

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยนี้มุ่งอธิบายปรากฏการณ์การปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และเสนอแนะแนวทางในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

5.1.2 สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

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

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

สำหรับสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในด้านต่างๆ นั้นปรากฏดังนี้

5.1.2.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

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

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครึ่งหนึ่งไม่ได้แสดงออกให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ตั้งแต่ตอนสมัครเข้าทำงานว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าเขาจะไม่รับเข้าทำงาน ทั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 เคยได้ยินเหตุการณ์ที่มีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกองค์กร
ปฏิเสธการรับเข้าทำงาน และมีกลุ่มตัวอย่างถึง 5 คน เคยเจอกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่มีความยุติธรรม น่าจะให้โอกาสคน และควรมองที่
ความสามารถเป็นหลัก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยมีความเห็นว่าควรจะให้โอกาสผู้
มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบ้าง เพราะในหลายกรณีคนกลุ่มนี้มีความรู้ความสามารถที่
เหนือกว่าผู้ชายผู้หญิงปกติเสียอีก ส่งผลทำให้กลุ่มตัวอย่างกลัวว่าจะไม่สามารถได้ทำงานใน
ตำแหน่งงานหรือสาขาที่ได้ร่ำเรียนมา อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองว่า
ควรให้ความสำคัญแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยควร
พยายามทำความเข้าใจเหตุผลที่นายจ้างอาจไม่สามารถรับผู้ซึ่งมีบุคลิกลักษณะกระตุ้นกระตุ้น
เข้าทำงานในบางตำแหน่งได้

สำหรับปฏิริยาของผู้บังคับบัญชาที่รับรู้หลังจากที่รับกลุ่มตัวอย่างเข้าทำงาน
แล้วว่าเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเหมือนเดิม ทั้งนี้กลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีปฏิริยาต่อต้านว่าน่าจะเป็นเพราะผลงาน
ของพวกเขา ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่ผู้บังคับบัญชามีปฏิริยาจากการที่รับรู้
ภายหลังจากที่รับเขาหรือเธอเข้ามาทำงานแล้วว่าเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งก็
เป็นปฏิริยาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

5.1.2.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

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

5.1.2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเคยได้ยินเหตุการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่
ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หากมีกรณี
ดังกล่าวเกิดขึ้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารให้โอกาสและเลิกกีดกันผู้ที่มีอัตลักษณ์
หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอหากต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวว่า ผู้

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน่าจะลองคุยกับผู้บังคับบัญชาเพื่ออธิบายและเรียกร้องความเป็นธรรม

5.1.2.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

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

5.1.2.5 ด้านแรงงานสัมพันธ์

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่เคยได้ยื่นเหตุการณ์ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกคณะกรรมการซึ่งทางองค์กรตั้งขึ้นตัดสินว่าผิดและขอให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเนื่องมาจากการถูกเพื่อนร่วมงานพุดจาตู่ถูกและมีพฤติกรรมล้อเลียนจึงเกิดมีปากเสียงกันขึ้น ทำให้เรื่องราวบานปลาย ขณะที่มียกกลุ่มตัวอย่างถึง 3 รายเช่นกันที่เคยประสบกับเหตุการณ์ทำนองนี้ด้วยตัวเอง สำหรับวิธีการในการแก้ปัญหาหากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวก็ควรจะไปพุดกับคูกรณี และพยายามปรับความเข้าใจกัน

5.1.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

ทั้งนี้หากต้องตกอยู่ในภาวะการณ์ถูกต่อว่าอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งจะอยู่เฉยๆ และวางตัวตามปกติ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งจะมีปฏิกิริยาตอบกลับโดยการพูด ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายให้เข้าใจ การต่อว่า หรือการโต้เถียงด้วยเหตุผล และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่จะพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงถูกต่อว่าดังกล่าวเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป

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

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่เพื่อนร่วมงานแสดงปฏิกิริยาไม่ยอมรับออกมาตรงๆ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างหลายรายกล่าวว่า หากมีความจริงใจ มีน้ำใจไม่ตรี มีมนุษยสัมพันธ์ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ก็จะได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางส่วนยังคงกังวลกับการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่า มีเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ไม่ยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

การได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับความเคารพเป็นอย่างดี แต่ก็มีบ้างที่กลุ่มตัวอย่างบางรายถูกผู้ใต้บังคับบัญชาพูดจาหยอกล้อหรือแซว แต่ก็ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดรู้สึกโกรธ เพราะมองเป็นเรื่องธรรมดาและไม่ได้รู้สึกที่แรงจนเกินไป

สำหรับปฏิกิริยาของลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกนั้น กลุ่มตัวอย่างทุกรายได้รับการยอมรับจากลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอก เช่นเดียวกับผู้ชายหรือผู้หญิงทั่วไป ซึ่งการประพฤติปฏิบัติตัวเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกให้การยอมรับกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามมีบ้างเหมือนกันที่กลุ่มตัวอย่างถูกลูกค้ำหรือผู้มาติดต่องานจากหน่วยงานภายนอกมีปฏิกิริยาจากการที่ต้องติดต่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งในลักษณะของการมอง การถาม หรือการแซว

5.1.3 ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

5.1.3.1 มุมมองของสังคมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

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

5.1.3.2 มุมมองของสังคมต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งเห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่เห็นว่าสังคมมองกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.1.3.3 มุมมองต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนคนปกติทั่วไป ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่มองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนซึ่งเป็นสีคันของสังคม และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่มองว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่าเห็นใจ

5.1.3.4 ความคิดเห็นต่อการตีตราจากสังคมและผลกระทบที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งอยากให้สังคมเปิดกว้าง และให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเห็นว่าเป็นเรื่องปกติที่สังคมจะมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างจากคนทั่วไป และรู้สึกเฉยๆ ที่ถูกมองในลักษณะดังกล่าว นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสงสารและน่าเห็นใจเป็นอย่างยิ่งที่สังคมปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะเช่นนั้น

5.1.3.5 ทศนคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่าสังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มาก ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติและขาดโอกาสในหลายๆ ด้าน แม้ว่าจะมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มขึ้น แต่ก็อยากให้สังคมเปิดใจยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป

5.1.3.6 กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศ

มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 รายเท่านั้นที่มีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาส ให้การยอมรับ และคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตรงกันคือ อยากให้กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องเปิดโอกาส ให้การยอมรับ และให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านี้ อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบางรายกล่าวว่าควรจะให้ออกกฎหมายหรือบทบัญญัติใดๆ เพื่อให้การคุ้มครองหรือยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้นนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคงมีหลายฝ่ายที่ไม่เห็นด้วย เนื่องจากมีผลกระทบในหลายๆ ด้าน

5.1.4 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รู้สึกว่าตนเองถูกเลือกปฏิบัติ จะมีบ้างแต่ก็ไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ได้รับผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวคือ

5.1.4.1 ขวัญกำลังใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่าตนเองมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี ขณะที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างบางรายนั้นขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญ

5.1.4.2 ความรักและความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่าตนเองมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลือกล่าวว่ามีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

5.1.4.3 การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีมาก

5.1.4.4 ความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดกล่าวว่ามีความสุขในการทำงาน

5.1.5 นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

5.1.5.1 คณะกรรมการบริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 กล่าวว่า องค์กรที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรจะไม่แสดงออกชัดเจนว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้วยเหตุผลนี้ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าคณะกรรมการบริหารองค์กรมีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศบ้างหรือไม่ แต่ก็คิดว่ามี

5.1.5.2 การจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงมากกว่า

5.1.5.3 ที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างไรก็ตามก็ตีกลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 4 กล่าวว่า องค์กรที่ทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยจะเป็นการพูดคุยให้คำปรึกษากันระหว่างเพื่อนหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนกัน

5.1.5.4 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน
ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน

5.1.5.5 การแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม
ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่แยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

5.1.6 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

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

5.1.6.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กร
กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น และควรปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกครึ่งหนึ่งเสนอแนะว่าผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาที่ผลงานและความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มากกว่าการเป็นชายจริงหญิงแท้ หรือการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.1.6.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้รัฐบาลออกกฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากขึ้น เพื่อให้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ได้แก่ กฎหมายการเปลี่ยนคำนำหน้านาม กฎหมายการแต่งงาน กฎหมายการช้มขึ้น กฎหมายการแปลงเพศ และ

อื่นๆ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนที่เหลืออยากให้รัฐบาลเปิดโอกาสและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในด้านต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม แต่ก็มีกรณีตัวอย่างที่ ฉันทลักษณ์ รักษาอยู่ ผู้ประสานงานกลุ่มอัญจารี เล่าถึงประสบการณ์ที่เธอได้ประสบมาว่า (สุไลพร ชลวิไล, 2544)

