนทางเพศ ไม่น่าจะเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

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

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

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

เปิดกว้างมากกว่าที่เคยเป็นอยู่” สอดคล้องกับความเห็นของ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าเรื่องนี้เกิดขึ้นกับพี่พี่คงหมดความนับถือผู้บังคับบัญชาเลยว่าทำไมมองคน ด้วยเรื่องแค่นี้ ทำไมไม่มองที่ความสามารถล่ะคะ เดี่ยวนี้ประเทศไทยเปิดกว้าง ขึ้น ไม่น่าจะเกิดเรื่องแบบนี้ขึ้นในประเทศของเรา ถ้าผู้บังคับบัญชาทำอย่างนี้ พวกเพศที่สามจะทำยังไง ถ้าเกิดผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างนี้ทุกคน ในโลกนี้จะมี พวกเพศที่สามที่ตั้งใจทำงานหรือคะ

ซึ่งหากต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทำนองนี้ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เรา ต้องอธิบายให้หัวหน้าฟัง แสดงความสามารถ ความคิด ออกมาให้เห็น บอกถึงความจริงใจให้ เขาเห็นและเขาก็คงจะเห็นใจเราแหละ” เช่นเดียวกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ถ้าเป็นพี่พี่จะเข้าไปพูดกับผู้บังคับบัญชาเลยว่า ที่ทำมาทั้งหมดยังไม่ได้อะไร ให้เห็นหรือว่ามีความสามารถ ถ้าจะมาดูแค่พหุติกรรมเป็นอย่างนี้ พี่ว่าไม่ ยุติธรรมนะ พี่จะเข้าไปพูดกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงเลยว่าการกระทำของพี่ที่ทำมาทั้งหมดดีกับองค์กรขนาดไหน แล้วพี่นะตั้งใจทำแค่ไหน ให้เห็น คุณประโยชน์ของพี่ คือถ้าจะตัดสินแค่พหุติกรรมน่าจะลาออกเลยนะ

สอดคล้องกับความเห็นของ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

พี่ว่าเขาน่าจะตั้งใจตัดสินใจแล้วล่ะว่าเขาจะอยู่ที่นี้ต่อไป แล้วต้องอยู่ในสภาพที่ ต้องรับแรงกดดันอะไรพวกนี้ ก็กับการออกไปหางานที่องค์กรอื่นซึ่งอาจจะ ยอมรับเขาได้มากกว่านี้ และให้โอกาสเขามากกว่า แต่ถ้าเป็นพี่พี่คงมองหา โอกาสอย่างอื่นที่มากกว่านี้ เพราะว่าถ้าอยู่ต่อไปกับเจ้านายหรือหัวหน้าที่มี อดคิดกับเราขนาดนี้ก็คงจะไม่สามารถพัฒนาได้มากกว่านี้คะ

พิภพ (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมเช่นนี้ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่า

ที่คิดว่าเขาไม่สมควรที่จะเป็นหัวหน้าคนเลย ทั้งที่เป็นผู้ชายทั้งแท้ หรือเป็นผู้หญิงเต็มตัว กับอีกคนหนึ่งที่เป็นเกย์ เป็นตุ๊ด หรือเป็นกะเทย เขาไม่เลื่อนขั้น เพราะเป็นแค่นี้ ลาออกจากความเป็นหัวหน้าเหอะ 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 ตั้งแต่อู่วัว ตั้งแต่ออกจากท้องแม่ ถึงทำยังไงก็ผิดหมด คนที่ตัดสินตำรวจไซ้มัย เป็นตำรวจหรือเปล่าที่ตัดสิน” เช่นเดียวกับความเห็นของ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กลุ่มตัวอย่างอีกคนซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเองที่กล่าวว่า

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

เช่นเดียวกับ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้เช่นกัน กล่าวว่

ถ้าคุณคิดว่าความตุงตุงเป็นเหตุนะครับ ผมคิดว่าไม่ใช่เลยครับ และผมก็จะไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นๆ เพราะว่ามันคือสิ่งที่เราเป็น ถ้าผมถามกลับว่าถ้าคนที่พูดจาแซวเป็นอย่างนั้นบ้างล่ะ เขาจะปรับเปลี่ยนได้หรือ ถ้าปรับได้ก็คงปรับได้แค่นิดหน่อยใช้มั้ยะ ผมอยากจะทำบอกว่า ผมเกลียดที่สุดครับเรื่องแบบนี้ ผมคิดว่าคนที่เขามาพูดจาแซวแสดงว่าเขาไม่เข้าใจสิ่งที่เราเป็น แล้วเขาก็ไม่เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ถ้าจะให้กว้างตรงๆ เขาเป็นคนโบราณ คือยังยึดติดกับผู้ชายผู้หญิงอยู่ สำหรับผมเมื่อก่อนก็เคยโดนเหมือนกันนะ ก็มีเรื่องกันนะฮะ แต่ก็ไม่ได้เป็นเรื่องใหญ่มาก คือบางครั้งเขาอาจจะมาล้อเลียน ผมก็ไม่พอใจมาก วิธีแก้ก็คืออย่าไปยุ่งกับเขาซะ ถ้าให้ผมแนะนำก็คือว่าให้เลี้ยงคนที่มายุ่งกับเรา เพราะว่าคนเราร้อยพ่อพันแม่ มันไม่เหมือนกันครับ

สอดคล้องกับความเห็นของ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ผู้ซึ่งเคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้เช่นกันที่กล่าวว่า

พี่นี้แหละ พี่เคยเจอมา ก็ต้องเข้าใจว่าบางคนเขาแต่งหญิงไปเลย คนก็จะล้อเลียน ตืดๆ เมื่อก่อนก็ไม่ค่อยรู้สึกโกรธนะ ก็ว่าตืดว่ากะเทยต่อหน้าเรา พอซัดเข้ามาเรื่อยๆ มันก็ชินชาไปแล้วกับคำว่าตืด กะเทย ก็เราเป็นหงส์ในฝูงกา สวณนี้ ไม่เหมือนคนอื่น เราชอบเพศเดียวกันแบบนี้ไม่ธรรมดา ทุกคนก็มาแกล้งบ้างก็ร้องห่มร้องไห้ อย่างที่บอกแหละ คือเห็นเราเป็นตัวตลก แต่ก่อนพี่คิดอย่างนี้คะ เราเป็นตัวตลกหรือเปลววะ ตัวเองเป็นผู้ชายแล้วอยากเป็นผู้หญิง แต่งหน้าทาปากอะไรอย่างนี้ เขาก็ต้องแซวอยู่แล้ว ถ้าเจอผู้ชายดีก็ตีไป ต้องโต้ตอบกันบ้าง แต่ก็อาจจะกลายเป็นเรื่องอื่น ผู้ชายบางคนก็อาจจะบอกว่า กะเทยมาเยียดหยาม มาด่ากู มาตบกู กูไม่ยอม กูต้องด่ามัน ต้องกระที่บ ต้องตบหน้ามัน ใอันนี้เน๊ววัย กะเทยดำเราต้องตบกะเทยกลับ ส่วนมากที่พี่เจอจะเป็นอย่างนี้ ทุกรายก็น่าจะเป็นอย่างนี้แหละ อยู่ในกลุ่มเพื่อนในองค์กร ผู้ชายก็แซว พอโดนหลายๆ ครั้ง คนเราก็ต้องถึงขีดความอดทนก็จะต้องโต้ตอบกันบ้าง

พอได้ตอบผู้ชายพวกนั้นก็โมโห อาจจะกลายเป็นมีเรื่องกัน คุณคิดว่าคุณเป็นใคร คุณพูดแบบนั้นคุณทำร้ายจิตใจเขามากแค่ไหน คุณรู้ว่าเขาเป็นแบบนี้ คุณก็เสียบไปสิ คุณเก็บไว้ในใจ ถึงจะพูดก็ควรให้มันรื่นหูมากกว่านี้ ไม่ใช่ฮึดสู้ อีกะเทย เขามีปมด้อยอยู่แล้วไง ไปกระตุกต่อมเขาก

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 แต่เขาตัดสินเราแค่เราเป็นตัวปัญหา เป็นอะไรที่ไม่ยุติธรรม อยากให้เขาเข้าใจเราบ้าง ให้ความยุติธรรมกับลูกน้องบ้าง เพราะลูกน้องทุกคนไม่มีใครอยากจะเป็นอย่างนี้ เมื่อจิตใจเราเป็นอย่างนี้เราก็ไม่รู้จะแก้งัง อยากรู้ว่าเขาไตร่ตรองการตัดสินใจของเขาบ้าง ว่าสิ่งที่มันเกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นเพราะเรา

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

ถึงจะมีลักษณะกระตู่กระต๊องเราก็ไม่ควรล้อเขา นะครับ เพราะว่า เป็นกิริยาส่วนตัวนะครับ เราไม่เหมือนกัน เราควรให้เกียรติเพื่อน นะครับ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ควรล้อไม่ว่าเพื่อนจะเป็นยังไง ต้องยอมรับให้ได้ คนเรา ย่อมมีนิสัยแตกต่างกันอยู่แล้ว อีกอย่าง นะครับ ผมคิดว่าพวกที่เป็นเกย์ ส่วนใหญ่จะพูดดี เขาจะพูดเพราะ นะครับ เขาไม่ค่อยพูดคำหยาบ ถ้าเพื่อนไม่ล้อไม่หาเรื่องเขาก่อน เขาก็คงไม่ทำอะไรหรอกครับ และอยากบอกให้เพื่อนๆ รอบข้างมองคนที่ความสามารถมากกว่า ให้มองว่าเขามีนิสัยเป็นยังไง เราต้องมองที่ความสามารถของเขา ที่ความรู้อื่นๆ แม้ว่าเขาจะมีลักษณะกระตู่กระต๊อง เขาอาจจะมีความสามารถมากกว่าคนที่ มีนิสัยแบบแมนแมนก็ได้ นะครับ และเราก็ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน เราไม่ควรดูถูก ต่ำว่าเขา นะครับ

สำหรับคำตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนซึ่งทางองค์กรตั้งขึ้นที่ให้ขอปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “การแสดงความกระตู่กระต๊องเพราะความเป็นธรรมชาติของตัวเองของเขาเอง” “ที่จะมาขอให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพี่คงเปลี่ยนแปลงไม่ได้ พี่เป็นอย่างนี้มาตั้งแต่แรกแล้ว แล้วการที่จะให้เราเปลี่ยน มันก็ไม่ใช่ตัวเราอีกนะครับ ถ้าในกรณีนี้ก็จะ

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

ถ้าจะให้เปลี่ยนพฤติกรรมมันเปลี่ยนไม่ได้ พี่ว่าไม่ต้องสนใจเพื่อนร่วมงาน เพราะเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาเรา เราก็ทำตัวของเราไปเลยปกติ ถ้าผู้บังคับบัญชาก็ว่าไปอย่าง แต่อันนี้เป็นเพื่อนร่วมงาน เราคงไม่แคร์ เฉยๆ ดีกว่า เป็นตัวของตัวเรา อยู่เฉยๆ ของเราดีกว่า

สอดคล้องกับความเห็นของ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาจะให้ปรับตัว ยังไงล่ะ ลองคิดดูสิ มันเป็นที่จิตใจ ฉันทันเป็นกะเทย ฉันทันเป็นทอม ฉันทันเป็นดี้ ฉันทันเป็นเกย์ ต้องกินยา รักษาให้หาย ต้องปรับตัวให้เป็นผู้ชายแมนๆ มันเป็นไปได้ ถึงเขาจะปรับตัวให้เป็นผู้ชายแค่นั้น เขาก็อยากเป็นผู้หญิงอยู่ดี” ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ให้ความเห็นว่ “ควรจะเป็นตัวตนไปเลยละ คนเราปกปิดตัวเองไม่ได้หรอก” เช่นเดียวกับ นพดล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ควรจะเป็นตัวเองให้มากที่สุด ไม่ต้องแคร์สายตาคนอื่น” และ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ถ้าเป็นพี่ๆ ก็จะไม่ทำอะไร อยู่เฉยๆ รู้สึกยังไงก็แสดงออกมาอย่างนั้น เพราะเราไม่ได้คิดร้ายต่อใครใช่ไหม ทำตัวเป็นปกติ ทำงานของเราอย่างเคย ถ้าใครมาว่ามาหยอกล้อเรา พุดจาถูกเรา ก็อยู่เฉยๆ ไว้ เจียบไว้ซะ เพื่อไม่ให้เกิดการมีปากเสียงและมีปัญหาตามมาทีหลัง อดทนสักหน่อยเพราะเราเกิดเป็นแบบนี้ก็ต้องทำใจ” สำหรับ นภา (นามสมมติ) (2552) ได้ให้ความเห็นในกรณีนี้ว่

ไม่แพร์ เอาปมด้อยคนอื่นมาล้อเลียนก็เท่ากับดูถูกความสามารถของเขาละ ถ้าเขาเป็นอย่างนั้น ไม่ชอบก็ไม่ต้องไปคุยกับเขา คนเราทุกคนมีอิสระ มีความเท่าเทียมกันในสังคม มีศักดิ์ศรีเหมือนกันหมด ผู้หญิง ผู้ชาย เป็นทอม เป็นดี้ เป็นอะไรก็เหมือนกัน มีศักดิ์ศรีความเป็นคนเท่ากัน 100% อย่างที่คุณไปล้อเลียน เขานี้มันไม่ต่างอะไรกับเด็กนะ แสดงว่ายังไม่ถึงวัยวุฒิพอ เหตุการณ์แบบนี้ไม่น่าจะมีขึ้นในองค์กร การตัดสินว่พวกกะเทยผิด เพราะกระตุงกระตังทำให้เพื่อนล้อเลียน จริงๆ ไม่ใช่ คุณต้องไปบอกคนที่เขาล้อว่ไปล้อเขาทำไม เราก็รู้อยู่แล้วว่าเขาเป็นแบบนี้ ถ้าไม่ชอบก็ไม่ต้องไปคบกับเขา รับผิดชอบงานอย่างเดียว มันเป็นสิทธิส่วนบุคคลละ มันเรื่องของเขา ตัวของเขา ถ้ามาแล้ว



