

ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน



ธภัทร บุญสถิตย์ถาวร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2566



ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



นายชภัทร บุญสถิตย์ถาวร

ผู้วิจัย



ชนัยนันท์ ชนนท์พัฒน์

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กฤติกา คงสุนทรกิจกุล

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล



รองศาสตราจารย์ณัฐวดี พิมพา

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุริม โอทกานนท์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ รวมถึงข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ตลอดการทำวิจัยครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางทฤษฎี และถ่ายทอดประสบการณ์ในทางปฏิบัติ จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ ในรุ่น 24A และ 24B ที่ร่วมทำวิจัยกับผู้วิจัยมาและให้ความช่วยเหลือแชร์ความรู้แชร์ประสบการณ์จนมาถึงช่วงสุดท้ายในการเรียนจนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จมาจนถึงทุกวันนี้

ผู้วิจัยจะไม่อาจสำเร็จได้เลยหากปราศจากแรงสนับสนุนจากครอบครัวอันเป็นที่รักของผู้วิจัยที่คอยผลักดันและสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา ทั้งบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้วิจัย สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจที่จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในอนาคต

ธภัทร บุญสถิตย์ถาวร

ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน

LGBTQ+ CHALLENGES AT WORKPLACE

ธภัทร บุญสถิตย์ถาวร 6450064

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุริม โอทกานนท์, Ph.D., รองศาสตราจารย์ ญัฐวุฒิ พิมพา, Ph.D., ธนัยนันท์ ธนนันท์พัฒนา, Ph.D., กฤติกา คงสุนทรกิจกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศไทยให้การยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกันมากขึ้นหรือกลุ่มคนเหล่านี้ถูกเรียกว่ากลุ่ม LGBTQ+ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในช่วงปี 2565 ได้มีการรณรงค์อย่างมากในเรื่องของการให้การยอมรับในเรื่องของความหลากหลายทางเพศ โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTQ+ สร้างความเท่าเทียมกันในสังคมที่ทำงาน งานวิจัยนี้ต้องการแสดงถึงอุปสรรคต่างๆ ที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่มาอ่านงานวิจัยนี้เข้าใจถึงอุปสรรคและปัญหาของสังคมในปัจจุบัน รวมถึงปัญหาภายในองค์กรที่มีอคติต่อกลุ่ม LGBTQ+ และต้องการส่งเสริมกลุ่ม LGBTQ+ ให้มีพื้นที่ในสังคมการทำงานรวมถึงมีความเท่าเทียมเหมือนเพศชายหญิงปกติทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่าอุปสรรคที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญในที่ทำงานมีอยู่ทั้งหมดสี่อุปสรรค โดยอุปสรรคแรกเป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นตั้งแต่ยังไม่เริ่มการทำงาน นั่นคือ การเข้าถึงการจ้างงาน โดยเริ่มแรก กลุ่ม LGBTQ+ มักจะถูกเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในกลุ่มคนข้ามเพศมักจะถูกมองเป็นตัวประหลาดและถูกมองว่าไม่ควรมาทำงานในกระแสดังกล่าว อุปสรรคที่สองคือ การได้รับการยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน กลุ่ม LGBTQ+ มักจะถูกนิทาเสียดสีล้อเลียน ด้วยคำพูดเชิงดูถูก ทำให้รู้สึกแค้นและถูกกดดัน นอกจากนี้การได้รับการยอมรับในที่ทำงานยังถูกแบ่งออกเป็นสี่ประเภทอีกด้วย อุปสรรคที่สามคือ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่ม LGBTQ+ มักไม่ได้รับการฝึกอบรมตามตำแหน่งงานหรือไม่ได้รับการเลื่อนขั้นด้วยเหตุผลที่ว่าหากไปรับตำแหน่งที่สูงกว่าด้วยภาพลักษณ์แห่งการเป็น LGBTQ+ จะไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะขึ้นไปเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานข้าราชการจะยิ่งมีอคติกับกลุ่ม LGBTQ+ มากที่สุด อุปสรรคสุดท้ายคือ สวัสดิการจากการจ้างงาน กลุ่ม LGBTQ+ ให้ความสำคัญกับตัวเงินเป็นหลักมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับสวัสดิการเพราะตนเองมองว่าไม่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการเท่ากับกลุ่มชายหญิงปกติทั่วไปมากนัก

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชนได้ เพื่อให้สังคมในที่ทำงานมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น และสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน รวมถึงการให้คุณค่ากับกลุ่ม LGBTQ+ ในที่ทำงาน ส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้ได้มีพื้นที่ในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างคนปกติและไม่มีการแบ่งแยกทางเพศในที่ทำงาน

คำสำคัญ : LGBTQ+/ ความหลากหลายทางเพศ/ อุปสรรคที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	3
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ	3
2.1.1 คำนิยามที่ใช้ในการศึกษาถึงความหลากหลายทางเพศ	3
2.2 ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน	4
2.2.1 การปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน	4
2.2.2 อุปสรรคต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6
2.2.3 สวัสดิการที่ทำให้กลุ่ม LGBTQ+ รู้สึกไม่มีส่วนร่วมในที่ทำงาน	7
2.2.4 การเข้าถึงการจ้างงาน	8
2.2.5 ความเจ็บปวดจากคำพูดที่ทำร้ายจิตใจจากคนรอบข้าง และถูกมองเป็นตัวตลก	9
2.2.6 การได้รับการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	10
2.3 ทฤษฎี 2 - ปัจจัยของ Herzberg (two – factor theory)	11
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	13
3.1 รูปแบบงานวิจัย	13
3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	13
3.3 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	13
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา	14
3.5 ระยะเวลาในการวิจัย	15
บทที่ 4 ผลการวิจัย	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1 การเข้าถึงการจ้างงาน	29
4.2 การยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน	31
4.3 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	33
4.4 สวัสดิการจากการจ้างงาน	34
บทที่ 5 บทสรุป อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ	35
5.1 บทสรุป	35
5.2 อภิปราย	36
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	37
บรรณานุกรม	38

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 การแสดงการถอดรหัส (Open Coding)	16
4.2 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านอัตลักษณ์ทางเพศ	19
4.3 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการยอมรับตัวตนทางเพศ	20
4.4 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการถูกเลือกปฏิบัติ	20
4.5 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการปกปิดและเปิดเผยตัวตน	20
4.6 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านกฎระเบียบ นโยบาย	21
4.7 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ภาครัฐ	21
4.8 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการทำงาน	21
4.9 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านความพยายาม	21
4.10 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านอคติ	21
4.11 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านอุปสรรคในหน้าที่การงาน	22
4.12 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) แบบทดสอบพิเศษทางด้านจิตวิทยา	22
4.13 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ความเป็นมิตร	22
4.14 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน	22
4.15 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) งานด้านต่างๆ	23
4.16 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ	23
4.17 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการฝึกอบรม	23
4.18 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านความรู้สึกลึก	24
4.19 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านสมรรถนะ	24
4.20 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว	24
4.21 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว	25
4.22 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็น	26
4.23 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว	27

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในสมัยก่อนประเทศไทยมองว่าคนที่มีความแตกต่างทางเพศที่แปลกไปจากเพศชายหรือเพศหญิงหรือคนที่ชอบเพศเดียวกันจะถูกมองว่าเป็นเรื่องผิดปกติ หรือถูกมองว่ามีความผิดปกติทางจิตจนต้องพาไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลด้วยความเชื่อที่ผิดๆ เหล่านั้น ซึ่งความคิดเหล่านี้ถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมยุคนั้นๆ จนกระทั่งมาถึงยุคปัจจุบันในวงการแพทย์ ได้กล่าวว่าเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนั้น ไม่ได้เป็น โรคหรือมีความผิดปกติทางจิตใจแต่อย่างไร ดังนั้นความหลากหลายทางเพศจึงไม่ใช่ความผิดปกติแต่อย่างไร (โรงพยาบาลเพชรเวช , 2563) ในขณะที่ สิวิมล พยัฆย์ (2560) ระบุว่าในปัจจุบันยังพบว่า การเลือกปฏิบัติ การตีตราผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ยังมีให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง โดยรวมถึงแม้ในประเทศไทยจะเปิดกว้างให้กับกลุ่ม LGBTQ+ แต่การเปิดกว้างนี้ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข หรือได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกับประชาชนคนอื่นๆ หรือคนที่เกิดมาตรงกับเพศสภาพเช่นเดียวกัน

ในปี 2565 ซึ่งเป็นปีแรกของประเทศไทยที่ผู้ว่าราชการจังหวัดกรุงเทพมหานคร นาย ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ รมว.รงศ์สนับสนุนให้จัดงาน Pride month ในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการจัดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทยเพื่อความเป็นธรรมและความหลากหลายทางเพศ นายชัชชาติกล่าวว่า “กรุงเทพมหานครจะสนับสนุนและยอมรับคนที่มีความแตกต่างทางเพศ ทั้งการแต่งกายตามเพศวิถี ไม่มีการจำกัดเพศในการรับสมัครงาน ไม่มีการ Bully และแสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยกับการกระทำรุนแรงต่อกลุ่มความหลากหลายทางเพศ” (ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ , 2565)

แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่าปัจจุบันยังมีองค์กรหลายแห่งเปิดรับสมัครงานที่มีการจำกัดทางเพศ โดยจะไม่รับกลุ่ม LGBTQ+ เพราะมองว่าจะทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง ญัฐนิฐิติ ภิญาปัญญา (2565) ได้ให้ความคิดเห็นว่ากลุ่ม LGBTQ+ ถูกปฏิเสธการรับเข้าทำงาน เนื่องจากผู้ประกอบการมีความเชื่อว่ากลุ่ม LGBTQ+ ไม่มีความน่าเชื่อถือ ไม่สามารถเป็นภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กรได้ และเมื่อกลุ่ม LGBTQ+ เข้าไปทำงานในองค์กรต่างๆ แล้วด้วยหน้าที่การงานทางสังคมจึงทำให้ไม่กล้าเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงด้วยเหตุผลที่ว่าอาจถูกตัดสินจากคนรอบข้าง กลุ่ม LGBTQ+ บางกลุ่มจะรู้สึกไม่เข้าพวกหากรู้สึกว่าเป็นสังคมที่ทำงานมีตนเองเป็น LGBTQ+ เพียงคนเดียว นอกจากนี้

รวิศ หาญอุตสาหะ (2564) ยังได้กล่าวอีกว่าประเด็นที่ค่อนข้างสำคัญเลยคือปัญหาต่อการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าทางอาชีพหลายๆครั้งการถูกเลื่อนขั้นนั้นไม่ได้ถูกพิจารณาจากผลงานเพียงอย่างเดียว บ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชามักจะมีเรื่องของอคติต่อบุคคลเข้ามาปนอยู่ด้วย กลุ่ม LGBTQ+ มักจะถูกนิทาจากคนรอบข้าง พนักงานชาว LGBTQ+ มักจะถูกลดทอนบทบาท รวมถึงทำให้ตนเองรู้สึกไม่ได้ถูกรวมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (รวิศ หาญอุตสาหะ , 2564)

ผู้วิจัยสังเกตเห็นถึงปัญหาเหล่านี้และพบว่าการวิจัยเกี่ยวกับกลุ่ม LGBTQ+ ในที่ทำงานยังคงมีอยู่น้อย ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นถึงความสำคัญในการวิจัยในหัวข้อ “ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน” เพื่อที่สังคมจะได้ตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรครวมถึงความท้าทายที่กลุ่ม LGBTQ+ เหล่านี้ต้องเผชิญในปัจจุบัน รวมถึงผู้ประกอบการเองจะสามารถตระหนักและเปิดใจมากขึ้นในการให้โอกาสกลุ่มคนเหล่านี้ได้มีพื้นที่ในสังคมมากยิ่งขึ้นและเปิดโอกาสให้กลุ่ม LGBTQ+ ได้แสดงศักยภาพว่า พวกเขาเหล่านี้มีความสามารถและมีสมรรถนะที่ไม่ได้ด้อยไปกว่าใครเลย

1.2 คำถามงานวิจัย

อุปสรรคและความท้าทายอะไรที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญในที่ทำงาน

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาถึงอุปสรรคของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลโดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยพบเจอทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายและอุปสรรคของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงานดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ
- 2.2 ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน
- 2.3 ทฤษฎี 2 - ปัจจัยของ Herzberg (two – factor theory)

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ

ความหมายของคำว่า ความหลากหลายทางเพศ ในงานวิจัยของพิมลวรรณ (2558) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ผู้มีเพศวิถีทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น ชายรักชาย หญิงรักหญิง เกย์ ทอม ดี เกเทย ผู้หญิงข้ามเพศ ชายข้ามเพศ รวมถึงผู้ที่รักต่างเพศด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยา อาชวนิจกุล (2554) ที่กล่าวถึง คำว่า ความหลากหลายทางเพศ ซึ่งให้คำจำกัดความไว้เหมือนกับ พิมลวรรณ เช่นเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม งานวิจัยของ บุษกร สุริยสาร (2557) ได้ให้คำจำกัดความของความหลากหลายทางเพศเอาไว้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เป็น LGBTQ+ ซึ่งหมายถึง เลสเบียน เกย์ รักสองเพศ และคนข้ามเพศ รวมถึงคนที่มีเพศกำกวม นอกจากคำว่า ‘ความหลากหลายทางเพศ’ แล้ว ยังมีคำอื่นๆ อีกด้วย กล่าวคือ ‘เพศทางเลือก’ ‘รักร่วมเพศ’ ซึ่งเป็นคำที่ใช้ในหลักวิชาการมาตั้งแต่สมัยอดีต ใช้อธิบายถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศรักเพศเดียวกัน แต่ปัจจุบันนี้ สองคำนี้ไม่เป็นที่ยอมรับแล้ว (ศุภณัฐ เดชวิถิ , 2563)

2.1.1 คำนิยามที่ใช้ในการศึกษาถึงความหลากหลายทางเพศ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะอธิบายถึงคุณลักษณะของความหลากหลายทางเพศ โดยจะนำเสนอคำจำกัดความที่ถูกนำไปใช้เชิงวิชาการ โดยได้ให้คำนิยามดังนี้ (ศุภณัฐ เดชวิถิ , 2563)

1. เพศชาย หมายถึง บุคคลที่มีสรีระและอวัยวะสืบพันธุ์ที่แสดงให้รู้ว่าเป็นเพศชาย

2. เพศหญิง หมายถึง บุคคลที่มีสรีระและอวัยวะสืบพันธุ์ที่แสดงให้รู้ว่าเป็นเพศหญิง

3. เพศกำกวม กะเทย คนสองเพศ หมายถึง บุคคลที่มีเพศสรีระมากกว่าหนึ่งแบบ มีอวัยวะสืบพันธุ์กำกวม ไม่ตรงกับเพศใดเพศหนึ่ง

‘กะเทย’ ในศัพท์ทางการแพทย์จึงไม่ได้ให้ความหมายว่า คนข้ามเพศ (สุกัญฐ์ เดชวิถิ , 2563)

‘เพศภาวะ’ หมายถึง ลักษณะนามธรรมที่ใช้แบ่งแยกความเป็น เพศชายและเพศหญิง ซึ่งเพศภาวะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามแต่ช่วงเวลา บางครั้งเรียกว่า เพศทางจิตสังคม เพราะบางครั้งสภาพแวดล้อมและสังคมรอบข้างหล่อหลอมและให้คุณค่าว่าจะให้มีลักษณะ บทบาท และหน้าที่แบบใด ดังนั้น เพศภาวะจึงมีความซับซ้อนกว่าเพศสรีระ ความรู้สึกในการเป็นชายหรือหญิงจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับอวัยวะเพศที่ปรากฏ (สุกัญฐ์ เดชวิถิ , 2563)

‘เพศวิถี’ หมายถึง เพศที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามแต่ละช่วงเวลา เพศวิถีจึงเป็นบรรทัดฐานที่ได้รับการยอมรับและถูกใช้เป็นแนวทางกำกับดูแลเรื่องเพศที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งจะปรากฏออกมาผ่าน ความปรารถนา การแต่งกาย ภาพลักษณ์ การแสดงออก จินตนาการทางเพศ รวมถึงการเลือกคู่ชีวิต (สุกัญฐ์ เดชวิถิ , 2563)

‘รสนิยมทางเพศ’ หมายถึง ความพึงพอใจทางด้านเพศที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลนั้น ครอบคลุมทั้งแรงดึงดูดด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความรัก ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งกับเพศตรงข้าม เพศเดียวกับตนเอง หรือทั้งสองเพศ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2554 และ บุญกร สุริยสาร , 2557)

‘การแสดงออกทางเพศ’ หมายถึง การกระทำเพื่อสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ถึงลักษณะทางเพศ เช่นการแต่งกาย หรือความสนใจทางเพศ และสะท้อนอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลนั้นๆออกมา แต่ก็ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องเสมอไป (สุกัญฐ์ เดชวิถิ , 2563)

2.2 ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน

2.2.1 การปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน

ในรายงานของ Mckinsey (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันกลุ่ม LGBTQ+ มีความ “ลื่นไหลทางเพศ” (Fluid Sex) เป็นอย่างมาก มีเพศที่ไม่ตายตัว ไม่มีนิยามความเป็นชายหญิง แต่ความเป็นจริงแล้ว สังคมไทยยังมีพื้นที่ที่ปิดกั้นและไม่ได้ออมรับคนเหล่านี้อย่างเต็มที่ แต่ถ้าหากจะยอมรับก็จะยอมรับอย่างมีเงื่อนไข (สุกัญฐ์ เดชวิถิ 2563) Northway (2564) นักกฎหมาย และผู้บริหารระดับสูงกล่าวว่า ตนเองไม่สามารถแสดงตัวตนที่แท้จริงในที่ทำงานได้เพราะว่ามีส่วนทำให้ประสิทธิภาพใน

การทำงานลดลงและเกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ สุกัญฐ์ เดชวิถิ (2563) ยังให้ความเห็นว่า กลุ่มของผู้ที่รักเพศเดียวกัน หรือ กลุ่มชาว LGBTQ+ ที่ไม่กล้าเปิดเผยตัวตนให้สังคมในที่ทำงานรับรู้ มักจะมีแนวโน้มสูงที่จะมีรูปแบบพฤติกรรมที่จะเป็นไปในลักษณะหลีกเลี่ยงความผูกพันแบบใกล้ชิดกับคนรอบข้าง มีความวิตกกังวลที่ค่อนข้างสูง กลัวผลกระทบในเชิงลบที่จะตามมา ในขณะที่เดียวกัน จากผลการวิจัยของ นัทธมน ทรรสกุลพันธ์ (2559) ยังอธิบายว่า กลุ่ม LGBTQ+ นั้นต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนที่มีเพศปกติเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน ดังนั้น กลุ่มชาว LGBTQ+ หลายคนจึงเลือกที่จะไม่เปิดเผยตัวตนในที่ทำงาน จากผลวิจัยของ Mckinsey (2564) พบว่าพนักงานทั่วโลก ที่เป็น LGBTQ+ นั้น มากกว่า 25% ต้องออกจากงานเพราะสาเหตุจากการเป็น LGBTQ+ ซึ่งรายงานของ Mckinsey (2564) สอดคล้องกับบทความของ กรุณพร เชษฐพยัคฆ์ (2561) ซึ่งได้อธิบายและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างไว้ว่า “...การเปิดเผยตัวเองมันต้องแลกบางอย่างในชีวิต ถ้าเปิดเผยว่าตัวเองเป็น LGBTQ+ ต้องพบกับแรงต้าน คนไม่สนับสนุน หรือคนที่ไม่ชอบอัตลักษณ์ทางเพศแบบนี้...” (คทาวิฑู ครั่งพิบูลย์, 2561) คทาวิฑู หรือ ครูเคทได้ให้ความเห็นว่า ตนเองทำงานข้าราชการเป็นครู พอทำงานในแวดวงวิชาชีพนี้ผู้คนจะยึดติดอยู่กับการแบ่งแยกทางเพศอย่างชัดเจน คนอื่นๆ ในแวดวงวิชาชีพจะมองว่ากลุ่ม LGBTQ+ ไม่อยู่ในระบบหรือระเบียบเพราะวิชาชีพการศึกษาในระบบข้าราชการเชื่อว่า ครูต้องมีความน่าเชื่อถือ การที่มีความหลากหลายทางเพศมักจะถูกพุดรับหลังถึงความไม่น่าเชื่อถือ ดังนั้น ครูเคทจึงยกตัวอย่างว่า เพื่อให้สังคมยอมรับตัวตนการเป็นกะเทยจะต้องเรียนเก่ง ต้องมีความสามารถที่โดดเด่น กลุ่ม LGBTQ+ ส่วนใหญ่จึงมักจะถูกเลือกปฏิบัติตนเอง (กรุณพร เชษฐพยัคฆ์, 2561) ชาว LGBTQ+ ส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะไม่เปิดเผยตัวตนของตนเองเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการสร้างภาวะคุกคามให้กับตัวเองในแง่ของการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (USAID, 2557)

พนักงานที่เป็นชาว LGBTQ+ จำเป็นจะต้องปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเอาไว้เนื่องจาก อาจส่งผลถึงหน้าที่การงานของตนเอง โดยก่อนการทำงานเลือกที่จะปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริงของตนเอง จนกระทั่งเข้ามาทำงานและสำรวจสังคมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่าหากตนเองเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองไปแล้วจะส่งผลเสียหรือไม่ สำหรับการเปิดเผยหรือปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานขึ้นอยู่กับยอมรับความหลากหลายทางเพศและการรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างเพศของตัวพนักงานแต่ละคน กล่าวคือเมื่อชาว LGBTQ+ อยู่ในสังคมการทำงานที่ไม่ได้รับการยอมรับความหลากหลายทางเพศ พนักงานเหล่านี้จะใช้กลยุทธ์การข้ามผ่าน และกลยุทธ์การปกปิดตนเองเพื่อปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริง แต่ในทางกลับกันหากชาว LGBTQ+ อยู่ในสังคมการทำงานที่เปิดกว้าง ได้รับการยอมรับความหลากหลายทางเพศก็จะใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน จากงานวิจัยกล่าวว่าการเลือกใช้กลยุทธ์ต่างๆ ทำให้พนักงานที่มีความหลากหลายทาง

เพศเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงานได้ เช่น กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนจะทำให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงานได้และมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (ณชนิกข์ เชี่ยวชาญ และคณะ, 2565) จากงานวิจัยพบว่า กลุ่มชายรักชายที่ระบุตัวตนเองว่าเป็นเกย์ และมีลักษณะที่เปิดเผยไม่ค่อยมีความเป็นชายมักจะพบกับอุปสรรคในการหางาน ดังนั้น กลุ่มคนที่เป็นเกย์เหล่านี้มักจะไม่ได้เปิดเผยตัวตนของตนเอง จนกระทั่งเข้าไปทำงานและพบว่า สังคมที่ทำงานมีความเป็นมิตรและยอมรับในตัวตนของตนเองได้จึงจะเปิดเผยตัวตนของตนเองในภายหลัง (บุษกร สุริยสาร , 2557)

2.2.2 อุปสรรคต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในรายงานของ Mckinsey (2564) ถูกเขียนไว้ว่า “การสนับสนุนในหน้าที่การงานจะไม่เกิดขึ้นตราบดีที่คุณยังคงเป็นคนผิวสีดำ และยังเป็น LGBTQ+ ” เพราะฉะนั้น LGBTQ+ มีแนวโน้มจะโดนเลือกปฏิบัติจากลูกค้า และผู้บังคับบัญชา พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน LGBTQ+ ผู้ถูกสัมภาษณ์คนหนึ่งเล่าถึงเหตุการณ์ที่ถูกลูกค้าขอให้บริษัทถอดตัวเขาออกจากทีม เพราะเหตุผลที่ตัวเขาเป็น LGBTQ+ ในขณะเดียวกัน ริวิส หาญอุตสาหะ (2564) ให้ความเห็นว่า กลุ่มคนต่าง ๆ มีความเชื่อว่า ชาว LGBTQ+ ต้องมีผลงานที่ดีกว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่ใช่ LGBTQ+ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น นอกจากนี้ผลสำรวจของ Mckinsey (2564) ยังพบว่า ชาว LGBTQ+ ยังมีแนวโน้มที่จะอยู่ในตำแหน่งงานระดับเริ่มต้นมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็น LGBTQ+ อีกด้วย ในสังคมไทยขององค์กรการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายๆแห่ง ยังไม่ยอมรับเพศที่สามขึ้นมาเป็นหัวหน้างานในหน่วยงาน เพราะมองว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ ซึ่งสิ่งนี้สะท้อนความไม่เท่าเทียมกันในสังคมไทย นอกจากนี้ยังมีหัวหน้างานเพศชายรายหนึ่งให้คำอธิบายว่า ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งที่ค่อนข้างสำคัญและบุคลิกภาพก็เป็นอีกส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น (จันทร์จิรา บุญประเสริฐ 2554) นัทธมน ทรรสกุลพันธ์ (2559) ให้ความเห็นที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกับ จันทร์จิรา บุญประเสริฐ ว่าความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญและบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงาน และความหลากหลายทางเพศหรือการที่พวกเขาเหล่านั้นเป็น LGBTQ+ ทำให้ยากต่อการได้รับโอกาสเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น แทบไม่มีบริษัทในไทยที่มีนโยบายที่เข้าใจชีวิตของชาว LGBTQ+ เกย์บางคนทำงานได้อย่างมีคุณภาพแต่กลับไม่ได้รับเลือกในการเลื่อนตำแหน่งด้วยเหตุผลจากการแสดงออกทางบุคลิกภาพ หรือผู้หญิงข้ามเพศที่ลาไปผ่าตัดแปลงเพศถูกผู้บังคับบัญชาพูดด้วยคำพูดว่า “ลาผ่าตัดแปลงเพศ บริษัทไม่มีนโยบายนี้ อาจส่งผลกับการเลื่อนตำแหน่ง” นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นอีกว่า การเลื่อนขั้น LGBTQ+ ไปเป็นหัวหน้างานเป็นเรื่องไม่เหมาะสมเพราะบุคลิกดูไม่น่าเชื่อถือ (สิริลักษณ์ สุขสวัสดิ์ , 2564) ซึ่งจากผลวิจัยของ นัทธมน ทรรสกุลพันธ์ (2559) พบว่า ความ

น่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญและบุคลิกภาพก็เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ชาว LGBTQ+ จำนวนหนึ่งตอบว่า การที่พวกเขาเป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นเรื่องยากที่จะเติบโตในหน้าที่การงานและยากต่อการได้รับโอกาสในการก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะสายตาของคนส่วนใหญ่จะมองภาพลักษณ์ของชาว LGBTQ+ เป็นตัวตก ไม่มีค่าน่าเชื่อถือ มีอคติทางเพศ นั่นเป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่ม LGBTQ+ ไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม จากผลสัมภาษณ์ กลุ่มชาว LGBTQ+ จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นหากได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พวกเขาให้ความเห็นว่า การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นนั้นหมายความว่าองค์กรนั้นยอมรับและมองเห็นความสามารถมากกว่าเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศนั่นเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ คทา วุฑู ครั่งพิบูลย์ (2561) ให้ความเห็นว่า การเป็น LGBTQ+ เป็นอุปสรรคต่อการก้าวหน้าในอาชีพการงานมาก ไม่เฉพาะในวิชาชีพการเป็นครูของตนเอง แต่ในแวดวงอื่นก็เป็นอุปสรรคเช่นเดียวกัน บางครั้งงานตรงตามวุฒิ แต่สุดท้ายไม่ได้งานเพราะว่ามีเพศวิถีที่ไม่ตรงกับเพศสภาพของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น หลายองค์กรมีการระบุในใบสมัครเลยว่าไม่รับสมัครในกรณีที่เป็นสาวประเภทสอง ซึ่งเป็นการตัดโอกาสคนกลุ่ม LGBTQ+ กันตั้งแต่เริ่มต้นเลย เพราะคิดเห็นว่าสาวประเภทสองนั้นจะมีบุคลิกภาพที่ไม่เรียบร้อย การเป็น LGBTQ+ ส่งผลมากต่อการตัดสินใจรับเข้าทำงานในสังคมไทย (กรณพร เชษฐพยุภรณ์, 2561) ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นชาว LGBTQ+ กล่าวว่า ค่าน่าเชื่อถือของตนเองจะลดน้อยลงหากตนเองเปิดเผยตัวตนว่าเป็น LGBTQ+ โดยที่บุษกร สุริยสาร (2557) กล่าวว่า iva จากผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างรายหนึ่งที่ไม่เปิดเผยตัวตนเป็นชาวมุสลิมซึ่งเป็นหญิงข้ามเพศได้ตัดสินใจลาออกจากงานประจำเนื่องจากมองไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัวของตนเอง

2.2.3 สวัสดิการที่ทำให้กลุ่ม LGBTQ+ รู้สึกไม่มีส่วนร่วมในที่ทำงาน

สวัสดิการเป็นแรงจูงใจอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้พนักงานเลือกอยู่กับองค์กรนั้นๆ ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน จากงานวิจัยของ นัทธมน ทรรสกุลพันธ์ (2559) พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็น LGBTQ+ มองว่าตนเองไม่ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้อย่างเต็มที่ Lenox (2564) ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “องค์กรที่ตนเองอยู่นั้น ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการเป็นอยู่ กับชาว LGBTQ+ นโยบายมักจะไม่เหมาะสม ไม่มีนโยบายการลาเกี่ยวกับครอบครัวที่เป็น LGBTQ+ รวมถึงนโยบายอื่นๆ เช่น การรักษาพยาบาล ห้องน้ำไม่จำกัดเพศ” รายงานของ McKinsey (2564) พบว่า พนักงาน LGBTQ+ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในที่ทำงานมากขึ้นหาก ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความหลากหลายและสวัสดิการของกลุ่มชาว LGBTQ+ (McKinsey, 2564)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ นัทธมน ทรรศนกุลพันธ์ (2559) การร่วมทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญเรื่องคำตอบแทนมาเป็นอันดับแรก และมีสวัสดิการเป็นแรงเสริมอีกอย่างหนึ่งนั่นเอง จากผลการสัมภาษณ์พบว่า LGBTQ+ ส่วนใหญ่มองว่าตนเองยังไม่สามารถใช้สวัสดิการในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่มากนัก เนื่องจากตัวบทกฎหมายไทยเองก็ยังไม่ได้รับรองการจดทะเบียนสมรสเท่าเทียมกัน เพราะสวัสดิการส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ครอบครัวและบุตร ซึ่งนั่นหมายถึงสามีภรรยา แต่กลุ่ม LGBTQ+ ไม่สามารถใช้สิทธิ์ในส่วนนี้ได้ (นัทธมน ทรรศนกุลพันธ์ , 2559) ดังนั้นกลุ่ม LGBTQ+ จะสามารถถูกดึงดูดด้วยคำตอบแทนหรือเงินเดือนได้มากกว่าสวัสดิการในที่ทำงานนั่นเอง

2.2.4 การเข้าถึงการจ้างงาน

กลุ่มชาว LGBTQ+ มักจะต้องประสบพบเจออุปสรรคมากมายหลายอย่างก่อนที่จะได้เริ่มต้น ตั้งแต่กระบวนการรับสมัครงาน นอกจากกฎระเบียบขององค์กรที่จะปฏิเสธผู้สมัครที่แปลงเพศมาแล้ว ในขณะที่เดียวกัน ผู้สมัครที่เป็นชาว LGBTQ+ อีกหลายๆคนก็มักจะถูกปฏิเสธงานเช่นเดียวกัน ซึ่งหากพวกเขาจะได้รับเลือกมาเข้าทำงานนั้น กลุ่ม LGBTQ+ เหล่านี้จำเป็นจะต้องสงวนท่าทีไม่แสดงตัวตนออกมาว่าตนเองนั้นเป็น LGBTQ+ ต้องแสดงพฤติกรรมออกตรงตามเพศสภาพของตนเอง และพยายามเก็บอาการเอาไว้ไม่ให้ใครเห็น จนกระทั่งผ่านกระบวนการสัมภาษณ์งานและได้งานไปเป็นที่สุด และพบว่าสังคมในที่ทำงานยอมรับ จึงจะสามารถเปิดเผยตัวตนออกมาว่าตนเองนั้นเป็น LGBTQ+ (นัทธมน ทรรศนกุลพันธ์ , 2559) ในงานวิจัยของ บุษกร สุริยสาร (2557) ได้เขียนเอาไว้ว่า กลุ่ม LGBTQ+ เผชิญหน้ากับอุปสรรคในการถูกจ้างงาน ซึ่งมักจะเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนของการสมัครงาน ผู้สมัครที่เป็น LGBTQ+ มักจะถูกปฏิเสธการจ้างงานตั้งแต่กระบวนการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้สมัครงานที่เป็น LGBTQ+ ยังต้องทำแบบทดสอบพิเศษทางจิตวิทยาที่ผู้สมัครทั่วไปไม่ต้องทำ บางครั้งหลังจากผ่านการสัมภาษณ์การจ้างงาน ผู้สมัครที่เป็น LGBTQ+ มักถูกปฏิเสธการจ้างงานภายหลัง หลังถูกพบว่าเพศวิถีไม่ตรงกับเพศสภาพของตนเอง จากผลการวิจัยพบว่าโดยทั่วไปหน่วยงานภาครัฐมีความเป็นมิตรต่อ ชาว LGBTQ+ น้อยที่สุดและมักจะกีดกันคนข้ามเพศในกลุ่ม LGBTQ+ ทั้งหมด ผู้หญิงข้ามเพศมีโอกาสน้อยที่สุดในการเข้าถึงการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อหญิงรักหญิง ชายรักชาย คนข้ามเพศเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ที่พบมากที่สุดคือการปฏิเสธการรับเข้าทำงานและการคุกคามในที่ทำงาน กลุ่ม LGBTQ+ ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานจากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างให้สัมภาษณ์ว่า “ฉันก็สมัครไป แต่เขาบอกว่าตำแหน่งนี้ให้ผู้หญิงเท่านั้น เธอไม่ใช่ผู้หญิง” ผู้ให้สัมภาษณ์ถูกปฏิเสธการจ้างงานเพราะมีค่านำหน้าเป็น ‘นาย’ (ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา, 2561) รูปแบบของการถูกเลือก

ปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นในงานวิจัยคือ การถูกปฏิเสธการสมัครงาน การคุกคามในที่ทำงาน และการกดดันไม่ให้แสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง ผู้ให้สัมภาษณ์รายหนึ่งที่เป็นชายข้ามเพศ จากงานวิจัยของธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา (2561) ให้สัมภาษณ์ว่า “ฉันสามารถใส่กระโปรงและรองเท้าคัทชูมาในวันสัมภาษณ์ได้ไหม” ผู้ให้สัมภาษณ์เองคิดว่าตนเองเป็นผู้ชายคนหนึ่ง (ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา, 2561)

ฉันทิฐิติ ภิญาปัญญา (2565) ได้กล่าวถึงประสบการณ์ที่ได้รับการสัมภาษณ์ในการจ้างงานไว้ว่า ตนเองเคยไปสมัครงานอยู่โครงการหนึ่ง เป็น โปรแกรมสำหรับเด็กจบใหม่ เป็นโครงการของโรงแรมชื่อดังระดับโลก จาก 4,000 คน และสามารถผ่านจนเข้าไปจนถึงรอบ 8 คนสุดท้าย แต่สุดท้ายผลลัพธ์ออกมาว่าตัวเองไม่ได้รับเลือก ด้วยเหตุผลที่ว่า ผลการทำ Test Assessment ไม่มีประสิทธิภาพที่ดีพอ ผ่านจากนั้นไปหนึ่งปี ตนเองได้พบว่าไม่ได้รับเลือกให้ทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับที่ตนเองเป็นคนข้ามเพศ ด้วยเหตุผลที่ว่า การให้คนข้ามเพศเข้าไปทำงานในธุรกิจโรงแรมจะดูไม่มีความน่าเชื่อถือ และจะทำให้ภาพลักษณ์องค์กรดูไม่ดี (ฉันทิฐิติ ภิญาปัญญา, 2565)

2.2.5 ความเจ็บปวดจากคำพูดที่ทำร้ายจิตใจจากคนรอบข้าง และถูกมองเป็นตัวตลก

จากรายงานของ McKinsey (2564) คำพูดของคนรอบข้างมักทำร้ายจิตใจชาว LGBTQ+ อยู่บ่อยครั้ง จากผลสำรวจ ชาว LGBTQ+ มากกว่า 60% ให้ความเห็นว่า ชาว LGBTQ+ จำเป็นต้องแก้ไขความเข้าใจที่เพื่อนร่วมงานเข้าใจผิดต่อชีวิตส่วนตัวของพวกเขา ชาว LGBTQ+ บางส่วนต้องเผชิญกับประสบการณ์ที่โดนเรียกเพศผิด หรือถูกเรียกหรือการอ้างอิงโดยใช้สรรพนามที่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศของตัวเอง รวมไปถึงการถูกล้อเลียน (Bully) จากบทสัมภาษณ์ทาง Youtube ช่อง Spectrum ในปี 2563 เรื่อง สถาบันไทยที่ทำร้าย LGBTQ+ ผู้ให้สัมภาษณ์ในรายการคนหนึ่งได้กล่าวว่าในสมัยเด็กโดนล้อเลียน เช่น “กะเทย ตู๊ด สายเหลือง” แต่เมื่อโตขึ้นมาและเข้ามาอยู่ในสังคมของการทำงานแล้วนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ในรายการคนนี้ได้กล่าวว่า สิ่งที่ได้รับเหมือนเป็นการปิดโอกาส เพราะถูกตัดสินจากคนรอบข้าง คือการกีดกันก็คือเป็นเหตุแห่งเพศ ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกที่จะเปิดเผยตัวตนว่าตนเองนั้นเป็นชาว LGBTQ+ ผลปรากฏว่าถูกตัดสินจากผู้บังคับบัญชาให้ไม่ผ่านงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเกิดมาจากปัญหาอคติทางเพศนั่นเอง นอกจากนี้ ผู้หญิงข้ามเพศในที่ทำงานหลายคนถูกคุกคามทางคำพูดจากเพื่อนร่วมงาน เช่น “แปลงเพศหรือยัง” “คืนนี้นอนที่ไหน” “เป็นผู้ชายทำไมไม่เข้าห้องน้ำผู้ชาย” (สิริลักษณ์ สุขสวัสดิ์, 2564)

ยิ่งไปกว่านั้นกลุ่ม LGBTQ+ มักถูกมองว่าต้องเป็นคนสร้างเสียงหัวเราะในที่ทำงานหรือเมื่อมีงานเลี้ยงบริษัท พวกเขาเหล่านั้นต้องทำหน้าที่ในการเป็นแม่งานสร้างเสียงหัวเราะให้กับ

เพื่อนร่วมงาน สังกมไทยยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่ม LGBTQ+ ผ่านความตกลง (กรณพร เชนฐพยัคฆ์ , 2561) “บางทีก็ไม่ได้อยากเป็นคนตกลง แต่เพื่อให้คนยอมรับก็ต้องยอมเป็นคนตกลง เพราะพยายามหาพื้นที่ให้ตนเอง ให้ได้รับการยอมรับและการมีตัวตน ทำให้ตนเองรู้สึกปลอดภัยมากยิ่งขึ้น” คทาวุธ คริ่งพิบูลย์ (2561)

2.2.6 การได้รับการยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

ความไม่เท่าเทียมในสังคมไทยเกิดจากการตีตรา และการเหยียดด้วยกรอบความเป็นชายหญิง ในสังคมไทย LGBTQ+ ยังถูกมองว่าเป็นคนที่ไม่เท่าคนอื่น ยิ่งไปกว่านั้นยังถูกตีตราว่าเป็น LGBTQ+ จะต้องเก่ง ต้องมีความสามารถอีกด้วย สังคมไทยผลักดันให้ LGBTQ+ ถูกมองว่าเป็นเรื่องผิดปกติและถูกมองในแง่ลบ ในสังคมการทำงานบ่อยครั้งที่ชาว LGBTQ+ ถูกปัดโบสมัครทิ้งเพียงเพราะบุคคลนั้นเป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (สิริลักษณ์ สุขสวัสดิ์ , 2564) นัทธมน ทรศนกุลพันธ์ (2559) ได้ให้นิยาม การยอมรับกลุ่ม LGBTQ+ ไว้ 2 แบบ แบบแรกคือการยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข และแบบที่สองคือการยอมรับแบบมีเงื่อนไข จากผลวิจัยของ นัทธมน ทรศนกุลพันธ์ (2559) เมื่อกลุ่มชาว LGBTQ+ ได้รับเลือกเข้าไปปฏิบัติงานภายในองค์กรแล้ว พบว่าการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ยากกว่า ชาว LGBTQ+ ต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนเพศปกติทั้งความพยายามทางด้านความสามารถในการทำงานและการเข้าสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับ เพื่อพิสูจน์ให้ทุกคนรู้ว่าเพศวิถีของตนเองนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงาน

นัทธมน ทรศนกุลพันธ์ (2559) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนกล่าวว่าพวกเขาได้รับการยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข พวกเขา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับที่ทำงาน ไม่ได้รู้สึกแปลกแยก รวมถึงได้รับการยอมรับเรื่องงานแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัวและเรื่องครอบครัวอีกด้วย ในขณะเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์อีกกลุ่มที่ได้รับการยอมรับแบบมีเงื่อนไขให้ความเห็นว่า ได้รับการยอมรับแค่บางเรื่อง ไม่ได้รู้สึกโดนยอมรับเต็มที่เหมือนกับคนเพศปกติ ไม่ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับสังคมที่ทำงาน อีกทั้งยังรู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนร่วมงาน ในการยอมรับแบบมีเงื่อนไขบางครั้งเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาจะยอมรับเมื่อรู้สึกว่า จะมีผลประโยชน์ต่อกัน

แต่อย่างไรก็ตาม ครูเคท คทาวุธ คริ่งพิบูลย์ (2561) กล่าวว่า ตนเองเป็นครูข้ามเพศ ตนเองจึงกลัวว่าเด็กนักเรียนจะไม่ยอมรับครูที่เป็น LGBTQ+ เพราะสังคมอาจตีตราว่าถ้านักเรียนเรียนกับครูที่เป็น LGBTQ+ แล้วจะเกิดการเลียนแบบ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่าสังคมคนไทยขาดการอธิบาย ขาดการให้ความรู้เรื่องเพศที่หลากหลาย หลากๆองค์กรเมื่อมีงานสำคัญ กลุ่ม LGBTQ+ จะถูกกีดกันไม่ให้อยู่หน้างาน โดยเฉพาะองค์กรของภาครัฐ ซึ่งนั่นสามารถแปลความได้ว่าใน

สังคมไทยการดูแลสุขภาพและความสามารถและศักยภาพของคนจะไม่ถูกให้ความสำคัญ ถ้าบุคคลนั้นเป็น LGBTQ+ (กรรณพร เศรษฐพิชัย, 2561) การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศลดลง (Waldo, 1999) และจะส่งผลให้พนักงานมีความเครียดเพิ่มมากยิ่งขึ้นจนทำให้พนักงานไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานและอาจเกิดการตัดสินใจลาออกจากงานได้ (Meyer, 1995)

2.3 ทฤษฎี 2 - ปัจจัยของ Herzberg (two – factor theory)

Herzberg พัฒนา ทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้นมาเรียกว่า (Herzberg's two - factor theory) โดยที่ 2 ปัจจัยนั้นหมายถึงความไม่พึงพอใจ และความพึงพอใจ จากปัจจัยภายในและจากปัจจัยภายนอก เป็นต้น อย่างไรก็ตามปัจจัยในการจูงใจทำให้งานสำเร็จ ทำให้ไม่มีอุปสรรคในที่ทำงานมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ **ประการแรก** มีเงื่อนไขภายนอก (extrinsic conditions) หรือบริบทของงาน (job context) ซึ่งถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้ไปจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และรู้สึกเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เงื่อนไขเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่ไม่พึงพอใจ ประกอบไปด้วย (Herzberg, F. ,1959) (สุธรรม รัตน์โชติ , 2552)

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคงในการทำงาน
3. เงื่อนไขที่ดีในการทำงาน
4. สถานภาพ
5. กระบวนการทำงาน
6. คุณภาพของการควบคุมงาน
7. คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่บังคับบัญชา

บัญชา

ประการที่สอง มีเงื่อนไขภายใน ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระของงานเมื่อมีสิ่งเหล่านี้แล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำงานได้ดีเรียกปัจจัยในกลุ่มนี้ว่า “ตัวความพึงพอใจ หรือ “ตัวแรงจูงใจ” ประกอบไปด้วย (Herzberg, F. ,1959) (สุธรรม รัตน์โชติ, 2552)

1. ผลสัมฤทธิ์
2. การยอมรับ
3. ความรับผิดชอบ

4. ความก้าวหน้า
5. ด้วงาน
6. โอกาสที่จะเติบโต

โดยปกติแล้วตัวแรงจูงใจเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน ถ้ามีตัวแรงจูงใจเหล่านี้แล้วจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และในทางกลับกันจะทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นอีกด้วย

ความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎี 2 - ปัจจัยของ Herzberg

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg จะถูกนำมาวิเคราะห์ในงานวิจัยเรื่อง “ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน” ถึงความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในที่ทำงานดังนี้ (Herzberg, F., 1959) (สุธรรม รัตนโชติ, 2552)

1. ไม่มี ความพึงพอใจ - มีความพึงพอใจสูง กล่าวคือ พนักงานมีแรงจูงใจที่ดี ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่มี ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, F., 1959) (สุธรรม รัตนโชติ, 2552)

2. ไม่มี ความไม่พึงพอใจ - ไม่มี ความพึงพอใจ กล่าวคือ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ควบคุมงาน เป็นการไม่มี ความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย และต้องทำงานที่หน้าเบื่อ จึงส่งผลให้เกิดเป็นการทำงานที่ไม่มี ความพึงพอใจจึงไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, F., 1959) (สุธรรม รัตนโชติ, 2552)

3. มีความไม่พึงพอใจสูง - ไม่มี ความพึงพอใจ กล่าวคือ ค่าตอบแทนไม่ดี ไม่มี ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ควบคุมงานไม่ดี ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานสูง นอกจากนี้ ยังไม่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย จึงไม่มี ความพึงพอใจ และส่งผลให้ไม่เกิดแรงจูงใจ (Herzberg, F., 1959) (สุธรรม รัตนโชติ, 2552)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน” ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการศึกษาดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา
- 3.5 ระยะเวลาในการวิจัย

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) เพื่อให้ทราบถึงความท้าทายและอุปสรรคต่างๆ ที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญในที่ทำงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญในสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่ต้องหาข้อมูลในเชิงลึก ค้นคว้าข้อมูลผ่านเอกสารต่างๆ เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงเหตุผล โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับเป็นกระบวนการทำระเบียบวิธีวิจัย

3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งข้อมูลที่นำมาศึกษาวิจัยนั้น มาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย สื่อออนไลน์ บทความ วารสาร หนังสือ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน และ กลุ่ม LGBTQ+ ทั้งในและต่างประเทศ

3.3 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน ผู้วิจัยเลือกบทความ งานวิจัยสื่อวีดิโอรวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่ม LGBTQ+ ในที่ทำงาน โดยเก็บข้อมูลจาก Online Database ได้แก่ Thai Journal Online ,TU Digital Collections ,YouTube, และ Google scholar โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้นเช่น LGBTQ+, LGBTQ+ in Workplace และ อุปสรรค LGBTQ+ ในที่ทำงาน เป็นต้น และดำเนินการตรวจสอบคัดเลือกรายการบทความที่ต้องการจากชื่อเรื่องและบทคัดย่อ โดยคัดเลือกเฉพาะเอกสารที่เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 2015 – 2022 หรือปี พ.ศ. 2558 – 2565 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องหัวข้อเรื่องวิจัยและเนื้อหาข้อมูลวิจัยมีความเป็นปัจจุบันและน่าเชื่อถือมากที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วในลำดับต่อมาในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำคำที่เกี่ยวข้องมาจัดกลุ่มแบ่งประเภท ผู้วิจัยนำเอาข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมักไม่ใช้สถิติในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวทางการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสื่อสารของมนุษย์ ผ่านเอกสาร การพูด การสื่อสาร ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหามีจุดเด่นคือผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง โดยการเก็บข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อาทิเช่น บทความ งานวิจัย เว็บไซต์ สื่อ YouTube ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้สัมภาษณ์เอาไว้แล้ว จากนั้นจึงนำข้อมูลจากสื่อต่างๆนำมาจัดข้อมูลประเภทตามที่กำหนดไว้และ ผู้วิจัยจะต้องไม่มีอคติกับการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ (ปรีชาธิ สถาปิตานนท์, 2545) และสรุปออกมาโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการอ่านและฟังบันทึกต่างๆจากข้อมูลทุกข้อมูมิแล้วค้นหาคำสำคัญ
2. กำหนดรหัส (Coding) โดยทำการจำแนกข้อมูล
3. (Open Coding) หาคำที่แสดงออกถึง การเผชิญถึงอุปสรรคต่างๆในที่ทำงานของกลุ่ม LGBTQ+ ทั้งทางเชิงบวกและเชิงลบ
4. ทำการระบุรหัส (Axial Coding) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูล
5. แล้วจึงจัดกลุ่มข้อมูล(Selective Coding) ตามลำดับ

6. นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เพื่อสรุปถึงความท้าทายและอุปสรรคของกลุ่ม LGBTQ+ ที่เผชิญในที่ทำงานในปัจจุบัน

3.5 ระยะเวลาในการวิจัย

มกราคม 2566 ถึง มีนาคม 2566



บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน” ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก งานวิจัย บทความ เว็บไซต์ YouTube โดยผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงานมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เนื้อหาจากบทความงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 อ่านประเด็นสำคัญของแต่ละเอกสารและนำมาถอดรหัสข้อมูล (Coding)

ขั้นตอนที่ 2 จัดหมวดหมู่โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของเนื้อหาที่คล้ายกันในหมวดเดียวกัน (Axial Coding)

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการกลุ่มข้อมูลให้เกิดเป็นโครงสร้างทางภาษา (Selective Coding)

ขั้นตอนที่ 1 อ่านประเด็นสำคัญของแต่ละเอกสารและนำมาถอดรหัสข้อมูล (Open Coding)

ผู้วิจัยนำประเด็นต่างๆที่สามารถจับคำสำคัญที่ได้จากบทความงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาถอดรหัส จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดหมวดหมู่หลักโดยอาศัยหลักเกณฑ์ของเนื้อหาที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันอยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน

ตารางที่ 4.1 การแสดงการถอดรหัส (Open Coding)

รหัสที่	การแสดงรหัส
1	ปกปิด
2	วิถีทางเพศ
3	ยอมรับ
4	เปิดเผย
5	ถูกกีดกัน
6	งานราชการ

7	ถูกตีตรา
8	ตัวประหลาด
9	วิปริตทางเพศ
10	ความพยายาม
11	ถูกเลือกปฏิบัติ
12	การจ้างงาน
13	นโยบาย
14	กฎ
15	ระเบียบ
16	อคติ
17	ข้าราชการ
18	เพศทางเลือก
19	อุปสรรค
20	ผู้สมัครงาน
21	LGBTQ+
22	ปฏิเสธ
23	สัมภาษณ์
24	เพศวิถี
25	แบบทดสอบพิเศษทางจิตวิทยา
26	หน่วยงานภาครัฐ
27	ความเป็นมิตร
28	กะเทย
29	สาวประเภทสอง
30	โอกาส
31	งานประจำ
32	ภาคเอกชน
33	งานในกระแสหลัก
34	สูญเสียกำลังใจ
35	งานบริการทางเพศ
36	ทำงานที่อยู่เบื้องหลัง

37	สับสน
38	ชายเกย์ที่เปิดเผย
39	ไม่ค่อยเป็นผู้ชาย
40	รู้สึกถึงความมั่นคง
41	การพิจารณาเลื่อนขั้น
42	สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ
43	บำเหน็จ บำนาญ
44	คู่สมรสต่างเพศ
45	คู่ชีวิตเพศเดียวกัน
46	ปิดกั้นโอกาสในการทำงาน
47	ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
48	ผู้มีความสามารถ
49	มีความเป็นผู้นำ
50	ศักยภาพ
51	ตำแหน่งระดับสูง
52	สาขาอาชีพตำรวจหรือทหาร
53	นินทา เสียดสี ส่อเสียด
54	อุปสรรคความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
55	การเข้าถึงสวัสดิการการทำงาน
56	อัตลักษณ์ทางเพศ
57	การศึกษาอบรมเพื่อการทำงาน
58	เลื่อนตำแหน่ง
59	การเข้าถึงประกันสังคม
60	ค่าจ้าง
61	ประกอบธุรกิจส่วนตัว
62	การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข
63	การยอมรับแบบมีเงื่อนไข
64	การยอมรับตราบไคที่มีผลประโยชน์ต่อกัน
65	การยอมรับเฉพาะในบางแง่มุม
66	โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ

67	สวัสดิการจากการจ้างงาน
68	เงินเดือนค่าตอบแทน
69	อุปสรรคในการหางาน
70	เปิดเผยตัวเองในภายหลัง
71	เก็บซ่อนความรู้สึกของตนเอง
72	วัฒนธรรมที่กดดันในสถานที่ทำงานที่ไม่เปิดกว้างต่อเพศวิถี
73	ไม่ยอมรับให้เพศที่สามขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน
74	หน่วยงานภาครัฐมีความเป็นมิตรต่อ LGBTQ+ น้อยที่สุด
75	คนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับลูกจ้างต่างประเทศทั่วไป
76	ถูกมองข้าม
77	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
78	ถูกไล่ออกจากงาน

ขั้นตอนที่ 2 จัดหมวดหมู่โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของเนื้อหาที่คล้ายกันในหมวดเดียวกัน (Axial Coding)

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่หลักและหมวดหมู่ย่อยโดยเน้นไปที่เงื่อนไขบริบทที่เกี่ยวข้องกันมาวิเคราะห์หารหัสหรือแนวคิดที่สัมพันธ์กันเพื่อนำมาสรุปประเด็นสำคัญและประมวลผลให้กระชับและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.2 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านอัตลักษณ์ทางเพศ

ด้านอัตลักษณ์ทางเพศ	รวม 69
LGBTQ+	35
อัตลักษณ์ทางเพศ	9
วิถีทางเพศ	8
เพศวิถี	5
กะเทย	4
วิปริตทางเพศ	1
ตัวประหลาด	1
เพศทางเลือก	1
สาวประเภทสอง	1

ชายเกย์ที่เปิดเผย	1
ไม่ค่อยเป็นผู้ชาย	1
คู่สมรสต่างเพศ	1
คู่ชีวิตเพศเดียวกัน	1

ตารางที่ 4.3 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการยอมรับตัวตนทางเพศ

ด้านการยอมรับตัวตนทางเพศ	รวม 31
ยอมรับ	27
การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข	1
การยอมรับแบบมีเงื่อนไข	1
การยอมรับเฉพาะในบางแง่มุม	1
การยอมรับตราบใดที่มีผลประโยชน์ต่อกัน	1

ตารางที่ 4.4 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการถูกเลือกปฏิบัติ

ด้านการถูกเลือกปฏิบัติ	รวม 19
ปฏิเสธ	8
ถูกเลือกปฏิบัติ	4
ถูกกีดกัน	4
ถูกตีตรา	3

ตารางที่ 4.5 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการปกปิดและเปิดเผยตัวตน

ด้านการปกปิดและเปิดเผยตัวตน	รวม 12
เปิดเผย	8
ปกปิด	3
เก็บซ่อนความรู้สึกของตนเอง	1

ตารางที่ 4.6 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านกฎระเบียบ นโยบาย

ด้านกฎระเบียบ นโยบาย	รวม 7
ระเบียบ	3
กฎ	2
นโยบาย	2

ตารางที่ 4.7 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ภาครัฐ

ภาครัฐ	รวม 12
งานราชการ	7
ข้าราชการ	3
หน่วยงานภาครัฐ	2

ตารางที่ 4.8 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการจ้างงาน

ด้านการจ้างงาน	รวม 22
การจ้างงาน	9
สัมภพณ์	9
ผู้สมัครงาน	4

ตารางที่ 4.9 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านความพยายาม

ด้านความพยายาม	รวม 1
ความพยายาม	1

ตารางที่ 4.10 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านอคติ

ด้านอคติ	รวม 9
อคติ	2
นินทา เสียชื่อเสียง ล้อเลียน	1
วัฒนธรรมที่กดดันในสถานที่ทำงานที่ไม่เปิดกว้างต่อเพศวิถี	1
ไม่ยอมรับให้เพศที่สามขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน	1

หน่วยงานภาครัฐมีความเป็นมิตรต่อ LGBTQ+ น้อยที่สุด	1
คนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับลูกจ้างต่างเพศทั่วไป	1
ถูกมองข้าม	1
ถูกไล่ออกจากงาน	1

ตารางที่ 4.11 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านอุปสรรคในหน้าที่การงาน

ด้านอุปสรรคในหน้าที่การงาน	รวม 7
อุปสรรค	3
ปิดกั้นโอกาสในการทำงาน	1
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1
อุปสรรคความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1
อุปสรรคในการหางาน	1

ตารางที่ 4.12 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) แบบทดสอบพิเศษทางด้านจิตวิทยา

แบบทดสอบพิเศษทางด้านจิตวิทยา	รวม 1
แบบทดสอบพิเศษทางด้านจิตวิทยา	1

ตารางที่ 4.13 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ความเป็นมิตร

ความเป็นมิตร	รวม 1
ความเป็นมิตร	1

ตารางที่ 4.14 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในหน้าที่การงาน	รวม 11
โอกาส	5
การพิจารณาเลื่อนขั้น	2
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2

ตำแหน่งระดับสูง	1
เลื่อนตำแหน่ง	1

ตารางที่ 4.15 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) งานด้านต่างๆ

งานด้านต่างๆ	รวม 7
งานประจำ	1
ภาคเอกชน	1
งานในกระแสหลัก	1
งานบริการทางเพศ	1
ทำงานที่อยู่เบื้องหลัง	1
สาขาอาชีพตำรวจหรือทหาร	1
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	1

ตารางที่ 4.16 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ

ด้านค่าจ้าง	รวม 7
บำเหน็จ บำนาญ	1
ค่าจ้าง	1
สวัสดิการการจ้างงาน	1
เงินเดือนค่าตอบแทน	1
การเข้าถึงสวัสดิการการทำงาน	1
การเข้าถึงประกันสังคม	1
สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ	1

ตารางที่ 4.17 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	รวม 2
โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	1
การฝึกอบรมเพื่อการทำงาน	1

ตารางที่ 4.18 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	รวม 5
สูญเสียกำลังใจ	1
สับสน	1
รู้สึกถึงความมั่นคง	1
เปิดเผยตัวเองในภายหลัง	1
รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1

ตารางที่ 4.19 แสดงการจัดเนื้อหาในหมวดเดียวกัน (Axial Coding) ด้านสมรรถนะ

ด้านสมรรถนะ	รวม 3
ผู้มีความสามารถ	1
มีความเป็นผู้นำ	1
ศักยภาพ	1

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการกลุ่มข้อมูลให้เกิดเป็นโครงสร้างทางภาษา (Selective Coding)

นำข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราวผ่านการเชื่อมโยงแนวคิดเพื่อศึกษาและอภิปรายปรากฏการณ์ที่พบได้ชัดเจนมากขึ้น

ตารางที่ 4.20 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว

การเข้าถึงการจ้างงาน	140
LGBTQ+	35
อัตลักษณ์ทางเพศ	9
วิถีทางเพศ	8
เพศวิถี	5
กะเทย	4
วิปริตทางเพศ	1
ตัวประหลาด	1
เพศทางเลือก	1
สาวประเภทสอง	1

ชายเกย์ที่เปิดเผย	1
ไม่ค่อยเป็นผู้ชาย	1
งานประจำ	1
ภาคเอกชน	1
งานในกระแสหลัก	1
งานบริการทางเพศ	1
ทำงานที่อยู่เบื้องหลัง	1
สาขาอาชีพตำรวจหรือทหาร	1
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	1
การจ้างงาน	9
สัมภาษณ์	9
ผู้สมัครงาน	4
งานราชการ	7
ข้าราชการ	3
หน่วยงานภาครัฐ	2
แบบทดสอบพิเศษทางด้านจิตวิทยา	1
เปิดเผย	8
ปกปิด	3
เก็บซ่อนความรู้สึกของตนเอง	1
ปฏิเสธ	8
ถูกเลือกปฏิบัติ	4
ถูกกีดกัน	4
ถูกตีตรา	3

ตารางที่ 4.21 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว

การยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน	41
ความเป็นมิตร	1
อคติ	2
นินทา เลียดสี ส่อเสียด	1

วัฒนธรรมที่กีดกันในสถานที่ทำงานที่ไม่เปิดกว้างต่อเพศวิถี	1
ไม่ยอมรับให้เพศที่สามขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน	1
หน่วยงานภาครัฐมีความเป็นมิตรต่อ LGBTQ+ น้อยที่สุด	1
คนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับลูกจ้างต่างประเทศทั่วไป	1
ถูกมองข้าม	1
ถูกไล่ออกจากงาน	1
ยอมรับ	27
การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข	1
การยอมรับแบบมีเงื่อนไข	1
การยอมรับเฉพาะในบางแง่มุม	1
การยอมรับตราบใดที่มีผลประโยชน์ต่อกัน	1

ตารางที่ 4.22 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว

โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	25
ผู้มีความสามารถ	1
มีความเป็นผู้นำ	1
ศักยภาพ	1
โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	1
การศึกษาอบรมเพื่อการทำงาน	1
โอกาส	5
การพิจารณาเลื่อนขั้น	2
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	2
ตำแหน่งระดับสูง	1
เลื่อนตำแหน่ง	1
อุปสรรค	3
ปิดกั้นโอกาสในการทำงาน	1
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1

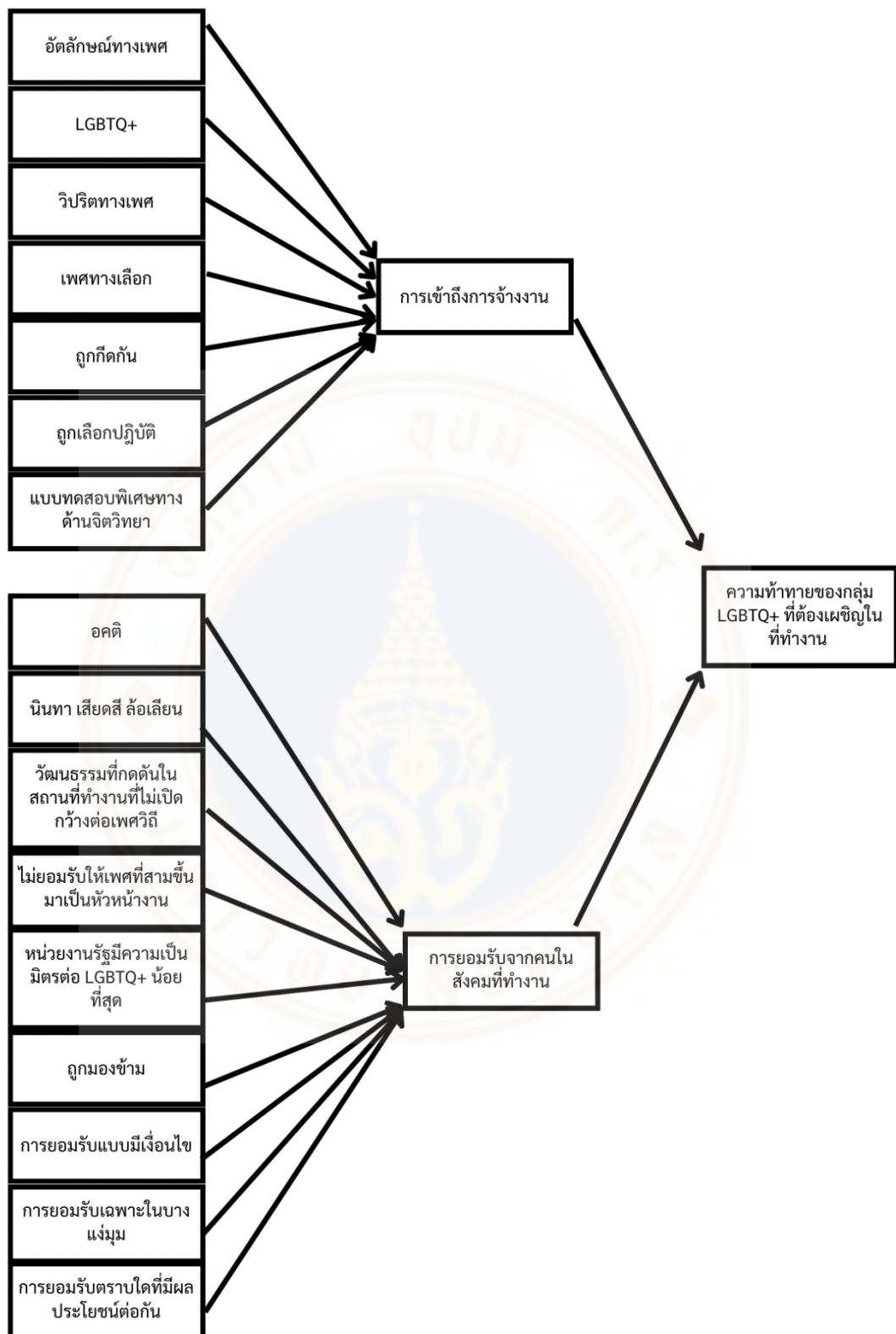
อุปสรรคความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1
อุปสรรคในการหางาน	1
ความพยายาม	1

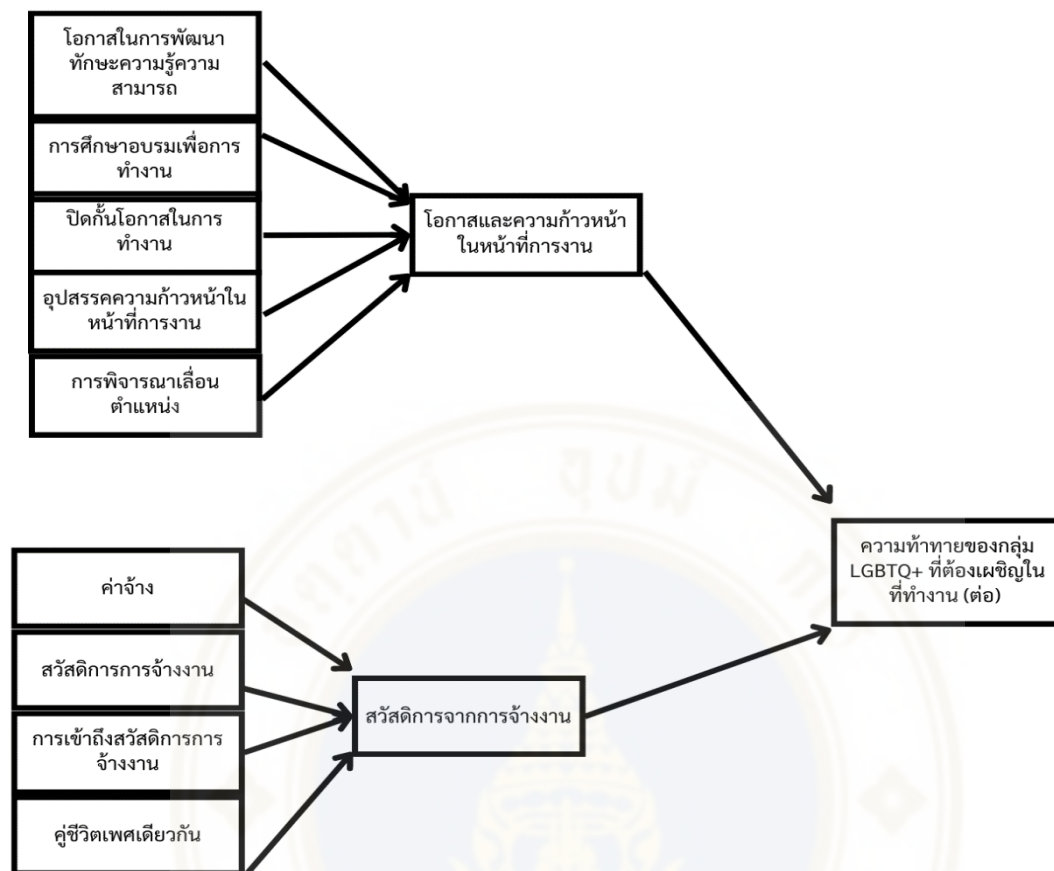
ตารางที่ 4.23 แสดงข้อมูลที่ผ่านการจัดหมวดหมู่ (Axial Coding) มาจัดร้อยเรียงเป็นเรื่องราว

สวัสดิการจากการจ้างงาน	9
บำเหน็จ บำนาญ	1
ค่าจ้าง	1
สวัสดิการการจ้างงาน	1
เงินเดือนค่าตอบแทน	1
การเข้าถึงสวัสดิการการทำงาน	1
การเข้าถึงประกันสังคม	1
สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ	1
กลุ่มสมรสต่างเพศ	1
คู่ชีวิตเพศเดียวกัน	1

จากการจัดหมวดหมู่โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของเนื้อหาที่คล้ายกันในหมวดเดียวในขั้นตอนที่ 2 ทำให้สามารถร้อยเรียงเป็นเรื่องราวและทราบถึงความท้าทายที่กลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงานดังนี้

- การเข้าถึงการจ้างงาน
- การยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน
- โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- สวัสดิการจากการจ้างงาน





ปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับบุคคลต่างเพศ หรือ LGBTQ+ มากยิ่งขึ้นกว่าในอดีต แต่อย่างไรก็ตามการยอมรับดังกล่าวก็ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ เนื่องจากในปัจจุบันสังคมไทยยังมีอคติและความเข้าใจผิดเกี่ยวกับ LGBTQ+ จึงเกิดการยอมรับที่จำกัด ดังนั้นในแต่ละสถานที่ทำงานจึงเกิดการยอมรับในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นเหล่าบุคคลที่เป็น LGBTQ+ จึงเกิดความท้าทายขึ้นในสังคมและสถานที่ทำงานของตนเองเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการก้าวหน้าในที่ทำงาน โดยผู้วิจัยจะขอแบ่งเป็นหัวข้อตามนี้ การเข้าถึงการจ้างงาน การยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสวัสดิการจากการจ้างงาน

4.1 การเข้าถึงการจ้างงาน

จากการค้นหาข้อมูล ผู้วิจัยสามารถจำแนกการเข้าถึงการจ้างงานได้ดังนี้
 อัตลักษณ์ทางเพศไม่ตรงกับเพศวิถีของตนเองมักจะถูกกีดกันจากการจ้างงาน

LGBTQ+ ถูกกีดกันจากการจ้างงาน โดยเฉพาะจากหน่วยงานรัฐ ข้าราชการ พบว่าหน่วยงานภาครัฐมีความเป็นมิตรต่อบุคคลข้ามเพศน้อยที่สุด หน่วยงานข้าราชการยังคงตีตรา LGBTQ+ โดยเฉพาะบุคคลข้ามเพศว่าเป็น

“ตัวประหลาด” และ “วิปริตทางเพศ” หน่วยงานข้าราชการยังคงตีตรา LGBTQ+ โดยเฉพาะบุคคลข้ามเพศว่าเป็น “ตัวประหลาด” และ “วิปริตทางเพศ” LGBTQ+ ส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะทำงานในหน่วยงานเอกชนหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ถึงแม้จะทราบดีว่าสวัสดิการในหน่วยงานรัฐดีเพียงใดก็ตาม

การกีดกันและเลือกปฏิบัติ LGBTQ+ ส่วนใหญ่ถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติในหลายรูปแบบและในขั้นตอนต่างๆของการจ้างงานและอาชีพ นอกจากการถูกเลือกปฏิบัติแล้ว

แบบทดสอบพิเศษทางจิตวิทยา กลุ่ม LGBTQ+ ยังต้องทำแบบทดสอบพิเศษทางจิตวิทยาที่ผู้สมัครทั่วไปไม่จำเป็นต้องทำ บุคคลข้ามเพศ เช่น กะเทย หรือ สาวประเภทสอง มีโอกาสน้อยที่สุดในการเข้าถึงการจ้างงานประจำทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น กลุ่มคนข้ามเพศส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะไม่ทำงานในกระแสหลัก ผู้วิจัยพบว่า เนื่องจากบุคคลข้ามเพศสามารถเข้าถึงงานประจำได้ยาก ส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะทำงานการให้บริการทางเพศ เพราะไม่สามารถหางานประจำได้ นอกจากนี้ กลุ่ม LGBTQ+ ที่เป็นเพศ เกย์ หรือ ทอม มักต้องปกปิดเพศวิถีของตนเองในขณะหางานและกระบวนการสัมภาษณ์และจะเปิดเผยตนเองในภายหลังหากพบว่าสถานที่ทำงานนั้นมีความเป็นมิตรต่อตนเอง

“...เราได้เข้าไปดูรอบ 8 คนสุดท้ายของการสมัครงาน เราคิดว่าสุดท้ายเราจะเป็นหนึ่งในนั้นที่จะไปเป็น *Future Leader* คำโปรยที่เขาใช้ คือผู้นำในอนาคต แต่ผลลัพธ์ที่ออกมาวันนั้นคือเราไม่ได้เป็น เราไม่ถูกเลือก *Feedback* ที่เราได้จากเหตุการณ์วันนั้นก็คือ เขาบอกว่า *Performance* หรือผลงานของเรา ในการทำ *Test Assessment* ในวันนั้นไม่เพียงพอ ซึ่งเราก็แปลกใจเพราะว่าการคัดเราเข้าไปเป็น 8 คนสุดท้าย มันหมายความว่าเราต้องมีพื้นที่อยู่แล้ว แต่เราก็ยอมรับในผลการตัดสินใจ เพราะเราก็เชื่อว่าเราอาจทำได้ไม่ดี เราอาจสัมภาษณ์กับผู้บริหาร *General Manager* ได้ไม่ดี ผ่านจากนั้นไปหนึ่งปีค่ะ *Conversation* ในวันนั้นที่เกิดขึ้นจากการประเมินการตัดสินใจ *Performance* ของเราไม่เกี่ยวเลย แต่มันเกี่ยวกับว่า เราเป็นคนข้ามเพศ ตอนนั้นเขาเรียกสาวประเภทสอง การรับสาวประเภทสองเข้าไปเป็น ผู้บริหารหรือ *Supervisor* ในโรงแรมในเครือธุรกิจเหล่านี้เนี่ย หนึ่งคือมันไม่น่าเชื่อถือ สองภาพลักษณ์องค์กรจะไม่ดี นี่ก็สองเหตุผลที่เขาปฏิเสธเราในวันนั้น”

ณัฐนิจิตติ ภิญาญญานันท์ (สาวประเภทสอง)

เนื่องจาก LGBTQ+ สามารถเข้าถึงการจ้างงานได้ยากกว่าบุคคลที่มีเพศวิถีเป็นปกติ องค์กรบางองค์กรอาจต้องเสียโอกาสจากการจ้างงานคนเก่งที่อยู่ในกลุ่ม LGBTQ+ เหล่านี้ไป

“...ทุกวันนี้เราเห็นได้เลยว่าแต่ละองค์กรอยากได้คนที่เข้ามาสร้าง Impact อยากได้คนที่ Adaptive ปรับตัว มีความยืดหยุ่น มีความทนทาน อะไรต่างๆ คุณสมบัติเหล่านี้เราสามารถเห็นได้จาก LGBTQ+ พวกเราชาว LGBTQ+ อยู่กับคำปฏิเสธ ไม่ ไม่ ไม่ มาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นตัวตนของเรา ที่ถูกบอกว่าไม่ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ถูกบอกว่าไม่ แต่คนเหล่านี้ยังอยู่ได้ ยังต่อสู้ให้ตนเองมีที่ยืน ในสังคม นี่แหละคือคุณสมบัติที่องค์กรของคุณต้องการ ถ้า Business Leader มองเห็น Opportunity Cost ที่จะเสียไปให้มองคนกลุ่มนี้ได้เลย...”

ณัฐนิจิต ภิญาปัญญา (สาวประเภทสอง)

4.2 การยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน

ในปัจจุบัน LGBTQ+ มีพื้นที่ทางสังคมมากกว่าคนในรุ่นก่อนๆ แต่อย่างไรก็ตามในสังคมการทำงาน กลุ่มชายรักชาย หญิงรักหญิงยังคงมีความรู้สึกที่ต้องปกปิดวิถีทางเพศที่แท้จริงเมื่ออยู่ที่ทำงาน สำหรับกลุ่มคนข้ามเพศการยอมรับยังคงจำกัดอยู่ในแวดวงเฉพาะอุตสาหกรรมบันเทิงหรือพนักงานขายในแผนกเครื่องสำอางค์ ผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ LGBTQ+ กล่าวว่า ตนเองต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับ

จากการค้นคว้าเอกสาร ผู้วิจัยพบว่า ในสังคมที่ทำงานมักจะมียอคติกับบุคคลที่เป็น LGBTQ+ ในอุตสาหกรรมโรงแรมจะไม่จ้างกะเทยหรือ ทอมหากไม่หน้าตาดีจริงๆ โดยทั่วไปกะเทย หรือ หญิงข้ามเพศ มักไม่ได้รับการจ้างงานในฝ่ายต้อนรับ และทอมมักได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในส่วนแม่บ้าน เพื่อจะได้ไม่ต้องพบปะกับแขกของ โรงแรม ซึ่งมีสาเหตุมาจากพนักงานต้องแต่งกายตามเพศของตนเอง และโรงแรมไม่ต้องการให้ลูกค้าสับสนกับเพศของพนักงาน

การนินทา เสียชื่อเสียง ล้อเลียน และ วัฒนธรรมที่กีดกันในสถานที่ทำงานที่ไม่เปิดกว้างต่อเพศวิถี ในระบบราชการและบริษัทใหญ่ๆจะมีปัญหาเรื่องการเลือกปฏิบัติ ต่อกลุ่ม LGBTQ+ มีการทำงานที่ไม่เป็นมิตร นินทา เสียชื่อเสียง ล้อเลียนตัวตนของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

“...เพื่อนร่วมงานก็อาจจะมึนๆบ้างมุกที่ใช้แล้วมีความรู้สึกที่ไม่ค่อยโอเค สายเหลือง เอย แก่ไม่ไปคุณ้องคนนั้นคนนี้หรือ เขามาใหม่หล่อมากเลยนะ ทำไมเขาต้องคิดว่าถ้าเราเป็น LGBTQ+ อะ เราจะต้องบ้ำผู้ชาย...”

ณัฐรุฒิ กองสวัสดิ์ (เกย์)

“...คนคิดว่าคนที่ เป็นเกย์จะต้องที่พฤติกรรมออกสาว จะต้องแต่งหญิง เป็นคนอีกพวกหนึ่งต้องทำการแสดง ต้องทำอะไรบางอย่างที่เขาไม่ได้คิดว่าจะให้สตรีททำ...”

สันติภาพ คำประไพ (เกย์)

หน่วยงานรัฐมีความเป็นมิตรต่อ LGBTQ+ น้อยที่สุด ผู้วิจัยพบว่าภาครัฐ หรือหน่วยงานของรัฐมีความเป็นมิตรและให้การยอมรับต่อกลุ่ม LGBTQ+ น้อยที่สุด มีทั้งการกีดกันและการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งยังไม่ยอมรับให้เพศที่สามขึ้นมาเป็นหัวหน้างาน กลุ่ม LGBTQ+ มักจะถูกมองข้ามถึงความสามารถและศักยภาพที่มีเพราะอัตลักษณ์ทางเพศที่แสดงออก

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า การยอมรับในที่ทำงานแบ่งออกเป็น 4 แบบ โดยแบบแรกคือ

การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข กลุ่ม LGBTQ+ เหล่านี้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงาน ไม่มีความรู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนร่วมงาน

ถัดมาแบบที่สองคือ **การยอมรับแบบมีเงื่อนไข** กล่าวคือบางคนเห็นว่ากลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มตุ๊ด จะมีความสามารถพิเศษเรื่องของกิจกรรมสันตนาการหรืองานรื่นเริงแต่ไม่เคยยอมรับในการทำงานความเป็นผู้นำของคนกลุ่มนี้เลยซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้มีความผูกพันทางด้านจิตใจต่ำกว่าคนกลุ่มแรกที่คิดว่าตนเองได้รับการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข เพราะฉะนั้นผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มที่ได้รับการยอมรับแบบมีเงื่อนไขจะแสดงพฤติกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจลดลง

การยอมรับถัดมาคือการยอมรับได้ตราบที่มีผลประโยชน์ต่อกัน เจ้านายจะยอมรับกลุ่ม LGBTQ+ เฉพาะเรื่องการทำงานที่เป็นงานหลักเท่านั้น โดยจะไม่ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในด้านอื่นๆ

การยอมรับแบบสุดท้ายคือการยอมรับเฉพาะในบางแง่มุม เพื่อนร่วมงานคาดหวังว่ากลุ่ม LGBTQ+ จะต้องมีความสามารถพิเศษในกิจกรรมด้านวัฒนธรรม เช่นการพูดนำเสนอ การแสดง การจัดอีเวนท์ต่างๆ หลายครั้งกลุ่ม LGBTQ+ ได้รับการยอมรับด้วยภาพลักษณ์

4.3 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ กลุ่มบุคคลที่เป็น LGBTQ+ ยังคงถูกปิดกั้นโอกาสในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมักจะถูกเลือกปฏิบัติแม้ว่าเขาเหล่านั้นจะมีความสามารถหรือสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆก็ตาม นำเสียดายที่กลุ่ม LGBTQ+ ไม่มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

การปิดกั้นโอกาสในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีสายงานบางสายงานจำเพาะนั้นคือสายอาชีพตำรวจหรือทหารไม่อนุญาตให้ชายรักรชายหรือหญิงรักรหญิงเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง กลุ่ม LGBTQ+ มักจะถูกเลือกปฏิบัติ ดังนั้นทัศนคติองค์กรภาครัฐที่มีอำนาจที่ต้องเปลี่ยนแปลงก่อนและภาคอื่นๆจึงจะมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงตาม

อุปสรรคความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

“...ข้าราชการรายหนึ่งซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาโททำงานในตำแหน่งระดับหัวหน้างานได้รับการคัดเลือกจากหัวหน้าของตนให้ทำตัวแมนๆ ไม่ทำตัวเป็นกะเทย ให้พูดจาและแต่งตัวเหมือนผู้ชายเพื่อให้ดูเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้าราชการรายนี้ได้รับคำอธิบายว่าความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญและบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการเลื่อนขั้น...”

จากบทความข้างต้นผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรภาครัฐยังยึดติดกับภาพลักษณ์ของคนมากกว่าจะเน้นความสามารถจำเพาะของบุคคลซึ่ง ความสามารถและสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนในการทำงาน ไม่ใช่ภาพลักษณ์ของคน หากภาครัฐไม่สามารถสนับสนุนความหลากหลายทางเพศตรงนี้ได้ องค์กรอื่นๆก็ยากที่จะเดินรอยตาม ระบบราชการใหญ่ๆจะมีปัญหาเลือกปฏิบัติ มีการทำงานที่ไม่เป็นมิตร นินทาเสียดสีล้อเลียนตัวตนของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่ม LGBTQ+ รู้สึกว่า ตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับลูกจ้างต่างประเทศทั่วไปสำหรับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานนั้นมีทั้งทางตรงทางอ้อม โดยทางตรงคือ การไม่ขึ้นเงินเดือน การไม่เลื่อนตำแหน่งและการไม่ให้งานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น กลุ่ม LGBTQ+ มีความเชื่อว่าหากตนเองได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับผิดชอบในหน้าที่การงานที่มากขึ้นจะทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตและอาชีพการงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

“...ที่เข้าใจบริษัทนะ มีคนเป็นร้อยมันก็คงไม่ใช่ทั้งร้อยคนที่จะได้ปรับตำแหน่งหรือยกถ้าเลือกได้ เขาก็ต้องเลือกคนปกติที่เปรียบพร้อมมากกว่าอยู่แล้ว อย่าเรียกว่าไม่หวังเลย เรียกว่าไม่กล้าหวังเลยจะดีกว่า...”

ทอม อายุ 27 ปี

4.4 สวัสดิการจากการจ้างงาน

ค่าจ้าง

ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่ทำให้กลุ่ม LGBTQ+ เลือกทำงานเป็นอันดับแรกคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่าค่าสวัสดิการต่างๆ

สวัสดิการการจ้างงานและการเข้าถึงสวัสดิการการจ้างงาน

กลุ่ม LGBTQ+ มองว่าตนเองไม่ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการมากนัก ผู้ให้ข้อมูลที่เป็น LGBTQ+ กล่าวว่า ตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่เพราะไม่ได้รับการรับรองสถานะคู่ชีวิตเพศเดียวกันภายใต้กฎหมายไทย คู่เพศเดียวกันไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ บำเหน็จ บำนาญ และสิทธิคุ้มครองอื่นๆจากการจ้างงานของกลุ่มของตนดังเช่นคู่สมรสต่างเพศ

“...พี่กับแฟนเคยคิดจะกันไปซื้อบ้านด้วยกัน แต่ก็ไม่สามารถกู้ร่วมกันได้ แต่ลองคิดว่าถ้าเป็นคู่ชายหญิงเขาก็คงไม่ต้องมาเจอปัญหาอะไรแบบนี้หรอก คิดว่าถ้าบริษัทคำนึงถึงเรื่องอะไรพวกนี้ก็จะดีอะ...”

เกย์ อายุ 34 ปี

“...ภาคเอกชนสามารถทำให้สวัสดิการใช้ได้จริงอะ รัฐไม่ทำฉันทำให้ดูก่อนเลย แล้วก็รณรงค์เรียกร้องให้รัฐบาลเนี่ยออกกฎหมายที่มาให้การรับรองด้วย เพื่อทำให้นโยบาย Diversity and Inclusion ภายใต้บริษัทเนี่ยสอดคล้องกับกฎหมายที่ควรจะเป็นอะค่ะ เพราะสิ่งที่คุณจะให้กับพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศเนี่ยไม่ได้เป็นการให้เพราะว่าเขาเป็นบุคคลที่พิเศษกว่าแต่เป็นการให้เพราะว่าเขาเป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน...”

นาตา ไชยจิตต์

บทที่ 5

บทสรุป อภิปราย และ ข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

เนื่องจากในปัจจุบันทั่วโลกมีความตื่นตัวทางเพศกันมากขึ้น (Gender Fluid) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่มีกระแสการยอมรับคนที่มีความแตกต่างทางเพศกันมากขึ้น นอกจากนี้ในปี 2565 ในกรุงเทพมหานครได้มีการรณรงค์จัดงาน Pride Month ขึ้นเป็นครั้งแรก เพื่อแสดงถึงความเท่าเทียมกันทางเพศ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องความแตกต่างทางเพศดังนั้น ผู้วิจัยได้วิจัยในหัวข้อ “ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน” และศึกษาถึงอุปสรรคต่างๆที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญและมีความท้าทายในที่ทำงาน

โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การค้นหาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการกำหนดรหัส (Coding) ระบุรหัส (Axial Coding) จัดกลุ่มข้อมูล Selective Coding ตามลำดับ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และศึกษาถึงความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน

จากการทำงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบ 4 ประเด็นหลักที่กลุ่ม LGBTQ+ ต้องเผชิญในที่ทำงาน

ประเด็นแรก การเข้าถึงการจ้างงาน ผู้วิจัยพบว่ากลุ่ม LGBTQ+ มักถูกมองเป็นตัวประหลาด และเป็นพวกวิปริตทางเพศ และเมื่ออัตลักษณ์ทางเพศไม่ตรงกับเพศวิถีของตน กลุ่ม LGBTQ+ มักถูกกีดกันจากการจ้างงาน นอกจากนี้ยังพบว่าในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานข้าราชการยังคงล่าช้าและมีความเป็นมิตรต่อกลุ่ม LGBTQ+ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนข้ามเพศน้อยที่สุด ในขั้นตอนการหางาน กลุ่ม LGBTQ+ ยังคงมีแนวโน้มที่จะต้องปิดบังเพศของตัวเอง และจะเปิดเผยก็ต่อเมื่อพบว่าสภาพแวดล้อมที่ทำงานนั้นมีความเป็นมิตรกับตนเอง

ประเด็นถัดมาคือ การยอมรับจากคนในสังคมที่ทำงาน ในปัจจุบัน LGBTQ+ มีพื้นที่ในสังคมมากกว่าในรุ่นก่อนๆ จากการวิจัยพบว่า LGBTQ+ ต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับ นั่นคือจะต้องมีความสามารถ ศักยภาพที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ โดยการยอมรับในที่ทำงานถูกแบ่งเป็น การยอมรับแบบไม่มีเงื่อนไข การยอมรับมีเงื่อนไข การยอมรับได้ตราที่มีผลประโยชน์ต่อกัน และการยอมรับเฉพาะในบางแง่มุม

ประเด็นที่สามคือ โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจุบันกลุ่ม LGBTQ+ ยังคงถูกปิดกั้นโอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่าจะมีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานแต่ก็มักจะถูกกีดกันและเลือกปฏิบัติ จึงไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ประเด็นสุดท้ายคือ สวัสดิการจากการจ้างงาน ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยอันดับแรกที่ทำให้กลุ่ม LGBTQ+ เลือกทำงานนั้นขึ้นอยู่กับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งกลุ่ม LGBTQ+ ให้ความสำคัญกับตัวเงินมากกว่าค่าสวัสดิการต่างๆ เนื่องจากกฎหมายที่ยังไม่รองรับคู่ชีวิตเพศเดียวกันในประเทศไทย กลุ่ม LGBTQ+ จึงมองว่าตนเองไม่ได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการมากนัก

5.2 อภิปราย

การตีตราและการเลือกปฏิบัติในสังคมไทย

กลุ่ม LGBTQ+ ในสังคมไทยมีการถูกเลือกปฏิบัติและเผชิญกับปัญหาในสังคมไทยที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีความแตกต่างทางเพศที่ชัดเจนได้แก่ กะเทย สาวประเภทสอง หญิงข้ามเพศ และชายข้ามเพศ ถูกเลือกปฏิบัติเป็นพิเศษ และเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการกีดกันที่รุนแรงที่สุดส่งผลให้ขาดโอกาสในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้หากบุคคลเหล่านี้ทำงานในหน่วยงานภาครัฐหรือข้าราชการ กลุ่มคนเหล่านี้มักจะไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและความเท่าเทียมในอาชีพ

การคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

กฎหมายในประเทศไทยมิได้มีบทลงโทษสำหรับบุคคลที่เป็น LGBTQ+ แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายไทยก็ไม่ได้มีบทบัญญัติที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ โดยทั่วไปกฎหมายของไทยได้กำหนดเพศตามกฎหมายไว้อย่างเข้มงวด บุคคลตามกฎหมายมีเพียงเพศชายและเพศหญิงเท่านั้น และที่ผ่านมามีแม้ว่าประเทศไทยจะมีการเรียกร้องของกลุ่ม LGBTQ+ ถึงเรื่องความเท่าเทียมทางเพศและแม้จะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายเพื่อสิทธิที่เสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศภายใต้กฎหมายไทย แต่กฎหมายและข้อบังคับที่เลือกปฏิบัติต่อ LGBTQ+ ก็ยังคงปรากฏอยู่ภายในประเทศไทย อีกทั้งความคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับ LGBTQ+ ยังคงมีจำกัด เห็นได้จากประเทศไทยยังคงมีความล่าช้าในเรื่องของกฎหมายการสมรสเท่าเทียม และยังไม่รองรับคู่ชีวิตเพศเดียวกัน ส่งผลให้กลุ่ม LGBTQ+ ไม่สามารถใช้สวัสดิการในที่ทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลถึงการทำงานในภาครัฐนั่นเอง

การถูกละเมิดทางเพศในที่ทำงานและถูกละเมิดทางคำพูด

กลุ่ม LGBTQ+ มักจะเผชิญกับตลกร้ายในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการถูกละเมิดเรื่องเพศทางคำพูดจากเพื่อนร่วมงาน ชาว LGBTQ+ มักจะโดนเสียดสีด้วยคำพูดเชิงดูถูกจากเพื่อนร่วมงาน เช่น “สายเหลือง” “ผู้ชายมีนม” “ตีลัง” “ผู้หญิงยี่นฉี่” ต่างๆ นานา สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแผลภายในจิตใจของกลุ่ม LGBTQ+ และเกิดเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรในการทำงาน ในที่ทำงานควรรณรงค์ให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความหลากหลายทางเพศ และส่งเสริมให้คนที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงออกถึงความสามารถและศักยภาพในการทำงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดผลงานในการทำงานมากกว่าการแบ่งแยกกันทางเพศ ทำให้เรื่องเพศเป็นเรื่องที่เสมอภาคในที่ทำงานนั่นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ผู้วิจัยเสนอให้รณรงค์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ทำให้สังคมส่วนใหญ่เห็นว่าเพศทางเลือกหรือผู้ที่มีความแตกต่างทางเพศที่มีใจเพศชายหรือเพศหญิงมีสิทธิความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับทุกคนภายในประเทศ ซึ่งการรณรงค์นี้อาจรณรงค์ผ่านงาน Pride Month หรืองาน Pride Festival โดยผ่านการส่งเสริมจากภาครัฐเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ LGBTQ+ ในประเทศไทยและแสดงให้เห็นว่ารัฐนั้นให้ความสำคัญกับเพศทางเลือกอย่างแท้จริง

5.3.2 ผู้วิจัยเสนอให้การเป็นคู่ชีวิตมีสิทธิเท่าเทียมกับคู่สมรสโดยไม่แบ่งแยกหรือจำกัดสิทธิบางประการของคู่ชีวิต และคู่ชีวิตมีสิทธิเท่าเทียมทุกประการในที่ทำงานของคู่ชีวิตของตน

5.3.3 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและข้าราชการไม่เริ่มต้นรณรงค์ความเท่าเทียมทางเพศและยอมรับในเรื่องความหลากหลายทางเพศ หน่วยงานเอกชนควรเริ่มต้นเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการรณรงค์ในเรื่องความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศ และสนับสนุนให้กลุ่ม LGBTQ+ มีพื้นที่ทางสังคมและมีพื้นที่ในการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งหากหน่วยงานเอกชนร่วมมือกันจนเป็นพลังสำคัญของประเทศแล้ว หน่วยงานภาครัฐและข้าราชการก็มีโอกาสที่จะขับเคลื่อนและเคลื่อนไหวตามหน่วยงานภาคเอกชนอีกด้วย

บรรณานุกรม

- กรุณพร เชษฐพยัคฆ์. (2561). สังคมไทยยอมรับLGBTแบบมีเงื่อนไข กำแพงปิดกั้นความหลากหลายทางเพศ ในมุมมองของครูเคท. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก www.thematter.com
- คทาวุธ คริ่งพิบูลย์. (2561). สังคมไทยยอมรับLGBTแบบมีเงื่อนไข กำแพงปิดกั้นความหลากหลายทางเพศ ในมุมมองของครูเคท. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก www.thematter.com
- จันทร์จิรา บุญประเสริฐ. (2554). ชีวิตที่ถูกละเมิด เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายมนุษยชนระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย, กองทุนโลกฯ.
- ชญานุช อาสาทวีรส. (2562). แอลจีบีทีในสังคมการทำงานญี่ปุ่น. วารสารญี่ปุ่นศึกษา. 36(2).
- ชิษณุพงศ์ นิธิวนา. (2561). สังคมเปิดแต่ LGBT ยังถูกเหยียด-ล้อเลียน หรือ ใครๆก็ทำกัน?. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.tcijthai.com/news/2018/13/scoop/8144>
- ณัฏนิกร เชื้อวชาญ และคณะ. (2565). การเลือกปฏิบัติต่างเพศ การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 44 (2), 142
- ณัฐนิชิตี ภิญญาปัญญา. (2565). ค่าเสียโอกาสจากการไม่จ้างงาน LGBTQ+ คุยกับ นิกกิ – ณัฐนิชิตี [Youtube]. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com>
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา. (2561). การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. ธนาคารโลก
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา. (2561). การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. ธนาคารโลก
- นัทธมน ทรรสกุลพันธ์. (2559). พัฒนาการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศและผลต่อความผูกพันในองค์กร. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (Pride). กรุงเทพฯ : องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีส หาญอุตสาหะ. (2564) ความท้าทายที่ชาว LGBTQ+ ต้องเผชิญในที่ทำงาน Mission to the moon EP.1337. [Youtube]. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com>
- โรงพยาบาลเพชรเวช. (2563) LGBTQ+ ความหลากหลายที่ต้องเข้าใจ . [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.petcharavejhospital.com/>
- วิรัชญา แซ่เจีย. (2564). ไม่ใช่แค่เหนื่อยล้า แต่ว่าผสมรวมกับความเหงา? เมื่อความโดดเดี่ยวยังมีส่วนทำให้เราหมดไฟ. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก www.thematter.com
- ศุภณัฐ เศษวิถี. (2563). การสื่อสารเพื่อการเปิดเผยตัวตนของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สเปกตรัม (Spectrum). (2563). สถาบันไทยที่ทำร้าย LGBT+. [Youtube]. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com>
- สิริลักษณ์ สุขสวัสดิ์. (2564). LGBTQ+ หางานยาก? คุยกับ โทโก้ กวินตรา Trans Woman ผู้สมัครงาน 200 ที่แต่ไม่มีใครเรียก. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก www.urbanculture.com
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ท้อป
- Alvesson, M., & Wilmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39, 619- 644. <http://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Cech, Erin A & Waidzunas, Tom. (2565). LGBTQ@NASA and Beyond: Work Structure and Workplace Inequality among LGBTQ STEM Professionals, *Work & Occupations*, May2022, Vol. 49 Issue 2, p187-228. 42p.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, Wiley.
- Poedloknimit, C., Suklueang, K., & Dockthaisong, B. (2022). CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF THE DRIVING ON GENDER EQUALITY POLICY MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY. *Journal of MCU Social Science Review*, 11(4) , R28- R39. Retrieved from <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/254972>

บรรณานุกรม (ต่อ)

William Decherd, Diana Ellsworth, and Mital Guttman. (2564). LGBTQ+ Voices : Speaking out and looking ahead. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://www.mckinsey.com>