มีสมาชิกคนหนึ่งเป็นครูอยู่ต่างจังหวัด ทางกลุ่ม (อัญจารี) ส่งจดหมายข่าวไปให้ แต่พอดีช่วงนั้นเขาไม่อยู่ ก็เลยไม่ได้รับจดหมายนี้ พอตีข่าวบ้านที่อยู่ใกล้ๆ โรงเรียนเห็นว่าเป็นจดหมายถึงครู ด้วยความหวังดีก็เลยเก็บไว้ให้ บังเอิญว่าของจดหมายที่ส่งไปไม่มีติดเท่าที่ควร กว่าจะไปถึงมือครูหนังสือก็หลุดออกมาแล้ว พอชาวบ้านเห็นว่าเป็นหนังสือเกี่ยวกับหญิงรักหญิงก็ว่าครูว่าเป็นพวกวิปริต ไม่อยากให้ลูกหลานไปเรียนหนังสือที่นั่น พอตีช่วงที่เกิดเหตุการณ์เป็นช่วงที่มีกรณีสถาบันราชภัฏออกกฎห้ามคนที่เป็นเกย์ กะเทยเป็นครูด้วย เขาก็เลยโดนผลกระทบจากกระแสตรงนั้น ทำให้ต้องลาออกจากโรงเรียนไปเลย ต้องไปเริ่มต้นชีวิตใหม่ ไปหาโรงเรียนใหม่ เพราะกลัวว่าตนเองจะทนไม่ได้รับการถูกรังเกียจ ถูกหาว่าเป็นพวกที่มีความวิปริต

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

สำหรับการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่กลุ่มตัวอย่างประสบนั้น มีบ้างในลักษณะของการพูดจาและพฤติกรรมการแสดงออก แต่ไม่

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

ขณะที่ผลการศึกษาของ มนตรา พงษ์นิล (2551) พบว่า มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวคือ ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งหมดที่มีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยสามารถแสดงบทบาทที่โดดเด่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาเท่านั้น แต่เมื่อใดก็ตามเป็นกิจกรรมที่จะต้องแสดงต่อผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็มักจะได้รับกาห้ามปรามหรือกำหนดกาแต่งกายให้เป็นระเบียบเรียบร้อยตามเพศ และให้อยู่เบื้องหลังของกิจกรรมเท่านั้น ผลการศึกษาของ รอมพล สายอรุณ (2541) ชี้ว่า อาชีพที่ยอมรับให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นได้มากที่สุดคือ ช่างเสริมสวย ส่วนอาชีพที่ยอมให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นได้น้อยที่สุดคือ พระสงฆ์

สำหรับวิธีการในการรับมือหรือแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเลือกใช่วิธีการแบบไม่เป็นทางการ โดยการปล่อยวาง อยู่เฉยๆ และไม่สนใจกับปฏิกิริยาของบุคคลดังกล่าว ผลการศึกษาของ ธีรชัช พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) พบว่า นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะพยายามปรับเปลี่ยน และจัดการกับเรื่องเพศของตนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม บุคคลรอบข้าง และความเชื่อในเรื่องเพศรอบๆ ตัว โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนแพทย์ที่มีระเบียบปฏิบัติที่ขึ้นอยู่กับวิชาชีพ ภาพลักษณ์ และความคาดหวังจากสมาชิกในสังคมรวมอยู่ด้วย ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพียงรายเดียวที่ใช่วิธีการแบบเป็นทางการร่วมกับวิธีการแบบไม่เป็นทางการในการแก้ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ โดยการทำบันทึกข้อความประกอบกับการ

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

ทั้งนี้การจะเลือกใช้วิธีการในการรับมือหรือแก้ไขปัญหาก็ถูกเลือกปฏิบัติในแบบนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเองที่จะพิจารณาว่าวิธีการใดมีความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

5.2.1.1 ด้านการรับเข้าทำงาน

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

สำหรับปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่รับรู้ภายหลังว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง จะมีบ้างก็เป็นปฏิกริยาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Croteau (1996) ที่พบว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ หรือความเคารพจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาของ เพ็ญมาส กำเหนิดโทน (2528) ก็ได้ให้มุมมองในทำนองเดียวกันคือ ครูยอมรับนักเรียนที่เป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

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

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

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

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

5.2.1.2 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

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

5.2.1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

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

5.2.1.4 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

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

ทั้งนี้ Rawls (2001) กล่าวว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต่างๆ จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของการจ้างงาน การให้ออกจากงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5.2.1.5 ด้านแรงงานสัมพันธ์

ในประเด็นเรื่องการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้น ไม่พบว่ามีผลการศึกษาใดที่เป็นเช่นนี้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพศวิถีอันกระแสหลักที่ดำรงอยู่ในสังคม และสังคมยังไม่ให้การยอมรับหรือมองว่าเป็นปัญหา (วราภรณ์ แซ่มสนิท, 2551ก) ดังนั้นการได้รับความไม่เป็นธรรมในกรณีต่างๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