งานของเขากับงานของเราได้ผลดีพอๆ กันมัย ระหว่างกะเทยทำงานกับผู้ชายทำงาน ผลงานเขามัน 100% เหมือนกันมัย ถ้าเกิดคณะกรรมการตัดสินแบบนั้นก็เหมือนตัดสินว่าต่อไปผู้ชายคุณต้องนั่งกางเกง แล้วผู้หญิงก็ต้องนุ่งกระโปรงเท่านั้น เป็นไปไม่ได้หรอก เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรใครเขาได้ แต่ว่าการกระตุ้นกระตุ้นต้องดูว่ามากเกินไปมัย โดยปกติแล้วองค์กรที่เราเป็นคนที่เป็นแบบนี้ ในบริษัทเขาไม่แสดงออกเยอะนะ ไม่ใช่คาร์บาเร่ต์ เพราะฉะนั้นอยู่ที่ความคิดของแต่ละคนมากกว่า ชอบเอาปมด้อยของคนอื่นมาพูด ทำให้ตัวเองดูดี แต่จริงๆ แล้วคนที่พูดอย่างนั้นไป ไปต่อว่าพวกกะเทยแบบนี้ พี่ว่าพวกกะเทยจริงๆ แล้วน่าสงสารนะ ถามว่าเขาอยากเป็นหรือไม่ ถามว่าพี่ที่เป็นแบบนี้พี่รู้สึกดีหรือ ไม่ใช่จะ จะให้เราคบกับผู้ชายมันก็ไม่ใช่นิสัยเราไง เราเห็นผู้ชายก็เหมือนพี่เหมือนเพื่อนเหมือนน้องเรา เราไม่ได้รังเกียจ เราไม่ได้มีอคติกับเขา กะเทยก็เหมือนกัน คิดว่าเขาอยากเป็นหรือ ไม่หรอก มันอาจจะจะเป็นชะตาของเขา มันมีอะไรบางอย่างอยู่ในใจเขา กะเทยบางคนเป็นที่ฮอริโมนเขา ถ้าถามว่าพี่อยากเป็นผู้หญิงมัย อยากเป็นจะตาย แต่ไม่ได้ เหมือนของพี่นี่ ฮอริโมนผู้ชายของพี่จะเยอะ ถามว่าเขาเปลี่ยนแปลงอะไรได้มัย ไม่ได้ ถามว่าเราสับสนมัยเราอยู่ตรงนี้ เราจะมีแฟนเป็นผู้ชาย ผู้ชายเห็นเราก็พวกเดียวกันนี้ ถ้าเราไปคบกับผู้หญิง ผู้หญิงก็ว่าเราผิดเพศจริงๆ พวกที่เป็นแบบนี้ น่าสงสาร ถ้าเราเข้าใจเขาสักนิดเราจะรู้เลยว่าเขาเหมือนไม่มีที่ยืน ก็เลยต้องอยู่ตรงเส้นกลาง เป็นเส้นที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้ เพราะว่าเขาจะเจอกับคนที่รับตรงจุดนี้ได้ ในจำนวนที่น้อยมากๆ คนที่สนิทกันจริงๆ ถึงจะรู้

ขณะที่ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) กลับมีความเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างรายอื่นๆ 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 ไม่มีความยุติธรรมเท่าที่ควรในการสอบสวน”

หากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเป็นพีพีก็โกรธเหมือนกัน เพราะเราก็ทำดีของเรา ถ้ามีคนมาล้อเลียนแบบนี้เราก็ไม่ชอบเหมือนกัน ความอดทนของคนเรานั้นก็มีขีดจำกัด เกิดมันถึงสุดๆ แล้วมันก็พร้อมจะระเบิดมาทุกโอกาส แล้วคณะกรรมการยังเข้าข้างฝ่ายอื่น จะให้เราเปลี่ยนพฤติกรรม ถ้าเป็นผมก็เสียใจเหมือนกัน” ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าให้พีพีจริงๆ พีพีจะปรับไม่คะ ปรับการกระตุ้งกระตึง อย่างนี้ถึงปรับก็คงปรับไม่ได้ ก็พีพีเป็นอย่างนี้มาตั้งแต่แรกแล้ว ถ้าปรับพีพีก็คงต้องยอมย้ายงานเลย คนเราก็มืดใจเหมือนกันนะ จะให้เปลี่ยนจิตใจตัวเองเป็นไปไม่ได้” เช่นเดียวกับ พิพัฒน์ (นามสมมติ) (2252) ที่กล่าวว่า “ถ้าจะให้เลือกก็จะลาออกเพื่อความสบายใจของตนเอง ยังไงเพื่อนก็ไม่ชอบเราอยู่แล้ว งานใหม่ดีกว่า” สอดคล้องกับ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

กรณีนี้ดูถูก กดขี่ทางเพศมากเลย ถ้าถามพีพีนะ ที่เขามีลักษณะทางเพศแบบนี้ไม่ใช่เรื่องผิด แต่คนที่แซวเขาหรือดูถูกเขาพีพีว่าตรงนั้นนะเป็นต้นเหตุและผิดมากกว่า ถ้าจะบอกให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอะไรอย่างนี้ มันยากมากจริงๆ เป็นไปไม่ได้เลยด้วยซ้ำ ถ้าเป็นพีพีก็คงอยู่ไม่ได้ หากเพื่อนๆ มีอคติกับเรา แล้วหัวหน้าหรือผู้บริหารก็มีอคติกับเราด้วย ถ้าเราทำงานในองค์กรนี้ต่อไปก็จะเป็นอย่างนี้อยู่เรื่อยๆ การที่เราจะต้องยอมรับความผิดในสิ่งที่เราไม่ได้ผิด กับเรื่องที่เป็นเอกลักษณ์ของเราตรงนี้ พีพีพีคงจะหาโอกาสอย่างอื่นมากกว่า คงอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไปไม่ได้คะ แต่จริงๆ แล้วในสังคมปัจจุบันหากเกิดเหตุการณ์อย่างนี้ขึ้นในองค์กร ครั้งแรกเราเข้าไปเขามีอคติกับเราซึ่งเจอเยอะมาก แต่ถ้าเกิดเราทำงานดีจริง แล้วก็มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี พีพีเชื่อว่าคนอื่นๆ ในองค์กรจะมองเราดีขึ้นแล้วก็จะมาเป็นเพื่อนกับเราได้คะ

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

ต้องคุยกับคู่กรณีก่อนว่าเราเป็นแบบนี้นะ คุณกับเราต้องร่วมงานกัน ต้องคุยกันก่อนว่าเรามีลักษณะแบบนี้ ทำไมคุณถึงทำกับเราแบบนี้ ทำไมไม่เปิดใจรับใน

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานเป็น ถ้าคิดว่าไม่ชอบก็อยากให้อำนาจเราเป็นเพื่อนร่วมงาน เขาก็รู้สึกเฉยๆ ซะ ไม่ต้องมาต่อล้อต่อขวานกับเรา ถ้าเป็นไปได้คือ ถ้าจะแชรก็อยากให้เราใช้คำที่สุภาพ หรือไม่ก็พูดคุยกันในฐานะเพื่อนดีกว่าที่จะมาทะเลาะกัน

#### 4.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### 4.2.6.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 2 ใน 3 เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการกล่าวถึงในแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นการแซว การล้อเลียน การพูดจาเสียดสี หรือการนินทา ดังที่ เอกชัย (นามสมมติ) (2552) กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “ก็เคยได้ยินบ้างนะครับ ส่วนใหญ่ก็พูดถึงในด้านลบ ด้านไม่ดี เราบางครั้งก็เคยเข้าไปแจม ทำเนียนครับ ทำเนียน ถ้าถามว่ารู้สึกอย่างไร บางครั้งเราก็รู้สึกโกรธ ก็อยากจะอธิบายให้เขา รู้ ให้เขาเข้าใจว่าทำไมเป็นอย่างนี้” เช่นเดียวกับ นุชรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พี่ได้ยินบ่อยนะ 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 “เคยได้ยินนะ เขาว่าทำไมเกิดมาเป็นผู้หญิงดีที่ไม่ชอบ

ชอบทำตัวผิดมนุษยมนา” เช่นเดียวกันกับ สันติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาก็พูดกันนะ ว่าเกิดมาเป็นผู้ชายแล้วไปแปลงเพศ เสียชาติเกิด” สอดคล้องกับ พิภูล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “การพูดถึงก็มีนะคะ แต่ส่วนใหญ่จะไม่เจอต่อหน้า จะเป็นลับหลังซะมากกว่า เพราะว่า เขากลัวหรืออะไรก็ไม่ทราบค่ะ คนเรากล้าพูดลับหลังก็จะพูดในทางที่ไม่ดีเสมอถูกมั๊ยคะ 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 ง่ายๆ เลยละกันนะ กินไม่เลือก เห็นใครก็กระดึ่กระด้า 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 เขาก็มาด่า 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  
บริโภคผู้ชายด้วยกัน 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 “สำหรับพี่พี่ว่าไม่แปลก เพราะเราเป็นอย่างนั้นจริงๆ ต้องยอมรับสิ่งที่เขาพูด” ในกรณีนี้ นิธิ

(นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็ได้ยิน แต่เราจะทำอะไรได้ เราเลือกเกิดไม่ได้ เราก็ต้องยอมรับ แต่จะว่าเขามันก็ไม่ถูกนะ มันเป็นสิทธิของเขา บางทีเราก็มีจินตนาการ หวังงาน จินตนาการเพื่อน”

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกไม่พอใจที่ได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ 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 เสียระบบ ด้วยค่ะ

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

ผู้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะพอคงไม่พูดหรือแสดงออกอะไรออกมามาก แต่ถ้าเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่ก็จะมีคำถามว่า อาจารย์เป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ทั้งๆ ที่เขารู้อยู่แล้วว่าเราเป็นเพศอะไร มักจะมีคำถามนี้ตลอด เพียงแต่ว่าเขาถามเพื่อที่จะหยอกล้อหรือเป็นการถามที่จะแซวเล่นแค่นั้น จิตใจ



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 รู้ตัวเองดีว่าเราเป็นอย่างไร แต่เราก็มืดนะ คือเราไม่ต้องไปอ้อเขา 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

บางที่เราก็กังไม่ได้โกรธ แต่บางทีก็น้อยใจ ถ้าไม่ได้โกรธก็จะไม่ตอบโต้ แต่บางทีก็อาจจะพูดไปสักคำหนึ่งว่าแล้วมันเกี่ยวอะไรกับคุณหรือ ถามอย่างนี้ ทำไมคุณ



ไม่ดูเรื่องงานเรื่องการ ทำไมคุณเอาเวลามานั่งว่าคนอื่น ไปทำงานดีกว่า พูด  
อย่างนี้เลย ไม่ด่าค่ะ แต่จะพูดเฉยๆ ค่ะ

ในกรณีดังกล่าวนั้น ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็จะถามว่าทำไม  
ต้องพูดกับเราแบบนี้ แล้วการวางตัวก็ยังวางตัวเหมือนเดิมครับ เพราะว่าอยากจะเป็นตัวของ  
ตัวเองให้มากที่สุด” ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าผิดเราก็คงยอมรับผิด แต่ถ้าเราไม่  
ผิดเราก็คงต้องชี้แจงให้เขาทราบ ต้องคุยกันด้วยเหตุผล” ขณะที่ นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าว  
ว่า

ต้องดูดัชนีก่อนและดัชนีความถี่ว่าเขาว่าเราแรงรึเปล่า ถ้าเกิดเขาว่าเราแรง ถ้า  
พีทน์ได้ก็ทน แต่ถ้าพีทน์ไม่ได้พีทน์ก็จะระเบิดตรงนั้นเลย อาจจะเป็นคำพูดหรือการ  
กระทำกลับไป ก็อย่างที่พีทน์บอกแล้วว่าความอดทนของคนเรามีขีดจำกัด ถ้ามัน  
ถึงจุดสูงสุดแล้วมันก็จะระเบิด

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่าจะพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงถูก  
ต่อว่าดังกล่าวเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป ดังที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า  
“ถ้าถูกต่อว่าเราก็ต้องดูสาเหตุว่าเราโดนต่อว่าเรื่องอะไร ต่าหนิเรื่องอะไร” เช่นเดียวกับ สมชาติ  
(นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ต้องมานั่งพิจารณาว่าเป็นเพราะอะไร ถ้าเราผิดเราจะได้  
แก้ไข” ในกรณีนี้ นั้น พิกุล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าเป็นสิ่งที่ผิดจริงๆ ดิฉันก็จะยอมรับ  
แล้วก็ทำตัวให้ดีขึ้น แต่ถ้าเรื่องไม่จริง พิสูจน์กันแล้วเป็นเรื่องไม่จริงก็ต้องมีเฮกันนิดหน่อยนะคะ  
คือว่าถ้าเป็นเรื่องไม่จริง ก็ต้องมีการดำเนินการในเรื่องของกฎของบริษัท เช่น การกล่าวหาว่าร้าย  
เพื่อนร่วมงานอะไรแบบนี้คะ” สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ถ้าถูกต่อว่าก็จะพยายาม  
ระงับอารมณ์และจิตใจ แล้วกลับมาแก้ไขปัญหา หาสาเหตุว่าเราผิดพลาดตรงไหน พยายาม  
ปรับตัวเหมือนจิ้งจกปรับสีนะครับ” แต่สำหรับ เอมอร (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “รู้สึกเครียด  
กดดัน และจะเปลี่ยนงานใหม่”

สำหรับปฏิกริยาที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้  
มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะที่แตกต่างกัน  
ออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกริยาในแง่ลบ โดยแสดงออกในหลากหลายรูปแบบทั้งการพูดและ

การแสดงกิริยาท่าทางที่ไม่เป็นมิตร สำหรับคำพูดนั้น ยศวิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ก็มีการพูดกระแทกบ้าง แต่ก็ไม่ได้พูดกระแทกอะไรมากหรือรังเกียจจนเกินไป” เช่นเดียวกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยเห็น เพราะโอกาสที่จะเจอค่อนข้างที่จะน้อย แต่ถ้าเป็นเพื่อนร่วมงานก็มีบ้าง บางครั้งก็อาจจะหยอกล้อ จับโน่นจับนี่ในตัวของเรา สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นการพูดแซวซะเป็นส่วนใหญ่” สอดคล้องกับ กรลีน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ก็มีบ้าง เขาแซวเพื่อนร่วมงานอีกแผนกหนึ่ง แต่พี่ก็ขำนะ อย่างที่บอกคือมันเป็นเรื่องขำๆ มากกว่า ไม่ได้รู้สึกอะไร พอดีว่าน้องอีกแผนกหนึ่งเขากระดุกกระดิง ก็มีการแซวกัน อย่างพี่ก็เคยแซว น้องเขาก็รู้ คนส่วนใหญ่ก็ขำ คนที่นั่งมองอยู่ก็ขำ

ขณะที่ ลลิตา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า เธอเคยเห็นเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาพูดกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่น ๆ ว่า “ตูดนี้หว่า ตูด ตูด แล้วก็ได้ยินเรียกว่ากะเทยควายอะไรอย่างนี้ครับ”

สำหรับปฏิกริยาที่เคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ส่วนมากที่พี่เห็นคือ เขาจะมองตั้งแต่หัวจรดเท้าเลย แล้วก็ไปซุบซิบกันตลอด บางคนก็เลียนแบบตลอดเลย” เช่นเดียวกับ อารยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เป็นเรื่องที่ใช้สายตาไม่เป็นมิตร ทำให้เรารู้สึกว่าไม่ชอบที่เขาแสดงออกอย่างนั้น” ขณะที่ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานก็ไม่มีปัญหาอะไรมากนักครับ และผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือนักศึกษานะครับ บางคนก็มีปฏิกริยาที่ค่อนข้างจะไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่ก็ให้การยอมรับ ก็แสดงความสามารถให้เขาเห็นว่า เป็นคนที่มีความสามารถ สามารถควบคุม ให้ความรู้เขาได้

