

ทัศนคติการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ
และผลต่อความผูกพันในองค์กร



นักธมน ทรรสกุลพันธ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินงาน เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งได้ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งคณาจารย์ที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางทฤษฎี และถ่ายทอดประสบการณ์ในทางปฏิบัติ จนทำให้ผู้เขียนได้มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณคุณชิตินันท์ จรัสแสงจิระโชติ สำหรับข้อแนะนำและความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านของการทำวิจัย นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนคอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

นัทธมน ทรศนกุลพันธ์

ทัศนคติการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศและผลต่อความผูกพันในองค์กร
 THE STUDY OF LGBT EMPLOYEE TOWARD WORK ATTITUDE AND ITS EFFECT
 ON ORGANIZATION COMMITMENT

นัทธมน ทรรสกุลพันธ์ 5850028

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ผู้ช่วย
 ศาสตราจารย์พิลา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภู่น, Ph.D.,

บทคัดย่อ

กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลและมีบทบาทมากขึ้นต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงทางเพศโดยเฉพาะสังคมการทำงานก็ยังคงปรากฏให้เห็นได้ทั่วไป งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาถึงทัศนคติของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศต่อการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ และต้องการส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวน 12 คน ที่มีอายุระหว่าง 22 – 35 ปี ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มาจากกระบวนการต่างๆในการจ้างงาน สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกันมากนักและเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากได้พบเจอกับสถานการณ์และมีประสบการณ์ แนวคิด การตัดสินใจ เกี่ยวกับการเข้าถึงการทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งค่านิยม บรรทัดฐาน และกฎระเบียบขององค์กร สิ่งที่ต้องรู้ได้ปลูกฝังให้กับพนักงานทุกคนมาในรูปแบบเดียวกัน จึงยินยอมที่จะปฏิบัติตามเป็นสมาชิกที่ดีคนหนึ่งขององค์กร โดยพยายามแสดงออกให้เหมาะสม จะรู้สึกถึงความมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในความต้องการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและความผูกพันจึงรักภักดีกับองค์กร เช่นเดียวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ที่มาจากสวัสดิการจากการจ้างงาน สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกันมากนักและเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่า รวมทั้งสวัสดิการส่วนใหญ่ยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการและการใช้ได้จริงของพนักงานที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งหากบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันบุคคลได้ พนักงานเหล่านี้จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามความคาดหวังขององค์กรต่อไป เนื่องจากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านของการคงอยู่ อย่างไรก็ตามการได้รับการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมทั้งโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งการมีระดับความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงของพนักงานในองค์กรนั้น จะทำให้เกิดพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานเชิงบวก ทั้งนี้ การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมทั้งโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น มีความแตกต่างในแต่ละบุคคลอย่างมาก จากประสบการณ์และการตีความให้คุณค่าของบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันด้านจิตใจของแต่ละผู้มีความหลากหลายทางเพศเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและคาดคะเนได้ยาก

คำสำคัญ : ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ/ทัศนคติการทำงาน/ความผูกพันในองค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	จ
บทคัดย่อ	ค
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1	1
บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามในการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2	8
ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ	8
2.1.1 ความหมายของเพศที่สาม	8
2.1.2 ศัพท์เกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ	9
2.1.3 การยอมรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	15
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3	21
ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2 เครื่องมือวิจัย	23
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	24

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	24
3.6 ข้อจำกัดด้านข้อมูล	25
บทที่ 4 ผลการศึกษา	26
4.1 การเข้าถึงการจ้างงาน	27
4.1.1 ก่อนที่จะได้ร่วมงานกับองค์กร	27
4.1.2 กฎระเบียบการแต่งกายที่ควรเคารพ	28
4.1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องเรียนรู้และปรับตัว	29
4.2 การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	31
4.2.1 การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข	31
4.2.2 การยอมรับแบบมีเงื่อนไข	32
4.3 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	35
4.3.1 โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	35
4.3.2 โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	36
4.4 สวัสดิการจากการจ้างงาน	38
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	41
5.1 การเข้าถึงการจ้างงาน	42
5.2 การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	43
5.3 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	45
5.4 สวัสดิการจากการจ้างงาน	46
5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	48
5.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	49
5.7 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	53
ภาคผนวก ก : แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก	54
ประวัติผู้วิจัย	56



สารบัญรูปภาพ

ภาพ

หน้า

1.6 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้เกิดความแตกต่างหลากหลาย และความกล้าที่จะแสดงอัตลักษณ์ของคนในสังคม โดยเฉพาะความหลากหลายทางเพศ มากยิ่งขึ้น มีการเรียกขานกลุ่มคนเหล่านี้ว่า เป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ พวกเขาได้เริ่มเข้ามามีบทบาทในสังคมปัจจุบันอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการสื่อสารมวลชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก เมื่อสังคมเปิดรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น หลายองค์กรพยายามสื่อสารการตลาดกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เพราะกลุ่มนี้เป็นคนโสด ไม่มีลูก ไม่มีภาระ การใช้จ่ายส่วนใหญ่จึงทุ่มให้ตัวเองได้เต็มที่ นอกจากนี้ จากการวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตกลุ่มเกย์ของบริษัท นาโนเชิร์ช จำกัด เมื่อปี พ.ศ.2548 พบว่า กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำงานบริษัทเอกชน 87.5% ทำธุรกิจส่วนตัว 9% และรับราชการ 3.5% ซึ่งกว่า 87.5% มีอาชีพเสริม นอกเหนือจากงานประจำ (68% ทำธุรกิจส่วนตัว 12% เป็นอาจารย์พิเศษ 8% ขายประกัน 8% ขายตรง 4% ร้านอาหาร) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างสูง ในแต่ละเดือนจะมีการใช้จ่ายเพื่อเสริมบุคลิกภาพให้ดูดีและสร้างความมั่นใจให้ตัวเองด้วยการใช้สินค้าที่มีมาตรฐานและมียี่ห้อเป็นส่วนใหญ่ เพื่อการยอมรับจากสังคม จากการสำรวจในประเทศต่างๆ พบว่า ผู้ชาย 100 คน จะมีผู้ที่ เป็นเกย์ โดยเฉลี่ย 15 คน ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรประมาณ 63 ล้านคน เป็นผู้ชายประมาณ 31 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (มีกำลังซื้อ) ประมาณ 16 ล้านคน ซึ่งหมายความว่าปัจจุบันประเทศไทยมีกลุ่มลูกค้าที่เป็นเกย์ถึง 2.4 ล้านคน ซึ่งถือว่าเป็นตลาดที่ใหญ่พอสมควร อีกทั้งจากผลการวิจัยด้านการตลาด ยังพบว่า กลุ่มชายรักชายเป็นกลุ่มที่มีอำนาจการใช้จ่ายสูง โดยเฉพาะสินค้าหมวดแฟชั่น บันเทิง ดังนั้น การทำตลาดแบบ Niche Market เพื่อเข้าถึงลูกค้ากลุ่มนี้จึงน่าสนใจยิ่ง เพราะจะเป็นการเปิดตลาดใหม่ๆ ที่ยังไม่มีผู้ใดยึดครอง

อย่างไรก็ตาม นักวิจัยและที่ปรึกษาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กล่าวถึงข้อค้นพบจากงานวิจัย Pride เรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพในประเทศไทยว่า กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศทุกกลุ่มยังถูกเลือกปฏิบัติทั้งวงจร ตั้งแต่การศึกษา การอบรม การสมัครงานตลอดจนในการทำงาน โดยมีทั้งถูกคุกคาม เลือกปฏิบัติและใช้ความรุนแรงในการเสวนาเรื่อง การเรียนและการทำงาน: ทลายการเลือกปฏิบัติและความรุนแรง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ

สัปดาห์แห่งกิจกรรมวันสากลยุติความเกลียดกลัวคนรักร่วมเพศเดียวกัน คนข้ามเพศ และคนรักสองเพศ (IDAHOT) บุษกร สุริยสาร นักวิจัยและที่ปรึกษาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กล่าวถึงข้อค้นพบจากงานวิจัย Pride เรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพในประเทศไทยว่า กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศทุกกลุ่มยังถูกเลือกปฏิบัติทั้งวงจร ตั้งแต่การศึกษา การอบรม การสมัครงานตลอดจนในการทำงาน โดยมีทั้งถูกคุกคาม เลือกปฏิบัติและใช้ความรุนแรง พบว่า คนที่มีอัตลักษณ์ข้ามเพศแตกต่างชัดเจนจะถูกเลือกปฏิบัติหนักกว่ากลุ่มเกย์หรือเลสเบียน โดยถูกกีดกันจากงานกระแสหลัก เมื่อไปสมัครงาน ไม่ถูกถามถึงคุณสมบัติ ถามแต่อัตลักษณ์ นอกจากนี้ ยังพบว่าระบบราชการและบริษัทใหญ่ๆ จะมีปัญหาเลือกปฏิบัติ มีการทำงานที่ไม่เป็นมิตร นิินทา เสียดสี ล้อเลียน ตัวตนของผู้มีความหลากหลายทางเพศกลายเป็นอุปสรรคความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการเข้าถึงสวัสดิการการทำงาน โดยยกตัวอย่างกรณีคู่เพศเดียวกันที่เมื่อมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียชีวิต อีกฝ่ายไม่สามารถเรียกร้อยสวัสดิการได้ เนื่องจากกฎหมายไทยไม่ได้รับรองสถานะไว้เหมือนคู่ต่างเพศ

การเลือกปฏิบัติและความรุนแรงต่อบุคคลที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย เป็นปัญหาสำคัญระดับโลก บุคคลที่เป็นเลสเบียน เกย์ คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ หรือ LGBT มักประสบปัญหา การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานตลอดวงจรของการทำงาน ตั้งแต่การศึกษาอบรมเพื่อการทำงาน การเข้าถึง การจ้างงาน การปฏิเสธการรับเข้าทำงาน การถูกเลิกจ้าง และการไม่ได้รับโอกาสฝึกอบรม หรือเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการเข้าถึงการประกันสังคม ด้วยเหตุเพียงเพราะวิถีทางเพศที่แตกต่างโดยเป็นจริงหรือเพียงคาดเดา นอกจากนี้ ยังเริ่มเห็นช่องว่างของค่าจ้างระหว่างกลุ่มแรงงานที่เป็น LGBT และกลุ่มที่ไม่เป็น LGBT อีกด้วย เพราะแรงงาน LGBT ยังมีเป็นส่วนน้อยในโครงสร้างของรัฐ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ประเด็นปัญหา และผลประโยชน์ของแรงงาน LGBT จึงไม่ค่อยได้รับความสนใจในการเจรจาทางสังคมหรือไม่ได้รับการรับรองในข้อตกลงจากการต่อรองร่วมด้วยเหตุนี้ เมื่อแรงงาน LGBT ประสบปัญหาถูกเลือกปฏิบัติ ถูกคุกคาม หรือถูกข่มเหงรังแก จึงมักขาดช่องทางในการแก้ปัญหา

แม้ว่าประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่ค่อนข้างก้าวหน้าในการพัฒนาด้านสิทธิ LGBT อย่างไรก็ดี คนรักร่วมเพศเดียวกันและคนข้ามเพศก็ยังคงถูกมองโดยสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมไทยว่ามีปัญหาทางจิต แม้ว่าจะมีการเลิกใช้คำว่า “โรคจิต” กับคนกลุ่มนี้แล้วในกฎหมายไทย แต่ในทางปฏิบัติพวกเขายังคงเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่กว้างขวางในชีวิตและการทำงาน การเพิ่มความคุ้มครองทางกฎหมายเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพราะกฎหมายไทยไม่มีการรับรองวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะในรัฐธรรมนูญหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และรัฐบาลไทยก็ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ฉบับ

ที่ 111) ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ซึ่งรับรองหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้ ประเทศไทยยังต้องบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ให้เต็มประสิทธิภาพในการโน้มน้าวภาคธุรกิจและกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ให้เปลี่ยนทัศนคติ ในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ ควรจะมีระเบียบข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งแบบอย่างที่ดีช่วยเป็นเครื่องมือการเคลื่อนไหวในชุมชน LGBT ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไป โดยตรงรค์ “ไม่กระทำรุนแรง” “ไม่เลือกปฏิบัติ” และ “ไม่ทำให้เป็นสิ่งผิดกฎหมาย” มาตรการสำคัญในอันดับต้นๆ ที่ควรต้องทำคือการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศในหนังสือเดินทาง และการเยียวยาผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนข้ามเพศ และคนรักเพศเดียวกัน ผู้ซึ่งมีอัตลักษณ์ไม่สอดคล้องกับความเป็นหญิงหรือความเป็นชายตามที่สังคมคาดหวัง

เพราะฉะนั้นงานวิจัยชิ้นนี้ต้องการศึกษาถึง ทัศนคติในการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศและผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรเพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดของกลุ่มคนดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพและวางแผนการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เจนเนอเรชันวาย อันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร ให้สามารถปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบันได้ นอกจากนี้ยังหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้และการอภิปรายปรึกษาหารือที่ตามมา จะช่วยสร้างการรับรู้และความตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าวในองค์กร นายจ้างและลูกจ้าง หรือบุคคลที่มี ความหลากหลายทางเพศ และประชาชนทั่วไป มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักการของความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติในโอกาส และการปฏิบัติต่อคนทุกคน ไม่ว่าจะวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศเช่นใดในโลกแห่งการทำงาน

1.2 คำถามในการวิจัย

1. ทัศนคติในการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นอย่างไร
2. ทัศนคติในการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศต่อการทำงาน เพื่อรักษาและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยป้องกันและขจัดสิ่งแวดลอมที่ไม่เป็นมิตร และความรุนแรงในสถานที่ทำงานสำหรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวน 12 คน โดยแบ่งเป็นเพศชายที่รักเพศชายด้วยกันหรือเกย์ จำนวน 6 คน และเพศหญิงที่มีรสนิยมทางเพศกับเพศหญิงด้วยกันที่เรียกว่าทอม จำนวน 6 คน ด้วยแนวคำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลมีแนวทางในการสัมภาษณ์และเกิดความยืดหยุ่นในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางการตั้งคำถาม จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่มีการแสดงออกและยอมรับว่าตนเองจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทและมีอายุตั้งแต่ 22-35 ปี เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการรับรู้การยอมรับหรือการถูกปฏิบัติจากสถานที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงินและประกันภัย ของพนักงานกลุ่มนี้ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรและมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพวกเขาอย่างไร

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์เฉพาะในการศึกษาไว้ดังนี้

ผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือ LGBT หมายถึง กลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน เช่น กลุ่มคนที่เป็นเลสเบียน เกย์ รักสองเพศ และคนข้ามเพศ เป็นต้น

ตุ๊ด หมายถึง เพศชายที่แสดงพฤติกรรมท่าทาง การแสดงออกที่มีลักษณะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับเพศหญิง มีความรสนิยมความชอบเหมือนเพศหญิง บรรณาณาให้ผู้คนปฏิบัติต่อตนเองเหมือนเพศหญิง มีรสนิยมทางเพศคือชอบเพศเดียวกัน แต่ยังไม่ได้แปลงเพศ

เกย์ หมายถึง เพศชายที่แสดงออกพฤติกรรมท่าทางเหมือนผู้ชาย แต่มีรสนิยมทางเพศคือชอบเพศเดียวกัน และไม่ต้องการแปลงเพศเป็นเพศหญิง

ทอม หมายถึง คำที่มาจาก tomboy ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะเหมือนผู้ชายและชอบเพศหญิงที่อาจไม่ใช่คนที่เป็นที่เสมอไป

อุตสาหกรรมการเงินและประกันภัย หมายถึง องค์กรหรือบริษัทขนาดใดก็ตาม ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับด้านการเงิน เช่น ธนาคารพาณิชย์ต่างๆ รวมทั้งบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการประกันชีวิตและประกันวินาศภัย