5.2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้ยินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการกล่าวถึงในแง่ลบ ไม่ว่าจะเป็นการแซว การล้อเลียน การพูดจาเสียดสี หรือการนินทา สอดคล้อง

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

สำหรับความรู้สึกที่ได้ยื่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทางที่ไม่ดีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกเฉยๆ ทั้งนี้เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะมีความรู้สึกที่ตนเองผิดปกติจากคนทั่วไป (โชคชัย ปรีชาหาญ, 2540) ขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรู้สึกไม่พอใจที่ได้ยื่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทางไม่ดี ซึ่งหากต้องตกอยู่ในภาวะการณั้ถูกต่อว่าเช่นนั้น กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งกล่าวว่า จะอยู่เฉยๆ และวางตัวตามปกติ ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งกล่าวว่า จะมีปฏิกิริยาตอบกลับโดยการพูด ไม่ว่าจะเป็นการอธิบายให้เข้าใจ การต่อว่า หรือการโต้เถียงด้วยเหตุผล และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่กล่าวว่า จะพิจารณาเหตุผลว่าทำไมถึงต้องถูกต่อว่าเพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงตัวต่อไป

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาแสดงปฏิกิริยาต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเป็นปฏิกิริยาในแง่ลบ ทั้งการพูดและการแสดงกิริยาท่าทางที่ไม่เป็นมิตร สำหรับความรู้สึกก็มีทั้งเฉยๆ และไม่พอใจ ซึ่งหากต้องตกอยู่ในภาวะการณั้ดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลือกที่จะอยู่เฉยๆ ขณะที่ก็มีกลุ่มตัวอย่างหลายรายที่รู้สึกไม่พอใจ โดยกล่าวว่าคงไม่สามารถอยู่เฉยได้ คงต้องแสดงปฏิกิริยาอะไรออกไปบ้างให้เขารู้ว่าไม่พอใจ ไม่ว่าจะเป็นการพูดจา การใช้กำลัง หรือการลาออก สอดคล้องกับ กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย (2551ข) ที่กล่าวว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องใช้ความอดทนอดกลั้นส่วนบุคคลในชีวิตประจำวัน เมื่อเพศวิถีที่แตกต่างของตนกลายเป็นประเด็นในโรงเรียน ที่ทำงาน และครอบครัว

สำหรับการยอมจากเพื่อนร่วมงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง (2551) ที่กล่าว

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

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

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

ลักษณะหลากหลายทางเพศเมื่ออยู่ต่อหน้าคนไข้ เนื่องจากกลัวว่าจะขาดความน่าเชื่อถือและถูกมองในแง่ลบ ทั้งนี้เพราะการยอมรับจะเป็นส่วนเติมเต็มที่ช่วยให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้น เพื่อให้ตนสามารถอยู่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต่อไปได้ (พวงผกา มหาวิทยาลัยสุโขทัย, 2545)

5.2.2 ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

5.2.2.1 มุมมองของสังคมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

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

แม้ว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะได้รับการยอมรับในสังคมวงกว้างมากขึ้น (พุทธิสาร, 2551) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพื้นที่ทางสังคมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย

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

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

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

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

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

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

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งกานดา พงศ์ธรรกุลพานิช (2530) ที่พบว่านักเรียนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานครจะมีความคิดเห็นด้านบวกต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านักเรียนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด

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

สตรีรูปร่างกาย หรือตัวตนมากเท่ากับสาวประเภทสอง หรือคนข้ามเพศ กล่าวอีกแง่หนึ่งก็คือ ตัวตนทางเพศแบบใดนั้นส่งผลต่อการยอมรับของคนในสังคมด้วยเช่นกัน