แต่สำหรับ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า “โดยส่วนตัวต่อหน้าเขาอาจจะไม่มีอาการให้เราเห็นสักเท่าไร 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 แต่คุณตัดสินคนแค่ว่าพี่คุณเห็น คุณยังไม่รู้เลยว่าคนๆ นี้ อาจทำให้บริษัทคุณเวิร์คขึ้นก็ได้ เขาอาจจะมีความสามารถอะไรของเขาก็ได้ในสิ่งที่องค์กรของคุณยังขาด คุณรู้จักเขาแค่นั้น แต่เข้าใจนะว่าคนเรานะ นานาจิตตัง เขาอาจจะไม่ชอบโดยนิสัยของเขา โดยที่ว่าเขาไม่ได้ดูในจุดนั้น เหมือนที่บางคนแสดงออกมาให้เห็นเลย ว่าไม่ยอมให้นั่งใกล้ แต่ไม่เป็นไร ยังมีที่อีกเยอะที่พวกเราจะยืนได้ นั่งได้ เดินได้

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลือเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงปฏิกริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นปกติ คือ เหมือนกับผู้ชายผู้หญิงทั่วไปและให้การยอมรับดี ดังที่ อูษา (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 นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ก็มีเห็นบ้างแต่ก็ไม่ได้ซีเรียสอะไร ไม่ถึงกับดูถูก เหมือนกับว่าเขาอยู่กับพี่ เห็นหน้ากันทุกวัน อะไรอย่างนี้ เขาก็จะรู้ว่าก็ยังมึนแบบเรา ซึ่งเราก็ทำตัวให้ดีในสายตาของเขา เขาก็จะยอมรับพวกเรามากขึ้น ยอมรับคนกลุ่มเรามากขึ้น แล้วเรื่องของการแสดงปฏิกริยาที่ไม่ดีพี่ไม่เคยเห็นนะ เขายอมรับเราดี เขาปฏิบัติกับ

เราเหมือนเราเป็นน้องสาวคนหนึ่ง เขาทำเหมือนพี่เป็นผู้หญิงคนหนึ่ง ไม่ได้แตกต่างจากพนักงานผู้หญิงคนอื่น ให้เกียรติเราดีค่ะ

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

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

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

สำหรับการปฏิบัติตัวหากต้องตกอยู่ในภาวะการถูกละเมิดปฏิบัติ 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 แต่ถ้าบังเอิญที่เราสามารถที่จะชี้แจงหรือบอกในสิ่งที่เขาไม่ควรที่จะปฏิบัติกับเราก็จะบอกไปครับ

แต่สำหรับ นพดล (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่จะเข้าไปต่อว่า แล้วก็ลาออกเลย” เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่ไม่พอใจหากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว โดยกล่าวว่าคงไม่สามารถอยู่เฉยได้ คงต้องแสดงปฏิกริยาอะไรออกไปบ้างให้เขารู้ว่าเราไม่พอใจ เช่น สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “คงเข้าไปถามเขาว่าทำไมต้องเกลียดเราด้วย ทั้งๆ ที่เราไม่รู้จกกันกันดี 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 แต่อยากให้เห็นใจให้ดีกว่าก่อน

#### 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 อูษา (นามสมมติ) (2552) จะกล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ เนื่องจากพวกเขาไม่ได้ตัดสินที่เราเป็นแบบนี้ และพวกเขาเข้ากับเราได้ดี” นันทา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เราทำงานอย่างสบายเลย เขาชอบซะด้วยซ้ำมีแบบเราอย่างน้อยการยกของยกอะไรเราไม่เซ็งเซิงผู้หญิงไง ถ้าผู้หญิงจะยกอะไรก็อู๊ยยๆ แต่เรายกยกเลย” 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 พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับมากครับ เขาบอกว่าผมเป็นเพื่อนที่ดีคนหนึ่ง ส่วนมากคนที่เป็นอย่างนี้จะมีเพื่อนเยอะแยะ แต่บางคนเข้าไม่ได้กับเพื่อน เพราะว่ามันเสียเขาไม่ดี อาจจะเห็นแก่ตัว สำหรับผมผมไม่ได้บอกว่าเป็นคนดีครับ แต่อยากจะบอกว่าตัวเองมีน้ำใจกับเพื่อน แล้วก็คิดว่าเราเป็นคนดีคนหนึ่ง เขาก็ชอบเข้ามาคุยกับผม ถ้าจะปรึกษาเรื่องงานหรือเรื่องเทคนิคในการสอนเด็ก เกี่ยวกับภาษาอังกฤษอะไรอย่างนี้เขาก็จะปรึกษา ซึ่งผมก็ได้อยู่แล้ว การเข้ากับเพื่อนร่วมงานของผมจึงไม่มีปัญหาครับ

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

เพื่อนร่วมงานทุกคนรับได้ 100% ถามว่าทำไมพี่ต้องเต็มร้อยกับเขา เหมือนบางทีเราเห็นกันครั้งแรกอาจจะไม่ค่อยไวใจหรือไม่ค่อยกล้า 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 “ตอนนี้อยากยอมรับดี

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

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า มีเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังเช่น ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนะ แต่ว่าจะให้ยอมรับหมดทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ก็เป็นไปไม่ได้อยู่แล้ว บางคนก็มีบ้างที่ไม่ยอมรับ แต่ว่าต่อหน้าเราเขาก็โอเคนะ แต่ว่าลับหลังยังเงเราไม่รู้ แต่ที่รู้ๆ กันอยู่ว่าการที่เรามีมนุษยสัมพันธ์ดีกับคนอื่นก็ยอมรับได้ดีตอบแทน” เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็อาจจะมีแหละบางคนที่ไม่ชอบเรา แต่ก็ช่างหัวแม่มัน ไม่ได้ขอข้ามันกิน” และ ไพญุณย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับประมาณ 80% เพราะว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถเข้าใจเพศอื่นได้อย่างดีเยี่ยม” สอดคล้องกับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

พูดถึงเพื่อนร่วมงาน ผมค่อนข้างที่จะโชคดีที่องค์กรนี้ค่อนข้างเปิดกว้าง เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้การยอมรับดี แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ที่มีบางท่านเขาไม่แสดงออกมาอย่างตรงๆ ต่อหน้าเรา แต่เขาอาจจะไปพูดกับคนอื่น หรือพูดกับเพื่อนหรือคนที่สนิทกับเรา ตามในลักษณะหยอกบ้าง หรือล้อเล่นบ้าง แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานครับ

ในประเด็นนี้ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ได้ตั้งข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า

มีคนหลายประเภทนะ คนที่ไม่ยอมรับตัวเองว่าเป็น แต่ว่าคนอื่นประเมินรู้ว่าใช้นี้เป็น ผลอๆ อาจจะได้รับผลกระทบนะ เพราะว่าเพื่อนๆ หมั่นใส่เอา ทำไมฮีนี่ แก๊กแมน กูรู้ว่ามึงเป็นอะไร แล้วยังไม่ยอมเปิดเผย ยังไม่ยอมรับตัวเอง ผลอๆ บางคนเพื่อนหมั่นใส่และได้รับผลกระทบก็มีนะ แม้จะไม่เปิดเผยก็ได้รับผลกระทบ”



#### 4.2.6.3 การได้รับความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ดังที่ กรสิน (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ได้รับความเคารพจากผู้ได้บังคับบัญชาดีมากครับ ไม่มีอคติ” กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพและให้สิทธิเท่าเทียมกันทุกคน” เช่นเดียวกับ ชัชชัย (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกียรติและคิดว่าการทำงานที่เรารูปแบบนี้เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน” 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 คุณลุยฉันลุย คุณคุยขะยะ ฉันก็คุยเหมือนกัน คุณแยกพลาสติก ฉันก็แยก ส่วนใหญ่พี่จะลงไปคลุกกับเขามากกว่า เขาจะรู้สึกถ้าเป็นผู้หญิง 100% อาจจะไม่สกปรกมาก เหมือนที่พี่บอกนั่นแหละ ในเมื่อเรามองว่าคนที่จะเป็นหัวหน้าคนได้ต้องมีข้อดีสามข้อ ถ้าหนูมีสามข้อนั้นอยู่ในตัวหนูก็สามารถเป็นหัวหน้าคนได้ อีกอย่างคือ ยังไงเราต้องเข้าใจพวกเขาด้วย อย่างที่พี่ทำนี่จะเป็นพวกพม่าเสียเยอะ ถามว่าพม่าขาดอะไรรู้มั๊ยคะ ขาดคนที่เข้าใจ ขาดคนที่สื่อสารกับเขา

เช่นเดียวกับ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ที่ได้อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติตัวที่ทำให้ได้รับการยอมรับให้ฟังว่า

ปกติเด็กผู้ชายจะไม่ชอบภาษาอังกฤษ ผมก็พยายามเปลี่ยนทัศนคติของเด็กๆ เพราะว่าภาษาอังกฤษสำคัญมากในโลกปัจจุบัน ภาษาอื่นก็สำคัญ แต่ผมเชื่อว่าไม่มีภาษาอะไรจะมาแทนภาษาอังกฤษได้ เพราะมันเป็นสากลของโลกไปแล้ว ซึ่งทุกคนก็ต้องเรียนภาษาอังกฤษ ทีนี้เด็กไทยไม่ชอบผมก็ต้องหาเทคนิคผมต้องทำให้เด็กชอบภาษาอังกฤษ ซึ่งเด็กเขาชอบผมด้วย เพราะว่าเราสอน

เด็กไม่ใช่สอนเพื่อให้คะแนนเด็กเพียงอย่างเดียว เราพยายามเป็นเพื่อนกับเด็ก เราพยายามเป็นที่ปรึกษาให้เด็กอย่างเพื่อนคนหนึ่ง เป็นทั้งเพื่อน ทั้งพี่ ทั้งครู 3 อย่างปนกัน เพราะนั่นเด็กจะรักผมมากๆ 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 กับเด็กเราอาจรู้มากกว่าเด็ก แล้ว ก็เราเป็นคนนิสัยร่าเริง ก็เลยแสดงออกความเป็นตัวตนไป แต่ก็บอกเด็กเสมอ 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 เราก็ทำหน้าที่ของเรา 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 นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ส่วนใหญ่งานของพี่จะติดต่องานกับลูกค้าที่อยู่ต่างจังหวัดกับต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ 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 แต่เวลาถูกค้ำมาซื้อของพี่ก็ยิ้มแย้ม เวลาสวัสดิ์เขาก็ชอบ เวลาว่างก็ไปเติมของ ไปจัดของอะไรอย่างนี้ ลูกค้าเขาก็มาพูดมาคุยด้วย เขาไม่ได้รังเกียจอะไรเลย แถมยังชอบด้วยซ้ำไปค่ะ” เช่นเดียวกับ มณีนยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ลูกค้าที่เจอไม่ได้แสดงท่าที่รังเกียจอะไร ส่วนใหญ่เขาจะบอกว่าอธิบายดี เวลาไปเจอลูกค้าเราก็จะคอยรับฟัง ลักษณะงานของพี่จะไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลิกว่าเราเป็นแบบนี้รีเปล่า เพียงแต่เวลาในการที่เรา Present สินค้าเราจะอาศัยการพูดซะมากกว่า” สอดคล้องกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็ O.K. ครับ เพราะเขาเห็นเราพูดดี เราเป็นพนักงานขายใช้มัยครับ เราก็พูดดี คุยดีกับเขา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถอธิบายให้เขาได้รู้ของที่เรายขาย เขาฟังแล้วมีประโยชน์อย่างไร แล้วจะใช้งานได้คุ้มมัย” เช่นเดียวกับ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ที่พี่ทำมาตลอดไม่เคยมีปัญหา เมื่อก่อนพี่อยู่บริษัท x พี่อยู่ฝ่ายสินเชื่อ ขับรถออกข้างนอก เป็นผู้หญิงคนเดียวใน 16 สาขาของบริษัท เวลาออกไปเก็บเงินพี่ยอมหัวกระโปรังนะ หัวหน้าบอกว่านี่คืองานเดินเร่ เราอยู่ฝ่ายสินเชื่อ แต่งตัวแบบนั้นมันน่าสงสาร ไปเก็บเงินเขา ไปทวงเงินเขา นุ่งกระโปรงมันน่าสงสารนะ นุ่งกระโปรงใส่รองเท้าคัชชู เดินกระยองกระแ่งในสวนยางอะไรแบบนี้ คนเห็นเขาไม่อยากจะมารอบสองแล้ว ถามว่าลูกค้าพี่โอเคมัย 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”

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

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

### 4.3 ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

#### 4.3.1 มุมมองของสังคมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในประเด็นนี้เป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กว่าครึ่งเห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองว่ามีทั้งกลุ่มที่ยอมรับและกลุ่มที่ต่อต้าน และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่กล่าวว่าสังคมยังไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจุบันสังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ไม่ได้รังเกียจอย่างแต่ก่อน ดังคำกล่าวของ นพดล (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “พี่ว่าสังคมเปิดรับเราแล้ว เราก็เต็มที่ เดี่ยวนี้พี่ว่าเปิดกว้างแล้วนะ ให้ความเป็นธรรมชาติเท่าเทียมกันในสังคม” กัลยา (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมมองเป็นเรื่องปกติเพราะปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีเยอะ” เช่นเดียวกับ สมชาติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมปัจจุบันเปิดกว้าง ให้การยอมรับ เห็นจากการประกวดรายการต่างๆ เพราะเขายอมรับในความสามารถ” สอดคล้องกับคำกล่าวของ สุปราณี (นามสมมติ) (2552) ที่ว่า “เดี๋ยวนี้สังคมเปิดมากขึ้น ไม่เหมือนเมื่อก่อน เพราะว่าเดี๋ยวนี้มีเยอะคะ อยู่ด้วยกันแบบทอมกับดี้เยอะ กะเทยกับผู้ชายก็เยอะคะ เดี่ยวนี้ไม่เหมือนเมื่อก่อนแล้วคะ สังคมยอมรับมากขึ้นคะ” นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