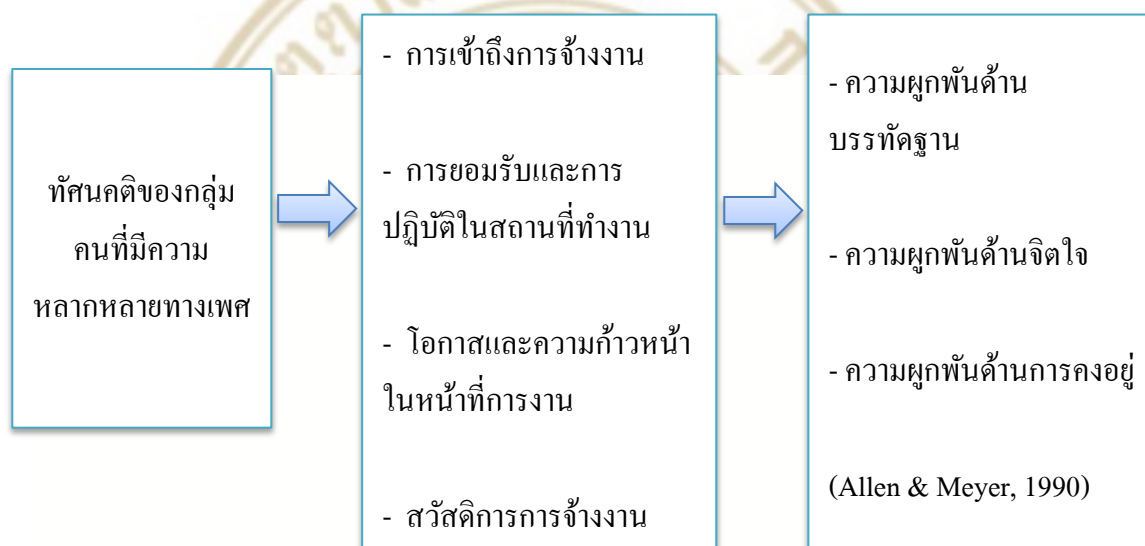
ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของคนและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อทำให้องค์กรเติบโต โดยแบ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ในการวิจัยนี้ออกเป็น 3 ด้าน (Allen & Meyer, 1990) ดังนี้

1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่มีความผูกพันของพนักงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานที่รู้สึกผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร
2. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกกับการคงอยู่ภายในองค์กร พนักงานที่รู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ เพราะพวกเขาจำเป็น (Need) ที่จะอยู่ในองค์กร
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ของพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังตั้งแต่การเริ่มปฏิบัติงาน พนักงานที่รู้สึกผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาทัศนคติของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศต่อการทำงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับความผูกพันในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นที่สำคัญต่อความผูกพันขององค์กรของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ผ่านลักษณะและรูปแบบของการ

เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือความไม่เสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็นระยะเวลาของการเข้าถึงการจ้างงาน การยอมรับและการปฏิบัติต่อพนักงานที่เป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งสวัสดิการจากการจ้างงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถปฏิบัติได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ จะส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในองค์กรของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ความผูกพันในองค์กรนี้จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งความผูกพันในแต่ละด้านนั้นก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรม ทักษะคติ และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับพนักงานที่แตกต่างหลากหลายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบเพื่อการออกแบบผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม นอกจากนี้เพื่อส่งเสริมและทำความเข้าใจกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยป้องกันและขจัดสิ่งแวดลอมที่ไม่เป็นมิตร และความรุนแรงในสถานที่ทำงานสำหรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ



บทที่ 2

บทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา “ทัศนคติการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศและผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร” เป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความคิดทัศนคติต่อการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย บทความและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการนำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ

2.1.1 ความหมายของเพศที่สาม

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2532: น. 23 – 35) กล่าวว่าเพศที่สามจะต้องผ่านขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเกิดความรู้สึกแตกต่าง

ขั้นตอนที่ 2 การแยกความรู้สึกและการกระทำที่แตกต่างจากเอกลักษณ์

ขั้นตอนที่ 3 การเปิดเผยตนเอง

คมฉัตร วุฒิโรจ (2534: น. 7 – 14) กล่าวว่าสังคมไทยเริ่มมีการแบ่งกลุ่มเพศที่สามลงเป็นกลุ่มย่อยลง เพราะเริ่มมีการเข้ามาของวัฒนธรรมตะวันตก ที่เริ่มมีการแสดงออกทั้งกิริยาท่าทาง และการแต่งกายที่เหมือนกับผู้หญิง หรืออาจจะเกินผู้หญิง ทำให้มีการเรียกขานเพิ่มขึ้นว่าเป็น เกย์ควิน คือเพศที่สามที่แสดงออกเป็นผู้หญิงอย่างชัดเจน และมีบทบาททางเพศเป็นภรรยาหรือฝ่ายรับ ซึ่งเพศที่สามหรือที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งจากบทบาททางเพศคือ

1. ที่มีความหลากหลายทางเพศชาย (Male Homosexuality) หรือที่เรียกกลุ่มเพศที่สามว่าเกย์ หรือโฮโมเซ็กซ์ชวอล โดยยังแบ่งกลุ่มนี้ออกเป็น

- 1) กลุ่ม A ที่หมายถึงชายรักชายที่แสดงออกเหมือนเพศชาย มีความเป็นชายตามบทบาททางสังคม และมีบทบาททางเพศเป็นสามีหรือที่เรียกว่า ฝ่ายรุก หรือเกย์คิง
- 2) กลุ่ม B ที่หมายถึงชายรักชายที่แสดงออกที่สุภาพ อ่อนน้อม เรียบร้อย ไม่แสดงกิริยาท่าทางแบบผู้ชาย ซึ่งการแสดงออกเป็นเพศชายตามบทบาททางสังคม อาจจะมีบทบาททางเพศตามความชอบคือเป็นได้ทั้งสามีและภรรยา เป็นได้ทั้งฝ่ายรุกและฝ่ายรับหรือที่ต่อมาเรียกว่า โบ๊ท (Both)
- 3) กลุ่ม C ที่หมายถึงชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่แสดงออกเป็นผู้ชาย จากกิริยาท่าทาง การแต่งกายที่เลียนแบบเพศหญิงหรืออาจจะเรียกว่า ออกสาว และบทบาททางเพศเป็นภรรยา หรือที่เรียกว่าฝ่ายรับ หรือเกย์ควีน

2. กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศหญิง (Female Homosexuality) หรือเลสเบียนที่เกิดจากการแสดงออกของเพศหญิงที่แสดงออกเหมือนเพศชาย ที่เรียกว่า ทอม ซึ่งมีความสนใจเพศหญิงที่มีความอ่อนหวาน น่ารักและแสดงออกเหมือนเพศหญิงตามบทบาททางสังคม แต่มีความสนใจทางเพศกับฝ่ายหญิงด้วยกันที่เรียกว่าดี

2.1.2 ศัพท์เกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย

คำศัพท์ต่อไปนี้เป็นศัพท์เฉพาะที่สำคัญในรายงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งรวมถึงศัพท์เฉพาะสากลในภาษาอังกฤษและ ศัพท์เฉพาะภาษาไทยตามบริบทวัฒนธรรมของไทย คำศัพท์ภาษาอังกฤษหลักการยกยอการได้กำหนดคำศัพท์ซึ่งได้รับการยอมรับทางกฎหมายโดยทั่วไปสองคำ ดังนี้

Sexual orientation (วิถีทางเพศ) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันลึกลับด้านอารมณ์ เสน่ห์ ด้านเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ

Gender identity (อัตลักษณ์ทางเพศ) หมายถึง ความรู้สึกลึกลับภายในของบุคคลเกี่ยวกับเพศภาวะ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิดของตน รวมทั้งความรู้สึกทางสรีระ (ซึ่งหากสามารถ เลือกได้อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะ และการทำงานทาง

กายภาพด้วยวิธีการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด) รวมทั้งการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิริยาอื่นๆ

Gender expression (การแสดงออกทางเพศ) หมายถึง การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่น โดยทั่วไป คนเรามักจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตนไม่ว่าจะมีเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม

Gay (เกย์) - ผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย

Lesbian (เลสเบียน) - ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย

Bisexual (คนรักสองเพศ) - บุคคลที่รักได้ทั้งชายและหญิง ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย

Transgender (คนข้ามเพศ) - ผู้ที่รู้สึกพึงพอใจกับเพศภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน

Intersex (คนที่มีเพศกำวม) - เป็นคำศัพท์ที่ใช้กับภาวะหลายประการที่บุคคลหนึ่งเกิดมาพร้อมกับสรีระทางเพศหรืออวัยวะสืบพันธุ์ที่กำวม คืออาจมีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิง หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ

Queer (ควีร์) - ศัพท์วิชาการที่หมายรวมถึงคนที่ไม่ใช่คนรักต่างเพศหรือไม่ได้มีวิถีเช่นเดียวกับคนรักต่างเพศ แม้ว่า LGBT ส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วยกับการใช้คำนี้เพราะความหมายแฝงในเชิงลบในอดีต แต่สมาชิก LGBT อีกส่วนหนึ่งก็หันกลับมายอมรับคำนี้ในเชิงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ที่แตกต่าง

LGBT (กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ) - คำย่อซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่เป็นเลสเบียน เกย์ รักสองเพศ และคนข้ามเพศ ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำย่อ GLBT คำย่อ LGBTI หรือ LGBTIQ ซึ่งรวม อักษรย่อสำหรับคนที่มีเพศกำวมและควีร์โดยชัดเจนก็ใช้ด้วยเช่นกัน ในที่นี้ LGBT ใช้หมายรวมถึง คนที่มีเพศกำวมและควีร์ด้วยเช่นกัน และเป็นคำย่อที่เลือกใช้ในรายงานฉบับนี้

MSM (ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย) - ย่อมาจาก “Men who have Sex with Men” เป็นคำที่ใช้เรียกประชากรชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อเอชไอวีแต่อาจไม่ได้เรียกตัวเองว่าเป็นชายรักชายหรือชายรักสองเพศ

Sexual Minorities (คนกลุ่มน้อยทางเพศ) - หมายถึง กลุ่มคนที่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะอัตลักษณ์หรือวิถีทางเพศของตน ได้แก่ เกย์ เลสเบียน คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศในประเพณีดั้งเดิม ในหลายภูมิภาคทั่วโลก เช่น hijras, kothis, warias, กะเทย, berdache ฯลฯ

Transsexual (คนที่มีจิตใจเหมือนเพศตรงข้าม) - หมายถึง คนที่เกิดมามีสภาพด้านร่างกายเป็นเพศหนึ่ง แต่มีอารมณ์ จิตใจ และเลือกที่จะใช้ชีวิตในบทบาททางเพศที่เป็นอีกเพศหนึ่ง ไปจนถึงการเลือกที่จะแปลงเพศ

Transvestite/Cross-dresser (ชายแต่งหญิง หรือ หญิงแต่งชาย) - หมายถึง คนที่ชอบแต่งตัวเป็นเพศตรงข้ามเป็นครั้งคราว และมีความรู้สึกเป็นเพศตรงข้ามตั้งแต่เล็กน้อยไปจนถึงอย่างชัดเจน บางคน อาจได้รับความช่วยเหลือทางการแพทย์เพื่อเปลี่ยนไปเป็นอีกเพศหนึ่ง และใช้ชีวิตในเพศตรงข้ามอย่างถาวร ส่วนบางคนอาจพอใจกับการแต่งกายเป็นเพศตรงข้ามเป็นครั้งคราวไปจนตลอดชีวิต

Transperson/people/man/woman (คนข้ามเพศ) - เป็นคำที่ใช้หมายรวมถึงคนที่มีอัตลักษณ์ หรือการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศกำเนิด ได้แก่ ชายหรือหญิงที่รู้สึกเหมือนเพศตรงข้าม หรือคนที่เรียกตัวเองว่าเป็นคนที่มีจิตใจเหมือนเพศตรงข้าม คนข้ามเพศ ชายแต่งหญิง/หญิงแต่งชาย คนสองเพศ คนหลายเพศ เควียร์ (queer หรือ gender queer) คนไร้เพศ เพศทางเลือก หรืออัตลักษณ์ และการแสดงออกทางเพศอื่นใดก็ตามที่ไม่ตรงตามมาตรฐานความเป็นชายหรือหญิงโดยทั่วไป คนกลุ่มนี้ มักแสดงออกทางเพศภาวะของตนโดยการแต่งกาย บุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ รวมถึง การผ่าตัดดัดแปลงทางเพศต่างๆ ด้วย

FTM (ชายข้ามเพศ) - ย่อมาจาก Female-To-Male ใช้หมายถึงคนที่ข้ามเพศจากหญิงเป็นชาย คือ คนที่เกิดมาเป็นเพศหญิงโดยกำเนิดแต่มองว่าตนเป็นชายในภายหลัง เรียกว่า transman หรือ ชายข้ามเพศ (คำนี้ควรใช้อย่างระมัดระวัง เพราะอาจสื่อถึงแนวความคิดที่ว่าโลกนี้มีเพียงสองเพศเท่านั้น)

MTF (หญิงข้ามเพศ) - ย่อมาจาก Male-To-Female ใช้หมายถึงคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง คือ คนที่เกิดมาเป็นเพศชายโดยกำเนิดแต่มองว่าตนเป็นหญิงในภายหลัง เรียกว่า transwoman หรือหญิงข้ามเพศ (เช่นเดียวกับ FTM คำนี้ควรใช้อย่างระมัดระวัง เพราะอาจสื่อถึงแนวความคิดที่ว่าโลกนี้มีเพียงสองเพศเท่านั้น)

คำศัพท์ภาษาไทย ศัพท์ในภาษาอังกฤษบางคำ เช่น gay, lesbian, bisexual, transgender และ intersex ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในภาษาไทย โดยมีการปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมและรายละเอียด ความถูกต้องบางประการคำเหล่านี้ ได้แก่

เกย์ - ในประเทศไทยใช้หมายถึงผู้ชายเท่านั้น ผู้หญิงที่รักเพศเดียวกันจะไม่ถูกเรียกว่า เกย์แต่จะเรียกว่า ทอม ดี หรือ เลส (เลสเบียน) แทน ขึ้นอยู่กับอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศของบุคคลผู้นั้น ปัจจุบัน มีคำเฉพาะที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ที่ใช้หมายรวมถึงชายหรือหญิงที่รักเพศเดียวกัน

เลสเบียน - เป็นคำที่มีการใช้บ้างแต่ไม่ค่อยได้รับความนิยมจากหญิงรักหญิงไทย เนื่องจากความหมายที่ค่อนข้างไปในทางลบว่าหมายถึงหญิงที่ผิดปกติด้านจิตใจ

ไบ - เป็นคำที่ใช้เรียกคนรักสองเพศอย่างไม่เป็นทางการ และใช้ในบริบทเดียวกันกับในภาษาอังกฤษ (bisexual) แม้ว่าจะมีคนไทยน้อยมากที่เปิดเผยตัวคนว่าเป็นคนรักสองเพศ

ทีจี (TG) - มักใช้กันในกลุ่มนักเคลื่อนไหวเพื่อคนข้ามเพศและสมาชิกของกลุ่มคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงในไทย เพื่อแทนคำว่า transgender คำว่า หญิงข้ามเพศ และ ชายข้ามเพศ ซึ่งแปลตรงตัวจาก transwoman และ transman กำลังได้รับความนิยมในกลุ่ม LGBT ของไทยคำศัพท์ภาษาไทยหลายคำใช้กันอย่างแพร่หลาย และใช้เฉพาะในบริบทความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ทางเพศของไทยเท่านั้น เช่น

ชายรักชาย, ชรช. - หมายถึง ผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน เป็นคำที่เป็นที่นิยมสำหรับชายที่เป็นเกย์

หญิงรักหญิง, ฉรรฉ. - หมายถึง ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน เป็นคำที่นิยมแทนคำว่าเลสเบียน ทอม และดี

ทอม - มาจาก tomboy ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะเหมือนผู้ชายและชอบเพศหญิงที่อาจไม่ใช่คนที่เห็นดีเสมอไป

ดี - มาจาก lady ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ผู้หญิงที่มีลักษณะหรือการแสดงออกที่เป็นหญิงและชอบผู้หญิงด้วยกันซึ่งอาจจะไม่ได้เป็นทอมเสมอไป

เลส - มาจาก lesbian ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะการแสดงออกทางเพศไม่ต่างจากผู้หญิงทั่วไปแต่ชอบเพศหญิงเหมือนกัน

กะเทย - หมายถึง คนที่เกิดมาเป็นชายโดยกำเนิดแต่มีลักษณะภายนอก การแสดงออก และพฤติกรรม ที่เหมือนผู้หญิง คำนี้มีที่มาจากประวัติศาสตร์และทางการแพทย์ (กะเทยใช้เหมือนคำว่า hermaphrodite ในภาษาอังกฤษ) ซึ่งมีความหมายทางการแพทย์ว่าคนที่มีอวัยวะเพศทั้งชายและหญิง และแต่เดิมใช้เรียกผู้ที่มีจิตใจเป็นเพศตรงข้าม (transsexual) ทั้งจากชายเป็นหญิงและจากหญิงเป็นชาย แต่ในปัจจุบันใช้เรียกเฉพาะคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงเท่านั้น คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงบางคน โดยเฉพาะคนที่ต้องการแปลงเพศไม่นิยมคำนี้เท่าใดนัก ในขณะที่คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงคนอื่นๆ ยอมรับความหมายที่สื่อถึงอัตลักษณ์ทางเพศที่อยู่ระหว่างความเป็นหญิงและชายของคำๆนี้