5.2.2.2 มุมมองของสังคมต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับ หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าสังคมให้การยอมรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์
หลากหลายทางเพศมากกว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้เพราะมีการเชื่อมโยงกับ
การติดเอดส์ซึ่งสาเหตุของการแพร่ระบาดมาจากกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้
ให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นที่รังเกียจของสังคม นอกจากนี้ผลการศึกษาของ
พิมลมาศ แสงศักดิ์ (2545) ยังพบว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกบรพรั้ตฐาน
ทางสังคมที่มองว่าผู้ชายต้องเป็นคนเข้มแข็ง มีความเป็นผู้นำ กล้าหาญ เป็นหัวหน้าครอบครัว
และคาดหวังให้เป็นผู้สืบทายาท สิ่งเหล่านี้ทำให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องพบ
กับความยุ่งยากใจ จึงมองว่าความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนเป็นความ
อ่อนแอ ต้องอยู่กับความหวาดระแวงว่าจะทำให้นุคคลรอบข้างรู้สึกผิดหวัง ทำให้เสื่อมเสีย
ชื่อเสียงวงศ์ตระกูล กลัวว่าจะถูกสังคมประณาม ทำให้ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
ปรับตัวได้น้อย ในขณะที่สังคมไทยมีทรรคนะว่าการเป็นหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
นั้นเป็นลักษณะของแพ้ชั้นมากกว่า และหากหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ทดลอง
คบหากับผู้ชายก็จะทำให้หายจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ สังคมจึงไม่ได้
ต่อต้านหรือแสดงความรังเกียจหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรุนแรงเท่ากับชายผู้มีอัต
ลักษณ์หลากหลายทางเพศ (พวงผกา มหาวิทยาลัยสุโขทัย, 2545) ที่เป็นเช่นนี้เพราะสังคมมองชายผู้
มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นสิ่งผิดธรรมชาติ ถูกกีดกันให้เป็นคนชายขอบทางเพศ มักมี
สถานะที่ต่ำต้อย ถูกปฏิบัติ และได้รับความสนใจในการแก้ปัญหาน้อยกว่าพฤติกรรมและ
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง (มนตรา พงษ์นิล, 2551) ผลการศึกษาในต่างประเทศ
พบว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่า
การกีดกันหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Morin & Garfinkle, 1978; Lehne, 1992;
Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Lim, 2002)

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวนไม่น้อยที่กล่าวว่าสังคมมองชายผู้มีอัตลักษณ์
หลากหลายทางเพศกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน คือ มองเห็นเป็น
ความผิดปกติ (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2551) เนื่องจากคตินิยมทางเพศได้ประทับตราให้ผู้
มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพศไม่ปกติ ลักเพศ ผิดเพศ ซึ่งมีเพศรสที่ผิดไปจาก

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

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

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเห็นว่าสังคมให้การยอมรับชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยสังคมเห็นว่าหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเรื่องน่าอับอาย ทำให้พวกเธอถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องของการทำงานและการเข้าสังคม (สุไลพร ชลวิไล, 2544) โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ประพติหรือสวมบทบาทความเป็นชายนั้น ไร้พื้นที่ ไร้สิทธิ์ ไร้เสียง ไร้ความภาคภูมิใจ และไร้อำนาจในการแสดงอัตลักษณ์ของตนเอง (วริตตา ศรีรัตน, 2551) สอดคล้องกับ Morris (1997) ที่กล่าวว่า สำหรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นการมีตัวตนในพื้นที่สาธารณะถือเป็นเรื่องต้องห้าม ซึ่งขัดกับทฤษฎี Gender ของ Butler (1990) ที่กล่าวว่า หญิงที่ประพติปฏิบัติตัวคล้ายกับชายจะทำให้มีอำนาจ (Power) มากขึ้นเช่นเดียวกับชาย

5.2.2.3 มุมมองต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

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

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

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

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

5.2.2.4 ความคิดเห็นต่อการตีตราจากสังคมและผลกระทบที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยากให้สังคมเปิดกว้างและให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ

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

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

5.2.2.5 ทศนคติหรือบรรทัดฐานที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่าสังคมยังมองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในแง่ลบอยู่มาก ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติและขาดโอกาส

ในหลายๆ ด้าน ด้วยคติวินิยมทางเพศที่ยังดำรงอยู่ในสังคมไทยส่งผลต่อการกีดกันและสร้างความไม่เป็นธรรมต่อการดำเนินชีวิตและอัตลักษณ์ของกลุ่มที่อยู่นอกสองเพศสถานะ (กิตติกรสันนคติประภา, 2549) สังคมไทยจึงถือว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม (วันทนีย์ วาสิกะสิน, 2526) ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกประณามว่าเป็นคนที่มีความวิปริตทางเพศ มีการตั้งข้อรังเกียจเดียดฉันท์ และมักจะถูกกีดกันจากทุกสาขาอาชีพ ดังปรากฏหลักฐานตามที่เป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์เมื่อปี พ.ศ.2540 ว่ามีระเบียบห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเรียนครูในสถาบันราชภัฏ เนื่องจากแสดงพฤติกรรมที่ไม่ตรงตามความคาดหวังของสังคม และเกรงว่าจะเป็นตัวแบบในการนำพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนทางเพศไปสู่เด็กนักเรียน นอกจากนี้ในปี พ.ศ.2542 กรมประชาสัมพันธ์ได้สั่งการไปยังสถานีโทรทัศน์ทุกช่องห้ามเสนอภาพของกะเทย เกย์ ทอม ดี (พวงผกา มหาวีระชาติกุล, 2545) ซึ่งถึงแม้ว่าทั้งสองกรณีจะถูกยกเลิกไป เพราะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนก็ตาม แต่ก็ส่งผลกระทบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งในทางตรงและทางอ้อม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2544) ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการที่สังคมไทยมีฐานคติที่คับแคบต่อพฤติกรรมความรักเพศเดียวกัน ทำให้สังคมไทยไม่สามารถยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มากนัก (Sinnott, 2000) ทำให้ปัจจุบันแม้จะไม่มีกฎหมายหรือบทลงโทษผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศโดยตรง แต่สังคมไทยก็มีกลไกที่ทรงอิทธิพลยิ่งในการควบคุมทัศนคติและพฤติกรรมทางเพศของคนผ่านการนินทา หรือทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงเป็นที่อับอาย (สุไลพร ชลวีไล, 2544)