พี่ว่าตอนนี้สังคมเปลี่ยนไปเยอะนะ และก็รับตรงนี้ได้เยอะ ไม่เหมือนพวกประเภทที่ 3 สมัยหลายสิบปีก่อนต้องสู้ต้องดิ้นรนเยอะกว่าสังคมจะยอมรับ สังเกตง่ายๆ ทุกวันนี้ กลุ่มๆ นี้จะดึงดูดยอะไรได้เยอะมาก แล้วก็มีความสามารถที่เหนือกว่าผู้ชายและผู้หญิง คือเขาจะมีความแข็งแกร่งกว่าผู้หญิงนิดหนึ่ง แต่อ่อนกว่าผู้ชายหน่อยหนึ่ง อย่างที่ว่าสังคมตอนนี้ยอมรับเราได้เลยเยอะมาก อาจจะเป็นเพราะภาวะทางเศรษฐกิจด้วยแหละ ผู้ชายกับผู้หญิงเกิดปัญหาหันเหเยอะ เพราะ

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

แต่ก่อนอย่างที่รู้ๆ กันว่าสังคมปิดกันมากๆ เลย คนประเภทนี้ไปไหนมาไหนทุก  
คนจะมองเป็นตัวตลก แต่เดี๋ยวนี้คนให้การยอมรับในระดับหนึ่งแล้วนะ อย่างที่  
เห็นมีมิสทิฟฟานี่อะไรมากมายเลย พี่คิดว่าตอนนี้สังคมเขาก็ยอมรับได้แล้ว  
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 สาวประเภทสองก็เป็นพริตตี้ แต่จริงๆ แล้วสาว  
ประเภทสองก็เป็นผู้หญิงผู้ชายทั่วไป ก็ต้องมีทั้งคนสวยและไม่สวย คนหน้าตา  
แปลก แม้กระทั่งคนพิการก็มี พี่ว่าสาวประเภทสองควรมีหนึ่งการวางตัว สอง  
คือการศึกษา สามคือการเรียนรู้กับชีวิตที่จะต้องปรับตัว คนอื่นจะมองว่าเรา  
เป็นสาวประเภทสองยังไงพี่คิดว่าถ้าหากเรามีวุฒิการศึกษา 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 เพราะต่างประเทศเขามีกฎหมายออกมาเยอะเกี่ยวกับเพศที่ 3 แต่ประเทศไทยยังมีประท้วงต่อต้านเพศที่ 3 อยู่บ้าง อาจมีการแสดงออกที่เหยียดหยามอยู่บ้าง” สอดคล้องกับความเห็นของ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ปัจจุบันสังคมยอมรับคนกลุ่มนี้ได้มากขึ้น แต่ก็ขึ้นอยู่กับประเภทของคนอีกแหละ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันคนกลุ่มนี้ออกมาเรียกร้องสิทธิมากขึ้น แต่เราไม่ใช่กลุ่มที่เปิดเผยกวีตกร้าดจนทำให้คนอื่นรำคาญนะนี่ออกม้ายี้ เพียงแต่เราแสดงความเป็นตัวตนอย่างสุดขีดในกลุ่มคนที่เราสนิท ฉะนั้นเวลาที่เราไปอยู่ใน

สังคมอย่างนั้นเราไม่ได้แสดงความเป็นตัวตนอย่างสุดขีดไง เราจึงไม่ได้รับผลกระทบอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นพวกมีนม ผมยาว กรีดกรีด วิดว้าย กระตุ้ อั้นนั้น น่าจะได้รับผลกระทบนะ อย่างเราเราไม่ได้ไปทำอย่างนั้นในสังคมที่มีคนที่เราไม่รู้จักอยู่ แต่ที่พูดไปเยอะๆ เรารู้จักในระดับหนึ่งเราก็เป็นตัวตนของเรา เพราะรู้แล้วว่าเธอรับได้ 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 “สังคมพื้ก็ว่าเปิดกว้าง แต่ก็มีบางพวกที่ยังไม่ยอมรับ ก็คอยมอง คอยพูดจาไม่ดี” สอดคล้องกับ สุกฤษณ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ก็เป็นแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเยอะ คือ ผู้ชายชอบผู้ชาย ผู้หญิงชอบผู้หญิง รักร่วมเพศ มีการยอมรับมากขึ้น มีส่วนน้อยมากๆ ที่เขาไม่ยอมรับ” นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

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



ก็ไม่ต่างกันครับ ก็คือกลุ่มพวกพีโซใหม่ครับ ผู้ชายก็นิดหนึ่ง เขาก็อาจจะไม่ชอบ ส่วนผู้หญิงบางคนก็รับได้ ก็มีบ้าง ส่วนคนภายนอกก็มองเฉยๆ เพราะในปัจจุบันเพศอย่างพวกพีเริ่มมีการแพร่หลายกันมากขึ้น 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 อยู่ที่บุคคลนะครับว่าจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร (สุวิทย์ (นามสมมติ), 2552)

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

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

สังคมต่างจังหวัดบ้านเราอาจจะยังไม่เปิดกว้าง อาจจะยังไม่ยอมรับตุ๊ด ทอม ดีเกะเทย เกย์ แต่สังคมในกรุงเทพเดี๋ยวนี้เปิด พี่คิดว่าเปิดรับกับประเภทยี้มากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้มีโอกาส มีที่ยืนในสังคมเพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อน (พิภพ (นามสมมติ), 2552)

ปัจจุบันนี้พี่คิดว่าสังคมอาจจะเปิดกว้าง ยอมรับในบางเรื่อง แต่บางเรื่องยังปิดกั้นอยู่ สังคมมองกลุ่มหลากหลายทางเพศว่าเป็นคนสนุกสนานเฮฮาหรือว่าเป็นตัวตลกขบขัน ในสื่อพวกมีอัตลักษณ์ทางเพศเป็นตัวตลก เป็นคนรับใช้ ในวงวิชาการก็มีกลุ่มอย่างนี้เยอะมาก แต่การจะตั้งพวกนี้ขึ้นมาเป็นอันดับใหญ่ๆ เช่น อธิการหรือแม้แต่คณบดียังยากนะ มีกลุ่มที่แสดงออกว่าไม่ยอมรับในระดับหนึ่ง เปิดกว้างก็จริงแต่ละครทุกเรื่องพวกเพศที่สามเป็นคนรับใช้ เป็นตัวตลก ปากจัด ตบกับแม่ค้า ภาพลักษณ์ไม่ดี คนก็เลยเข้าไปในลักษณะอย่างนั้น คนแบบนี้มีความรู้ความสามารถเยอะ แต่บางครั้งกลุ่มนี้คนก็อาจไม่ยอมรับ เพราะฉะนั้นก็ต้องอยู่ในจุดที่สังคมยอมรับได้ ในสังคมปัจจุบันในมหาวิทยาลัยก็มีเยอะแยะ แต่นั่นคือเขามีความรู้ อาจจะสอนหนังสือไป ที่จะขึ้นมาถึงระดับใหญ่ๆ นี่ยาก ยกเว้นบางคนที่ไม่แสดงออก คือต้องทำให้รู้ว่าเขามีรสนิยมทางเพศอีกแบบหนึ่ง แต่เวลาอยู่ข้างนอกเขาแสดงออกอีกด้านหนึ่ง เขาไม่แสดงออกอย่างนั้นก็คือเขาปกปิด แต่เขาก็มีโอกาส แต่ในกรณีที่แสดงออกนี่ยากนะ ยกตัวอย่าง ตรีชฎา เกี่ยวกับข่าวที่เขาออกมาให้สัมภาษณ์ว่าผู้ชายที่เป็นแฟนกับเขาขึ้นต้นด้วย ม. แล้วตอนหลังผู้ชายออกมาปฏิเสธ จริงๆ แล้วลึกลงไปว่านั่นมีคนที่บอกว่าผู้ชายโทรหาบ่อยทุกวันเลย พอข่าวดังขึ้นมา กลายเป็นว่าเขาต้องปฏิเสธ เพราะฉะนั้นก็เลยมองว่าสังคมจะยอมรับจุดหนึ่ง แต่คนๆ นี้เป็นแฟนกับกะเทยจะกล้าบอกพ่อแม่ได้อย่างไร ก็หมายความว่าสังคมยังคงขีดเส้นอยู่นะครับ ว่าในเรื่องบางเรื่องนะเปิดมากขึ้น เปิดโอกาสให้กะเทยแสดงความคิดเห็นมากขึ้น 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 มนต์รี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “เขาไม่  
ยอมรับอยู่แล้วละสังคมไทย ก็เลยต้องหนีไปอยู่สังคมที่มีแต่พวกเรา” เช่นเดียวกับ สมพล (นาม  
สมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมเขาก็มองเราไม่ดี ขอแค่ให้เรารู้ตัวเอง เป็นคนดีก็พอ แล้วคนที่  
มองว่าเราไม่ดีก็อาจจะเลิกไปเอง ไม่ใช่เราเกิดมาเป็นอย่างนี้แล้วเราจะคิดชั่วทำชั่ว 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 วีระ (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 เพราะว่าจะอะไรรู้มัย เพราะว่าผู้หญิงมีความก้าวร้าวน้อยกว่าผู้ชาย ธรรมชาติของเขาก้าวร้าวมากกว่าอยู่แล้วไง เพราะฉะนั้นการแสดงหรือคำพูดคำจาที่ใช้กับพวกกะเทยถึงได้แรงกว่า ในความรู้สึก เสียศักดิ์ศรี เป็นผู้ชายทั้งแท้ ตรงจุดนี้ผู้หญิงบางคนยังรู้สึก Anti แต่เพราะว่าสังคมไทยผู้หญิงจะเป็นเพศที่เก็บความรู้สึก เป็นเพศที่ต้องสงวนคำพูด ฉะนั้นการที่จะไปพูดรุนแรงกับทอม ดี หรือเลสเบียน ก็จะออกมาในรูปแบบที่ซอฟกว่า คำพูดคำจาอาจจะเบาว่านิดหนึ่ง แต่ถ้าเป็นผู้ชายเวลาพูดถึงกะเทย เกย์ เพราะผู้ชายเป็นคนเลือดร้อนอยู่แล้ว โดยธรรมชาติจะเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นช้างเท้าหน้า เพราะฉะนั้นการแสดงออกของเขาจึงรุนแรงสักนิดหนึ่ง

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

ถ้าเป็นผู้ชายแล้วลักษณะออกแนวผู้หญิง การแต่งตัวใส่กางเกงเรียบร้อย ก็ไม่น่าจะมีปัญหา แต่ถ้าเกิดทาแป้งพับซึ่งก็มีผู้บริหารระดับสูงอยู่ 2 คน ก็อาจจะเป็นที่พูดกันในหมู่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือแสดงออกตุงตุงก็อาจจะขาดความ

เคารพนับถือชนิดหนึ่ง และเป็นที่พูดเล่นกัน ถ้าเกิดเป็นผู้หญิงที่มีลักษณะออก  
ห้าวๆ อาจจะแสดงความชัดเจนและเด็ดเดี่ยว จะมีความน่าเชื่อถือมากกว่า

กัลยา (นามสมมติ) (2552) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า “ถ้าเป็นกลุ่มชายผู้มีอัต  
ลักษณะหลากหลายทางเพศอาจถูกมองเป็นเรื่องตลก แต่ถ้าเป็นผู้หญิงผู้มีอัตลักษณะหลากหลาย  
ทางเพศอาจถูกมองน้อยกว่าและคิดว่าไม่น่ารังเกียจ” เช่นเดียวกับ นิธิ (นามสมมติ) (2552) ที่  
กล่าวว่า “ผู้ชายที่มีอัตลักษณะหลากหลายทางเพศนี้จะถูกประณามหรือถูกเหยียดหยามมากกว่า  
ทอมหรือว่าดี ผู้ชายที่มีอัตลักษณะหลากหลายทางเพศคือ กะเทย ตู๊ดนี่ สังคมไม่ค่อยยอมรับ แต่  
ถ้าเป็นทอมกับดีแทบจะไม่มีอะไรเกิดขึ้นสำหรับพวกเขาเลยก็ว่าได้” สอดคล้องกับความเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างอีกหลายคนที่มีความเห็นในทำนองเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

ดิฉันคิดว่าสังคมปัจจุบันยอมรับพวกที่มีอัตลักษณะหลากหลายทางเพศ 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)

มองว่าผู้หญิงที่ออกห้าวยังกำกั่งใจ เพราะฉะนั้นการถูกเลือกปฏิบัติยังน้อยกว่า  
พวกที่เป็นกะเทย จริงๆ แล้วพี่ว่าต่างนะ พี่ว่าคนที่ เป็นทอมเขาไม่ค่อยซีเรียส  
เพราะมองว่าเขาเป็นผู้หญิงที่ห้าว แต่พอกะเทยพี่ว่าสังคมไทยมองว่าผู้ชายก็  
ต้องเป็นผู้ชายที่มองว่าเป็นฮีโร่ เขาคาดหวังมากกว่า ถูกจ้อง ถูกเพ่งเล็ง (อนันต์  
(นามสมมติ), 2552)

เขาจะมองผู้ชายที่เป็นแบบพี่ในทางลบมากกว่าผู้หญิงนะ เหมือนกับว่าพวก  
ทอมจะมีที่ยืนในสังคมมากกว่า คือเขาจะดูปกติ ก็เหมือนผู้หญิงห้าวๆ ไม่ได้  
แตกต่างอะไรมากมาย แต่ลักษณะของผู้ชายที่เป็นแบบพี่มันเห็นได้ชัดเจน

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

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

ส่วนใหญ่ในสังคมจะสังเกตว่าฝ่ายชายที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะถูก  
เรียกว่า ตุ๊ดบ้าง กะเทยบ้าง ตุ๊ดๆๆ อะไรอย่างนี้ เขาก็อาย แต่ผู้หญิงโดยปกติ  
เขาไม่เรียกทอมๆๆ เขาไม่เรียก เขาจะมองเป็นผู้หญิงปกติทั่วๆ ไปไม่มีอะไร  
แต่ทางฝ่ายชายจะถูกมองว่าน่าอายและถูกล้อมากกว่า

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสังคมมองกลุ่มชายผู้ที่มีอัตลักษณ์  
หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน 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 กรลิน (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “น่าจะเหมือนกันแหละครับคือ  
ผิดปกติเหมือนกัน” สอดคล้องกับความเห็นของ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่ต่าง  
เลยค่ะ ก็เป็นเพศที่สามเหมือนกันนั่นแหละค่ะ เพียงแต่ว่าเขาเป็นผู้หญิงแล้วมาเป็นอัตลักษณ์  
อย่างนั้น ส่วนดิฉันเป็นผู้ชายแล้วมีอัตลักษณ์อย่างนี้ ไม่แตกต่างกันหรอกค่ะ” เช่นเดียวกับ  
นนทา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สังคมยอมรับทอมและกะเทยไม่ต่างกัน เมื่อก่อนถ้าเกิด  
ว่าไปไหนคนจะมองเหมือนเราเป็นตัวประหลาด แต่ตอนนี้ไม่แล้ว มันเปลี่ยนมากเลย”

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

หลากหลายทางเพศก็ไม่แตกต่างกัน อยากให้สังคมเปิดมุมมองให้มากกว่านี้ โดยได้กล่าวแสดงความรู้สึกไว้อย่างน่าสนใจว่า