สาวประเภทสอง – หมายถึง ผู้หญิงประเภทที่สอง ใช้เรียกกะเทยและคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงที่มีลักษณะการแสดงออกคล้ายกับเพศหญิง

ตุ๊ด - มาจากภาพยนตร์เรื่อง Tootsie นำแสดงโดยดัดดีน ฮอฟแมน เป็นคำเรียกที่ใช้เหมือนกับคำว่า fag หรือ faggot ในภาษาอังกฤษ มีความหมายในลักษณะดูถูกเหยียดหยามสำหรับชายที่เป็นเกย์ กะเทย และคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง แต่อาจได้รับการยอมรับจากคนรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตาม ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำนี้

เพศที่สาม - หมายถึง คนที่เป็นเพศที่สาม ใช้เรียกคนที่ไม่ใช่คนรักต่างเพศ ได้แก่ เลสเบี้ยนเกย์ คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ คำนี้ไม่เป็นที่นิยมนักในกลุ่ม LGBT เนื่องจากมีนัยสื่อถึงชนชั้นทางเพศ

คนข้ามเพศ – มาจากคำว่า transgender ในภาษาอังกฤษ

หญิงข้ามเพศ – มาจากคำว่า transwoman ในภาษาอังกฤษ ใช้เรียกคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายที่กำลังอยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศหรือได้แปลงเพศเป็นหญิงแล้ว

ชายข้ามเพศ – มาจากคำว่า transman ในภาษาอังกฤษ ใช้เรียกคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายที่กำลัง อยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศหรือได้แปลงเพศเป็นชายแล้ว

เพศกำกวม - หมายถึงลักษณะการมีสรีระทางเพศหรืออวัยวะสืบพันธุ์ที่กำกวม ไม่ตรงกับลักษณะเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ (intersexuality) เป็นลักษณะของคนที่มีเพศกำกวม (intersex) คนสองเพศ – เป็นอีกคำหนึ่งที่ใช้เรียกคนที่มีเพศกำกวม

2.1.3 การยอมรับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย

เจริญวิทย์ ฐิติวรารักษ์ (อ้างใน จุดประกาย, 2544 : น. 2) กล่าวว่า การนำเสนอของสื่อมวลชนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความหลากหลายทางเพศผ่านตัวละครหรือสื่อประเภทต่างๆ สะท้อนให้เห็นว่าสังคมเริ่มมีการยอมรับเพศที่สามบ้างในบางกลุ่ม แต่ก็ยังมีกลุ่มที่ต่อต้านการปรากฏตัวของเพศที่สามต่อสาธารณชนในสื่อต่างๆ ให้ความคิดเห็นว่าผู้ที่มีการแสดงออกแบบที่มีความหลากหลายทางเพศหรือกลุ่มเพศที่สามเป็นเรื่องผิดปกติกและไม่สมควรได้รับการยอมรับไม่ควรเป็นแบบอย่างที่ผิดต่อเยาวชน จึงทำให้กรมประชาสัมพันธ์มีการออกหนังสือลงวันที่ 27 เมษายน 2542 มีใจความเรื่องการขอความร่วมมือจากสถานีโทรทัศน์ทุกช่องในขณะนั้นไม่ให้เพศที่สามหรือบุคคลที่มีความผิดปกติกทางเพศออกรายการต่างๆ ของแต่ละสถานีโดยเกรงว่าอาจจะเกิดพฤติกรรมเลียนแบบหรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ต่อกลุ่มเด็กและเยาวชน จนเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ต่อประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เรื่องการจำกัดเสรีภาพของสื่อจากกลุ่มผู้ที่คัดค้านมากมาย

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กิ่งรัก อิงควัด (2542: น. 105) ศึกษาวิจัยความเกี่ยวข้องและการนำเสนอข่าวสารต่างๆของสื่อสารมวลชนไทยต่อกลุ่มชายที่มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มเพศที่สามของ Peter A. Jackson ซึ่งเป็นวิจัยชาวออสเตรเลีย ได้สรุปว่า สื่อมวลชนมักนำเสนอด้านลบ ต่อพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องของกลุ่มชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่สื่อสารเป็นลักษณะกล่าวโดยภาพรวมว่าเป็นกลุ่มที่เน้นความสนุกสนาน ชอบการเที่ยวกลางคืน ชอบปาร์ตี้การเข้าสังคม มีการแสดงออกหรือการแต่งตัวคล้ายผู้หญิงและแนวทางการดำเนินชีวิตที่มุ่งเน้นเรื่องเพศเป็นสำคัญ นั้นหมายถึงว่า สื่อมวลชนไทยมีแบบแผนการนำเสนอเรื่องเกี่ยวกับเพศที่สามต่อสาธารณชนในมุมมองที่เกี่ยวกับการแสดงออกทางเพศ มากกว่าความดึงความสามารถในปัจเจกบุคคล และส่งผลต่อกลุ่มผู้รับสารเชื่อว่า กลุ่มเพศที่สามเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีความสามารถด้านอื่นๆมากไปกว่า การร้องรำทำเพลง ความสนุกสนาน และการแย่งชิงเรื่องเพศ

สอดคล้องกับอำนาจ ยัสโยธิน (2541: น. 144 – 162) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมที่มีความหลากหลายทางเพศถูกมองว่า เป็นเรื่องที่ขัดกับมโนธรรมซึ่งอาจจะสามารถพบเห็นได้ทุกๆสังคม ซึ่งสังคมอาจจะไม่ยอมรับ แต่การมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ถูกต้องตามศีลธรรม เพราะการทำดี ทำชั่ว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเป็นชายหรือหญิง หรือผู้ดี กระเทย ทอม หรือดี

แต่ในขณะเดียวกันงานวิจัยของ ชงชัย วินิจจะกูล (2540: น. 32) กล่าวว่า สังคมกล่าวหาว่าที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นเรื่องผิดปกติ หรือเป็นสิ่งที่น่ารังเกียจของสังคมไทย เพราะสังคมไทยไม่นิยมให้ผู้ที่เป็นที่มีความหลากหลายทางเพศมีหน้าที่การงานใหญ่โตหรือก้าวหน้าทางสังคมหรืออาจจะมิกฎเกณฑ์ทางสังคมที่กำหนดขึ้นเพื่อการต่อต้าน กีดกันผู้นิยมที่มีความหลากหลายทางเพศ

สิงหนาท อุตสาโท (2526: น.7-9) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลิกภาพตามทฤษฎีของฟรอยด์ หากเป็นไปตามขั้นตอนปกติ ก็จะไม่เกิดความผิดปกติทางเพศ แต่ถ้าในขั้นตอนการพัฒนาการแสดงออกทางเพศผิดปกติไป หรือไม่เป็นไปตามกระบวนการพัฒนาทางจิตใจก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมทางเพศ อาจจะทำให้เกิดความวิตถารหรือเกิดความบกพร่องทางเพศจนเกิดเป็นคามเคยชินที่ฝังอยู่ในจิตใต้สำนึกและแสดงออกเมื่อโตขึ้น

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า กลุ่มบุคคลหรือปัจเจกบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือพยายามสร้างชื่อเสียงผ่านลักษณะทางเพศที่แสดงออกเป็นเพศที่สามสู่สังคมในช่วงเวลาหนึ่ง พยายามสร้างบทบาทตัวตนต่อสังคมเพื่อการยอมรับเพศที่สามที่มีอยู่จริงในสังคมไทย ผ่านการสื่อสารและสื่อสารมวลชน สาธารณชน จนเกิดเป็นหน่วยงานหรือสังคมของกลุ่มเพศที่สามในสังคมไทย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าเพศที่สามคือบุคคลที่มีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างไปจากเพศธรรมชาติอาจจะเป็นไปได้ทั้งชายและหญิงที่แสดงออกไม่ตรงกับเพศธรรมชาติของตน รวมทั้งผู้ที่มี

พฤติกรรมที่มีความหลากหลายทางเพศหรือผู้ที่มีความต้องการ สนใจหรือชอบพอในเพศเดียวกัน และสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในเพศชายและเพศหญิงเช่นกัน จากการศึกษาจากวิจัยและรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับเพศที่สามหรือในงานวิจัยที่ผ่านมามักใช้คำว่ากลุ่มรักร่วมเพศหรือเพศที่สาม แต่ผู้วิจัยจะเลือกใช้คำว่า กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ เรียกแทนบุคคลเหล่านี้เพื่อป้องกันความหมายในเชิงลบ ซึ่งในงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความเบี่ยงเบนทางเพศหรือที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งเพศหญิงและเพศชายในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงินและประกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990, 99. 1-18) ได้นำเสนอความผูกพันในองค์กรว่าน่าจะประกอบด้วย 3 ด้านที่พวกเขาเรียกว่า ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราการออกของพวกเขาลงได้ แต่หากเราพิจารณาอย่างละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่าการเชื่อมโยงนั้นมีความแตกต่างกันไปคือพนักงานที่รู้สึกผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ เพราะพวกเขาจำเป็น (Need) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กร

ทั้ง 3 ลักษณะช่วยให้เห็นถึงการแบ่งแยกองค์ประกอบความผูกพันมากกว่าจะเป็นเรื่องของประเภทของความผูกพัน โดยพนักงานสามารถประเมินระดับความผูกพันได้จากสภาพจิตใจของแต่ละคน ตัวอย่างเช่น บางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็น และควรจะต้องอยู่ในองค์กร ทั้งๆที่เขาไม่ปรารถนาจะอยู่ หรือบางคนไม่รู้สึกว่าเขาจำเป็นและควรจะต้องอยู่ในองค์กร แต่เขาปรารถนาที่จะอยู่เอง เป็นต้น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรสามารถแบ่งแยกออกมาได้ทางด้านจิตใจ ของแต่ละบุคคล

การแสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 องค์ประกอบ เกิดมาจากสภาพการณ์แตกต่างกัน ซึ่งขอชี้แจงโดยสังเขป (Dumham, Grube & Castaneda, 1994, p. 371)

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง ดังนั้น ความผูกพัน ด้านจิตใจ คืออารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรืออันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ผลการค้นคว้าจากสเตียร์ (Steers, 1970) และมอททาช (Mottaz, 1988) จะได้ว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีดังนี้

- การรับรู้เกี่ยวกับอิสระของการทำงาน (Task Autonomy) ความเน้นในงาน เอกลักษณ์ เฉพาะงาน และความหลากหลายของทักษะ

- การพึ่งพองค์กร (Organizational Dependability) ความรู้ของพนักงานที่มีให้กับ องค์กรในการมองถึงประโยชน์ที่รับ

- การรับรู้ของการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) เป็นการรับรู้ ของคนในองค์กร ว่าสามารถที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือ ปริมาณของการลงทุนที่แต่ละบุคคลทำไป และการรับในการขาดทางเลือก ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยจะมีผลกับ การอยากได้รับเงินจากการทำงานมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวพันถึงการยังคงอยู่ในองค์กรต่อไปหรือไม่ด้วย ดังนั้นความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่าย ค่าตอบแทนเพื่อให้ได้มาของการคงอยู่ภายในองค์กร พบว่าประกอบด้วย

- อายุ (Age)

- สถานภาพของตำแหน่ง (Tenure)

- ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

- ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากการกระทำที่ผ่านมาในอดีตของ แต่ละคน โดยมีจุดเริ่มต้นจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร ใน ตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเชื่อถือฝังอยู่ในใจตั้งแต่แรกเข้าสู่องค์กร ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีพ่อแม่เป็นพนักงานในองค์กรด้วยระยะเวลายาวนาน หรือที่ได้รับการสั่งสอนให้เห็น ความสำคัญของความภักดีต่อองค์กร คนเหล่านี้จะเป็นผู้มีความภักดีมาก กล่าวคือสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ ปลูกฝังอยู่ในพนักงานเป็นสิ่งที่พบเจอ โดยผ่านวิถีปฏิบัติในองค์กรตั้งแต่แรกเริ่มที่เข้าสู่องค์กร ซึ่งจะ นำไปสู่ความเชื่อที่ว่า องค์กรต้องการให้พวกเขามีความจงรักภักดีกับองค์กรให้มากที่สุด ดังนั้นความ ผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ภาระผูกพัน หรือหน้าที่ซึ่งพนักงานได้รับการปลูกฝังว่าพวกเขา สมควรจะอยู่ในองค์กร เป็นเรื่องความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ ในองค์กร ซึ่ง Grube (1990) ศึกษาและพบว่าประกอบด้วย

- ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Coworker Commitment) ประกอบด้วยมิติด้านจิตใจ และบรรทัดฐาน (Affective & Normative Dimension)

- การพึ่งพองค์กร (Organizational Dependability)

- การมีส่วนร่วมการจัดการ (Participatory Management)

จากข้างต้นพบว่า แนวคิดสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และไมเยอร์ ให้ความกระจ่างชัดในการประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของแต่ละคน ตลอดจนการสรุปประเด็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันไว้ค่อนข้างครอบคลุม นอกจากนี้จากการสำรวจผลวิจัยก่อนหน้านี้นี้พบว่า ผู้ศึกษาโดยส่วนมากเกิดแนวความคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter & other) เป็นแนวทางในการศึกษา สำหรับครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจและเลือกใช้แนวความคิด ตลอดจนตัวแปรที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและไมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) เป็นแนวทางการศึกษา เนื่องจากมีความเห็นว่า

1. ในแง่ของคำนิยามหรือความหมายและการกำหนดตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรของทั้งพอร์เตอร์ อัลเลนและไมเยอร์ ไม่มีความแตกต่างกันมาก กล่าวคือ 2 แนวความคิดให้ความหมายที่ค่อนข้างครอบคลุมและชัดเจน แสดงถึงความรู้สึก ทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์กร การยอมรับและความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แต่แนวความคิดของอัลเลนและไมเยอร์ได้มีการสรุปและการกำหนดตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันที่มีให้กับองค์กรไว้เป็นด้านๆ อย่างชัดเจน

2. ในแง่ของการสร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดทั้งสอง โดยแมทธิว และซาจา (Muthieu & Zajac, 1990 quoted on Dunham, Grube & Castaneda, 1994, p. 371) ซึ่งทำการศึกษารูปแบบของเครื่องมือวัดด้านจิตใจ ด้านความเชื่อมั่นและ โครงสร้างปัจจัยของแบบสอบถามตามแนวของอัลเลน และไมเยอร์ เปรียบเทียบกับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) ตามความคิดของพอร์เตอร์และคณะ พบว่า เป็นตามงานวิจัยก่อนหน้านี้นี้ที่ว่า เครื่องมือวัดของอัลเลน และไมเยอร์สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ได้ดี ขณะที่พบว่า OCQ ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดของพอร์เตอร์และคณะนั้น วัดได้เฉพาะความผูกพันด้านจิตใจ และไม่สามารถวัดองค์ประกอบตัวอื่น คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานได้เหมือนเครื่องมือวัดของอัลเลน และไมเยอร์

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, p. 346) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความผูกพันเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้จัดการ เพราะความผูกพันในองค์กรจำเป็นต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพในองค์กรขนาดใหญ่ เพราะจุดหมายสำคัญสำหรับการบริหารจัดการงานของทุกองค์กรก็คือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี เพื่อให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะ

1. ความผูกพันในองค์กรเชื่อมระหว่างจินตนาการมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รณภพ นพสุวรรณ (2555) ศึกษาเรื่อง มุมมองของนักประชาสัมพันธ์ที่มีต่อเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์จากผู้ประกอบวิชาชีพนักประชาสัมพันธ์ จากทั้งภาครัฐและเอกชนผ่านระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) พบว่านักประชาสัมพันธ์มองว่าเพศที่สามมีความโดดเด่นใน 3 ด้านได้แก่ 1) ความโดดเด่นทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การรู้จักกาลเทศะ มีเสน่ห์ ใส่ใจในรายละเอียด เก๋ มีสีสัน และอดทนต่ออุปสรรค 2) มีความโดดเด่นด้านทักษะ ได้แก่ การพูด การเขียน และด้านการวางกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ และ 3) มีความโดดเด่นทางด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่านักประชาสัมพันธ์มีมุมมองเชิงบวก นอกจากนี้ยังพบว่าในมุมมองของนักประชาสัมพันธ์เพศที่สามได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยที่นักประชาสัมพันธ์แต่ละคนอาจจะมีระดับในการยอมรับเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน โดยระดับการยอมรับเพศที่สามในงานด้านประชาสัมพันธ์ แบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ 1) การยอมรับเพศที่สามโดยไม่มีเงื่อนไข และ 2) การยอมรับเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข ซึ่งได้แก่ การยอมรับได้ หากไม่เยอะยอมรับได้หากไม่ใช้งานเกี่ยวกับสื่อ ยอมรับได้ ถ้าแต่งกายตามเพศสภาพ และยอมรับแต่ความคิด