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

สำหรับสังคมไทยแม้ไม่ได้มีบทลงโทษทางอาญา แต่ภายใต้กรอบการควบคุมเพศภาวะสังคมไทยมีวิธีการจัดการต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศโดยใช้วิธีการมองข้ามไม่พูดถึง ไม่สนใจ และยังคงมีการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอยู่ตลอดเวลา (เทียมเทพ ทั้งศิริ, 2546) ดังปรากฏเป็นข่าวอยู่เนืองๆ ตามหน้าหนังสือพิมพ์ จนเป็นกรณีร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหลายกรณี ทำให้ผู้ที่มีเพศวิถีที่แตกต่างจะด้วยเหตุผลใดก็ตามต้องบริหารความแตกต่างของตนตามแต่อัตภาพ วิธีการหนึ่งที่เราพบเห็นก็จะเป็นโดยพยายามที่จะแทรกความแตกต่างของตนเข้าไปในเพศภาวะความเป็นกุลสตรีไทยหรือเพศภาวะแบบชายไทยแท้ๆ (กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย, 2551) ดังที่นักศึกษาแพทย์ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องควบคุมภาพลักษณ์การแสดงออกและทำตัวให้เป็นปกติเหมือนคนอื่น (ธวัชชัย พาชื่น และลือชัย ศรีเงินยวง, 2551)

แม้จะมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่มองว่าสังคมในปัจจุบันยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ยังอยากให้สังคมเปิดใจยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มากยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อที่จะได้รับการปฏิบัติเฉกเช่นเดียวกับชายหญิงทั่วไป ทั้งนี้เพราะหากบุคคลทั่วไปมีทัศนคติที่ดี สามารถให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ ก็จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสภาพจิตใจแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้มองตนเองอย่างมีคุณค่าและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม กล่าวเผชิญปัญหาต่างๆ ที่เกิดในชีวิตประจำวันและดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข ทุ่มเทกำลังนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานและสังคม ตลอดจนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพื่อเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองสืบไป (พวงผกา มหาวีระชาติกุล, 2545)

5.2.2.6 กฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง และสิทธิทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีความเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายและบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องยังไม่เปิดโอกาส ไม่ให้การยอมรับ และไม่ได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าที่ควรจะเป็น จึงอยากให้มีการออกกฎหมายและบทบัญญัติที่เปิดโอกาส ให้การยอมรับ และให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่านี้ ทั้งนี้เพราะระดับรัฐและสังคมล้วนแล้วแต่มีวิธีคิดต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในทำนองที่ว่าเป็นกลุ่มคนที่มีเพศวิถีที่นอกเหนือเพศวิถีกระแสหลัก เป็นกลุ่มเพศวิถีชายขอบ ส่งผลให้รัฐมิได้ตระหนัก มองไม่เห็นการดำรงอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ จึงขาดการตระหนัก ใส่ใจ ดูแล สนับสนุน สุขภาวะทางเพศในมิติของการตระหนักถึงสิทธิพื้นฐานทางเพศของบุคคล เช่น ไม่มีการแบ่งแยก

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

ในอดีตสังคมตะวันตกผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่เพียงเป็นผู้ที่ด้อยโอกาสในเรื่องสิทธิทางการเมืองและสังคมมาโดยตลอดเท่านั้น หากยังถูกรังเกียจเหยียดฉันท์ ถูกกีดกัน ทำร้าย เนื่องมาจากพฤติกรรมที่ถูกมองว่าเป็นบาป ขัดกับกฎเกณฑ์ศีลธรรมทางศาสนา (สุไลพร ชลวิไล, 2544) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ราวคริสต์ศตวรรษที่ 6 ที่ได้มีการบันทึกว่าจักรพรรดิจักรดิเนียนมีพระบรมราชโองการให้จัดประมวลกฎหมายของจักรวรรดิโรมัน ในตอนหนึ่งได้กล่าวถึงโทษแห่งความผิดฐานประพฤติดุคเป็นรักร่วมเพศว่า เป็นเรื่องที่น่าเสื่อมเสียอันถือได้ว่าเป็นความผิดทางอาญาอย่างร้ายแรง ผู้ประพฤติต้องถูกลงโทษด้วยการเผาทั้งเป็น นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาภายใต้อิทธิพลของศาสนาและกฎหมายโรมันซึ่งส่งผลต่อสำนักทางศีลธรรม กฎหมาย และระบอบการเมืองการปกครอง ยุโรปต่างมีบทบัญญัติลงโทษการมีเพศสัมพันธ์กับคนเพศเดียวกันอย่างรุนแรง (กิตติศักดิ์ ปรกติ, 2526) ทำให้อคติที่สังคมมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังคงอยู่ และส่งผลสืบเนื่องมาจนทุกวันนี้

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

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

5.2.3 ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร

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

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

5.2.4 นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

5.2.4.1 คณะกรรมการบริหารองค์กร

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ที่เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กร

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

5.2.4.2 การจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่กล่าวว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงมากกว่า ในประเด็นนี้ไม่พบผลการศึกษาใดที่ระบุว่าเมืองค์กรซึ่งมีการจัดการฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเชื่อว่าหากองค์กรมีการจัดการฝึกอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น

5.2.4.3 ที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็น ทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ไม่มีองค์กรใดมีที่ปรึกษาหรือกลุ่มที่เป็นทางการที่จะคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องมีวิถีชีวิตอยู่ในกลุ่มที่มีอัตลักษณ์ทางเพศเหมือนกัน (พิมลมาศ แสงศักดิ์, 2545) จึงเป็นที่มาขององค์กรเฉพาะของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเช่น องค์กรบางกอกเรนโบว์ที่จะช่วยให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย

ทางเพศที่ประสบปัญหา หรือได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติทางเพศและถูกกลั่นแกล้งด้านสิทธิ (เทอดศักดิ์ ร่มจำปา, 2547)

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

5.2.4.4 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน

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

- 1) พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2) กระบวนการสรรหา การพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

3) ในการปฏิบัติหน้าที่ พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง

4) ช่วยกันสอดส่องดูแลในสภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมให้พูดคุยทำความเข้าใจในเบื้องต้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5) ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

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

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

5.2.4.5 การแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

ไม่มีกลุ่มตัวอย่างรายใดเลยที่กล่าวว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่แยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม ในประเด็นนี้ไม่พบผลการศึกษาใดที่ระบุว่ามืองค์กรซึ่งการแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม

5.2.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

5.2.5.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

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

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

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

5.2.5.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กร

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

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

ของ Wyman & Snyder (1997) พบว่า ร้อยละ 39.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับคำสั่งห้ามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้ารับราชการในกองทัพ

5.2.5.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล

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

กลุ่มตัวอย่างเสนอให้รัฐบาลออกกฎหมายในหลายประเด็นด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายการเปลี่ยนคำนำหน้านาม กฎหมายการแต่งงาน กฎหมายการข่มขืน กฎหมายการแปลงเพศ กฎหมายการประกันชีวิต และกฎหมายการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยนั้นกฎหมายยังไม่ให้การรับรองสิทธิและเสรีภาพของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทะเบียนการอยู่ร่วมกัน การได้รับสวัสดิการที่จำเป็นจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สิทธิการเป็นผู้อุปการะบุตรโดยสายเลือด สิทธิในการรับมรดกจากคู่รักในฐานะทายาทโดยธรรม สิทธิได้รับความคุ้มครองในทางแพ่งในชีวิตความเป็นส่วนตัวและทรัพย์สินจากการละเมิดของบุคคล ภายนอก รวมถึงการคุ้มครองในชีวิตและร่างกายตามกฎหมายอาญา (ยุทธนา สุวรรณประดิษฐ์, 2543) จะเห็นได้ว่าสำหรับสังคมไทยแล้วผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่ได้มีการยอมรับในทางกฎหมาย ทำให้ต้องผลักดันให้ประเด็นเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีเข้าไปอยู่ในกฎหมาย มาตรการทางสังคมและการเมืองในทุกๆ มิติ หรืออีกนัยหนึ่งคือผลักดันให้เกิดกฎหมาย รวมถึงมาตรการทางสังคมและการเมืองที่ปกป้องคุ้มครองคนจากการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกัน และถูกทำร้ายอันเนื่องมาจากอคติทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

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

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.3.1.1 เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐและกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะต้องสร้างความตระหนักในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจถึงความแตกต่างหลากหลายของบุคคล อันจะนำมาซึ่งการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างใดๆ ของบุคคล