เขาจะเทียบเสมอค่ะ เวลาไปไหนมาไหนเขาจะบอกว่า อู๊ย! สวยกว่าผู้หญิงอีก เคยได้ยินประจำค่ะ เขาไม่เคยบอกว่า อู๊ย! คนนั้นฉลาดหรือเก่งกว่าผู้หญิงอีกใจจริงแล้วพี่อยากให้คุณมองนอกจากคำว่าสวย คือทำไมไม่คิดว่าสาวประเภทสองเก่งมากเลยนะคนนี้ คณิตศาสตร์โอลิมปิกเลย คนนี้ดูดีเหรียญทอง เป็นนักประดิษฐ์ คนนี้เหรียญทองเลยจากชิงแชมป์โลก ทำไมไม่พูดถึงตรงนั้นบ้าง พี่คิดว่ามุมมองของเขาเขาเทียบว่าสาวประเภทสองจะต้องเหมือนผู้หญิง หรือว่าผู้หญิงต้องสวยเหมือนสาวประเภทสอง จริงๆ แล้วมันเป็นสิทธิ เขาอาจเกิดมาโชคดี เกิดมาสวย ผิวพรรณ หน้าตาอาจจะดี แต่ว่าจริงๆ แล้วมุมมองของพี่ผู้หญิงกับสาวประเภทสองบทบาทหน้าที่แตกต่างกันอยู่แล้วโดยหลัก Anatomy ผู้หญิงเป็นเพศแม่มีหน้าที่ในการท้อง สืบพันธุ์ แพร่ขยาย แต่สาวประเภทสองเกิดมาไม่ใช่เป็นเพศแม่แล้วละ เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดหนึ่งซึ่งแตกต่างจากเพื่อนเหมือนควายนะคะ เกิดมาเป็นควายเผือก ซึ่งเวลาผสมพันธุ์บูบแบ้ง ไม่สามารถจะสืบพันธุ์ได้ ไม่สามารถขยายพันธุ์ได้ แต่บทบาทความเป็นมนุษย์พี่ว่าไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนต่างมีหน้าที่ที่จะต้องทำ คือเราต้องรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ทำอะไร มีหน้าที่เป็นลูก หน้าที่เป็นพี่ที่ดี หน้าที่เป็นนักศึกษา หน้าที่เป็นเจ้าของบริษัท หน้าที่เป็นข้าราชการ ถ้าทุกคนปฏิบัติตามหน้าที่ พี่ว่าบทบาทของสาวประเภทสองและผู้หญิงก็ไม่แตกต่างกัน อยากให้คนใจกว้างนิดหนึ่งว่าไม่ใช่สาวประเภทสองจะต้องสวย คำว่ากะเทยควายหรือว่าอะไรอย่างนี้ แล้วทำไมผู้หญิงไม่ใช่ควายบ้างหละ คำอ้วนตัวใหญ่อย่างนี้ทำไมเรียกกะเทยควายทั้งนั้นเลย คือ คนเรายังใช้สรีระภายนอกในการตัดสินสาวประเภทสองกับผู้หญิงอยู่ ถ้าวันไหนเดินมาบูบตายแล้วคนนั้นเป็นคนดี คนนี้เป็นคนเก่ง อู๊ย! คนนี้เขา Nice มากเลย คนนี้ร้องเพลงเก่ง คนนี้พูดเก่ง ระดับแชมป์ พี่คิดว่าสังคมจะน่าอยู่ไปอีกเยอะ

ในประเด็นนี้นั้นมีกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังที่ เอมอร (นาม

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

ปัจจุบันนี้ผมคิดว่าผู้ชายได้การยอมรับมากกว่า ถ้าสังเกตดีๆ เดี่ยวนี้จะมีการ ประกวด หรือในวงการบันเทิงผู้ชายที่มีความหลากหลายหรือว่ามีอัตลักษณ์ ทางเพศเป็นบุคคลประเภทที่สามค่อนข้างที่จะมีบทบาท แม้แต่องค์กรหรือส่วน งานต่างๆ ในสังคมก็จะมีผู้ชายเยอะกว่าผู้หญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ

ลลิตา (นามสมมติ) (2552) ก็มีความเห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยได้กล่าวแสดง ความรู้สึกว่า

สำหรับทอมพีคิดว่าสังคมไม่ค่อยยอมรับเท่าไร ดูเหมือนสังคมมองว่าทำไม ต้องเป็นแบบนี้ ทำไมต้องใช้ชีวิตแบบนี้ เป็นผู้หญิงแล้วทำไมต้องอยากเกิดเป็น ผู้ชาย แต่ถ้าลองมาศึกษาเราจริงๆ จะรู้ว่านิสัยจริงๆ ของเราเป็นยังไง ในทาง กลับกันแล้วทำไมเขาถึงให้โอกาสกับพวกที่เป็นตุ้มมากกว่า ทำไมเขาให้โอกาส ตรงนั้นมากกว่า เพราะผู้ชายก็มีกำลังเยอะอยู่แล้ว แล้วทำไมต้องให้ตุ้มมี ความสำคัญมากกว่าทอม ทั้งๆ ที่ความรู้สึกหรือว่าสิทธิเท่าเทียมกัน ส่วนเกย์ยังไม่แน่ใจว่าสังคมยอมรับได้มากน้อยเท่าไร

#### 4.3.3 มุมมองต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

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



กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนคนปกติทั่วไป ดังที่ สุปรภาณี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ว่าเดี๋ยวนี้อะไรที่ธรรมดาแล้วนะคะ เฉยๆ เพราะว่าเดี๋ยวนี้อะไรอะคะ” เช่นเดียวกับ กัญญา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เป็นเรื่องปกติ เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็มีความเป็นคนที่เหมือนกับคนปกติ 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 ยศวิณ (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

ไม่ใช่ว่าเข้าข้างตัวเองหรือว่าจะไรนะแต่พี่มองในลักษณะที่ว่า เขาดีความสามารถของเขาออกมาดีมาก ๆ ถามว่ามีผู้ชายที่เปอร์เซ็นต์ที่เป็นช่างเสริมสวยได้ดี เป็นช่างแต่งหน้าแต่งมาแล้วออกมาดี เช่นเดียวกับผู้หญิงเป็นช่างเสริมสวยก็ไม่ได้เนี่ยบ 100% แต่งหน้าก็ไม่เฉยเท่ากับกะเทย คล้ายๆ ว่ากะเทยจะมีความละเอียดมากกว่า อีกข้อหนึ่งก็คือเขาจะมีไอเดียที่ไม่เหมือน

ผู้หญิง เขาจะมีความกล้าในตัวมากกว่า จะโชว์ออกมาเลย เคยสังเกตทีฟฟานี่อะไรอย่างนี้ หนูดูช่างแต่งหน้าเขาสี แต่งออกมาไม่คิดว่าผู้หญิงจะกล้าแต่งนะ แต่เขาแต่งออกมามีความกลมกลืนของเขา เขามีความสามารถตรงนี้ คือเขามีความละเอียด ขนาดที่ว่ามองสักแป็บก็รู้เลยว่าผู้หญิงคนนั้นจะต้องแต่งออกมาแนวไหน เขาจะมองออกเลย เขาจะรู้จากรูปร่างและรูปหน้าของผู้หญิง เขาสามารถเปรียบเทียบว่าผู้หญิงคนนี้จะต้องแต่งออกมาแนวไหนจึงจะดูเด่น ผู้หญิงคนนี้ไม่สวยตรงไหน ทำอย่างไรจึงจะสวย พี่มองความสามารถเขาอะ พี่ยอมรับตรงจุดนี้ ก็มีเพื่อนหลายคนที่เป็นแบบนี้ คนหนึ่งทำงานเทศบาลและเป็นเจ้าของร้านอาหาร เขาสามารถทำงานได้ทั้งสองที่ ที่เขาเป็นอย่างนี้อาจจะมีข้อหนึ่งมากกว่าคนอื่น ตรงความแกร่งเขามีเยอะกว่า ความอดทนก็มีเยอะกว่า อดทนได้ดีกว่าผู้หญิงนิดหนึ่ง อ่อนโยนกว่าผู้ชายหน่อยหนึ่ง เป็นอะไรที่คล้ายกับของคนจีนที่เขาเรียกว่า หยินหยาง เขาจะมีสองสิ่งอยู่ในตัวเขา ก็เลยกลายเป็นกลมกลืนไปได้

สอดคล้องกับความเห็นของ ปรัชญา (นามสมมติ) (2552) ที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า

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

สิ่งประดิษฐ์ได้ทีหนึ่ง ทัดเทียมทุกคน เขาก็จะให้การยอมรับ พี่คิดว่าทุกคนควรแสดงศักยภาพให้ถูกด้าน เพราะไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตามเราก็ต้องทำตนเองให้เต็มที่และอยู่ในสิ่งที่ถูกต้อง และคิดว่าการศึกษาคำเป็น อยากให้ทุกคนมุ่มมองอย่าแคบ เพราะปัจจุบันนี้แม้กระทั่งคนจบปริญญาโทปริญญาเอกยังตกงาน เพราะเงินถ้าสาวประเภทสองทุกคนมีความสามารถ บอกว่าฉันรู้ ฉันเก่ง ฉันดี ต้องเรียนค่ะ แต่ไม่ได้หวังที่จะให้ทุกคนต้องฉลาดหรือว่ายังไง แต่การเรียนเป็นการบ่งบอกว่าเรามีวุฒิภาวะทางการศึกษา คนอื่นจะดูถูกเราไม่ได้ นอกเหนือจากเรื่องของการวางตัว เรื่องของการเต็มทีกับงาน พี่อยากให้ทุกคนพัฒนาตนเองในเรื่องของการเรียน พี่คิดว่าสาวประเภทสองเวลาเรียนหนังสือแล้วความจำ 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 ดูสิกะเทยแรงยิ่งกว่าพวกหรือดีไซปะ”

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

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

คะ อาจจะมีได้ว่าเป็นเวอร์กรรม ในเมื่อเราไม่เกิดมาเป็นเหมือนคนอื่นเขา มีความแตกต่างจากคนอื่นเขา โลกนี้อาดัมกับอีฟสร้างผู้หญิงกับผู้ชายมาสองเพศ แต่เราเป็นเพศที่สาม ก็ไม่ทราบเหมือนกันว่าใครสร้างมา เพราะฉะนั้นบุคคลพวกนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่น่าเห็นใจ แล้วก็ควรที่จะทำความเข้าใจกับกลุ่มพวกเขา แทนที่จะรังเกียจนะคะ

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

ที่มีความเห็นว่าบุคคลในสังคมมีความเท่าเทียมกันหมดคะ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงผู้ชาย เกย์ ทอม หรือสาวประเภทสอง ทุกคนมีความเท่าเทียมกันหมดคะ 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 หรือทำตัวให้สังคมยอมรับเราได้นะครับ 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 เขาก็มีความรู้ความสามารถเหมือนกับคนอื่นนะครับ แม้ว่าเขาจะแสดงอาการออกบ้าง ก็ไม่ได้สร้างความเสียหายอะไร กลุ่มพวกนี้ กะเทย ทอม เกย์ อาจมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ชายผู้หญิงทั่วไปก็ได้นะครับ และสามารถนำสิ่งที่รู้มาพัฒนาได้ เพราะเขาเป็นคนกล้าแสดงออกมากกว่า และถึงแม้บางคนอาจจะไม่ชอบเราก็ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อใครนะครับ เราก็มีความรู้ความสามารถของเรา เขาไม่ชอบเราก็ไม่เห็นเป็นไร เราเป็นคนดีก็พอแล้ว พุดง่าย ๆ ก็คือ เราจะเป็นคนดีได้มากกว่าชายจริงๆ เสียอีก เหมือนกับว่ามีความสามารถอย่างไรก็เอาความสามารถที่มีอยู่ไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เหมือนกับว่าจะสื่ออย่างไรให้เขารู้ว่าเรามีดี ใช้คำพูดที่ไพเราะ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นมิตรกับผู้อื่น แล้วทำให้เขารู้ว่าบุคคลประเภทนี้ก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาเหมือนกัน

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

การเรียกกลุ่มพวกนี้จะใช้คำพูดเรียกว่ายังไงก็ได้แต่ความหมายของแต่ละคน แต่ก็คือเขาไม่ใช่ผู้หญิงและไม่ใช่ผู้ชาย โดยธรรมชาติแล้วเขาก็มีความดีของแต่ละคน ความสามารถของแต่ละคน แต่ละแนว คนละแบบกัน จะเรียกยังไงก็ได้แต่ แต่ความหมายที่ว่าดูเหมือนตัวประหลาดนะ ดูแล้วเหมือนเขาไม่ใช่คนที่อยากให้ใช้คำพูด Soft ลงกว่านี้ คนเราก็คงไม่เจอกับคนในครอบครัวหรือคนที่รู้จักเราจะไม่เข้าใจหรอก 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 เพราะฉะนั้นมันอยู่ที่การแก้ปัญหาของแต่ละคนว่าจะแก้หรือปฏิบัติอย่างไรให้ออกมาในรูปแบบที่สามารถทำให้เรามีความสุขและดำรงชีวิตในสังคมได้

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

#### 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 “พีคิดว่าสังคมเราตอนนี้ยังใจแคบอยู่นะ ยังไม่ยอมรับ” และ สมพล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เขาอาจจะมองเราในแง่ไม่ดี ส่วนมากเขาจะ Anti มากกว่า” สอดคล้องกับความเห็นของ นภา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ทัศนคติหรือบรรทัดฐานทางสังคมนะคะ พีคิดว่าบางกลุ่มยังมีอคติตรงนี้ และยังมองประเภทที่ 3 เหมือนตัวประหลาดอยู่ พี่อยากให้เราเปิดใจให้กว้าง แล้วคุณจะได้คนที่มีคุณภาพในหน่วยงาน” เช่นเดียวกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “พีคิดว่าทุกคนต้องมองว่า ต้องแรด ร่าน มั่ว อ้อร้อ จริตจก้าน อารมณ์เกินหญิงอะไรอย่างนี้แน่นอน กะเทยมันติดลบอยู่แล้ว” สอดคล้องกับ นิติพงศ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

สังคมไทยเรายังไม่เปิดกว้างเท่าที่ควร ถึงทุกวันนี้จะมีคนยอมรับคนกลุ่มพีมากขึ้น แต่ในเรื่องของบรรทัดฐานหรือทัศนคติของคนในสังคมก็ยังไม่ยอมรับเหมือนเดิม 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 เพียงแต่เราไปรุ่มววยกับเขาเอง เขาก็เป็นคนกลุ่มหนึ่งที่สามารถทำงานได้และไม่ได้สร้างความเดือดร้อนอะไรให้ใคร เพียงแต่เราไปเหยียดเขาขึ้นมาเท่านั้นเอง” นิธิ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อันนี้ปัจเจกหนึ่งเหมือนกันที่ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ได้รับความยุติธรรมหรือไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ”

อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น ดังที่ ชาตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “สังคมเขาก็ยอมรับมากขึ้น เพราะในปัจจุบันพวกแบบพี่มันเยอะก็เลยมองเป็นเรื่องธรรมดา” 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 อย่ามองแค่ภายนอก

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



ดิฉันว่าตอนนี้สังคมมีทัศนคติกับพวกเพศที่สามหรือว่าพวกที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างหลากหลายนะคะ คือกลุ่มที่ยอมรับเขาก็ ยอมรับ แต่ดิฉันเชื่อว่าในส่วนตัวๆ แล้วเขาก็คงคิดอยู่นะคะ สำหรับคนที่ยอมรับเขาจะยอมรับในเรื่องของความสามารถ ในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานนะคะ แต่เขาก็คงมีทัศนคติที่เป็นลบอยู่นะคะ คือถ้าเกิดการยอมรับขึ้นมาในสังคม เขาก็ยังมีข้อกังขาอยู่ในใจ เกิดคำถามอยู่ในใจว่าทำไมถึงเป็นแบบนี้ ดิฉันเคยได้รับคำถามแบบนี้เยอะแยะมากมายเมื่อตอนที่ยังเรียนอยู่หรือตอนที่เด็กเคยมีคนมาถามว่าทำไมถึงเป็นแบบนี้ ดิฉันก็ไม่รู้จะบอกเหตุผลเขาอย่างไรนะคะ ฉันคิดว่าตอนนี้สังคมไทยเริ่มที่จะให้ความสำคัญกับกลุ่มอย่างดิฉันมากขึ้น พยายามที่จะเปิดโอกาสให้เราเข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ดิฉันคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีนะคะ เพราะคนเราไม่สามารถจะเลือกเกิดได้ เกิดมาแล้วเราก็คือคนๆ หนึ่งที่อยู่บนโลกใบนี้ ที่อยู่บนผืนแผ่นดินไทยนี้ เพราะฉะนั้นดิฉันคิดว่าตอนนี้สังคมไทยน่าจะเปิดโอกาสให้กับคนกลุ่มอย่างดิฉันมากขึ้น แล้วก็ยอมรับกลุ่มของดิฉันมากกว่าเดิมค่ะ

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 สิทธิมนุษยชน 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 ชกต่อยอะไรกัน อาจจะเป็นคดีข่มขืน เราโดนทำร้ายแต่ๆ แต่เขากลับมองว่าเป็นแค่คดีทำร้ายกันธรรมดา ไม่ถึงกับคดีข่มขืน ทั้งๆ ที่เราทรมาณทั้งร่างกายและจิตใจ แต่เขาไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าไร คือตอนนี้ทางหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนี้ไม่ค่อยสืบสาวราวเรื่องอะไรสักอย่าง นอกจากบอกว่าเราไปที่ตรงนั้นทำไม ทำไมต้องไปตรงนั้น ถ้าเราไม่ไปเหตุการณ์นั้นคงไม่เกิดขึ้น

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

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

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

เหมือนกับกลุ่มกะเทย จิตใจเป็นหญิงแล้ว ร่างกายก็เป็นหญิง แต่บัตรประชาชนยังเป็นนายอยู่ ถึงยังไงก็เปลี่ยนคำนำหน้าเป็นอย่างอื่นไม่ได้อยู่แล้ว 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)

พี่เบื่อกฎหมายอย่างหนึ่งที่เขาจะไม่รับเลือดของสาวประเภทสองในการรับบริจาคของสภากาชาดไทย เพราะเขาแค่เอาคำว่าสาวประเภทสองที่มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน เพราะเขาไม่เข้าใจ ทางกรมแพทย์เขาตรวจแล้วมีการติดเชื้อเยอะมาก จริงๆ แล้วเขาน่าจะดูเป็นรายบุคคลไปนะคะ มันก็แปลกนะเราอยากจะช่วยชีวิตผู้อื่น แต่กฎหมายอย่างอื่นพี่คิดว่าก็ทัดเทียมดีนะ ใครจะมาเรียกร้องเรื่องนางสาวพี่ไม่สนใจค่ะว่าใครจะเป็นนางสาวหรือไม่เป็นนางสาว พี่สนใจแค่ว่าเขาให้พี่ทำงานได้เหมือนคนอื่น เวลาเดินไปไหนมาไหนเขาให้พี่ซื้อข้าวได้หรือเปล่า หรือพี่จะซื้อของโลตัสพี่ซื้อได้มั๊ย แค่นั้นพี่ก็โอเคแล้ว หรือว่าถ้าไปสถานีตำรวจแล้วเวลาเราไปแจ้งความเขาไม่ช่วยเหลืออะไรเราเลยรีเปล่า สมมติว่าโดนรถชนแล้วไม่ป่วยข้างถนนพี่ก็พอใจแล้วค่ะ (ปรีชญา (นามสมมติ), 2552)

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

ในประเด็นกฎหมายหรือบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศที่ยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็นนั้น 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 สำหรับกฎหมายเรื่องค่านำหน้าชื่อตามความเห็นของพี่ไม่จำเป็นหรอก อยู่ที่ใจของเราเองมากกว่า ไม่จำเป็นต้องไปเปลี่ยนหรอก ให้คุณเปลี่ยนเป็นนายคุณก็ยังเป็นคนเดิมถูกมั๊ย บุคลิกนิสัยใจคอคุณก็เหมือนเดิม เพราะฉะนั้นไม่จำเป็นหรอก แค่ว่าไม่ปิดหนทางว่ามีกฎหมาย กฎบางข้อ สถานที่บางสถานที่ไม่ให้กลุ่มนี้เข้า แค่นี้เขาก็รับตรงจุดนี้มากแล้ว การที่เราจะให้ทุกอย่างมันเปลี่ยนไปตามค่านิยมหรือตามสมัยนิยมตามแฟชั่นปัจจุบันนี้มันยาก มันไม่ใช่เรื่องเล็กๆ โดยส่วนตัวของพี่นะกฎหมายไม่จำเป็นเลยถ้าสมมติว่าสังคมเราอยู่กับแบบสงบ กฎหมายแทบไม่ได้เอามาใช้เหมือนว่ามีกฎหมายและทุกคนไม่ปฏิบัติมันก็มีค่าเท่ากัน แต่ถ้าออกกฎหมายมาแล้วทุกคนก็ต้องรับประเภทที่ 3 มาทำงาน แต่ในสังคมบ้านเรากฎหมายลงมาไม่ถึง มันแค่ตัวหนังสือ กฎหมายบางข้อเมืองไทยเราแทบจะยังไม่ได้ใช้

เลยมั้ง ยังไม่ได้ยินเหตุการณ์ที่เอามาใช้ เหมือนกฎหมายนี้ก็เหมือนกัน พี่คิดว่า ถ้าให้รัฐบาลทำคงไม่หรวก เราเริ่มจากจุดเล็กๆ ก็พอ ในลักษณะครอบครัว ในกลุ่มเพื่อนฝูง แค่นี้คุณยอมรับตรงนี้ 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 กฎหมายก็คืออยู่แล้ว กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่น่าจะไปก้าวก้าวๆ เราก็อยู่ของเราไปอย่างนี้แหละมีความสุข ถ้าเกิดว่าอยากเป็นผู้หญิงก็แปลงเพศไป แต่ว่าถึงขนาดที่ต้องไปกระทบกระเทือนคนอื่น ๆ ส่งผลไปหลายๆ อย่างนี้ไม่เห็นด้วยการเปลี่ยนนำหน้าหมายความว่าเขาจะไม่ว่าใครก็รู้ว่าคนนี่คือผู้ชายมาก่อน มันน่าตกใจเหมือนกันนะ ถ้ามารู้ตอนหลังว่าเมื่อก่อนเป็นผู้ชาย ก็แปลกๆ นะ อันนี้ส่งผลหลายอย่างนะ ไม่ว่าจะเปลี่ยนด้านกฎหมาย ส่งผลถึงด้านประเพณี ก็เลยคิดว่าจริงๆ แล้วสังคมก็เปิดกว้างมากขึ้นแล้ว เพราะฉะนั้นเราก็ควรพอใจ ณ จุดๆ

หนึ่ง จะเห็นแก่ความสุขมากกว่าสังคมที่มีมานานแล้วไม่ได้ อย่าให้มัน  
กระทบกระเทือนเลย การจะเรียกร้องสิทธิ์ก็ต้องมองว่าเรียกร้องในสิ่งที่ควร  
หรือไม่ จะส่งผลกระทบต่อแก๊วหมายอะไรหรือเปล่า เช่น หากส่งผลกระทบต่อ  
ถ้าคนนี้เป็นผู้ชายมาก่อนแล้วตอนหลังมาแปลงเพศเป็นผู้หญิง ก็ไม่มีใครรู้เลย  
มันแปลกๆ ยังไม่เห็นด้วย คืออย่างที่พี่บอกว่าต้องอยู่ในลิมิตที่สังคมเขายอมรับ  
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 ก็รู้สึกว่าเขาไม่ได้มีปฏิกิริยาอะไรนะ 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 พี่มีความรู้สึกที่รักที่นี้และรักที่นี้มาก” 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 แล้วก็ทำงานนี้ได้เป็นอย่างดีด้วยคะ

เช่นเดียวกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวในทำนองเดียวกันว่า

ดีนะดี คือพี่เขาให้เกียรติเราพอสมควร อย่างรองหัวหน้า เพราะหัวหน้าจะไม่ค่อยสนิทมากเท่าไรเพราะจะไม่ค่อยอยู่หน้างาน ส่วนมากที่จะอยู่คือรองหัวหน้า คือเขาจะเข้าใจกลุ่มๆ นี้ไง เขาจะให้กำลังใจเราดี เรามีปัญหาอะไรเวลามีปัญหากับแฟน กับเพื่อน หรือว่ามีปัญหาเหมือนคนไข้ไม่ชอบที่เราเป็นแบบนี้ ก็ปรึกษาแก แกก็จะให้คำปรึกษาดีๆ มีการให้กำลังใจเรา แกจะบอกเราว่ามีแค่ส่วนน้อยที่ไม่ชอบเรา อาจจะมีส่วนมากที่ชอบเรา ทำให้เราโอเคขึ้น



ขณะที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างบางรายนั้นขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองให้ ความสำคัญ ตัวอย่างเช่น

ของพี่เองที่มีความรู้สึกว่าการที่พี่ทำงานแล้วคุณพ่อคุณแม่พี่มีรายได้ดีขึ้น คุณ พ่อคุณแม่ของพี่เหนื่อยน้อยลง น้องสาวได้เรียนหนังสือ หรือว่าที่ทำงานเขามี ความสุขกับการงานที่พี่ทำ อีกทั้งเพื่อน ผู้อำนวยการ หรือว่าผู้พี่วัยยิ้มแย้ม แจ่มใสกับเรา เวลาเจอหน้าก็ทักทาย ที่สำคัญคือ เวลาออกไปข้างนอก คุณยาย คุณตา คุณลุง ยกมือไหว้ สวัสดีคะคุณหมอบ สวัสดีครับคุณหมอ เพราะถ้าเป็น สังคมในที่อื่นคงไม่มีใครยกมือไหว้ แต่ถ้าเป็นลักษณะของเรานี้ เราวางตัวให้ดี และในกลุ่มองค์กรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน พุดจาเชื้ออาหารแค่นี้ก็มีความสุข และที่สำคัญคือพ่อแม่เรายิ้มได้เราก็นสบายใจ อันนี้เป็นกำลังใจในการทำงาน (ปรัชญา (นามสมมติ), 2552)

ขวัญกำลังใจของพี่ส่วนใหญ่พี่ได้กำลังใจจากตัวเองนี่แหละ เพราะว่าแต่ไหนแต่ ไรมาก็พยายามสู้เพื่อให้คนอื่นยอมรับในตัวพี่มาตลอด เพราะฉะนั้นกำลังใจใน ตัวพี่มันมีเยอะอยู่แล้ว มันมากพออยู่แล้ว กับสิ่งต่างๆ ที่เคยเจอมา เรื่องแยๆ หรือว่าการโดนดูถูก หรือว่าการถูกสังคมนกัดกัน แล้วก็ไม่มีใครยอมรับเรา ตรงนี้แหละ มันเป็นแรงผลักดันทำให้เราต้องสร้างกำลังใจขึ้นมาเอง แล้วยืนอยู่ได้ด้วย ตนเอง มันเป็นอย่างนี้มาตลอดเลย (นิติพงศ์ (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 “ระยะเวลาที่ผมทำงานที่เป็นระยะเวลา 6 ปี ก็มีความรู้สึกผูกพัน เพราะที่นี้ให้โอกาสตั้งแต่วันแรกที่ผมเข้ามาในการสมัครงาน เป็นองค์กรที่ ผมคิดว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่ดีมาก ให้ความสำคัญและเปิดกว้างสำหรับผู้มีความหลากหลาย ทางเพศครับ” สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) ที่มีความรู้สึกในทำนองเดียวกันว่า

สำหรับพี่น้อง พี่ทุกคนคิดว่าการทำงานที่นี้เป็นงานที่ว่าเป็นอะไรแบบธรรมดา แต่สำหรับพี่ที่สนิทกับการทำงานบริการ พี่ชอบพบปะกับผู้คนมากมาย เพื่อนร่วมงานก็มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับพี่ทุกอย่าง ในบางที่เขาไม่ยอมรับพี่น้อง แต่ที่นี้เขายอมรับพี่ พี่ตั้งใจที่ได้ทำงานที่นี้ แล้วก็คิดว่ายังไงพี่ก็จะทำที่นี้ต่อไป อยู่แล้ว เพราะว่าที่นี้ให้โอกาสพี่ ให้พี่ได้เจออะไรตั้งเยอะตั้งแยะเลยอะ

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

ถือว่ามีมากค่ะ เพราะตอนนี้ดิฉันกับเพื่อนร่วมงานก็สนิทกันเหมือนญาติ เราไม่ถือว่าเป็นเพื่อนร่วมงานกัน แต่เราถือว่ามีญาติ คือเพื่อนสนิท คือคนที่ใกล้ชิดกับเรา ยิ่งถ้าเป็นผู้จัดการนะจะมีความสนิทสนมกันมาก เพราะฉะนั้นดิฉันรักองค์กรนี้ แล้วก็องค์กรนี้ก็รักดิฉัน เพราะดิฉันทำงานให้องค์กร องค์กรก็จ่ายค่าตอบแทนให้ดิฉัน ต่างฝ่ายต่างมีผลตอบแทนซึ่งกันและกัน ดิฉันดิฉันเชื่อมั่นในองค์กรค่ะ