กฤษฎิกา คงสมพงษ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบ “พฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นชายแท้และเกย์” เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความน่าสนใจทั้งธุรกิจในระดับประเทศและระดับโลก ทั้งนี้ การวิจัยในหัวข้อดังกล่าว ทำร่วมกับ วิทยาลัย Baruch College นิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อนำผลวิจัยดังกล่าวมาเปรียบเทียบและค้นหาพฤติกรรมที่เหมือนและแตกต่างของกลุ่มเป้าหมายในเอเชียและอเมริกา แต่ข้อมูลต่อจากนี้เป็นผลการวิจัยในประเทศไทย ที่ทำการสำรวจความคิดเห็นจากชายแท้จำนวน 200 คน และเกย์จำนวน 185 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อค้นหาพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคล ความรักชาติ ความเป็นวัตถุนิยม พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ รวมทั้งการติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ และเรื่องราวได้ของกลุ่มเป้าหมาย โดยผลการวิจัยมีดังนี้ ประเด็นความเป็นพลพรรคบุคคลที่น่าสนใจสำหรับกลุ่มตัวอย่างเกย์คือ มีความสุขมากขึ้น หากคนรอบข้างมีความสุข และเห็นความสามัคคีภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด รวมทั้งมีอุปนิสัยในการแบ่งปันให้กับเพื่อนบ้าน และให้

ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญยังรู้สึกดีที่ร่วมงานกับคนอื่น ๆ และเป็นบุคคลที่ต้องการดูแลครอบครัวแม่จะต้องเสียสละในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ตาม ฯลฯ สำหรับความแตกต่างที่น่าสนใจระหว่างกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่มอยู่ที่ระดับรายได้ โดยชายแท้มีรายได้โดยเฉลี่ย 20,001-40,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่เกย์มีรายได้ 40,000-80,000 บาทต่อเดือน ตัวเลขดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดการวิจัยพฤติกรรมด้านต่างๆ ของผู้บริโภคกลุ่มเกย์ เนื่องจากกำลังอยู่ในความสนใจเป็นพิเศษของนักการตลาดและแบรนด์ระดับโลก และเป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อค่อนข้างสูง ดังนั้นเป้าหมายหลักในการทำงานของธุรกิจก็ต้องรู้ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ากลุ่มนี้ เพื่อมุ่งสร้างความพึงพอใจสูงสุด

นอกจากนี้ยังมีการสำรวจเรื่องอิทธิพลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ในที่นี้ได้มุ่งเน้นไปที่กลุ่มบุคคลที่อยู่รอบตัวของกลุ่มเป้าหมายทั้งชายแท้และเกย์ ผลการสำรวจถึงบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นชายแท้มากที่สุดอันดับ 1 คือ คู่รักหรือแฟนเป็นบุคคลที่เขาเชื่อฟังเรื่องการตัดสินใจซื้อมากที่สุด อันดับที่ 2 ได้แก่ บิดาหรือมารดา อันดับที่ 3 ได้แก่ เพื่อนสนิท อันดับที่ 4 ได้แก่ ญาติพี่น้อง อันดับที่ 5 คือเจ้านายและครูบาอาจารย์ ส่วนอันดับสุดท้ายก็คือพนักงานขาย สำหรับกลุ่มเกย์นั้นค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของบุคคลอื่น ๆ นั้นหมายความว่าลูกค้ากลุ่มนี้จะตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการด้วยความชอบของตนเอง อย่างไรก็ตามหากมีบุคคลต่างๆ ไปร่วมซื้อปิ้งด้วย ผลปรากฏว่ากลุ่มชายเทียมจะให้ความสำคัญกับบิดาหรือมารดาเป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยคู่รักหรือแฟน ส่วนเพื่อนสนิทนั้นจะมีอิทธิพลอยู่ในอันดับที่ 3 ตามด้วยญาติพี่น้อง พนักงานขาย และสุดท้ายก็คือเจ้านายและครูบาอาจารย์

และจากการสำรวจพบว่ากลุ่มเป้าหมายที่เป็นชายแท้อ่านนิยายสารหรือสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ วันละ 1.20 ชั่วโมง เล่นอินเทอร์เน็ตวันละ 1.39 ชั่วโมง ฟังวิทยุวันละ 2.07 ชั่วโมง และดูโทรทัศน์วันละ 2.83 ชั่วโมงสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเกย์มีเวลาในการบริโภคสื่อสารมวลชนในแต่ละวันมากกว่ากลุ่มชายแท้ โดยมีเวลาในการอ่านนิยายสารและหนังสือพิมพ์วันละ 1.61 ชั่วโมง ฟังวิทยุวันละ 2.81 ชั่วโมง เล่นอินเทอร์เน็ตวันละ 2.70 ชั่วโมง และดูโทรทัศน์วันละ 4.61 ชั่วโมง ผลการสำรวจดังกล่าวระบุชัดเจนว่าในแต่ละวันนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเกย์ให้ความสำคัญกับการบริโภคข่าวสารผ่านสื่อมวลชนแขนงต่างๆ มากกว่าชายแท้ นั้นหมายความว่าแบรนด์ต่างๆ ที่ต้องการสร้างการรับรู้ให้กับกลุ่มลูกค้าที่เป็นชายแท้อาจไม่ได้ผลเท่าใดนัก ในขณะที่การเจาะตลาดกลุ่มชายเทียมจะเห็นผลได้ชัดเจนกว่า

กฤตกาฬ ทปภุษา (2545) ศึกษาข้อความสื่อเพศในหนังสือพิมพ์ไทยรายวัน จำนวน 4 รายชื่อ ได้แก่ ไทยรัฐ เดลินิวส์ มติชน และข่าวสดที่พิมพ์จำหน่ายระหว่างเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2541 จากการศึกษาพบว่าสื่อข้อความสื่อเพศที่มีความหมายโดยนัยทั้งสิ้น 48 ข้อความ

หนังสือพิมพ์ไทยรายวันของไทย มีการใช้คำหรือข้อความที่เป็นนัยมากกว่าการสื่อสารตรงไปตรงมา เพื่อความน่าสนใจของเนื้อหาและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศเป็น โดยเพศชายจะยังมีความที่สื่อออกถึงความเป็นผู้นำ แข็งแกร่ง อดทน สำหรับเพศหญิงข้อความที่สื่อออกมาเป็นเรื่องของความอ่อนแอ การเป็นผู้ตามและขาดความเท่าเทียมกันทางสังคมแต่เพศที่สามมีข้อความที่เป็นเรื่องของความผิดปกติ พฤติกรรมการเบี่ยงเบนทางเพศหรือบทบาทที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ จูติกร เทรยาภาน์ (2543) ศึกษาภาพลักษณ์ของกลุ่มชายรักชายที่สะท้อนจากเนื้อหาในหนังสือพิมพ์รายวันช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2543 จากหนังสือพิมพ์ไทยรัฐและสยามรัฐงานจำนวน 702 ชิ้น ที่นำเสนอเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชายรักชายโดยสรุปได้ทั้งสิ้น 11 เหตุการณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การศึกษาพบว่าหนังสือพิมพ์รายวันช่วงเวลาดังกล่าวเน้นการนำเสนอข่าวสาร เนื้อหาที่ตอกย้ำความเป็นรักร่วมเพศด้านการแสดงออกของชายรักชาย พฤติกรรมทางเพศและสะท้อนมุมมองการนำเสนอข่าวที่ยังคงมีภาพลักษณ์เชิงลบต่อกลุ่มรักร่วมเพศในสังคมไทย

กานต์ ศรีมหาเลิศ (2548) ศึกษาเรื่องการสื่อสารของกลุ่มรักร่วมเพศในสังคมไทย จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 13 คนที่มีลักษณะพึงพอใจและหรือแสดงออกถึงลักษณะรักร่วมเพศ ผ่านวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) และสังเกตการณ์ (Observation) ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าการสื่อสารของกลุ่มเพศที่สามนั้นต้องอาศัยบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นสถานที่เฉพาะกลุ่ม เพื่อความกล้าในการเปิดเผยข้อมูลของกลุ่มรักร่วมเพศและยังทำให้ทราบอีกว่ากลุ่มรักร่วมเพศมีพฤติกรรมวิถีชีวิตอย่างไรในสังคมไทย

รัตนะ แซ่เตีย (2550) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ชมที่มีตัวละครรักร่วมเพศในละครโทรทัศน์ไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างและใช้เครื่องมือแบบสอบถามตามวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่ากลุ่มผู้ชมละครส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความหมายของตัวละครที่มีรักร่วมเพศว่าเป็นตัวละครที่มีลักษณะการแต่งกายการแสดงออกเหมือนผู้หญิง และผู้ชมละครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีตัวละครรักร่วมเพศเพื่อสร้างสรรค์ความสนุกสนานของละคร แต่กลุ่มผู้ชมส่วนใหญ่ก็ยังคงมองว่าภาพลักษณ์ของตัวละครรักร่วมเพศเป็นการนำเสนอและสร้างความเข้าใจทางลบที่เกี่ยวกับรักร่วมเพศและไม่ใช่ตัวละครที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ทัศนคติการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศและผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร” นี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการใช้การวิจัยเชิงพรรณนา หรือ Descriptive Research เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ทำการวัดผลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Study) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา หรือ Content Analysis โดยการบรรยายเนื้อหาของข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเน้นความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) โดยอิงกรอบทฤษฎีของความผูกพัน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาตามที่ปรากฏ มากกว่าการมุ่งเน้นที่การตีความ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย (Research Methodology) ไว้ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่เป็นวัยทำงานระหว่าง 22 – 35 ปี ซึ่งปัจจุบันทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการเงินและประกันภัย ในหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรจำนวนทั้งสิ้น 12 คน โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเพศชาย ที่มีลักษณะหรือแสดงออกคล้ายกับเพศหญิงและมีรสนิยมทางเพศชอบพอในเพศเดียวกัน หรือเรียกว่ากลุ่มตุ๊ดหรือเกย์ จำนวน 6 คน และกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเพศหญิง ที่มีลักษณะหรือแสดงออกทางพฤติกรรมคล้ายคลึงกับเพศชาย และมีรสนิยมทางเพศชอบพอในเพศเดียวกัน หรือเรียกว่า กลุ่มทอม จำนวน 6 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการ Snowball Sampling โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการแนะนำของหน่วยตัวอย่างที่ได้เก็บข้อมูลไปแล้ว เป็นลักษณะการเลือกกลุ่มตัวอย่างต่อเนื่อง โดยที่ตัวอย่างแรกจะเป็นผู้ให้คำแนะนำในการเลือกตัวอย่างถัดไปจนกระทั่งได้ขนาดตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยต้องการ โดยที่ผู้วิจัยจะทำการเลือกตัวอย่างแรกขึ้นมาก่อน จากนั้นตัวอย่างแรกที่ได้เลือกมาก็จะเป็นผู้ให้ชื่อของ

ตัวอย่างที่สองต่อไป และตัวอย่างที่สอองก็จะเป็นผู้ให้ชื่อของตัวอย่างที่สามต่อไป เนื่องจากการวิจัยมองว่า การทำวิจัยเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องทีละเอียดอ่อนและอาจจะกระทบต่อภาพลักษณ์และความไว้วางใจในการให้ข้อมูล หากได้รับการแนะนำจากกลุ่มเพื่อนที่มีลักษณะที่มีความหลากหลายเพศ เช่นเดียวกันอาจจะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจในการให้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การแนะนำแบบ Snowball Sampling จะช่วยทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับความต้องการของงานวิจัยมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 12 คนมีดังต่อไปนี้

- พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 24 ปี ตำแหน่งนักบัญชีและการเงิน บริษัทประกันชีวิต
- พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 31 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสทรัพยากรบุคคล บริษัทประกันชีวิต
- พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 27 ปี ตำแหน่งนักคณิตศาสตร์ประกันภัย บริษัทประกันชีวิต
- พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 25 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง
- พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สินไหมทดแทน บริษัทประกันภัย
- พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 33 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนุมัติสินเชื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง
- พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง
- พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (ตุ๊ด) อายุ 28 ปี ตำแหน่งนักบัญชีและการเงิน บริษัทประกันชีวิต
- พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 24 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนุมัติสินเชื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง
- พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สินไหมทดแทน บริษัทประกันภัยต่อ
- พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์คิง) อายุ 34 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสสินไหมทดแทน บริษัทประกันภัย
- พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (ตุ๊ด) อายุ 27 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทประกันชีวิต

3.2 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งทำงานประจำอยู่ในธุรกิจการเงินและประกันภัยที่มีความหลากหลายทางเพศ ในที่นี้คือ บุคคลที่แสดงออกอย่างเปิดเผยและชัดเจนว่ามีความชอบและพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน อายุระหว่าง 22 – 35 ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยแบ่งออกเป็น กลุ่มชายรักชาย ที่แสดงออกเหมือนเพศหญิงอย่างเปิดเผย อาจจะมีการแต่งกายคล้ายเพศหญิงหรือไม่ก็ได้ หรือคู่ด / เกย์ และยอมรับกับตนเองและสังคมรอบข้างว่าตนเองเป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 6 ท่าน และกลุ่มหญิงรักหญิง ที่แสดงออกเหมือนเพศชาย มีลักษณะการแต่งกายคล้ายเพศชาย หรือทอม ที่ยอมรับกับตนเองและสังคมรอบข้างว่าตนเองเป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 6 ท่าน โดยการสัมภาษณ์จะต้องมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ด้วยแนวคำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลมีแนวทางในการสัมภาษณ์และเกิดความยืดหยุ่นในการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางการตั้งคำถาม จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่มีการแสดงออกและยอมรับว่าตนเองจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทและมีอายุตั้งแต่ 22-35 ปี เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการรับรู้การยอมรับหรือการถูกปฏิบัติจากสถานที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการเงินและประกันภัย ของพนักงานกลุ่มนี้ว่ามีทัศนคติและมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพวกเขาอย่างไร

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ ดังนี้

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์มีความยืดหยุ่นในการให้ข้อมูล และเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยต้องมีการเตรียม โครงสร้างคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งสามารถเลือกใช้คำถามในประเด็นสำคัญได้ครบถ้วน และการพยายามสอบถามถึงสาเหตุที่แท้จริงของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตัวผู้วิจัย มีการเตรียมความพร้อมในก่อนการที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการสัมภาษณ์ดังกล่าวด้วยความยินดีและได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยเนื้อหาในการสัมภาษณ์ได้โดยไม่เปิดเผยชื่อที่แท้จริงของผู้ให้สัมภาษณ์ จึงทำ

ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความเปิดเผย ตรงไปตรงมาในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการขออนุญาตในการบันทึกเสียงก่อนการสนทนาเสมอ และในระหว่างการสัมภาษณ์มีการจดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจในการซักถามต่อยอด โดยให้สำคัญกับโครงสร้างคำถามที่เตรียมมาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended question) อย่างไม่มีการเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เพราะการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่แยกย่อยลึกลงไป เป็นการเข้าถึงประเด็นและความเข้าใจความรู้สึก ความคิดและทัศนคติต่อสถานการณ์ที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่ (Probe) อีกทั้งการซักถามและการจดบันทึกข้อมูล (Note taking) ระหว่างการสัมภาษณ์รวมทั้งบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อนำมาประกอบการวิจัย อีกทั้งการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจะช่วยให้การกำหนดประเด็น ขอบเขตการศึกษา แนวคิดให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบอีกด้วย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis โดยบรรยายเนื้อหาของข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเน้นความเป็นวัตถุวิสัย โดยอิงกรอบทฤษฎีในการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ซึ่งมีการแบ่งประเภทตามทฤษฎีความผูกพันขององค์กร ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบเนื้อหาประเภทต่างๆ เข้าด้วยกัน จากการสังเกตคำหรือเนื้อหาส่วนใดส่วนหนึ่งที่มีความหมายตรงหรือความหมายแฝงจากบทสนทนา โดยจะแบ่งคำหรือเนื้อหาที่น่าสนใจออกเป็นหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องหรือเหมือนกัน (Thematic) เพื่อให้ง่ายต่อการเรียงลำดับข้อมูลต่อไป แต่ข้อมูลที่มีความแตกต่างผู้วิจัยจะเก็บไว้และนำประเด็นที่สำคัญมาทำการวิเคราะห์อีกครั้งเพื่อค้นหาความสำคัญและความหมายที่แอบแฝงเพื่อการตีความและวิเคราะห์ต่อไป หลังจากนั้นมีการจัดระบบการจำแนกคำหรือข้อความ และ

นับความถี่ของคำหรือข้อความที่จำแนกไว้ และทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง สรุปรายชื่อข้อมูลที่จำแนกได้ อ้างอิงไปสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะต่างๆในงานวิจัย

อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบข้อมูล (Data Triangulation) ด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้มีความหลากหลายทางเพศในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีน้อยมาก จึงต้องอาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั่วไปในการทำงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรร่วมด้วย