5.3.1.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันนั้นมิได้รวมผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าอยู่ในกลุ่มที่ได้รับการปกป้องคุ้มครองด้วย นอกจากนี้องค์กรต่างๆ ก็มิได้พูดถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการมีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างไว้ในนโยบายขององค์กร ดังนั้นหากต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นก็เป็นหน้าที่ของรัฐบาลในการบังคับใช้กฎหมาย (Rawls, 2001) ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นธรรมและการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างเท่าเทียม

5.3.1.3 ควรมีการออกกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้น เพื่อเอื้อให้กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะสิทธิในเรื่องงานเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชน ซึ่งการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในเรื่องงานแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้เท่าเทียมกับคนกลุ่มอื่นๆ ในสังคมควรจะเป็นกฎหมายฉบับแรกๆ ที่หน่วยงานงานภาครัฐควรพิจารณาดำเนินการ ตัวอย่างเช่น กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแก่คู่สมรสของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะนอกจากจะเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแล้ว ยังเป็นพื้นฐานของการยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในวงกว้างต่อไป

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

5.3.1.5 ด้วยวิถีคิดที่ชาย-หญิงเป็นของปกติ เป็นธรรมชาติ ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงกลายเป็นสิ่งที่ผิดปกติ ไม่เป็นธรรมชาติ และด้วยฐานคติแบบนี้ไม่ว่าจะมีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเพียงใดในสังคม และไม่ว่าจะทำดีเพื่อให้สังคมยอมรับขนาดไหน ก็ไม่มีผลต่อการรับรู้ของคนในสังคม จึงควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษา อันได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ในการผลักดันให้มีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเป็นทางการ โดยควรบรรจุลงในวิชาเรียนให้แก่เด็กตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา เพื่อเด็กจะได้เรียนรู้ทำความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศตั้งแต่เด็ก อันจะทำให้พวกเขายอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มากยิ่งขึ้น

5.3.1.6 หน่วยงานภาครัฐและกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควรจะให้ความรู้เรื่องบทบาททางเพศแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่คนกลุ่มดังกล่าวว่าไม่จำเป็นที่จะต้องพยายามแสดงบทบาทการเป็นเพศหญิงหรือเพศชายอย่างชัดเจนตามค่านิยมเรื่องเพศกระแสหลัก ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลก็มีอัตลักษณ์หรือลักษณะ

เฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันออกไป พวกเขาสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ตามที่ใจปรารถนา อันจะทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ต้องฝืนประพฤติกฎปฏิบัติตนในแบบที่ไม่ใช่ตัวตนที่เขาเป็น ซึ่งน่าจะทำให้คนกลุ่มนี้ประสบกับความสุขในชีวิตได้มากยิ่งขึ้น

5.3.1.7 ผลการศึกษาชี้ว่า ความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ก็เชื่อว่าจะได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ผู้ที่มาติดต่องานในที่สุด

5.3.1.8 การมีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรตระหนักและคำนึงถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากองค์กรใดต้องการสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็ควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มีโอกาสแข่งขันกับชายหญิงทั่วไปอย่างเท่าเทียม เพื่อก้าวไปสู่การดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์กร เพื่อที่จะได้เป็นปากเป็นเสียงให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ได้

5.3.1.9 ผลการศึกษาไม่พบว่ามีองค์กรใดเลยที่มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะที่ว่าด้วยความเท่าเทียมกันของผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย ดังนั้นหากต้องการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารองค์กรควรที่จะกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่ระบุถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ รวมถึงการให้การคุ้มครองแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเด็นต่างๆ เช่นเดียวกับชายและหญิงทั่วไปได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นจะกระทำมิได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 เนื่องจากการศึกษานี้ทำกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเท่านั้น ทำให้มุมมองที่ได้รับทั้งหมดมาจากคนกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นหากต้องการทำความเข้าใจกับปัจจัยและบริบทที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานให้มากขึ้นก็ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับคนกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้ที่มาติดต่องาน อันจะทำให้ได้รับข้อมูลที่รอบด้านเพื่อสร้างการยอมรับ

ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และสร้างความเป็นธรรมในที่ทำงานให้เกิดขึ้นไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีอัตลักษณ์ทางเพศอย่างไรก็ตาม

5.3.2.2 หากได้มีการทำความเข้าใจทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีใหม่ที่เพิ่งจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสาขาหนึ่งของการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์เมื่อไม่นานมานี้ เชื่อว่าจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ผลการศึกษามีความลุ่มลึกและแก้ปัญหาให้กับคนกลุ่มนี้ได้อย่างแท้จริง