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

พี่ว่ามากนะ แต่มากแค่ไหนพี่ก็บอกไม่ได้ ที่รับพี่เข้ามาทำงาน ให้พี่พิสูจน์ฝีมือ พิสูจน์ความสามารถของตัวเอง เพราะพี่ไปสมัครมาเยอะ ยอมรับว่าเยอะจริงๆ เยอะจนจำไม่ได้ แต่ว่ามีเพียงไม่กี่ที่เท่านั้นที่เรียกพี่เข้าไปสัมภาษณ์ แล้วก็ มีเพียงสองสามที่เท่านั้นที่ผ่านมาที่ยอมรับพี่ แล้วก็ให้พี่ได้มีโอกาสแสดง ความสามารถแล้วก็ศักยภาพของพี่ เพราะฉะนั้นถามถึงองค์กรนี้พี่รักมาก แล้วพี่ก็ ถือว่าเรามีบุญคุณกับพี่มากๆ ให้โอกาสพี่ได้มีวันนี้คะ

#### 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 ยกเว้นอาจไปเห็นข่าวหรือมีอะไรมาให้เราดู เราเล่นบ้างเท่านั้นเอง นอกนั้นก็ปกติทุกอย่าง ไม่มีอะไรแตกต่างจากการเป็นผู้หญิงผู้ชายทั่วไปเลยคะ

พิกุล (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า

ดิฉันไม่สามารถประเมินได้ว่าเข้ากับคนอื่นได้ดีมากน้อยเพียงใด แต่สามารถบอกได้ว่าเวลาที่เราทำงานกันเราไม่มีปัญหาซึ่งกันและกันนะคะ เราสามารถทำงานเข้ากันได้ดี ในเรื่องส่วนตัวเราไม่มายุ่งกัน คุณจะเป็นอะไร คุณจะทำ

ยังไง แต่ถ้าหน้างานแล้วต้องทำงานอย่างเต็มที่ เพราะฉะนั้นเราสามารถทำงาน  
ได้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แล้วก็ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับค่ะ

แม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะกล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน  
ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี 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 เอาแต่จับกลุ่มนินทากันนู่นวายนะจริง ๆ”

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา  
เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีมาก ดังที่ ประสิทธิ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ทำ  
ได้ดีมากๆ พี่มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับทุกคน ทุกคนก็ยอมรับพี่ พุดดี ให้เกียรติพี่ทุกอย่าง ไม่มีใครที่  
แสดงออกว่าเราไม่ชอบเธอ ไม่มีเลยนะ ก็ทำให้ดีใจที่เขาดีกับพี่ ก็ทำให้การทำงานราบรื่น”  
เช่นเดียวกับ สุวิทย์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน  
ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเยี่ยมครับ เพราะทุกคนเป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้อง ให้ความ  
ร่วมมือเป็นอย่างดีครับ ซึ่งถ้าเปรียบเป็นระดับก็อยู่ระดับห้าระดับครับ ดีเยี่ยมเลย” สอดคล้อง  
กับ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากเลยละครับ เพราะว่าเพื่อนร่วมงานเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ  
ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้บังคับบัญชาก็ให้  
ความกรุณา เข้าใจ และผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ให้ความเคารพ ดังนั้นเราจึงอยู่  
ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างบางรายเหมือนกันที่มีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกับ  
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 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 “พี่มีความสุขกับงานทุกชิ้นที่พี่ทำ และก็มีความสุขกับคนร่วมงานทุกคนที่พี่ร่วมงานด้วย” สอดคล้องกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ประสบความสำเร็จทั้งเงินเดือน ตำแหน่ง ได้รับการยอมรับจากรุ่นน้อง จากหัวหน้างาน โอเคเลย happy” ขณะที่ ประพนธ์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า

ทุกวันนี้ผมมีความสุขอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าดีมาก ถ้ามองว่าความสุขของคนเรานั้นมีข้อจำกัดไหม ทุกคนก็อยากมีความสุขไปเรื่อย ๆ แต่ถ้าอุปสรรคเข้ามา ก็ทำให้รู้สึกวุ่นวายใจบ้างหรือท้อแท้บ้าง 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 พิภูล (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 ผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้าก็ไม่ได้กดดัน พี่ก็เลยมีความสุขดีกับการทำงาน”

ในประเด็นเรื่องความสุขในการทำงานนั้น สุธรรม (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความเห็นที่น่าสนใจไว้ว่า

จะทุกข์จะสุขก็อยู่ที่ตัวเองหรือก ถ้าถามว่าอยากเกิดมาเป็นแบบนี้มั้ย พี่อยากเกิดมาสมบูรณ์มั้ย อยากเกิดมาเป็นทอมมั้ย ถามอาจารย์ว่าอยากเกิดมาเป็นเกย์มั้ย 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 มนต์รี (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 ระดับล่างลงมาก็มีพี่นี่แหละที่เป็น 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 มณีนยา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ที่พี่เคยเจอเวลาไป Present งานก็จะมีผู้บริหารที่ออกลักษณะเป็นทอมๆ แล้วก็ออกลักษณะที่เป็นเหมือนเกย์ หรือ ออกตุ้ตหน่อยๆ แต่ก็ไม่ถึงกับว่าต้งต้งมาก”

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

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

ที่ทำตอนนี้ผู้หญิงไม่มี แต่ก็เป็นผู้ใหญ่ที่ใจกว้างมาก ตรงที่เขาสามารถเปิดรับตรงนี้ได้ เปิดรับในลักษณะที่ว่าคุณมาในลักษณะนี้เขาก็รับ แถมเขาจะชอบด้วย เพราะงานสไตล์แบบนี้ต้องการความละเอียดอ่อน เพราะว่ามันจะต้องเกี่ยวกับบัญชีอะไรด้วย แล้วเขาต้องการความแข็งแกร่งที่คุณสามารถลุยงานต้องตากแดด และต้องพาลูกน้องไปเคลียร์พลาสติกกันนะ 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 ที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

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

ในกรณีนี้ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) ได้เสนอทางออกของตัวเองเองจากการที่องค์กรเขาทำงานอยู่ไม่มีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไว้ว่า

ส่วนมากเขาเป็นผู้ชายผู้หญิง เขาไม่เข้าใจเรื่องอย่างนี้ ผมก็ต้องแสวงหาจากหนังสือ และอินเทอร์เน็ตก็สามารถที่จะค้นหาข้อมูลได้ในเรื่องอย่างนี้ครับ แต่ก็ต้องรู้ว่าข้อมูลถูกหรือผิด คือถ้าคุณอ่านเองคุณก็จะทราบว่าข้อมูลนั้นมันน่าจะใช้หรือเปล่า ซึ่งนั่นคือสื่อที่ผมใช้ดูแลตัวเองอยู่ ดูแลตัวเองไปเรื่อยๆ ครับ ซึ่งก็มีคำแนะนำผมอยู่แล้วครับ

อย่างไรก็ดีกลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 4 กล่าวว่า องค์กรที่ตนทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจะเป็นการพูดคุยให้คำปรึกษากันระหว่างเพื่อนหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนกัน 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 ที่เป็นเหมือนพี่น้องครับ” สองคล้อยกับ พิภูล (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

ไม่มีค่ะ จริงๆ แล้วในองค์กรก็มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นลักษณะเดียวกับดิฉัน ประมาณ 4-5 ท่านนะค่ะ 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 พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ไม่มีนะค่ะ ส่วนมากก็จะมานั่งคุยกับเพื่อนๆ กันมากกว่าค่ะ” สายใจ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “ไม่มีนะ ส่วนมากจะเป็นการพูดคุยกันมากกว่า อาจจะเป็นทอมด้วยกัน หรือเป็นบุคคลที่สามารถที่จะให้คำปรึกษาได้” เช่นเดียวกับ ปรัชญา (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 ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยเสนอแนะว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรจะอดทนและตั้งใจทำงาน 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 “อยากให้คนที่รู้ตัวว่าตัวเองเป็นแบบนี้ ทำดีให้กับสังคม ตัวเอง ครอบครัว ทำอะไรก็ได้ที่ไม่ทำให้ใครรอบข้างเดือดร้อน และเรานั้นก็มีความสุขด้วย” สอดคล้องกับ อนันต์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

จริงๆ แล้วสังคมก็ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศมากอยู่แล้วนะครับ แล้วก็ สามารถที่จะก้าวไปช่วยพัฒนาสังคมได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงนะ ครับ แต่ว่าหากปฏิกิริยาการแสดงออกก็ต้องอยู่ในขอบเขต แสดงออกในสิ่งที่ควร ไม่ต้องกลัวว่าคนอื่นจะมาดูถูกอะไรเรา ถ้าเราดำรงตนให้ถูกต้องแล้วเราก็อยู่ ร่วมกับสังคมไม่ว่าในสังคมไหนๆ พี่วาก็อยู่ร่วมกันได้ 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 ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรก็ตาม ส่วนเรื่องอื่นคิดว่าคงไม่มีปัญหา เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความรู้ความสามารถ และอาจจะมี ความสามารถพิเศษอย่างอื่นมากกว่าบุคคลเพศที่หนึ่งหรือเพศที่สองก็ได้ (สุวิทย์ (นามสมมติ), 2552)

อยากให้พยายามทำให้เป็นปกติ อย่าทำอะไรให้ชัดเจน ถ้าหากรู้ตัวว่าเป็นอะไร แล้วสังคมตรงนั้นเขายอมรับได้มากน้อยแค่ไหน เราควรจะแสดงออกอย่างไร เรื่องการวางตัวต้องรู้จักกาลเทศะ อย่างเช่นบริษัทของพี่ทำงานอยู่ พี่อาจจะอยู่ ไม่ได้ถ้าหากพี่ไม่รู้จักวางตัว (กรสิน (นามสมมติ), 2552)

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

อยากให้เราตัวให้กลมกลืนกับองค์กร พยายามศึกษากฎระเบียบขององค์กร  
แล้วก็พยายามทำตามที่องค์กรวางไว้ คนกลุ่มนี้พอเจอกฎระเบียบมักจะ  
แหกกฎอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นถ้าเราไปทำงานในองค์กรๆ ใดเราก็ควรพยายาม  
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 ไม่นั่นนะในอนาคตเราอาจจะมี  
นายกเป็นกะเทย หรือเป็นทอมก็ได้ เพราะว่าความสามารถเขาก็เยอะเหมือนกัน” เช่นเดียวกับ  
นภา (นามสมมติ) (2552) ที่อยากให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเอาความสามารถของตน  
มาใช้อย่างเต็มที่ โดยกล่าวว่า

อยากให้เขาเอาความสามารถของเขาออกมาให้สังคมยอมรับ ให้หัวหน้างาน  
ยอมรับ แต่ไม่ใช่ทำให้ตัวจนโดดเด่น ให้เขายอมรับในสิ่งที่คุณเป็นโดยการใช่  
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 ซาดรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้เข้มแข็ง ให้ออดทน ควรใช้เหตุผลอธิบายให้เขารู้ เราเป็นแบบนี้เขาก็สามารถทำอย่างพวกเขาได้” 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 เพราะงั้นตรงนี้ผมไม่ได้มองว่าคุณเป็นอะไรก็ตาม ผมมองว่าทุกๆ คน ทุกเพศทุกวัยก็ต้องเจอปัญหาดูด้วยกันทั้งนั้น เพราะงั้นคุณต้องอดทนในการทำงาน เพราะว่าคนเราเกิดมาร้อยพ่อพันแม่ ต้องมีปัญหาอยู่แล้วนะ เพราะงั้นอยู่ที่ว่าคุณสามารถแก้ปัญหาตรงนี้ยังไง (พิเชษฐ์ (นามสมมติ), 2552)

ผมอยากให้ทุกคนนะครับ ถึงแม้ว่าเราไปสมัครงานแล้วองค์กรมีความเข้มงวดไม่ยอมรับเรา ว่าเรามีอาการกระตุ้มกระตึ่ง ก็ควรแสดงออกมาเลยว่าเรามีสิ่งใดทำให้เขารู้ว่าเราก็มีความสามารถที่จะทำงานให้เขา และเราต้องพยายามอย่า

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

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนหนึ่งที่เสนอแนะให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเปิดเผยตัวตน แล้วแสดงความเป็นตัวเองให้เต็มที่ ดังที่ นุชรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “พี่ว่าถ้าเกิดใครเป็นเพศตรงนี้ก็อย่าไปกลัว เปิดเผยมาเลย เราต้องยอมรับตัวเองให้ได้ก่อน แล้วก็ทำให้สังคมยอมรับในตัวเรา แล้วก็ดำเนินชีวิตให้เหมือนกับคนอื่น” เช่นเดียวกับ มนตรี (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “เราต้องยอมรับตัวเราเองก่อนว่าเป็นอะไร เป็นผู้ชายหรือเปล่า เป็นเกย์ เป็นกะเทย ถ้าเรายอมรับตัวเองได้ สังคมก็จะยอมรับเราได้เองค่ะ” และ ลิขิต (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อย่าไปอายค่ะ อย่าไปกลัวว่าสังคมจะรังเกียจว่าเราเป็นอย่างนี้ แสดงออกมาเลย ตามสมองของเราเลย เราเท่าเทียมกันหมดแล้ว เขาก็ให้สิทธิเยอะขึ้นกับเรา ไม่ต้องไปกังวลหรอกค่ะ ทุกอย่างจะดีเอง ขอให้กล้าค่ะ กล้าที่จะเผชิญกับความเป็นจริง” ไม่ต่างจาก เอมอร (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “ให้เป็นตัวของเราเอง ไม่ต้องสนใจคนอื่น ใครจะมองอย่างไรก็ตาม เพราะถ้าเราสนใจจะทำให้เราไม่มีความสุข และที่เราเป็นแบบนี้ก็ไม่ได้ทำให้คนอื่นเดือดร้อน” สอดคล้องกับ พิภพ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

อยากบอกทุกคนกลุ่มที่สามเลยนะว่าที่เราเกิดมาอย่างนี้แน่นอนเราเลือกเกิดไม่ได้ พี่อยากให้คุณที่เป็นอย่างนี้ ที่เป็นเหมือนพี่ คุณใช้ชีวิตยังไงคุณก็ใช้ชีวิตอย่างนั้นตามปกติ ไม่ต้องไปฝืนธรรมชาติ คุณเกิดมาเป็นตุ๊ดคุณก็เป็นตุ๊ด คุณเกิดมาเป็นกะเทยคุณก็เป็นกะเทย คุณเกิดมาเป็นเกย์คุณก็เป็นเกย์ คุณจะ เป็นทอมคุณก็ดำรงชีวิตเป็นทอมอย่างที่คุณเป็น ไม่ต้องไปฝืนการอยู่ของคุณ เพราะจะทำให้คุณอยู่อย่างไม่เป็นความสุข เหมือนกับที่เราเป็นกะเทยแต่เราแอบว่าเราไม่ได้เป็น คุณไม่มีความสุขแน่นอนค่ะ ตรงนี้แหละค่ะอยากฝากไว้