3.6 ข้อจำกัดด้านข้อมูล

แม้ว่าผู้วิจัยได้ใช้วิธีการที่คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการแนะนำต่อกันแบบ Snowball Sampling จากบุคคลที่ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้จำนวนหนึ่งที่ได้พยายามให้คำตอบเกี่ยวกับความรู้สึกและทัศนคติ รวมทั้งเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามก็มีบุคคลที่น่าสนใจอีกหลายท่านที่ไม่สะดวกใจในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่อายุน้อย อยู่ระหว่าง 22 – 35 ปี มีจำนวนน้อยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และเลือกที่จะปฏิเสธในการให้สัมภาษณ์ด้วยเหตุผลว่าติดภารกิจไม่สามารถหาเวลาเพียงพอให้กับการสัมภาษณ์ได้ ซึ่งอาจจะส่งผลให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความโน้มเอียงไปทางบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่ในระยะเริ่มต้นหรือระยะกลางในสายงานอาชีพ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์บางคนเพิ่งเริ่มการทำงานที่ปัจจุบันเป็นที่แรก หรือที่ที่สองหรือสาม มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน ไม่มาก รวมทั้งมีจำนวนหนึ่งกำลังจะลาออกเพื่อไปเรียนต่อหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวอีกด้วย และส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท และตำแหน่งงานเงินเดือน ที่ใกล้เคียงกัน อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่ต่างหากกันมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ห้วงสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ทักษะการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศและผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษารุ่นนี้เพื่อทราบถึงทัศนคติของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศต่อการทำงาน เพื่อรักษาและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยป้องกันและขจัดสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร และความรุนแรงในสถานที่ทำงานสำหรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 12 คน การศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวคำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลมีแนวทางในการสัมภาษณ์และเกิดความยืดหยุ่นในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางการตั้งคำถาม จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีทัศนคติในการทำงานและผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรและส่งผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจต่างๆในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนยอมรับว่า พวกเขามีความรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติโดยทั่วไปของสังคมไทยต่อวิถีชีวิตและการแสดงออกของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ว่ามีการยอมรับมากยิ่งขึ้นและคิดว่าเป็นไปในทางที่ดีขึ้นกว่าในอดีต แต่การยอมรับดังกล่าว ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ เนื่องจากอคติและความเข้าใจผิดบางอย่างกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังคมยังมีความเข้าใจการยอมรับที่จำกัด และเลือกที่จะรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองเท่านั้น ทั้งนี้กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศหลายคนมีประสบการณ์เกี่ยวกับการยอมรับในระดับที่ต่างกัน

ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศกับการโลกแห่งการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ในการวิจัยเคยถูกเลือกปฏิบัติในหลายรูปแบบและในขั้นตอนต่างๆของการจ้างงานและอาชีพ โดยผู้วิจัยจะแบ่งประเด็นสำคัญของชีวิตการทำงานออกเป็นประเด็นต่างๆ นั่นคือ การเข้าถึงการจ้างงาน การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการจากการจ้างงาน

4.1 การเข้าถึงการจ้างงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆ ในการเข้าถึงการจ้างงานไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีทัศนคติต่อความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้พบเจอกับสถานการณ์ มีประสบการณ์ แนวคิด และการตัดสินใจ เกี่ยวกับการเข้าถึงการจ้างงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คำนึงถึงค่านิยม บรรทัดฐาน และกฎระเบียบขององค์กร สิ่งที้องค์กรได้ปลูกฝังให้กับพนักงานทุกคนมาในรูปแบบเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ จึงยินยอมที่จะปฏิบัติตามเป็นสมาชิกที่ดีคนหนึ่งขององค์กร โดยพยายามแสดงออกให้เหมาะสม และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ตนเห็นด้วยและคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีเหมาะสม ให้กับสมาชิกใหม่ๆที่เข้ามาในองค์กร โดยผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นของการเข้าถึงการจ้างงานออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) ก่อนจะได้ร่วมงานกับองค์กร 2) กฎระเบียบการแต่งกายที่ควรเคารพ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องเรียนรู้และปรับตัว

4.1.1 ก่อนจะได้ร่วมงานกับองค์กร

จากการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องพบกับอุปสรรคหลายประการในการจ้างงาน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนของการสมัครงาน นอกจากกฎระเบียบขององค์กรที่ปฏิเสธผู้สมัครที่เป็นคนข้ามเพศแล้ว (ผู้ที่แปลงเพศมาเรียบร้อยแล้ว) ผู้สมัครที่เป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศมักถูกปฏิเสธงานในขั้นตอนการสัมภาษณ์ สำหรับผู้สมัครงานที่มีเพศวิถีที่แสดงออกถึงความหลากหลายทางเพศอย่างชัดเจน มักต้องทำแบบทดสอบพิเศษทางจิตวิทยาที่ผู้สมัครทั่วไปไม่ต้องทำ นอกจากนี้สำหรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นทอม หรือ ตุ๊ดที่แสดงออกอย่างชัดเจน มักจะมีปัญหาในเรื่องของการปฏิบัติตัว การแสดงออก รวมทั้งการแต่งกายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวันสัมภาษณ์ ซึ่งหากพิจารณาการที่พวกเขาจะได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานได้นั้น นอกจากการที่สามารถสอบข้อเขียนผ่านแล้ว ที่สำคัญคือการสัมภาษณ์

พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีพฤติกรรมการแสดงออกที่ตรงตามเพศสภาพของตน หรือพยายามเก็บอาการไม่แสดงออกให้ใครได้ทราบถึงพฤติกรรมทางเพศที่แท้จริงของตน ส่วนการที่มีผลการเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพการทำงานที่ตรงกับความต้องการช่วยเหลือให้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งต่างๆได้ แต่เหล่านี้ก็เป็นเพียงจุดเริ่มต้นที่ทำนายเท่านั้นสำหรับหลายๆคน

“ทุกครั้งที่ไปสัมภาษณ์งานก็พยายามศึกษาหาข้อมูลของบริษัทให้มากที่สุด ไม่ใช่แค่ข้อมูลบริษัทหรือตำแหน่งที่เราสมัครนะ เราต้องรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงานของเขาเลยว่า เขาเปิดรับความแตกต่างหลากหลายได้แค่ไหน เพราะเราก็เคยมีประสบการณ์สัมภาษณ์งานหลายครั้งแล้ว ผิดหวังเสียใจมาแล้วไม่รู้กี่ครั้ง เพราะเราเคยมั่นใจว่าสิ่งที่เราเป็นมันไม่ได้กระทบกับการทำงานแต่บางครั้งหลายบริษัท หลายคนก็ไม่ได้มองอย่างนั้น” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 25 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

“เวลาไปสัมภาษณ์งานที่ต้องแอบนะ หมายถึงเรายังไม่กล้าเป็นตัวเองไปเลย กลัวเขารับไม่ได้กับความที่เรเป็นแบบนี้ เคยมีบางที่พอคุยกันไปก็เริ่มรู้สึกได้ อยู่ๆก็เลยหยุดการสัมภาษณ์เอาเฉยๆ ตั้งแต่นั้นมาเราก็ไม่เคยออกสาวเวลาไปสัมภาษณ์งานอีกเลย” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (ตุ๊ด) อายุ 28 ปี ตำแหน่งนักบัญชีและการเงิน บริษัทประกันชีวิต)

“เคยมีที่ไปสัมภาษณ์งาน ผู้จัดการที่เป็นผู้หญิงถามเราตรงๆว่าเป็นทอมหรือไม่ ทำไมถึงเป็นทอม คิดยังไงกับเพศชาย ทำงานกับผู้ชายได้หรือไม่ คือถามวนแต่เรื่องแบบนี้จนแทบไม่ได้คุยกันเรื่องงานเลย” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สินไหมทดแทน บริษัทประกันภัย)

4.1.2 กฎระเบียบการแต่งกายที่ควรเคารพ

ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนให้ความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องของการตัดสินใจที่จะไม่เลือกงานในภาครัฐหรืองานราชการที่ไม่อนุญาตให้ตนแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศได้อย่างอิสระ ถึงแม้จะทราบดีว่าสวัสดิการในหน่วยงานภาครัฐดีเพียงใดก็ตาม ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

ส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานในหน่วยงานเอกชนหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ด้วยความคิดที่ว่าสามารถเป็นของตัวเองได้มากกว่า มีอิสระมากกว่า ส่วนใหญ่คาดหวังว่าหน่วยงานภาคเอกชนจะเน้นที่ผลงานมากกว่าอัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆที่ยืดหยุ่นมากกว่าไม่ใช่แค่สำหรับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ยืดหยุ่นกว่าสำหรับวิถีชีวิตของผู้คนในปัจจุบัน โดยเฉพาะที่เป็นคนรุ่นใหม่

“คนสัมภาษณ์เคยถามตรงๆว่าถ้าต้องใส่เครื่องแบบของผู้หญิงทุกวันทำได้หรือไม่ เราก็ตอบว่าได้อย่างไม่ลังเล แต่ถ้าถามลึกๆว่าอยากหรือไม่ เอาจริงๆก็อยากจะตอบว่าไม่อยากหรอกนะ แต่เพราะคิดว่ามันเป็นงาน คนอื่นเขาใส่กันได้ เราก็ต้องทำ พอมาทำจริงๆก็ทำได้ เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวมันคนละเรื่องกัน” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 25 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

“เคยทำงานที่องค์กรแห่งหนึ่ง เป็นเหมือนความฝันตั้งแต่เด็กๆเลย อยากทำงานที่องค์กรนี้ ตำแหน่งนี้มาก แต่พอได้ไปทำงานมันกลายเป็นฝันร้ายไปเลย ทุกคนต้องแบบจริงจัง แต่งตัวใส่สูทผูกไทด์ต้องดู Professional ทุกวัน สำหรับเรามันเกินไป มันคนละเรื่องกันใหม่ อยากให้มีบรรยากาศผ่อนคลายอย่างน้อยก็วันศุกร์ก็ยังดี รู้สึกอิจฉาเพื่อนที่เขาได้ใส่ได้แต่ง ได้จัดเต็มกันเวลานัดเจอกัน ตอนนั้นก็อึดอัดนะเป็นเรื่องน่าเบื่อ” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 24 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนุมัติสินเชื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

4.1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องเรียนรู้และปรับตัว

ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลอย่างมากต่อวิถีชีวิตการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความหลากหลายทางเพศอยากร่วมงานกับองค์กรที่เปิดกว้างยอมรับความแตกต่างหลากหลายอย่างแท้จริง ซึ่งการที่องค์กรจะให้พนักงานได้รับรู้และดำเนินตามวัฒนธรรมที่ตั้งไว้ได้นั้น องค์กรเองต้องเคารพและให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนได้กล่าวถึงประเด็นที่ว่าการที่มีจำนวนคนที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้นในองค์กรทำให้พวกเขาได้รับรู้และรู้สึกได้รับการยอมรับได้ในระดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกัน องค์กรที่มีค่านิยมที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าที่

จะแตกต่าง และเปิดรับทุกความคิดที่แปลกใหม่ ทำให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกพึงพอใจอย่างมาก

“ความประทับใจกับที่ทำงานปัจจุบัน คือองค์กรทำได้อย่างที่พูด เช่นเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่เขาพยายามปลูกฝัง เราเห็นการทำงานที่เปิดกว้างจริงๆรับฟังกันจริงๆที่นี่ ถึงจะคิดต่างกันแต่พอออกนอกห้องทุกคนกลับมาเป็นเพื่อนกันได้เหมือนเดิม... เวลาที่มีน้องใหม่มาที่แผนกก็จะพยายามส่งเสริมให้น้องกล้าคิดกล้าทำนะ เพราะมันคงไม่มีประโยชน์ถ้าเราต้อง Core Value กันติดปากแต่ความจริงมันไม่เคยเกิดขึ้นเลย ก็อายเด็กมันนะ...” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 33 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนุมัติสินเชื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

“เวลาเราเห็นพนักงานใหม่ที่เป็นคนแบบเรา แล้วเรารู้สึกดีนะ เหมือนองค์กรให้การยอมรับคนแบบพวกเราอะ ซึ่งมันไม่ได้มีเยอะจริงๆองค์กรแบบนี้คือเราอยากจะไปทักทายน้อง เพราะเราเข้าใจความยากลำบากของการเป็นผู้ดูแลอย่างเรา ที่ผ่านมาก่อนเข้าใจ แต่พอน้องๆเข้ามาก็อยากให้เกิดไว้เสมอว่าองค์กรให้ออกาสเรามากแล้วก็ต้องตอบแทนด้วยการตั้งใจทำงานนะพี่ว่า ทำในสิ่งที่เราคาดหวังจากเราให้ได้แค่นั้นพอ” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (ตุ๊ด) อายุ 27 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทประกันชีวิต)

“ส่วนตัวชอบพูดชอบคุย ชอบแสดงออกอยู่แล้ว เลยรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิดกล้าทำ คือดี มันเป็นเราจริงๆ คือเราก็ใช้โอกาสที่เราแตกต่างจากคนอื่นอยู่แล้ว เป็นหนทางไปสู่สิ่งที่เราหวังไว้ได้ง่ายขึ้น” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สินเชื่อใหม่ ทดแทน บริษัทประกันภัยต่อ)

โดยสรุปแล้วจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้พบเจอกับสถานการณ์และมีประสบการณ์ แนวคิด การตัดสินใจ เกี่ยวกับการเข้าถึงการทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คำนึงถึงค่านิยม บรรทัดฐาน และกฎระเบียบขององค์กร สิ่งที่ต้องคำนึงได้ปลูกฝังให้กับพนักงานทุกคนมาในรูปแบบเดียวกัน ทำให้มีทัศนคติต่อความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานที่คล้ายคลึงกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศหลายคนจึง

พยายามประพฤติแสดงออกให้เหมาะสมกับสิ่งที่องค์กรคาดหวัง แนะนำและพูดถึงองค์กรในทางที่ดีกับผู้อื่น มักจะพยายามชักชวนคนที่รู้จักทั้งเพศปกติและกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีลักษณะที่น่าจะเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้มาทำงานด้วย นอกจากนี้ยังสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายในด้านต่างๆ และยินดีที่จะถ่ายทอดสิ่งที่องค์กรปลูกฝังที่เข้ากับค่านิยมของตนให้แก่พนักงานที่เข้าร่วมกับองค์กรคนอื่นๆ อีกด้วย

4.2 การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เข้าไปในสถานที่ทำงานซึ่งเป็นด่านที่ยากแล้ว พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การปรับตัว การได้รับการยอมรับและการปฏิบัติตนในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่ยากกว่าอย่างมาก ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนที่มิใช่เพศปกติ เพื่อให้ได้ซึ่งการยอมรับ และต้องพิสูจน์ตัวเองกับครอบครัวและสังคมว่าเพศวิถีของตนไม่ได้ส่งผลต่อคุณค่าในความเป็นลูก ลูกจ้าง และสมาชิกในสังคม อย่างไรก็ตาม ก่อนการที่พวกเขาจะเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในสถานที่ทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้ผ่านกระบวนการคิดเหล่านั้น โดยมีความคิดเห็นที่คล้ายกันว่า จะเปิดเผยหรือค่อยแสดงออกถึงตัวตนและบทบาททางเพศก็ต่อเมื่อสามารถมั่นใจได้ว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพทัศนคติของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปในแง่บวก ความน่าเชื่อถือของตำแหน่ง รวมถึงบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสังคมการทำงานโดยภาพรวมอีกด้วย ในงานวิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีประสบการณ์และการตีความด้านการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันด้านจิตใจ ที่มาจากคุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรืออันหนึ่งอันเดียวกัน และอยากมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ถูกแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อของการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข และ 2) การยอมรับแบบมีเงื่อนไข

4.2.1 การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าพวกเขาได้รับการยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข กล่าวคือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงาน ไม่มีความรู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับทั้งการทำงานและเรื่องชีวิตส่วนตัว

ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูง แสดงออกผ่านการอยากมีส่วนร่วมและมักจะอาสาสมัครเป็นตัวแทนหน่วยงานในทุกๆกิจกรรมของบริษัท และยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆอย่างเต็มความสามารถ มีความเสียสละเพื่อหน่วยงาน หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอด้วยความเต็มใจ

“บางทีก็เป็นความรู้สึกที่พูดยากเหมือนกันนะ ด้วยความที่เราก็เป็นทอม หัวหน้าก็จะให้ไปทำงานต่างจังหวัดเยอะกว่าเพื่อนผู้หญิงคนอื่น และที่สำคัญคือไปคนเดียวด้วย ทั้งที่ปกติแล้วจะให้พนักงานหญิงไปด้วยกันอย่างน้อยสองคน จะว่าดีใจก็ไม่เชิง เหมือนกับพี่เขาก็คงไว้ใจเราและพยายามปฏิบัติกับเราเหมือนพนักงานชายคนหนึ่งมั้ง (หัวเราะ) ... แรกๆก็ส่งสารเพื่อนผู้หญิงที่ไปกับเราด้วยเหมือนกัน เขาก็คงไม่รู้จะทำตัวยังไงหลังๆก็ชินแล้วแหละ ไม่ว่าจะเพศก็เหมือนเพื่อนกันไปแล้วอะ ตอนนี้ก็ทำงานร่วมกันได้ไม่มีปัญหาอะไรเลย...” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 31 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ทรัพยากรบุคคล บริษัทประกันชีวิต)

“เวลาปกติพี่ๆเพื่อนๆคนอื่นที่เป็นผู้ชายก็ให้เกียรติเรานะ แบบคุยเล่นได้เหมือนเพื่อนปกติ แต่ก็จะไม่กล้าเส้น คิดว่ามันขึ้นอยู่กับการวางตัวของเรากับเขา ทำให้เรารู้สึกสบายใจขึ้นว่าเราไว้ใจพวกเขาได้ เวลาทำงานมันก็สนุกมากขึ้นด้วย” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 27 ปี ตำแหน่งนักคณิตศาสตร์ประกันภัย บริษัทประกันชีวิต)

“พี่ๆที่แผนกมักจะเชียร์ให้เราไปเป็นตัวแทนในงานบริษัทต่างๆ คิดว่าคงเพราะพวกเขาไว้ใจเรา เห็นความสามารถทางด้านของเราด้วย ก็รู้สึกภูมิใจนะ เพราะอยู่ที่แผนกปกติก็เฮฮาบ้างอ แต่เวลามีโปรเจกต์สำคัญๆหัวหน้าก็มักจะนึกถึงเราเป็นคนแรกๆอยู่เสมอ ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีมากๆเลย ทั้งได้พิสูจน์ความสามารถ ได้พัฒนาความรู้ ได้รู้จักและได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับเพื่อนๆหน่วยงานอื่นมันดีมากๆเลย” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์ควีน) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

4.2.2 การยอมรับแบบมีเงื่อนไข

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผู้ให้สัมภาษณ์อีกจำนวนหนึ่ง ที่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าพวกเขาได้รับการยอมรับแต่เป็นแบบที่มีเงื่อนไข กล่าวคือ มีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในบางเรื่องบางแง่มุม แต่ก็ไม่ได้เต็มທີ່เหมือนกับที่คนเพศปกติได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมการทำงาน ยังคงมีความรู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนร่วมงาน เช่นได้รับการยอมรับในเรื่องการทำงาน แต่ไม่เคยมีใครถามถึงเรื่องชีวิตส่วนตัว หรือบางคนเห็นว่ากลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้ที่มีความสามารถพิเศษเรื่องของกิจกรรมสันตนาการหรืองานรื่นเริง แต่ไม่เคยยอมรับในการทำงาน ความเป็นผู้นำของคนกลุ่มนี้เลย ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้มีความผูกพันทางด้านจิตใจต่ำกว่าคนกลุ่มแรกๆ ที่คิดเห็นว่าตนเองได้รับการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข เพราะฉะนั้นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มที่ได้รับการยอมรับแบบมีเงื่อนไข จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจที่ลดลง ด้วยคำนึงถึงผลประโยชน์จากการกระทำต่างๆ ของตนเองมากกว่าคนในกลุ่มที่ได้รับการยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข

4.2.2.1 การยอมรับได้ตราบที่มีผลประโยชน์ต่อกัน

จากการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มักจะได้รับการปฏิบัติที่ดีขึ้นจากเพศตรงข้าม เช่น ผู้ที่เป็นทอมมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้ชาย หากไม่ได้แสดงออกถึง “ความพยายามเป็นชาย” มากจนเกินไป แต่สำหรับเพื่อนร่วมงานผู้หญิงจะรับรู้ได้ถึง การปฏิบัติได้รับความร่วมมือที่ดีขึ้นหลังจากที่เปิดเผยตัวตนว่าเป็นกลุ่มรักร่วมเพศมากยิ่งขึ้น เพื่อนร่วมงานหลายคนมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ลักษณ์ ทอม ดี เป็นจำนวนมากขึ้น กลายเป็นเรื่องปกติและได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น ตราบใดที่ยังไม่กระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ให้สัมภาษณ์ก็ยังยอมรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะเรื่องการทำงานที่เป็นงานหลักเท่านั้น โดยการไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรด้านอื่นๆ กล่าวคือไม่ได้แสดงความคิดเห็นอะไรตราบใดที่ยังสามารถบริหารเวลากับงานปัจจุบันได้คืออยู่ นอกจากนี้ยังหลีกเลี่ยงที่จะสนทนาในเรื่องส่วนตัวกับกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความหลากหลายทางเพศอีกด้วย

4.2.2.2 การยอมรับเฉพาะในบางแง่มุม

เพื่อนร่วมงานมักจะคาดหวังว่ากลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจะต้องมีทักษะพิเศษในกิจกรรมด้านวัฒนธรรม เช่น การพูดการนำเสนอ การแสดงละคร ร้องเพลง เต้นรำ ออกแบบท่าเต้น การจัดดอกไม้ การจัดงานอีเวนต์ต่างๆ หลายครั้งกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลาย

ทางเพศได้รับการยอมรับหรือปฏิบัติด้วยตาม “ภาพลักษณ์” ที่คนทั่วไปมีต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะกลุ่มตุ๊ด นั้นมักถูกมองว่าเหมาะกับงานเบาๆ งานแสดง ความสวยงาม งานบุคคล งานด้านการตลาดหรืองานประชาสัมพันธ์ มากกว่างานประเภทที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้เชิงเทคนิคสูงๆ นั้นทำให้หลายครั้ง ความน่าเชื่อถือ ความเกรงใจ ความจริงจังในการสนทนาตกลงของเขาลดลงทันทีที่คู่สนทนาทราบว่าเขาเป็นกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยคู่สนทนา มักจะปฏิบัติตนพวกเขาเหมือนเป็นเพื่อนเพศเดียวกัน และมักพยายามพูดจาติดตลก ทำให้รู้สึกว่สิ่งที่เขาพยายามจะแนะนำ ให้ความรู้แก่คู่สนทนาปฏิบัติตามได้รับความสนใจ ใส่ใจ และถือความจริงจังในการปฏิบัติลดน้อยลงไป นั่นเป็นเพราะคนส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจและได้รับอิทธิพลจากสื่อในเรื่องเกี่ยวกับภาพลักษณ์ บุคลิกลักษณะ อุปนิสัยของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

“เคยได้รับการคัดเลือกโดยหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนหน่วยงานและเป็นผู้นำในงานแสดงและกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและของบริษัทอยู่เป็นประจำ มองในแง่หนึ่งอาจจะดูเหมือนว่านั่นคือ การยอมรับในความสามารถและได้มีโอกาสในการแสดงความเป็นผู้นำ แต่ในอีกแง่หนึ่งก็กลับรู้สึกว่เป็นความคาดหวังที่เราไม่สามารถปฏิเสธและจะต้องทำให้ได้ และได้รับการยอมรับในภาพลักษณ์ที่แสดงออกมากกว่าความรู้ความสามารถจริงๆของเรา บางคนก็ตีค่าภาพลักษณ์ตลกโปกฮาของเราที่รู้สึกว่งานหลักขาดความน่าเชื่อถือไปก็มี” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 24 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนุมัติสินเชื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

“ทุกวันนี้หนักใจมาก ผู้จัดการฝ่ายต้องการให้เราทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายต่างๆของบริษัท รวมทั้งรับหน้าที่สำคัญหลายอย่างทีจริงแล้วมันไม่ใช่งานหลัก แต่ในขณะที่หัวหน้าแผนกซึ่งเป็นหัวหน้าโดยตรงของเรา กลับไม่ส่งเสริมสนับสนุนทำให้ทำกิจกรรมอะไรพวกนี้เลย เพราะกลัวว่เราจะสนใจกิจกรรมนอกมากกว่างานหลัก และเราก็พูดคุยถึงเรื่องนี้กันหลายรอบแล้ว ว่ในการประเมินผลงานเขาไม่สนใจกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากงานหลักในแผนกและงานของลูกน้องว่าสามารถปฏิบัติได้ตรงตาม KPI หรือไม่ และไม่มีข้อยกเว้นให้กับใครก็ตามทีได้รับมอบหมายงานอื่นเหนือจากหน้าที่หลักของคนนั้นๆ เราก็ต้องยอมรับและก็ลดพวกกิจกรรมอื่นๆลงไปโดยปริยาย” (พนักงานหญิงที่มีความ

หลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 24 ปี ตำแหน่งนักบัญชีและการเงิน บริษัท ประกันชีวิต)

“ก่อนที่จะเปิดเผยตัวตนก็ใช้เวลานานเหมือนกันนะ เขาก็คงไม่กล้าถาม ตรงๆ แต่พอดีว่าโชคดีที่หัวหน้าให้ความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว และเราก็ต่างานค่อนข้างเข้าหากันพอสมควร แต่พี่ที่เคยแอบได้ยินพวกเขานินทาว่าเรา เป็นพวกรักร่วมเพศหรือไม่ มักจะมาแซวเราว่าอายุขนาดนี้แล้วทำไมยังไม่ แต่งงาน เราก็อึดอัดมากนะ หลังๆหัวหน้าที่เป็นผู้ชายก็เริ่มมีระยะห่างจนเรา สังเกตได้ และเพิ่งมาทราบทีหลังว่ามีกระแสว่าพี่และหัวหน้ามีความสัมพันธ์ ลึกซึ้ง เนื่องจากหัวหน้าก็ยังไม่มีครอบครัวเช่นเดียวกัน ...ทุกวันนี้เลยก็เปิดเผย ตัวตนและพูดกับทุกคนตรงๆว่าเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวมันคนละเรื่องกัน ก็คง ทำใจลำบากกันทั้งหมด...” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์คิง) อายุ 34 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสสินไหมทดแทน บริษัทประกันภัย)

4.3 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้วิจัยพบว่าประสบการณ์ การให้คุณค่าและการตีความต่อเรื่องโอกาสใน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งความรู้สึกต่อความมั่นคงในอาชีพผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนที่ ได้รับที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ทัศนคติเรื่องความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจมีความแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องปัจเจกบุคคลที่มีทัศนคติต่อกลุ่มเพศที่สาม มากกว่าความไม่เป็นธรรมในเชิงนโยบาย โดยผู้วิจัยแบ่งหัวข้อของการได้รับโอกาสและ ความก้าวหน้าออกเป็น 2 ประเด็นคือ 1) โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และ 2) โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.3.1 โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า พวกเขาได้รับ โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการทำงานไม่ต่างจากพนักงานเพศ ปกติ รวมทั้งเห็นว่าเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนสมควรที่จะได้รับ และคาดหวังว่าบริษัทควรจัดการ ใให้กับพนักงานทุกคนอยู่แล้ว ซึ่งการที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถจาก บริษัท ไม่ว่าจะมาจากการฝึกอบรม การได้รับมอบหมายโปรเจกต์ หรือการมี Coach หรือ Mentor

ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมความผูกพันทางด้านจิตใจได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งแสดงออกผ่านการให้ความร่วมมือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น และพยายามนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

4.3.2 โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผู้ให้สัมภาษณ์อีกจำนวนหนึ่ง ที่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญและบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมีความคิดว่าการที่พวกเขาเป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศทำให้ยากต่อการได้รับโอกาสเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากด้วยภาพลักษณ์ของคนที่มีความหลากหลายทางเพศทำให้รับรู้ได้ถึงความน่าเชื่อถือที่ลดน้อยลงกว่าพนักงานในเพศปกติ รวมทั้งรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานในอนาคต นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าในสังคมการทำงานหลายๆคนยังคงมีอคติทางเพศ และมักจะเหมารวมว่ากลุ่มเกย์หรือตุ๊ด เหมาะกับงานบริการ งานด้านบันเทิง ความสวยความงามมากกว่างานด้านการบริหารจัดการ หรือกลุ่มทอม เหมาะกับงานที่ต้องจะใช้กำลังมากกว่างานที่ใช้การคิดวิเคราะห์วางแผน ผู้มีความหลากหลายทางเพศ มักจะได้รับการผลักดันส่งเสริมให้ไปทำงานประเภทอื่นๆที่ไม่ใช่หลักขององค์กร นั่นทำให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศหลายคนกล่าวว่าตนเองไม่ได้มีโอกาสอย่างเต็มที่ในการแสดงความศักยภาพที่มี ส่งผลต่อความไว้วางใจในการได้รับมอบหมายงานต่างๆเพื่อความก้าวหน้าการเติบโตในหน้าที่การงานที่ลดน้อยลงตามไปด้วย

“เคยได้รับการตักเตือนจากรุ่นพี่ที่ทำงานที่สนิทคนหนึ่งของเราว่าให้ “ทำตัวแมนๆหน่อย” ให้พูดจาและให้แต่งตัวเหมือนผู้ชายจริงๆ มีความเป็นมืออาชีพมากกว่านี้ คนอื่นเขาจะได้เชื่อถือ เวลาเป็นใหญ่เป็นโต คนเขาจะได้ไม่หัวเราะเยาะ” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (ตุ๊ด) อายุ 28 ปี ตำแหน่งนักบัญชีและการเงิน บริษัทประกันชีวิต)

“ที่เข้าใจบริษัทนะ มีคนเป็นร้อยมันก็คงไม่ใช่ทั้งร้อยคนที่จะได้ปรับตำแหน่งหรอก ถ้าเลือกได้ เขาก็คงต้องเลือกคนปกติ ที่เปรียบพร้อมมากกว่าอยู่แล้ว อย่าเรียกว่าไม่หวังเลย เรียกว่าไม่กล้าหวังเลยจะดีกว่า” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 27 ปี ตำแหน่งนักคณิตศาสตร์ประกันภัย บริษัทประกันชีวิต)

อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยพบว่ากลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศจะมีความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้นอย่างมาก หากได้รับการส่งเสริมในโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่จากผู้บังคับบัญชา โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนแสดงความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันว่า หากมีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น นั้นหมายถึงการที่บริษัทยอมรับและมองเห็นความสามารถมากกว่าเรื่องของอัตลักษณ์ทางเพศ จะทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต และอาชีพการงานมากยิ่งขึ้น จึงอยากจะทำหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถที่จะทำได้ ยิ่งหากมีผู้บังคับบัญชาก็จะทำให้เป็นแบบอย่างที่ดี และแสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะมีความแตกต่างในอัตลักษณ์ทางเพศ แต่ก็สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม ต่อให้มีบริษัทอื่น ๆ มาเสนอตัวก็คงไม่สนใจหากได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากหัวหน้า ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงานเหล่านั้นจริงๆ

“ตอนที่ได้รับการ โพร โมตรู้สึกดีใจภูมิใจมาก ๆ คือด้วยเราเป็นเกย์ ลำพังทำงานให้คนเชื่อถือนั้นก็ยากอยู่แล้ว แต่การที่ได้รับการยอมรับจากบริษัทให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้น รับผิดชอบทีมที่เยอะขึ้น เราก็รู้สึกกดดันนะ แต่เราคิดว่าเราทำได้ และจะต้องทำมันออกมาได้อย่างดี ให้ดียิ่งกว่าที่บริษัทคาดหวังจากเรานะ มันเหมือนมีพลังงาน มีกำลังใจมาจากภายใน เพราะเราคิดเสมอว่านี่เป็นสิ่งที่เราอยากทำให้กับบริษัทเป็นการตอบแทนความไว้วางใจที่มีให้กับเรา” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 34 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสสินไหมทดแทน บริษัทประกันภัย)

“เราว่าทุกคนก็อยากเติบโตอยากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกันทั้งนั้นแหละ จริงๆ แล้วมันมีหลายๆ ปัจจัยอื่นๆ อีกเยอะแยะกว่าจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเนี่ยมันไม่ใช่แค่ทำงานเก่งอย่างเดียวหรอก ถ้าหัวหน้าไม่ดันก็จบ ... แต่ถ้าได้โปร โมตจริงๆ ก็คงรู้สึกขอบคุณบริษัท คงรู้สึกทุ่มเท อยากทำงานให้ดีขึ้นแหละ อยากพิสูจน์ให้ทุกคนได้เห็นว่าเราทำได้ เราคู่ควรที่จะมาอยู่จุดนี้ ก็คงทำงานแบบจ้ำจรัยให้ล้านอะ” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์ ควีน) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

4.4 สวัสดิการจากการจ้างงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกทำงานกับองค์กรอันดับแรกคือเรื่องของเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งมีสวัสดิการเป็นแรงเสริมอีกอย่างหนึ่ง นั่นหมายความว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจในระดับหนึ่งกับการทำงานปัจจุบัน ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน จากการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อทัศนคติต่อสวัสดิการจากการจ้างงานโดยทั่วไปคล้ายคลึงกัน เนื่องจากเน้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่าสวัสดิการต่างๆ และยังมีมองว่าตัวเองไม่ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าใดนัก นอกจากนี้ประเด็นที่กฎหมายไทยยังไม่รับรองการจดทะเบียนสมรสของเพศเดียวกัน ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เสียสิทธิหลายอย่างในชีวิต นอกจากนี้สวัสดิการส่วนใหญ่เน้นสำหรับครอบครัวของพนักงาน นั่นหมายถึง สามีภรรยาหรือบุตร แต่ผู้มีความหลากหลายทางเพศเหล่านี้ไม่มีครอบครัวอยู่แล้ว จึงทำให้สวัสดิการต่างๆ ไม่เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในปัจจุบันมากเท่าใดนัก

“พี่กับแฟนเคยคิดจะกันไปซื้อบ้านด้วยกัน แต่ก็ไม่สามารถกู้ร่วมกันได้ แต่ลองคิดดูว่าถ้าเป็นคู่ชายหญิงเขาก็คงไม่ต้องมาเจอปัญหาอะไรแบบนี้หรอก คิดว่าถ้าบริษัทคำนึงถึงเรื่องอะไรพวกนี้ก็จะดีอะ” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์) อายุ 34 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสสินค้าใหม่ทดแทนบริษัทประกันภัย)

“เป็นไปได้อยากให้บริษัทมีสวัสดิการให้พ่อแม่ให้มากกว่านี้เพราะเราก็คงไม่ได้มีครอบครัวมีเมีย มีลูกอยู่แล้ว อยากให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้พ่อแม่เรามากกว่า” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (ตุ๊ด) อายุ 27 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทประกันชีวิต)

“จริงๆสวัสดิการของบริษัทก็ดีอยู่แล้วนะ คือตอนนี้เน้นเงินมากกว่าสวัสดิการไม่ค่อยได้ใช้อยู่แล้ว ขอเงินเดือนกับโบนัสเนี่ยๆพอ” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 27 ปี ตำแหน่งนักคณิตศาสตร์ประกันภัยบริษัทประกันชีวิต)

4.5 องค์กรในฝันของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่างานที่อยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ดี รู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานพอสมควร แม้ว่าจะได้รับรู้หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติก็ตาม トラบไคที่ยังสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้ ก็คงเลือกจะทำงานต่อไป โดยไม่มีผู้ให้สัมภาษณ์ท่านใดเลยที่กล่าวว่าต้องการจะทำงานอยู่ในบริษัทดังกล่าวของตนไปจนเกษียณ นอกจากนี้สถานที่ทำงานในอุดมคติของกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะคล้ายคลึงกัน นั่นคือ เป็นสถานที่ทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่างหลากหลายอย่างแท้จริง เป็นสถานที่ทำงานที่พิจารณาพนักงานจากความสามารถ ศักยภาพและผลงานเป็นหลัก รวมทั้งการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม และมีสวัสดิการที่แตกต่างหลากหลายสำหรับคนแต่ละกลุ่ม และเพิ่มสวัสดิการสำหรับพ่อแม่มากขึ้นจากเดิมที่เน้นให้สวัสดิการกับครอบครัว ทั้งในปัจจุบันมีจำนวนคนโสดทั้งเพศหญิงเพศชายมากขึ้น การที่บริษัทปรับปรุงสวัสดิการให้เอื้อกับสถานการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้อีกกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดความรู้สึกพึงพอใจอย่างยิ่ง เช่น บริการฟิตเนส การรักษาพยาบาลเฉพาะทาง การได้อัตราค่าบริการพิเศษในการใช้บริการสถานบริการทางด้านสุขภาพต่างๆของบริษัท หากพ่อแม่หรือครอบครัวมีโอกาสได้ใช้หรือได้ทราบว่ามีสวัสดิการส่วนนี้จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในที่ได้ทำงานกับบริษัทที่ดี มั่นคง มีความน่าเชื่อถือ และสามารถดูแลพ่อแม่ได้

“อยากอยู่บริษัทที่เปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย ไม่เลือกปฏิบัติ และทำงานเป็นมืออาชีพ” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 25 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

“สำคัญที่สุดคือมองที่ผลงานเป็นหลัก เราเชื่อว่าเรื่องงานเราไม่แพ้ใครแน่นอน ...อยากทำงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เคารพความแตกต่างหลากหลายทุกประเภท...” (พนักงานหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ (ทอม) อายุ 33 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อนุมัติสินเชื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)

“อยากทำงานที่ไหนก็ได้ ที่จะทำให้พ่อแม่ภูมิใจ อยากให้เขาเดินไปอวดคนทั้งหมู่บ้านได้ว่าลูกเขาทำงานที่บริษัทนี้นะ ให้เขาภูมิใจว่าเราดูแลตัวเองได้

และยังดูแลพวกเขาได้ดีด้วย” (พนักงานชายที่มีความหลากหลายทางเพศ (เกย์
ควีน) อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง)



บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

โดยสรุปจากการสัมภาษณ์พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่มาจากกระบวนการต่างๆในการจ้างงาน สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกันมากนักและเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ได้พบเจอกับสถานการณ์และมีประสบการณ์ แนวคิด การตัดสินใจ เกี่ยวกับการเข้าถึงการจ้างงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คำนึงถึงค่านิยม บรรทัดฐาน และกฎระเบียบขององค์กร สิ่งที่ต้องการได้ปลูกฝังให้กับพนักงานทุกคนมาในรูปแบบเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ จึงยินยอมที่จะปฏิบัติตามเป็นสมาชิกที่ดีคนหนึ่งขององค์กร โดยพยายามแสดงออกให้เหมาะสม และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ตนเห็นด้วยและคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีเหมาะสม ให้กับสมาชิกใหม่ๆที่เข้ามาในองค์กร หากพวกเขาได้รับการปฏิบัติในกระบวนการของการจ้างงาน พวกเขาจะรู้สึกถึงความมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในความต้องการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความผูกพันจึงรักภักดีกับองค์กร トラバใดที่พวกเขายังสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ก็จะทำงานปัจจุบันของตนต่อไปเหมือนเป็นภาระหน้าที่ที่ควรจะต้องรับผิดชอบ รวมทั้งพนักงานที่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท จะมีแนวความคิดที่ดีต่อบริษัทแสดงคุณสมบัติดังกล่าวอย่างชัดเจน และหากได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะได้แสดงคุณสมบัติข้อดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจนของตน

เช่นเดียวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ที่มาจากสวัสดิการจากการจ้างงาน สำหรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกันมากนักและเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่า รวมทั้งสวัสดิการส่วนใหญ่ยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการและการใช้ได้จริงของพนักงานที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งหากบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันบุคคลได้ พนักงานเหล่านี้ก็มีแรงจูงใจที่จะต้องทำงานตามความคาดหวังขององค์กรต่อไป เนื่องจากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านของการคงอยู่

อย่างไรก็ตามจากการวิจัย ผู้วิจัยพบว่าการได้รับการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมทั้งโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งการมีระดับความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงของพนักงานในองค์กรนั้น จะทำให้เกิดพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานเชิงบวก จะยังเป็น

ผลดีกับองค์กรในการสามารถรักษาคนเก่งและคนดีไว้ในองค์กรที่มีทั้งความพร้อม ความรู้ ความสามารถ ความทุ่มเทและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในการดำเนินการให้บรรลุตาม เป้าหมายของบริษัท ทั้งนี้ การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมทั้งโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น มีความแตกต่างในแต่ละบุคคลอย่างมาก จากประสบการณ์ และการตีความให้คุณค่าของบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันด้านจิตใจของแต่ละผู้มีความหลากหลายทางเพศเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและคาดคะเนได้ยาก เพราะฉะนั้น หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับความผูกพันด้านจิตใจ ก็จะทำให้พนักงานขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองเพื่อตอบโต้ของการจ้างงานในระดับที่สูงขึ้น องค์กรก็จะเป็นองค์กรที่หยุดนิ่งไม่พัฒนา และสุดท้ายก็จะทำให้องค์กรตอบสนองความผูกพันด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้ระดับที่ลดลงเรื่อยๆ เป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารได้ในที่สุด

ในโลกแห่งการทำงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนรับรู้และไม่เห็นด้วยกับการเลือกปฏิบัติ การถูกเหมารวม และการละเมิดสิทธิในสถานที่ทำงาน โดยมองว่าเป็นที่อคติส่วนบุคคลมากกว่าที่ทำให้ภาพการเลือกปฏิบัติยังคงปรากฏอยู่ แม้ว่าประเทศไทยมีภาพลักษณ์ในการเป็นประเทศที่เปิดกว้างและยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่จากงานวิจัยกลับพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้มีความหลากหลายทางเพศยังไม่ได้รับการยอมรับทั้งในโลกแห่งการทำงานและสังคมอย่างแท้จริง โดยยังมีอคติ รวมทั้งการเหมารวมภาพ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ทางเพศที่ยังคงปรากฏอยู่ในสภาพการทำงานอยู่ ซึ่งจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การจ้างงาน หลักการและสิทธิพื้นฐานในที่ทำงาน สิทธิ โอกาสที่เท่าเทียม และการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศ โอกาสในการพัฒนา ความหลากหลายและการยอมรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานนั้น หากองค์กรสามารถปฏิบัติได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ น่าจะส่งผลต่อความผูกพันในด้านต่างๆที่มีองค์กรของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ นั่นคือ ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันทางด้านจิตใจ และความผูกพันทางการคงอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

5.1 การเข้าถึงการจ้างงาน

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เปิดเผยตัวตนและวิถีทางเพศให้สังคมได้รับรู้อย่างเปิดเผย ล้วนมีประสบการณ์ในการเลือกปฏิบัติในหลายแง่มุมและในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน โดยถูกมองว่าสิ่งต่างๆเหล่านี้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของพวกเขาไปแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่เป็นทอมพบว่ามีปัญหาในการจ้างงาน ทอมหลายคนพยายามหลีกเลี่ยงงาน

ที่บังคับให้ใส่กระโปรง มักจะถูกถามเกี่ยวกับเพศวิถีของตนอย่างตรงไปตรงมา ในขณะที่กลุ่มเกย์ มักจะไม่ค่อยประสบปัญหาในการจ้างงานมากเท่า เนื่องจากส่วนใหญ่สามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นชายในการสัมภาษณ์ แล้วจึงค่อยเปิดเผยเพศวิถีของตนในภายหลัง เมื่อพบว่าสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อและเป็นมิตรต่อความหลากหลายดังกล่าว รวมทั้งมีตำแหน่งหรือมีความรู้สึกมั่นคงทางด้านอาชีพในระดับหนึ่งแล้ว แต่เกย์ที่มีลักษณะเป็นผู้หญิงอย่างชัดเจน มักประสบปัญหาการเข้าถึงการจ้างงาน เช่นเดียวกับกลุ่มทอมที่แสดงออกความเป็นชายอย่างชัดเจน เช่นเดียวกัน

ซึ่งจากการพิจารณาการเข้าถึงการจ้างงานเป็นส่วนประกอบสำคัญของความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากการกระทำที่ผ่านมาในอดีตของแต่ละคน โดยมีจุดเริ่มต้นจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเชื่อถือฝังอยู่ในใจตั้งแต่แรกเข้าสู่องค์กร ตัวอย่างเช่น พนักงานที่เป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการเข้าถึงการจ้างงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกของการสัมภาษณ์จนกระทั่งได้ก้าวเข้าสู่องค์กร ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความภักดีต่อองค์กร คนเหล่านี้จะเป็นผู้มีความภักดีมาก เป็นเรื่องความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร ดังนั้นความผูกพันด้านบรรทัดฐานสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ หากพวกเขาได้รับการปฏิบัติในกระบวนการของการจ้างงาน พวกเขาจะรู้สึกถึงความมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งในการที่ต้องการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความผูกพันจึงรักภักดีกับองค์กร トラบใดที่พวกเขายังสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ก็จะทำงานปัจจุบันของตนต่อไปเหมือนเป็นภาระหน้าที่ที่ควรจะต้องรับผิดชอบ รวมทั้งพนักงานที่ได้รับการขัดเกลาปลูกฝังในเรื่องของค่านิยมที่ตรงกับความเชื่อตั้งต้นของตน จะมีแนวความคิดที่ดีต่อบริษัทแสดงคุณสมบัติดังกล่าวอย่างชัดเจน หากได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะได้แสดงคุณสมบัติข้อดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่ชัดเจนของตน

5.2 การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนที่มีเพศปกติ เพื่อให้ได้ซึ่งการยอมรับ และต้องพิสูจน์ตัวเองกับครอบครัวและสังคมว่าเพศวิถีของตนไม่ได้ส่งผลต่อคุณค่าในความเป็นลูก ลูกจ้าง และสมาชิกในสังคม อย่างไรก็ตามก่อนการที่พวกเขาจะเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในสถานที่ทำงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้ผ่านกระบวนการคิดเหล่านั้น โดยมีความคิดเห็นที่คล้ายกันว่า

จะเปิดเผยหรือค่อยแสดงออกถึงตัวตนและบทบาททางเพศก็ต่อเมื่อสามารถมั่นใจได้ว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ ทักษะของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปในแง่บวก ความน่าเชื่อถือของตำแหน่ง รวมถึงบรรยากาศสภาพแวดล้อมและสังคมการทำงานโดยภาพรวมอีกด้วย ในงานวิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมีประสบการณ์และการตีความด้านการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันด้านจิตใจ ที่มาจากคุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรืออันหนึ่งอันเดียวกัน และอยากมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ถูกแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในบางเรื่องบางแง่มุม แต่ก็ไม่ได้เต็มທີ່เหมือนกับที่คนเพศปกติได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมการทำงาน ยังคงมีความรู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนร่วมงาน การที่พวกเขาจะได้รับการยอมรับจากสังคม หรือสังคมเลือกที่จะยอมรับพวกเขานั้นเป็นไปเพียงบางแง่มุมเท่านั้น เช่น การที่พวกเขาเป็นคน ตก มากกว่าการยอมรับว่าพวกเขามีผลการเรียนที่ดี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่าส่วนหนึ่งว่าจะมาจากสื่อในสมัยก่อนที่สื่อสารแต่ภาพของกลุ่มรักร่วมเพศด้วยการสื่อว่าคนกลุ่มนี้เป็นคนประหลาด มักได้รับบทรอง เป็นตัวตลกของเรื่อง ไม่มีที่ไปที่ไป ไม่มีเหตุผล ใช้กำลังและอารมณ์เป็นหลัก หลายครั้งกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกว่าตนเองถูกมองอย่างดูถูก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะ แซ่เตีย (2550) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ชมที่มีตัวละครรักร่วมเพศในละครโทรทัศน์ไทยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความหมายของตัวละครที่มีรักร่วมเพศว่าเป็นตัวละครที่มีลักษณะการแต่งกายการแสดงออกเหมือนผู้หญิง และผู้ชมละครส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีตัวละครรักร่วมเพศเพื่อสร้างสรรค์ความสนุกสนานของละคร รวมทั้งมองว่าภาพลักษณ์ของตัวละครรักร่วมเพศเป็นการนำเสนอและสร้างความเข้าใจทางลบที่เกี่ยวกับรักร่วมเพศและไม่ใช่ตัวละครที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จากงานวิจัยพบว่า กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต้องใช้ความอดทน และความพยายามอย่างมาก ในการใช้ชีวิตในสังคม และการที่พวกเขาถูกขึ้นมาแสดงออก เป็นการสร้างพื้นที่ในสังคมให้กับพวกเขาไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง

แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าตนเองจะรู้สึกอุ่นใจขึ้นเมื่อจำนวนผู้มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้นในองค์กรของพวกเขา ดังที่ผลการวิจัยของ กานต์ ศรีมหาเลิศ (2548) ศึกษาเรื่องการสื่อสารของกลุ่มรักร่วมเพศในสังคมไทย จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 13 คนที่มีลักษณะพึงพอใจและหรือแสดงออกถึงลักษณะรักร่วมเพศ ผ่านวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) และสังเกตการณ์ (Observation) ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าการสื่อสารของกลุ่มเพศที่สามนั้นต้องอาศัยบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นสถานที่เฉพาะกลุ่ม เพื่อความกล้าในการเปิดเผยข้อมูลของกลุ่มรักร่วมเพศและยังทำให้ทราบอีกว่ากลุ่มรักร่วมเพศมีพฤติกรรมวิถีชีวิต

อย่างไรในสังคมไทย นั้นแสดงว่าบริษัทมีความเปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างหลากหลายได้มากขึ้น พวกเขาเชื่อว่าจนในที่สุดบริษัทจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากกลุ่มรักต่างเพศ และกลุ่มรักร่วมเพศที่ต้องเรียนรู้และการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน โดยรวมยังคิดว่าการเลือกปฏิบัติเป็นอคติส่วนบุคคลที่ยากจะแก้ไข และการมีวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งจะเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันระหว่างคนทุกกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น ปัญหาการเลือกปฏิบัติอาจจะลดลงแต่เชื่อว่ก็คงไม่มีทางที่จะหมดไปจากสังคมการทำงานได้

5.3 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้วิจัยพบว่าประสบการณ์ การให้คุณค่าและการตีความต่อเรื่องโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งความรู้สึกต่อความมั่นคงในอาชีพผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนที่ได้รับที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ทัศนคติเรื่องความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจมีความแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องปัจเจกบุคคลที่มีทัศนคติต่อกลุ่มเพศที่สามมากกว่าความไม่เป็นธรรมในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญและบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมีความคิดว่าการที่พวกเขาเป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศทำให้ยากต่อการได้รับโอกาสเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเนื่องจากด้วยภาพลักษณ์ของคนที่มีความหลากหลายทางเพศทำให้รับรู้ได้ถึงความน่าเชื่อถือที่ลดน้อยลงกว่าพนักงานในเพศปกติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกา ๗ปฎฐมา (2545) ศึกษาข้อความสื่อเพศในหนังสือพิมพ์ไทยรายวัน จำนวน 4 รายชื่อ ได้แก่ ไทยรัฐ เดลินิวส์ มติชน และข่าวสดที่พิมพ์จำหน่ายระหว่างเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน 2541 จากการศึกษาพบว่ามีข้อความสื่อเพศที่มีความหมายโดยนัยทั้งสิ้น 48 ข้อความ หนังสือพิมพ์ไทยรายวันของไทย มีการใช้คำหรือข้อความที่เป็นนัยมากกว่าการสื่อสารตรงไปตรงมาเพื่อความน่าสนใจของเนื้อหาและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศเป็น โดยเพศชายจะยังมีความที่สื่อออกถึงความเป็นผู้นำ แข็งแกร่ง อดทน สำหรับเพศหญิงข้อความที่สื่อออกมาเป็นเรื่องของความอ่อนแอ การเป็นผู้ตามและขาดความเท่าเทียมกันทางสังคม แต่เพศที่สามมีข้อความที่เป็นเรื่องของความผิดปกติ พฤติกรรมกระเบี่ยงเบนทางเพศหรืออบทบาทที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามลำดับ

ทางด้านการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงการโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลักคือ คุณลักษณะบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน และคุณลักษณะ โครงสร้างความสัมพันธ์

ดังนั้น ความผูกพัน ด้านจิตใจ คืออารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรืออันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ว่ามีการรับรู้เกี่ยวกับอิสระของการทำงาน ให้ความสำคัญของงาน เอกลักษณะเฉพาะงาน และความหลากหลายของทักษะ รวมทั้งการรับรู้ของการมีส่วนร่วมในการจัดการ ว่าสามารถที่จะตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ ซึ่งหากพนักงานได้รับการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี พนักงานจะเกิดความผูกพันด้านจิตใจมากขึ้น นั่นหมายถึงว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศมีความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าเติบโตไปกับองค์กร และมีความต้องการที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น แต่หากพนักงานที่มีความรู้สึกว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมและถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน จะทำให้ความต้องการความทุ่มเทที่จะทำเพื่อองค์กรขาดหายไป ความภาคภูมิใจลดน้อยลง รวมทั้งไม่ให้ความร่วมมือ ส่งผลทำให้อัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้น หรือการอยู่ในองค์กรแบบ “Dead wood” ซึ่งทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรอย่างเปล่าประโยชน์

5.4 สวัสดิการจากการจ้างงาน

สวัสดิการจากการจ้างงาน สำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆของบริษัท ดูเหมือนจะมีความสำคัญน้อยสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยคนกลุ่มนี้กล่าวว่าเขาจะสามารถคิดถึงคุณค่าความสนใจได้ด้วยตัวเงินมากกว่าสวัสดิการหรือไม่อาจจะเป็นสวัสดิการสำหรับพ่อแม่มากกว่า เพราะคนกลุ่มนี้โสดและส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อความกตัญญูตอบแทนบุญคุณของพ่อแม่อย่างยิ่ง โดยต้องการดูแลพ่อแม่ให้มีความสุขสบาย มีหน้ามีตาในสังคม มักเน้นความสุขในระยะสั้นมากกว่า จึงมีการใช้จ่ายสอยกับสินค้าฟุ่มเฟือยค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษติกา คงสมพงษ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบ “พฤติกรรมผู้บริโภคที่เป็นชายแท้และเกย์” ในหัวข้อด้านอิทธิพลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ในที่นี้ได้มุ่งเน้นไปที่กลุ่มบุคคลที่อยู่รอบตัว ผลการสำรวจถึงบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดสำหรับกลุ่มเป้าหมายสำหรับกลุ่มเกย์นั้นค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของบุคคลอื่นๆ นั่นหมายความว่าลูกค้ายุคนี้จะตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการด้วยความชอบของตนเอง อย่างไรก็ตาม หากมีบุคคลต่างๆ ไปร่วมซื้อปี๋ึงด้วย ผลปรากฏว่ากลุ่มเกย์จะให้ความสำคัญกับบิดาหรือมารดาเป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยคู่รักหรือแฟน ส่วนเพื่อนสนิทนั้นจะมีอิทธิพลอยู่ในอันดับที่ 3 ตามด้วยญาติพี่น้อง พนักงานชาย และสุดท้ายก็คือเจ้านายและครูบาอาจารย์ นอกจากนี้ยังพบว่า

ประเด็นความเป็นพลพรรคบุคคลที่น่าสนใจสำหรับกลุ่มตัวอย่างก็คือ มีความสุขมากขึ้น หากคนรอบข้างมีความสุข และเห็นความสามัคคีภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด รวมทั้งมีอุปนิสัยในการแบ่งปันให้กับเพื่อนบ้าน และให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญยังรู้สึกดีที่ร่วมงานกับคนอื่น ๆ และเป็นบุคคลที่ต้องการดูแลรอบครัวแม้จะต้องเสียสละในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ตาม ในขณะที่เดียวกันผู้วิจัยพบว่าอัตลักษณ์ของกลุ่มทอมก็เช่นไม่แตกต่างกันมากนัก นั่นคือคำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าความสุขส่วนตัว อาจจะไม่ได้อัปเดตการยอมรับเท่ากับกลุ่มเกย์ แต่ก็แสวงหาความเข้าใจการยอมรับจากบุคคลที่มีความสำคัญกับตนเองมากกว่าคนกลุ่มอื่นๆ ชอบการทำงานเป็นทีม แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีความสันโดษและจะจับกลุ่มกับผู้ที่มีความคล้ายคลึงกับตนทางด้านอัตลักษณ์ทางเพศมากกว่ากลุ่มเกย์

ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกี่ยวพันถึงการตัดสินใจในการยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปหรือไม่ ที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้ได้มาของการคงอยู่ภายในองค์กร เพราะฉะนั้น ทศนคติต่อเรื่องสวัสดิการจากการจ้างงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ หากสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันบุคคลได้ พนักงานคนนั้นก็มีความต้องการที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป เนื่องจากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในด้านของการคงอยู่ อย่างไรก็ตาม หากความผูกพันทางด้านจิตใจและความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง จะยังเป็นผลดีกับองค์กรในการสามารถรักษาคนเก่งและคนดีไว้ในองค์กรที่มีทั้งความพร้อม ความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของบริษัท แต่หากเมื่อใดที่ความผูกพันทางด้านจิตใจและความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีเพียงแต่ความผูกพันด้านการคงอยู่ ก็จะทำให้พนักงานขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองเพื่อตอบโจทย์ของการจ้างงานในระดับที่สูงขึ้น องค์กรก็จะเป็นองค์กรที่หยุดนิ่งไม่สามารถพัฒนา และสุดท้ายก็จะทำให้องค์กรตอบสนองความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานได้ระดับที่ลดลงเรื่อยๆ

5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

องค์กรส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพียงเพื่อหวังว่าจะเป็น การดึงดูดคนเก่งและคนดีให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร รักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้พัฒนาองค์กรและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร รวมทั้งเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงาน ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ในแง่ของพนักงานก็มีความแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีอัตลักษณ์ แนวคิด ค่านิยมต่างๆที่แตกต่างซับซ้อน ซึ่งแต่ละบุคคลมีความผูกพันกับองค์กรในหลายๆรูปแบบ เพราะฉะนั้นการแก้ไขหรือพัฒนาความผูกพันขององค์กรในด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอีกด้วย อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ทำให้เราทราบว่าแท้จริงแล้วความผูกพันมีหลากหลายรูปแบบ และส่งผลกระทบต่อมากน้อยแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยแนะนำให้องค์กรเน้นการพัฒนาความผูกพันทางด้านจิตใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญมีอิทธิพลอย่างมากที่ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กร หากองค์กรสามารถพัฒนาความผูกพันทางด้านจิตใจกับพนักงานได้ จะทำให้พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเต็มใจและทุ่มเทที่จะพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1. สร้างการยอมรับและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน ได้โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจและให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของความแตกต่างหลากหลาย และสร้างนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานและการยอมรับความหลากหลายทางเพศ โดยพยายามป้องกัน ขจัดสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร พยายามลบลบอคติส่วนบุคคลและความรุนแรงในสถานที่ทำงานสำหรับบุคคลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2. สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะค่านิยมที่ส่งเสริมในการเคารพความแตกต่างหลากหลายทุกประเภท ควรส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านองค์ความรู้และการรับรู้สภาพสังคมวัฒนธรรมขององค์กร สร้างกระบวนการในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กรที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ตั้งแต่วันแรกของการทำงาน เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของพนักงานทุกคน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้วัฒนธรรมขององค์กรมีความเข้มแข็ง ช่วยลดความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มกิจกรรมของพนักงานเพื่อให้ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดมุมมองในการทำงานและให้ทุกคนร่วมมือในการคิดหาวิธีการในการวางแผนนโยบาย ในการปกป้องลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศจากการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน ส่งเสริมการเจรจาระหว่างลูกจ้าง นางจ้าง และตัวแทนลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อความร่วมมือในเชิงรุก เน้นการปรับปรุงแก้ไขในเชิงนโยบาย เป็นองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ โดยที่ความแตกต่างเหล่านั้นสามารถหลอมรวมกันเป็นความสามารถและศักยภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

4. สร้างโอกาสและความก้าวหน้าในสถานที่ทำงานให้กับคนกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยมีการสร้างนโยบายและกำหนดหลักเกณฑ์ในการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและโอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างยุติธรรมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

5. สร้างเครื่องมือหรือกระบวนการในการค้นหาความต้องการหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานของพนักงานรายบุคคล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างสรรค์สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

5.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่อายุน้อย อยู่ระหว่าง 22 – 35 ปี มีจำนวนน้อยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และเลือกที่จะปฏิเสธในการให้สัมภาษณ์ด้วยเหตุผลต่างๆ ส่วนหนึ่งอาจมีความไม่สะดวกใจในการให้สัมภาษณ์ในเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและกระทบต่อความรู้สึก ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลที่ได้มาจากบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่ในระยะเริ่มต้นหรือระยะกลางในสายงานอาชีพ ผู้ที่ให้สัมภาษณ์บางคนเพิ่งเริ่มการทำงานที่ปัจจุบันเป็นที่แรก หรือที่ที่สองหรือสาม มีประสบการณ์ในการทำงานไม่มาก และส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท และตำแหน่งงาน เงินเดือน ที่ใกล้เคียงกัน อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่ต่างหากกันมากนัก

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์เพียงแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งและนำมาวิเคราะห์ข้อสรุปเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนทางด้านความสม่ำเสมอและความเป็นกลางของข้อมูลที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างแท้จริง เพราะฉะนั้นควรมีการเก็บตัวอย่างหรือพูดคุยกับผู้ให้สัมภาษณ์อย่างสม่ำเสมอในระยะเวลาที่ยาวนานยิ่งขึ้น และเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มากขึ้น เช่น การตอบแบบสำรวจ การจัดทำ Focus Group

เป็นต้น เพื่อให้ข้อมูลมีความแม่นยำและคงเส้นคงวา เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้อย่างแท้จริง

5.7 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงสถานะและสถานการณ์ รวมทั้งทัศนคติการตัดสินใจในมิติต่างๆของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเนื่องจากในปัจจุบันยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนดังกล่าวจำนวนไม่มากนัก
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน เนื่องจากผู้วิจัยได้ยกบางประเด็นที่น่าสนใจสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งยังไม่สามารถครอบคลุมทุกแง่มุมในการทำงานของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้
3. อาจจะมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์พนักงานที่เป็นเพศชายและหญิง เพื่อเปรียบเทียบมุมมองที่มีต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในการทำงาน ทั้งทัศนคติ การยอมรับ และการปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร
4. ศึกษาเปรียบเทียบในเชิงลึกเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเกย์ กลุ่มที่แปลงเพศมาแล้ว กลุ่มทอม กลุ่มดี้ เป็นต้น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ การตีความ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กฤตกาล ทปภูผา (2545). ข้อความสื่อเพศในหนังสือไทยรายวัน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- กานต์ ศรีมหาเลิศ (2548). การสื่อสารของกลุ่มรักร่วมเพศในสังคมไทย. วารสารมหาบัณฑิต (การสื่อสารภาครัฐและเอกชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- กิ่งรัก อิงคะวัต (2542). รูปแบบการดำเนินชีวิตพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการเปิดรับสื่อของกลุ่มชายรักร่วมเพศ (เกย์) ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร
- กมลฉัตร วุฒิโรจ (2534). ผ่าโลกเกย์. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯ
- เจริญวิทย์ จิตวิธารักษ์ (2544). การศึกษาสารสนเทศและภาพตัวแทนของชายรักร่วมเพศในเว็บไซต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวารสารสนเทศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร
- จิตติกร เทรยาภรณ์ (2543). ภาพลักษณ์ของกลุ่มชายรักร่วมเพศที่สะท้อนจากเนื้อหาในหนังสือพิมพ์รายวันช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2543. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวารสารสนเทศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร
- ธงชัย วินิจจะกูล (2540). รักร่วมเพศเป็นสิ่งปกติความใจแคบและความเกลียดชังต่างหากคือความน่ารังเกียจ. มติชน
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2532). เกย์: กระบวนการพัฒนาและสร้างเอกลักษณ์รักร่วมเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- รณภพ นพสุวรรณ (2555). มุมมองของนักประชาสัมพันธ์ที่มีต่อเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์บัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์การตลาด. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนะ แซ่เตีย (2550). ความคิดเห็นของผู้ชมที่มีต่อตัวละครกร่วมเพศในละครโทรทัศน์ไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
- สิงหนาท อูสาโท (2526). ความรู้เรื่องเกย์สำหรับคนที่ไม่ใช่เกย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงรุ่ง การพิมพ์
- อำนาจ ยัสโสธา (2541). ปัญหาจริยศาสตร์เชิงวิพากษ์. ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา, สงขลา
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations." *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Bruce Buchanan. (1974). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.



ภาคผนวก ก

แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยเรื่อง ทักษะคิดการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ
และผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1. ชื่อ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. ตำแหน่ง ชื่อบริษัท และระยะเวลาการทำงานกับสถานที่ทำงานในปัจจุบัน
5. ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในวัยเด็กและสภาพสังคม

1. ช่วยเล่าประสบการณ์ในวัยเด็กของคุณให้กับผู้วิจัย
2. ความรู้สึกต่อตนเองในฐานะที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และทัศนคติที่มีต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มต่างๆในสังคมไทย
3. เล่าประสบการณ์ความรู้สึกต่อการได้รับการปฏิบัติจากครอบครัวและสังคม

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

1. เล่าลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน มีความยากง่าย หรือต้องติดต่อกับผู้ใดบ้าง
2. ทัศนคติต่อสถานที่ทำงานในภาพรวมของตนในปัจจุบัน ยกตัวอย่างเช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง เป็นต้น
3. บรรยายลักษณะของสามสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เลือกปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทแห่งนี้
4. อธิบายเกี่ยวกับสถานที่ทำงานในอุดมคติสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

5. อธิบายถึงการจ้างงาน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และการเข้าร่วมกลุ่มต่างๆที่บริษัทมอบให้แก่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
6. อธิบายถึงความมั่นคง การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทมอบให้แก่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
7. ยกตัวอย่างเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ในการทำงานที่รับรู้ได้ถึง การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน รวมทั้งมีการรับมือ หรือการตอบสนองต่อพฤติกรรมต่างๆอย่างไร