ขณะที่ สุธรรม (นามสมมติ) (2552) ได้กล่าวถึงประเด็นการให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเปิดเผยตัวตนของตัวเองออกมาในอีกมุมหนึ่งไว้ว่า “อย่าไปแอบเลย อย่าไปบังคับจิตใจตัวเอง อย่าไปหาผู้หนึ่งมาแต่งงานเพื่อปิดบังตัวเอง 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 ไม่ใช่ตัวเองไม่ชอบเพศที่สามแล้วก็มาขัดขวาง 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 เข้าใจแล้วการทำงานจะง่ายขึ้นนะคะ 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 ก็สามารถที่จะทำงานให้องค์กรมีความ เจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนามีศักยภาพเทียบเท่ากับองค์กรอื่นๆ ได้” และ พิเชษฐ (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

รัชนี้ (นามสมมติ) (2552) เสนอแนะผู้บริหารองค์กรในทำนองเดียวกันว่า “ผู้บริหารควร  
มองที่ความรู้ความสามารถ ยอมรับในตัวเขาว่าเขาไม่ได้ทำให้งานที่เกิดความเสียหาย”

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

ผมอยากบอกผู้บริหารให้ดูที่ความสามารถที่จะนำเขาเข้ามาร่วมทำงานกับเรา พวกนี้เขามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว หากเขามีความสามารถเราไม่ควรกีดกันเขา รับเขาแล้วให้เขาแสดงความสามารถออกมาจะดีกว่านะครับ ผมคิดว่ามันไม่ได้เกี่ยวกับอะไรกันเลยหากจะรับเขาเข้าทำงาน หากรับแค่ขายจริงหญิงแท้ อาจล้มจมได้หากพวกเขาขาดความสามารถ คนเราแต่ละคนพรสวรรค์ไม่เหมือนกัน ต่างคนก็ต่างมีดีนะครับ เหมือนกับผมอาจจะมีดีที่ความสามารถ อาจทำงานให้บริษัทเขาและพัฒนาองค์กรเขาได้นะครับ

นอกจากนี้ก็มีกลุ่มตัวอย่างอีกหลายรายที่มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญมากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ 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 หรือทำให้เป็นหัวหน้าคนอื่นได้ค่ะ (ไพบูลย์ (นามสมมติ), 2552)

ที่คิดว่าไม่มีใครเกิดมาแล้วอยากจะเป็นอย่างนี้หรือก พวกเราก็เป็นเหมือนคนทั่วไป อาจแค่มีรสนิยมไม่เป็นที่ยอมรับแค่นั้นเอง พวกเราควรจะได้รับสิทธิเท่าเทียม เรื่องการทำงานก็ควรจะดูความสามารถมากกว่า ถ้าหากสังคมรับได้ในเรื่องนี้พวกเราไม่ว่าจะเป็นเกย์ ตู๊ด ทอม หรือดี๊ ต่างๆ ก็จะมีอยู่ในสังคมได้ดียิ่งขึ้น (เอกชัย (นามสมมติ), 2552)

จริงๆ แล้วไม่ได้แตกต่างจากคนอื่น เราเป็นคนเหมือนกัน มีการศึกษา จบปริญญาเหมือนกัน เหมือนกับคนทั่วไป เพียงแต่ว่าภาพที่สังคมมองเราอาจจะแตกต่าง เพราะเราเป็นผู้ชาย แต่ใจเราเป็นผู้หญิง และแสดงออกเป็นผู้หญิง หรือเป็นผู้หญิงที่แสดงออกเป็นผู้ชาย แตกต่างแค่นั้นเอง แต่ถ้าถามพี่ในเรื่องของการทำงาน ความคิด หรือแม้แต่ในเรื่องอื่นๆ พี่ว่าเหมือนกัน ผู้บริหารสมัยนี้เขามองในส่วนของการทำงานหรือศักยภาพมากกว่า เพราะฉะนั้นถ้าเกิดว่ายังมีผู้บริหารที่ยังมีอคติต่อกลุ่มคนที่เป็นแบบพี่ พี่ก็ขอแล้วกันว่าให้ดูที่ผลงาน ให้ดูที่ความคิดของเรา แล้วก็ให้ดูนิสัย การเข้าสังคม หรือการเข้ากับคนอื่นของเราให้มากกว่าการมีอคติของคุณที่มองว่าเราแตกต่าง ซึ่งจริงๆ เราไม่แตกต่างค่ะ (นิติพงศ์ (นามสมมติ), 2552)

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

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

ถึงพวกเกย์หรือที่ปกปิดไม่แสดงออกก็เลยไม่รู้ อันนั้นส่วนตัวแต่ละคน ในกรณีนี้ผู้บริหารองค์กรบางคนที่เป็นต้องเอาคนเหล่านี้ไปทำงานที่ต้องมีภาพพจน์ที่ดี หรือว่าดำรงตำแหน่งที่มีภาพลักษณ์ที่ดี เพราะคนที่ตุงตุงมากจะเข้าทำงาน เขาก็ต้องดูว่าไม่เหมาะสม แต่ถ้าเป็นบันเทิง หรือแม้แต่นักวิชาการยังไม่มีปัญหา ยังยอมรับกัน อาชีพอื่นๆ ก็ยอมรับเยอะ เพราะฉะนั้นก็ต้องเห็นใจผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ต้องนำคนๆ นี้มา จะบอกว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้หมดทุกสาขาอาชีพก็ได้ ขึ้นอยู่กับสาขาอาชีพ

เช่นเดียวกับ กิตติ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

บางอาชีพถ้าเป็นทหารก็แล้วแต่เกณฑ์ของเขานะว่าถ้ารับเข้าไปแล้วกองทัพจะแตกหรือเปล่า หรือตำรวจนะ ซึ่งบุคลิกภายนอกกับการปฏิบัติตนต้องไปด้วยกัน นอกจากทหารตำรวจแล้ว พวกผู้บริหาร บุคคลสาธารณะ เช่น นักการเมืองนี่ก็เยอะแยะ นักร้องทำไมต้องเป็นอีแอบล่ะ เป็นผู้ชายเหมือน 3 Skirts นะ มันก็ยังไม่แสดงออกความเป็นตัวตนชัดเจน เพราะถ้าแสดงออกว่าเป็นกะเทยเมื่อไหร่ก็อาจจะได้รับผลกระทบ เพราะเขาไม่ได้ยอมรับไง นั่นแสดงว่าเขากำลังเป็นอะไรอยู่ก็ไม่ว่า ไม่ใช่ตัวของเขาเอง แสดงว่าพวกนี้เขาได้รับผลกระทบแล้วใช้มีัยล่ะ 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 เพื่อให้มีสิทธิที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ 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 ประชญา (นามสมมติ) (2552) ได้แสดงความเห็นไว้อย่างน่าสนใจว่า

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

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

กฎหมายในเรื่องการแต่งงานของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เป็นเรื่องสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างอยากให้รัฐบาลรับรอง ดังที่ ไพบูลย์ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้มีกฎหมายรับรองการจดทะเบียนสมรสของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ” เช่นเดียวกับ สายใจ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า “อยากเสนอให้ทางรัฐบาลมีนโยบายหรือมาตรการในการยอมรับเพศที่ 3 มากขึ้น เช่น ยอมรับการอยู่ด้วยกันของทอมกับผู้หญิงให้มากกว่านี้ แล้วอยากให้ มีบทบัญญัติว่าให้ยอมรับมากขึ้นด้วย เพราะในต่างประเทศเขามีการยอมรับ เพราะไม่ได้เสียหายนะอะไร” 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 มีสามีที่ ถูกต้องตามกฎหมาย

กฎหมายเรื่องการข่มขืนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ดังที่ พิเชษฐ (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากให้มีกฎหมายเรื่องข่มขืน อย่างเช่น ถ้ามีคดีข่มขืน หรือคดีอะไรขึ้นมา ถ้าเกิดผู้ชายข่มเหงผู้ชายด้วยกัน ถ้ามว่าเขาจะรับรู้มัย อาจจะเป็นแค่การทำร้ายร่างกาย แต่จริงๆ ไม่ใช่อย่างนั้น พวกนี้ก็เป็นคนเหมือนกัน อยากจะให้ให้ออกกฎหมายให้

ชัดเจนในเรื่องของการทำร้ายร่างกายหรือว่าคดีประเภทนั้นะ” เช่นเดียวกับ นิติพงษ์ (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

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

กฎหมายเรื่องการแปลงเพศก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างอยากให้รัฐมารับรอง ดังที่ มนตรี (นามสมมติ) (2552) กล่าวว่า “อยากเรียกร้องให้มีกฎหมายคุ้มครองสาวประเภทสองได้ทำการแปลงเพศได้บ้าง ก็สภาพร่างกายของเราพร้อมแล้ว” เช่นเดียวกับ เมธา (นามสมมติ) (2552) ที่กล่าวว่า

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

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

ในกรณีของการเกณฑ์ทหาร ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายบางท่านอาจมีหน้าอกหรือมีนมยาว ซึ่งดูแล้วคล้ายผู้หญิงมาก ซึ่งโใบสดที่เขาเขียนนะครับ 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 แต่ยังมีบางจุดที่ยังไม่เอื้อต่อสาวประเภทสอง 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

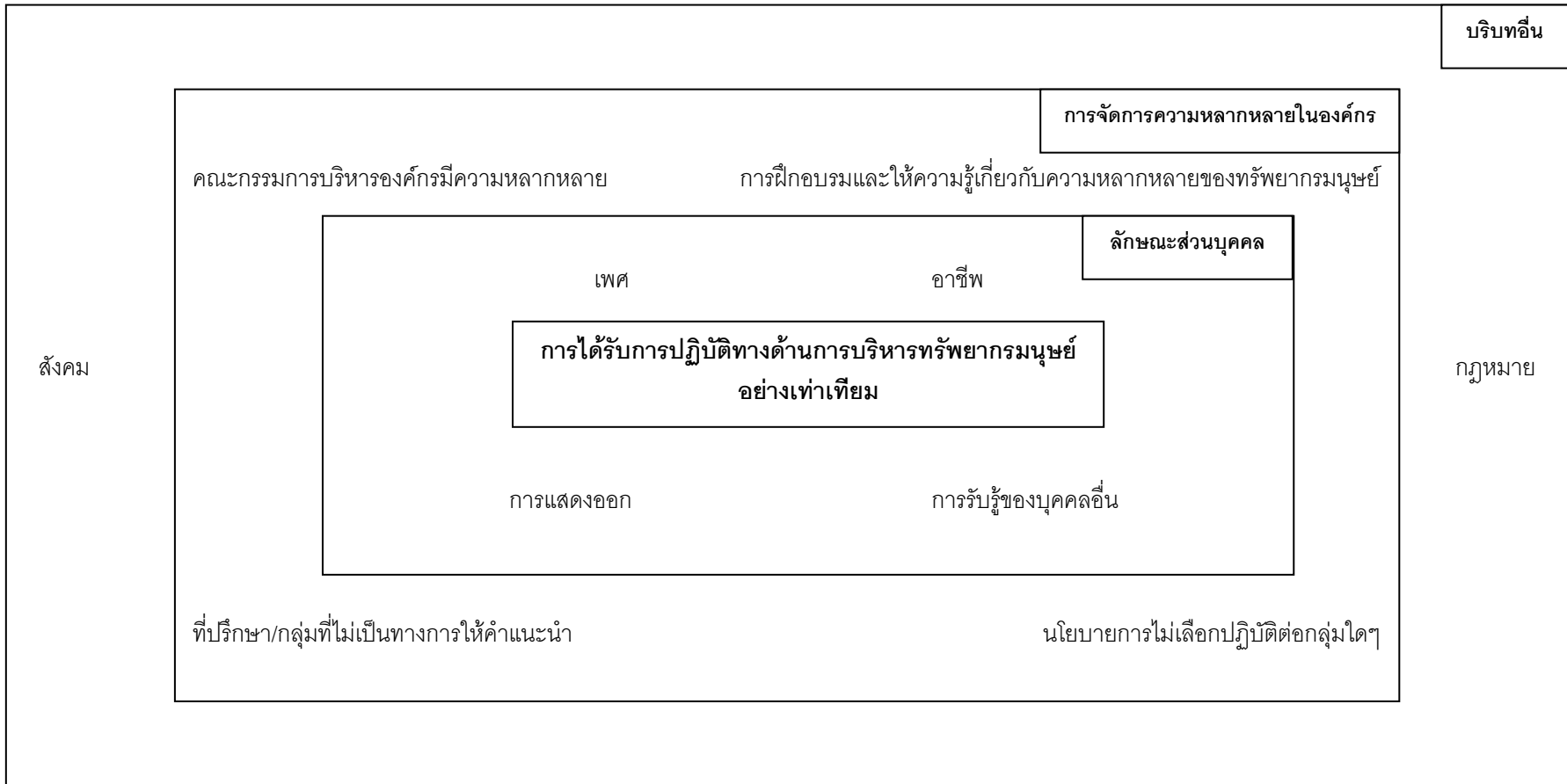
สภากาชาดไทยเวลาจะรับบริจาคเลือดก็ติดกัน โดยระบุว่าห้ามรับเลือดของบุคคลที่มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน สมมติว่าพี่ไม่ได้มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันเขาจะรับมัย ฉันมั่นใจว่าฉันไม่ได้มีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน คือฉันโสดอย่างนี้เขาเชื่อหรือเปล่า แม้บุคคลที่มีการตรวจสุขภาพประจำปีมาตลอด มีสุขภาพแข็งแรงมาโดยตลอด ไม่มีการติดเชื้อ เขาจะรับมัย แล้วถ้าหากว่าเป็นผู้ชายแท้ๆ แต่มีเซ็กซ์มั่วไปหมด สำมะเลเทเมาจะรับมัย เพราะฉะนั้นต้องมองแต่ละคน คนเขาจะทำบุญก็ไปขวางเขา กลายเป็นว่าถ้าวันนั้นญาติพี่น้องเขาตกเลือดมากๆ แล้วตัวเองเป็นกรู๊ปเดียวที่จะต้องให้ญาติพี่น้อง สมมติว่าญาติยอมรับ แต่ทางนั้นเขาไม่ยอมรับ แล้วจะรับผิดชอบอะไรให้เรา ถ้าหากญาติคนนั้นไม่ได้รับเลือดแล้วเขาตาย ผากตรงนี้หน่อยละกัน

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 มันก็รู้สึกใช้มัยครับ สังคมไทยเราปัจจุบันก็เปิดโอกาสให้มากแล้วในการแสดงออก แต่ในบางเรื่องในบางโอกาสก็ไม่น่าจะต้องนะ คงไม่เป็นแบบนอร์เวย์ สวีเดน ที่เปิดกว้าง เราไม่เหมือนกับต่างประเทศ ถ้าเกิดจะให้ยอมรับกันขนาดนั้นนะ จริงๆ แล้วกะเทยที่เขามีความสามารถจะเป็น ส.ส. ส.ว. ก็ไม่มี

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

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนำมาซึ่งตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร