คุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายในองค์การเอกชน: สิทธิขั้นพื้นฐาน

*พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ**

Received: June 14, 2018
Revised: July 31, 2018
Accepted: September 24, 2018

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเอกชน ว่ามีความเท่าเทียมหรือแตกต่างจากเพศอื่นๆ ในองค์การหรือไม่อย่างไร โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้า และการยอมรับทางสังคม ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศผ่านสื่อออนไลน์ และการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชายรักชาย ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2558 จนถึงเดือนมิถุนายน 2560 ผลการศึกษาพบว่า ชายรักชายรับรู้ถึงความเหลื่อมล้ำของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงก้าวหน้า และการยอมรับทางสังคม ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ควรได้รับจากองค์การ แม้ว่ารัฐจะพัฒนากฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกเพศ แต่เนื่องจากกฎหมายยังไม่สามารถเข้ามาแทรกแซงกิจการขององค์การเอกชนในเรื่องเส้นทางอาชีพของพนักงาน รวมทั้งเรื่องการให้การยอมรับในสังคมของเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงยังเป็นประเด็นที่กฎหมายของรัฐยังไม่สามารถควบคุมให้เกิดความเท่าเทียมได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ชายรักชาย สิทธิขั้นพื้นฐาน

* **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ 19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
อีเมล. polapat@slc.ac.th

Homosexual males' Quality of Working Life in Private Organizations: Primary Rights

Polapat Chareonviangvetchakit *

Abstract

The main objective of this paper was to demonstrate the quality of working life of the homosexual males working in private organizations. The study focused on five basic qualities of working life: compensation, work – life balance, work safety, stability and career advancement opportunity, and social acceptance. To explore this phenomenon, the author collected information from in – depth interviews, focus groups, the news of LGBT group on social media, and the participation in the LGBT activities held during 2015, July to 2017, June. The study found that, despite the primary right of personnel, homosexual males felt inequality about quality working life especially in stability and career advancement opportunity, and social acceptance. Although the government expanded the law to be fair for all genders, the law could not intervene the stability and the career advancement opportunity management in private organizations. Additionally, the law could not control social acceptance. Therefore, the law could not make it to the genuine equality.

Keywords: Quality of Working Life, Homosexual males, Primary right

* **Affiliation:** Faculty of Psychology: Saint Louis College19 Sathorntai Rd. Yannawa Sathorn Bangkok 10120
Email. polapat@slc.ac.th

บทนำ (Introduction)

บุคคลที่มีรสนิยมทางเพศในลักษณะรักเพศเดียวกัน (Homosexual) หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย ยังถูกเรียกโดยมีลักษณะของการเหยียดหยามแฝงอยู่ เช่น สาวประเภทสอง คนเบี่ยงเบนทางเพศ หรือแม้แต่คนผิดปกติทางเพศ ซึ่งเป็นคำเรียกขานที่มีนัยของการผลักให้ออกจากความปรกติ กลายเป็นคนผิดเพศ (นฤพล ด้วงวิเศษ, 2553) ทั้งนี้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากระหว่างทศวรรษ 2490 ถึง 2530 กลุ่มจิตแพทย์และนักจิตวิทยาที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมรักเพศเดียวกัน ได้อธิบายถึงผู้รักเพศเดียวกันว่า เป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เป็นปัญหาทั้งต่อตัวบุคคลและต่อสังคม รวมทั้งเชื่อว่าพฤติกรรมเหล่านี้ได้รับอิทธิพลมาจากประเทศทางตะวันตก มิใช่เป็นพฤติกรรมที่เคยมีมาก่อน ความเข้าใจนี้ถูกอธิบายร่วมกับความเชื่อเรื่องกรรมในพุทธศาสนาว่าคนรักเพศเดียวกันเหล่านี้ เป็นคนที่มีกรรมมาแต่ชาติก่อน ชาตินี้จึงเกิดมาผิดเพศ (Jackson and Cook, 2001) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ มีความจำเป็นต้องกำหนดคำเรียกที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงพยายามค้นหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากกลุ่มสังคมคนรักเพศเดียวกันว่า ควรจะใช้คำเรียกอย่างไรให้เหมาะสมและไม่เป็นการผลิตซ้ำคำพูดที่เป็นการเหยียดหยามบุคคลที่มีรสนิยมรักเพศเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยขอเลือกใช้คำว่า“ชายรักชาย”เป็นหลักสำหรับการวิจัยครั้งนี้

คำอธิบายทางจิตเวชศาสตร์และพุทธศาสนา นำไปสู่การสร้างวาทกรรมเรื่อง “ผิดเพศ” และ “ผิดธรรมชาติ” ที่แพร่หลายอยู่ในสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา กลายเป็นความรู้กระแสหลักที่สร้างมายาคติให้กับกลุ่มคนรักเพศเดียวกันมาจนถึงปัจจุบัน (นฤพล ด้วงวิเศษ, 2556) นอกจากนี้ การระบาดของเชื้อ HIV ที่เข้ามาในประเทศไทยในช่วงปี 2527 ที่สังคมเชื่อว่า ผู้ที่นำเชื้อเข้ามาแพร่กระจายคือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (ศราวุธ ดีหมื่นไวย์, 2557) ทำให้คนกลุ่มนี้ถูกสังคมตัดสินว่าพฤติกรรมและความต้องการทางเพศเหล่านี้วิปริต ไม่ตอบสนองการสืบเผ่าพันธุ์ตามธรรมชาติ และเป็นต้นตอการระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง ส่งผลต่อเนื่องให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกกีดกัน เหยียดหยาม รังเกียจ หรือถูกทำให้เป็นตัวตลก โดยเฉพาะชายรักชายที่นอกจากจะถูกทำให้เป็นตัวตลกแล้ว ยังมักถูกกีดกันให้ใช้ชีวิตอย่างยากลำบาก การถูกกีดกันด้านอาชีพ (มูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกะเทยไทยเพื่อสิทธิมนุษยชน, 2554) และถูกลิดรอนสิทธิด้านการบริโภคอีกด้วย (Jackson, 2011) จะเห็นได้ว่า ชายรักชายซึ่งเป็นประชากรขนาดใหญ่ในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมักโดนกดขี่ และกีดกันอย่างมากในสังคมไทย ทำให้รู้สึกว่าตนเองกลายเป็นส่วนด้อยของสังคม ไม่สามารถรับสิทธิเท่าเทียมผู้อื่น ถูกล้อเลียน ตีตราว่าเป็นเรื่องน่าตลก ขบขัน (ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์, 2554)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในปัจจุบัน (2560) ชายรักชายจะยังไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทยอย่างเต็มที่ แต่ในบางแง่มุม ผู้ที่มีแนวคิด “เหยียด” ชายรักชายกลับไม่ได้รับการยอมรับ ถูกต่อต้าน และถูกประณามจากสังคมมากขึ้น อาจเนื่องมาจากกระแสสังคมสากลที่ให้ความสำคัญเรื่องความเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชน ทำให้สังคมไทยเปิดกว้าง และมีการยอมรับในด้านอาชีพของชายรักชายมากขึ้นตั้งแต่ช่วงปี 2537 เช่น อาชีพในวงการบันเทิง แฟชั่น ความงาม และสายการบิน เป็นต้น อีกทั้งยังขยายอาชีพในวงกว้างขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งในปัจจุบัน ที่ชายรักชายได้รับการยอมรับในอาชีพที่กว้างขวางและหลากหลาย ไม่ว่าจะในวงการสาธารณสุข หรือแม้กระทั่งวงการการศึกษา ดังที่ กิตตินันท์ ธรมธัช นายกสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทยกล่าวไว้ว่า การยอมรับในอาชีพชายรักชายเมื่อ 20 ปีก่อน ยังไม่มีการยอมรับเหมือนตอนนี้ การเปลี่ยนแปลงเกิดจากการยอมรับไปเรื่อยๆ ของสังคม ซึ่งเกิดกระแสมาจากประเทศที่พัฒนาแล้ว รวมทั้งกระแสจากโลก social network ด้วย (ศราวุธ ดีหมื่นไวย์, 2557)

การยอมรับด้านอาชีพของชายรักชาย คือองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) และคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดประการหนึ่งสำหรับชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้วย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายแนวทาง โดยบุคคลแรกที่นำเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมาศึกษาและให้นิยามไว้คือ Davis ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายองค์ประกอบ มีปัจจัยที่ครอบคลุมกว้างทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน นักวิชาการหลายท่านพยายามจำแนกองค์ประกอบไว้หลายรูปแบบ เช่น Walton ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาวะที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระบุองค์ประกอบสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) มีโอกาสเติบโตและมั่นคง (Growth and security) มีโอกาสพัฒนาความสามารถ (Development of human capacities) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) กฎเกณฑ์และความยุติธรรมในองค์การ (Constitutionalism) สังคมงานกับสังคมส่วนตัวรวมเป็นหนึ่งเดียว (Social integration) และงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) (Faghihparvar, Allameh, & Ansari, 2013)

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งต่อบุคลากร และต่อองค์การ โดย Faghihparvar, Allamehand, & Ansari (2013) ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มีส่วนช่วยเพิ่มความพึงพอใจ และขวัญในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน อัตราการลาออกลดลง ทำให้มีผลผลิตมากขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับที่ Baron & Greenberg (1999) ที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ (1) เพิ่มความพึงพอใจในงาน (2) สร้างความผูกพันต่อองค์การ ลดอัตราการลาออก และ (3) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้นในที่สุด

จากการถูกทำให้เป็นคนชายขอบ และกลายเป็นตัวตลกในสังคมของชายรักชาย ที่ขัดแย้งกับบางข้อมูลในปัจจุบันเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับทางอาชีพอย่างกว้างขวางของชายรักชาย ประกอบกับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้น่าสนใจศึกษาว่า แท้จริงแล้ว ชายรักชายในปัจจุบันได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างแท้จริงหรือไม่ คุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายมีความเท่าเทียมหรือแตกต่างจากเพศอื่นๆ ในองค์การ และชายรักชายรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในลักษณะใด ทั้งนี้ ไม่ว่าการวิจัยครั้งนี้จะมีผลลัพธ์เป็นอย่างไรก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่เป็นชายรักชายและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ ที่จะได้แนวปฏิบัติที่ดีในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนั้น การวิจัยครั้งนี้น่าจะมีส่วนช่วยให้สมาชิกในสังคมตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน ที่จะส่งผลให้มีความเท่าเทียมกัน เกิดความก้าวหน้าและผาสุกในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายในองค์การเอกชน
2. เพื่อศึกษาความเท่าเทียมกันเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างชายรักชายกับบุคคลเพศอื่นๆ ในองค์การ

การทบทวนวรรณกรรม (Literature review)

1. ความหลากหลายทางเพศ

ความหลากหลายทางเพศ (Sexual diversities) เป็นคำที่ กฤตยา อาชวนิจกุล (2554) ได้เสนอให้ใช้ในการศึกษาด้านเพศภาวะ ตั้งแต่ปี 2548 และถูกใช้เป็นชื่อเครือข่ายผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับสิทธิของคนรักเพศเดียวกัน ซึ่งมีความหมายกว้างครอบคลุมทุกลักษณะและรสนิยมทางเพศ โดยทั่วไป

เมื่อกล่าวถึง “เพศ” จะแบ่งออกได้เป็น 3 เพศ ได้แก่ ชาย หญิง และบุคคลที่มี 2 เพศ (Intersex) ซึ่งเป็นการแบ่งตามเพศสรีระ (Sex) ที่ถูกกำหนดมาโดยกำเนิด แต่เมื่อให้ความสนใจในประเด็นความหลากหลายทางเพศ นอกจากการแบ่งตามเพศสรีระแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึง เพศภาวะ (Gender) อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) การแสดงออกทางเพศ (Gender expression) และวิถีทางเพศ (Sexual orientation) ที่ทำให้เพศถูกจำแนกออกได้อย่างหลากหลาย และสามารถให้ความหมายแต่ละเพศได้อย่างชัดเจนมากขึ้น โดยสมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association: APA) (2011) ได้ให้คำจำกัดความของลักษณะทางเพศต่างๆ ไว้ว่า เพศสรีระ (Sex) หมายถึง สถานะทางชีววิทยาของบุคคล สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง และบุคคลที่มี 2 เพศ (มีอวัยวะเพศทั้งแบบชายและหญิง) ในขณะที่ เพศภาวะ (Gender) หมายถึง ทัศนคติ อารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม และบทบาทต่างๆ ที่ได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังของสังคมวัฒนธรรม ซึ่งโดยทั่วไปความคาดหวังของสังคมนี้ จะมีพื้นฐานมาจากเพศสรีระนั่นเอง

ส่วนคำว่า อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีต่อเพศภาวะของตนเอง ทั้งหญิง ชาย และคนข้ามเพศ ซึ่งอาจสอดคล้องกับเพศสรีระของตนหรือไม่ก็ได้ หากความรู้สึกทางเพศกับเพศสรีระไม่สอดคล้องกัน บุคคลอาจปรับเปลี่ยนเพศสรีระของตนด้วยวิธีการบางอย่าง เช่น ผ่าตัดแปลงเพศ หรือการแสดงอากัปกิริยาอื่นๆ เป็นต้น นำไปสู่การแสดงออกทางเพศ (Gender expression) เป็นการแสดงออกเพื่อสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตน ตัวอย่างเช่น ลักษณะการแต่งกาย สำนวน สำเนียง และรูปแบบการพูด หรือความสนใจ เป็นต้น ทั้งนี้ การแสดงออกทางเพศอาจสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมหรือไม่ก็ได้ รวมทั้งอาจสะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ทางเพศหรือไม่ก็ได้ สำหรับในแง่มุมความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สมาคมจิตวิทยาอเมริกันใช้คำว่า วิถีทางเพศ (Sexual orientation) ซึ่งหมายถึง เสน่ห์ทางเพศของแต่ละบุคคล ที่สามารถดึงดูดอารมณ์ทางเพศของบุคคลอื่นในด้านของความเสน่หา (Romantically) และด้านความต้องการทางเพศ ซึ่งวิถีทางเพศนี้สามารถเป็นไปได้ทั้ง 3 ลักษณะ คือ เสน่ห์ต่อเพศเดียวกัน (Gay men & lesbians) เสน่ห์ต่อเพศอื่นๆ (Heterosexuals) และเสน่ห์ต่อทั้งเพศเดียวกันและเพศอื่นๆ (Bisexuals)

จากคำจำกัดความของลักษณะทางเพศต่างๆ ข้างต้น ทำให้สามารถอธิบายการแสดงออกทางเพศที่มีความหลากหลายได้ชัดเจนมากขึ้น โดย บุษกร สุริยสาร (2557) กล่าวว่าสังคมไทยยอมรับศัพท์ภาษาอังกฤษที่จำแนกอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศบางคำ โดยปรับความหมายให้สอดคล้องกับสังคมไทย ได้แก่ เกย์ (Gay) หมายถึง ผู้ที่มีเพศสรีระเป็นชาย ที่มีความรักต่อเพศเดียวกัน อาจแบ่งเป็น เกย์คิง (เป็นฝ่ายรุก) เกย์ควีน (เป็นฝ่ายรับ) รวมถึง เกย์ควิง / Both (เป็นได้ทั้งฝ่ายรุก

และฝ่ายรับ) นอกจากนี้ ยังมีคำแสดงลักษณะทางเพศที่สำคัญ ได้แก่ กะเทย หมายถึง ผู้ที่มีเพศสรีระเป็นชาย แต่มีเพศภาวะ อัตลักษณ์และการแสดงออกแบบหญิง แต่เดิมใช้เรียกผู้ที่มีเพศภาวะแบบเพศตรงข้ามทั้งชายและหญิง แต่ปัจจุบันใช้เรียกเฉพาะผู้ที่มีเพศสรีระเป็นชาย ซึ่งมีเพศภาวะ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศแบบหญิงเท่านั้น รวมทั้งคำว่า ตุ๊ด ซึ่งมีที่มาจากภาพยนตร์เรื่อง Tootsie เป็นคำที่แสดงถึงการเหยียดผู้ที่มีลักษณะกะเทยนั่นเอง ในขณะที่ผู้มีเพศสรีระ เพศภาวะ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศเป็นหญิง ซึ่งมีความรักต่อเพศหญิงที่มีความเป็นหญิงเช่นเดียวกัน โดยมีความรักต่อกันทั้งทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ทางเพศ และทางร่างกาย จะถูกเรียกว่า เลสเบียน (Lesbian) นอกจากนี้ ยังมีคำเรียกขานที่ระบุรายละเอียดเพิ่มเติม และมีความแตกต่างจาก เลสเบียน ได้แก่คำว่า ทอม มาจากคำว่า Tomboy หมายถึง ผู้ที่มีเพศสรีระเป็นหญิง แต่มีเพศภาวะ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศแบบชาย และชอบผู้หญิง โดยทั่วไปจะชอบผู้หญิงที่มีลักษณะเป็นดี้ (Lady) แต่ก็ไม่จำเป็นเสมอไป เช่นเดียวกับคำว่า ดี้ ซึ่งเป็นคำเรียกสั้นๆ มาจากคำว่า Lady หมายถึง ผู้ที่มีเพศสรีระ เพศภาวะ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศเป็นหญิง แต่ชอบผู้หญิงด้วยกันที่มีลักษณะเป็นทอม แต่ก็ไม่จำเป็นเสมอไป

สำหรับผู้ที่มีความรักและความสัมพันธ์ได้กับทั้งสองเพศ จะเรียกว่า ไบ (Bisexual) ซึ่งครอบคลุมเพศสรีระทั้งชาย หญิง และบุคคล 2 เพศ โดยอาจมีอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสอดคล้องกับเพศสรีระหรือไม่ก็ได้ นอกจากนี้ ยังมีคำเรียกที่ไม่ระบุรายละเอียดว่าเป็นบุคคลที่มีเพศสรีระ เพศภาวะ อัตลักษณ์ และการแสดงออกทางเพศอย่างไร ได้แก่ คำว่า คนข้ามเพศ ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ปรารถนา ชื่นชอบ หรือพึงพอใจกับเพศภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศสรีระของตน และคำว่าเพศที่สาม หมายถึง ผู้ที่รักเพศเดียวกันทั้งหมด

คำเรียกขานเหล่านี้ อาจสร้างความไม่พอใจให้กลุ่มนักเคลื่อนไหวหรือผู้ที่ต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน เนื่องจากเป็นคำที่มีนัยยะของการ “เหยียด” ซ่อนเร้นอยู่ ซึ่งการใช้คำที่แสดงความเหยียดนี้นับเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งในข้อผูกพันสำคัญ 5 ประการที่รัฐพึงมีต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ คือ (1) คุ้มครองบุคคลจากความรุนแรงอันเนื่องมาจากการเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ (2) ปกป้องบุคคลจากการทรมานและการปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือดูหมิ่นเหยียดหยาม (3) ยกเลิกการกำหนดว่า การรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งผิดกฎหมาย (4) ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และ (5) เคารพเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการชุมนุมโดยสันติของบุคคลที่รักเพศเดียวกัน ดังนั้น เครือข่ายคนทำงานเพื่อสิทธิของคนรักเพศเดียวกันจึงเรียกตัวเองว่า LGBT ภายหลังก็มีการเพิ่มเติมเป็น LGBTI และ LGBTIQ ตามลำดับ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, และ Queer)

สำหรับเกย์ Jackson (1997, อ้างใน นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2553) อธิบายว่า สังคมไทยเริ่มใช้คำว่าเกย์ ในช่วงทศวรรษ 1960 ซึ่งเป็นช่วงที่พฤติกรรม Homosexual ถูกพูดถึงอย่างกว้างขวาง และเป็นช่วงเวลาเดียวกันกับที่พฤติกรรมรักเพศเดียวกันถูกโจมตีโดยนักวิชาการในยุคนั้นว่าเป็นความเบี่ยงเบน ผิดปกติ ผิดธรรมชาติ ส่งผลให้ชายรักชายบางคนเลือกที่จะแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนให้มีความเป็นชาย เพื่อมิให้ถูกสังคมตีตราว่าเป็นกะเทยผู้มีพฤติกรรมทางเพศเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังของสังคม ทำให้เกย์มีเพศภาวะแบบ Masculinity ไม่ต่างจากเพศชาย เกย์จึงสามารถเข้าสังคมได้ตามปกติ และนับว่ามีเพศภาวะเป็นชายปกติ แตกต่างจากกะเทยในช่วงเวลาเดียวกันนั้น ที่สังคมตีตราว่าป่วย ผิดปกติทางจิต น่ารังเกียจ ทั้งเพศภาวะ และการแสดงออกทางเพศ แต่อย่างไรก็ตาม Jackson ระบุว่า กลุ่มเกย์ชนชั้นกลางในกรุงเทพฯ คือกลุ่มที่เริ่มต้นแสดงตัวว่าเป็นเกย์ในพื้นที่สถานบริการ เช่น ผับ บาร์ ทำให้ชายที่มีพฤติกรรมรักเพศเดียวกันจำนวนมากเปิดเผยตัวเอง และแสดงถึงอัตลักษณ์ความเป็นเกย์มากขึ้น

จากการศึกษาของ Jackson (1997) ที่กล่าวมานี้ แสดงให้เห็นว่า ชายรักชายในสังคมไทยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้ที่มีการแสดงออกทางเพศเป็นชาย กับผู้ที่มีการแสดงออกทางเพศเป็นหญิง โดยการแสดงออกทั้งสองลักษณะนี้ อาจส่งผลให้ได้รับการปฏิบัติจากคนในสังคมแตกต่างกันตามที่กล่าวข้างต้น และในกรณีที่ชายรักชายทำงานอยู่ในองค์การเอกชน ก็ย่อมได้รับการปฏิบัติแตกต่างกันด้วย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายที่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนให้เปิดเผยต่อสังคม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายที่เปิดเผยต่อสังคม โดยครอบคลุมทุกวิถีทางเพศ (Sex orientation) และพฤติกรรมทางเพศ

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการจำนวนมาก ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ให้นิยามไว้แตกต่างหลากหลาย เริ่มจาก Davis (1977, อ้างใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ลำยอง, 2556) ที่กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ หลังจากนั้น Guest (1979) ก็ได้ให้ความหมายของคุณภาพในชีวิตการทำงานว่า หมายถึงความรู้สึกหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลจากประสบการณ์ในการทำงานหลายมิติ ได้แก่ ความรู้สึกต่อผลตอบแทน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างจาก Dubrin (1981) ที่ระบุในเชิงการบริหารว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความยุติธรรมในการทำงาน การบริหารที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหลากหลาย มีปัจจัยที่ครอบคลุมกว้างทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน จึงมีนักวิชาการหลายท่านพยายามจำแนกองค์ประกอบไว้ ในปีค.ศ. 1975Walton (cited in Luciana da Silva Timossi, Bruno Pedroso, Antonio Carlos de Francisco, &Luiz Alberto Pilatti., 2008) ได้อธิบายระบุองค์ประกอบสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบหลัก ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นปัจจัยย่อยได้ตามแบบจำลอง (model) ต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment)
3. มีโอกาสพัฒนาความสามารถ (Immediate opportunity to use and develop human capacities)
4. มีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continued growth and security)
5. ความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างสังคมกับงาน(Social integration in the work organization)
6. กฎเกณฑ์และความยุติธรรมในองค์การ (Constitutionalism in the work organization)
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and total life space)
8. งานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of the work)

หลังจากนั้น Huse and Cummings (1985) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาเติบโต (Development of human capacities)
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า (Security and growth)
5. ความเป็นหนึ่งเดียวกับสังคม (Social integration)
6. กฎเกณฑ์ในองค์การ (Constitutionalism)
7. การมีเวลาส่วนตัว (Total life space)
8. ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organizational pride)

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านมีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงก้าวหน้า การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับแนวคิดต่างๆ ข้างต้น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงโบนัสรางวัลจูงใจเงินโบนัสตามผลงานและสวัสดิการต่างๆ (2) ความมั่นคงก้าวหน้า ได้แก่ การมีหลักประกันว่าจะไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานและมีโอกาสที่จะได้พัฒนาความสามารถ (3) ด้านสังคม ได้แก่ การมีสัมพันธภาพกับพนักงานคนอื่นในองค์การการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานความเท่าเทียมและการรับรู้บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ (4) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การสามารถจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุล และ (5) ความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องการ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรอย่างมากนอกจากนี้ โดยทั่วไป บุคคลจะใช้เวลาไปกับการทำงานวันละประมาณ 8 ชั่วโมง คิดเป็น 1 ใน 3 ของเวลาทั้งหมดที่มี ด้วยเหตุนี้ จึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญมาก โดยนักวิชาการหลายคนได้เสนอถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Hackman and Sutte (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึก 3 ประการ คือ (1) เกิดความรู้สึกที่ดีกับตนเอง (2) เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และ (3) เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ ยังมีผลช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง มีพฤติกรรมขาดงานลดลง ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดอัตราการลาออก ซึ่งทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

Baron and Greenberg (1999) กล่าวในทำนองเดียวกับ Hackman ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดประโยชน์ 3 ด้าน ได้แก่ เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การและมีผลิตผลสูงขึ้น

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้น ทำให้สามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลทางบวกต่อทั้งตัวบุคคล และนำมาซึ่งประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากเมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว บุคคลจะเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์การมีได้รับผลการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย

จากการค้นคว้าข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมามีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวหรือไม่ และผลการศึกษาเป็นอย่างไร แต่ผู้วิจัยยังไม่สามารถค้นงานใดๆ ที่อยู่ในประเด็นเดียวกันกับงานวิจัยชิ้นนี้ได้ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยก็พยายามค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชายรักชาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์สำหรับการทำวิจัยชิ้นนี้บ้าง โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังต่อไปนี้

ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ (2554) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่อง “คนข้ามเพศ : ตัวตน วัฒนธรรมย่อย และพื้นที่ทางสังคม” เพื่อศึกษาพื้นที่ทางสังคมและวัฒนธรรมย่อยของคนข้ามเพศ ศึกษาโดยสังเกตและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายรักชายจำนวน 30 คน โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า คนข้ามเพศมีการสร้างพื้นที่ทางสังคมในหมู่คนข้ามเพศด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมย่อย เพื่อการต่อสู้กับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระดับกลุ่ม นอกจากนี้ คนข้ามเพศยังต้องต่อสู้ในระดับปัจเจกด้วย ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งคนข้ามเพศแต่ละคนก็มีสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป เนื่องจากแต่ละคนก็มีพื้นที่ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

บุษกร สุริยสาร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย” เป็นการศึกษารูปแบบของการเลือกปฏิบัติที่มีต่อกลุ่ม LGBT (กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กะเทย สาวประเภทสอง ชายข้ามเพศ และหญิงข้ามเพศ) ในโลกแห่งการทำงานในประเทศไทยช่วงระหว่าง เดือนมิถุนายน ปีพ.ศ. 2555 ถึง เดือนมิถุนายน ปีพ.ศ. 2556 เก็บข้อมูลโดยใช้ 3 แนวทางหลัก คือ (1) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสำคัญ กฎหมาย และนโยบายของรัฐไทย (2) การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และ (3) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์และวิถีทางเพศ ได้บทสรุปการวิจัย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ คนข้ามเพศในไทยต้องเผชิญกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการศึกษา การจ้างงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งทำให้คนข้ามเพศต้องประสบอุปสรรคอย่างหนักเพื่อให้ได้รับความเท่าเทียม ต้องกลายเป็นคนชายขอบและไม่มีโอกาสทำประโยชน์ให้สังคมได้อย่างเต็มที่ ยกเว้นเพียงบางอาชีพ ที่สังคมไทยให้การยอมรับคนข้ามเพศ เช่น นักแสดงคาบาเรต์ ช่างแต่งหน้า พนักงานขายเครื่องสำอาง เป็นต้น ดังนั้น คนข้ามเพศจึงมักแสดงออกเป็นคนรักต่างเพศเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปฏิเสธ โดยจะปกปิดวิถีทางเพศของตนในระยะแรกของการทำงาน และจะเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงหลังจากรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ และแต่ละอาชีพ โดยเฉพาะในบางอาชีพ ที่การแสดงออกแบบชายรักชาย ถูกมองว่าทำลายความน่าเชื่อถือ เช่น แพทย์ ผู้พิพากษา เป็นต้น จากการกีดกันดังกล่าว

ทำให้คนข้ามเพศจำนวนมากต้องประกอบอาชีพนอกระบบการจ้างงาน ซึ่งมีค่าแรง สวัสดิการ และความมั่นคงในงานน้อยกว่าอาชีพในระบบ

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร คนข้ามเพศมักถูกล้อเลียน เสียดสี นินทา หรือบางครั้งก็ถูกทำให้เป็นตัวตลก และการตั้งคำถามที่ละเมิดความเป็นส่วนตัว ซึ่งเป็นการคุกคามทางเพศ ไปจนถึงการลวนลาม และการใช้รุนแรงทางร่างกายและเพศ เช่น ข่มขืน กลั่นแกล้ง รังแก ทำร้ายร่างกาย เป็นต้น ทั้งนี้ ช่วงก่อนปี 2557 มีการพูดคุยกันค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับประเด็นแรงงานภายในเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ และไม่ใช่ประเด็นสำคัญ ทั้งนี้ ยังไม่มีองค์การที่จัดการประเด็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยตรง มีเพียงสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเท่านั้น ที่องค์กรเครือข่ายความหลากหลายทางเพศพึ่งพาในยามจำเป็น อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการดังกล่าวก็มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกลไกในการให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของคนไทย: นัยจากดัชนีการพัฒนามนุษย์ ซึ่งวัดระดับคุณภาพชีวิตใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านมาตรฐานการครองชีพ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (0.65) และมีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ช้ากว่าค่าเฉลี่ยในภูมิภาคเดียวกัน เท่ากับว่า คุณภาพชีวิตของคนไทยลดลงในเชิงเปรียบเทียบ นอกจากนั้น ยังศึกษาคุณภาพชีวิตเพิ่มเติมอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ด้านความเท่าเทียมทางเพศ ด้านความยั่งยืน และด้านความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า เมื่อรวมคุณภาพชีวิต 4 ด้านนี้เข้ากับคุณภาพชีวิต 3 ด้านข้างต้น ทำให้คุณภาพชีวิตของคนไทยลดลง (0.49) แสดงให้เห็นว่า หากพิจารณาคุณภาพชีวิตเพียง 3 ด้าน จะทำให้ดัชนีคุณภาพชีวิตคนไทยสูงเกินความเป็นจริง และยังชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยยังต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ด้านความเท่าเทียมทางเพศ ด้านความยั่งยืน และด้านความมั่นคงของมนุษย์เพิ่มเติมด้วย

จากการศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความไม่เสมอภาคในสังคมของชายรักชาย องค์ประกอบและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ทั้งนี้ จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ประการ ซึ่งองค์การในภาครัฐจะมีมาตรฐาน และมีแนวปฏิบัติที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความมั่นคงก้าวหน้า หรือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในขณะที่ภาคเอกชนจะมีมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติต่อชายรักชายอย่างแตกต่างหลากหลายมากกว่า นอกจากนี้ ภาคเอกชนยังมีลักษณะธุรกิจและลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะในแต่ละธุรกิจ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายในแต่ละธุรกิจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาในบริบทขององค์การเอกชนเท่านั้น

วิธีการวิจัย (Research methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ซึ่งหมายถึง การศึกษาว่าบุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ ตีความ เกิดความรู้สึก มีอารมณ์และมุมมองต่อปรากฏการณ์ที่ตนประสบอย่างไร ผ่านการบรรยายและอธิบายโดยผู้ให้ข้อมูลเอง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชายรักชายที่ทำงานอยู่ในองค์การเอกชนโดยแบ่งองค์การเอกชนเป็น 8 ลักษณะธุรกิจ ได้แก่ (1) องค์การธุรกิจการศึกษา/วิชาการ (2) องค์การธุรกิจสุขภาพ/การแพทย์ (3) องค์การธุรกิจความงาม/แฟชั่น (4) องค์การธุรกิจท่องเที่ยว/ที่พัก (5) องค์การธุรกิจสื่อ/บันเทิง (6)องค์การธุรกิจธนาคาร/การเงิน (7) องค์การธุรกิจค้าปลีก/ร้านอาหาร (8) องค์การธุรกิจอุตสาหกรรม/ขนส่ง

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นชายรักชาย จากทั้ง 8 ธุรกิจดังกล่าว และจะเก็บข้อมูลในประเด็นเดียวกันจากมุมมองผู้บังคับบัญชาของผู้ให้ข้อมูลด้วย นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลทั่วไปด้วย เกี่ยวกับมุมมองที่มีต่อชายรักชาย โดยสำหรับบุคคลทั่วไปนี้ จะมุ่งเน้นเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะในองค์ประกอบด้านสังคม

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ดังนั้น เครื่องมือและวิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจึงประกอบด้วย (1) การสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างมีโครงสร้าง (In – depth structured interview) (2) การสนทนากลุ่ม (Focus group) (3) การพูดคุยกับชายรักชาย ติดตามข่าวสารกิจกรรมต่างๆ ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online social network) และ(4) การร่วมงานกิจกรรมเสวนาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2559 จนถึงเดือนมิถุนายน 2560 โดยมากอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม อยุธยา ชลบุรี นครราชสีมา ประจวบคีรีขันธ์ และเชียงใหม่ เหตุที่ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในเขตจังหวัดดังกล่าว เนื่องจากเป็นเมืองใหญ่ มีนิคมอุตสาหกรรม มีอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทำให้เป็นพื้นที่ที่มีองค์การธุรกิจหลากหลายลักษณะ ครอบคลุมลักษณะธุรกิจที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา และดำเนินการสัมภาษณ์ชายรักชายทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์การเอกชนและมีความยินดีในการให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยเริ่มจากการขอคำยินยอมอย่างเป็นทางการจากผู้ให้ข้อมูล และขออนุญาตบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีย่อมทำให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกไว้วางใจและสบายใจที่จะเปิดเผยถึงข้อมูลและความคิดเห็นที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยจะปล่อยให้ผู้ให้ข้อมูลได้พูดสิ่งที่ตนเองต้องการจะพูด ทั้งในด้านการรับรู้ ความต้องการ ความคิดเห็น รวมทั้งเรื่องราวหรือประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะสื่อสารกับผู้ให้ข้อมูลจนแน่ใจว่า ผู้วิจัยมีความเข้าใจตรงกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อมากที่สุด ในกรณี

นอกจากนั้น ยังสังเกตปฏิกิริยาของผู้ให้ข้อมูลด้วย ได้แก่ การสังเกตสีหน้า แววตา น้ำเสียง และปฏิกิริยาอื่นๆ ที่สะท้อนถึงอารมณ์ ความรู้สึก เพื่อประกอบกับข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ และได้ข้อมูลจากการรับรู้ที่แท้จริงของผู้ให้ข้อมูล ตามแนวทางการวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา ทั้งนี้ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นชายรักชายทั้งสิ้น 18 คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ร่วมงานของชายรักชายอีก 8 คน

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยนัดหมายชายรักชายเพื่อทำการสนทนากลุ่มจำนวน 4 ครั้ง ครั้งที่หนึ่ง มีผู้ร่วมสนทนา 7 คน ครั้งที่สอง 5 คน ครั้งที่สามและครั้งที่สี่ครั้งละ 3 คน รวม 18 คน เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยสวมบทบาทเป็นผู้ที่เสนอประเด็น เพื่อผู้ให้ข้อมูลได้อภิปรายกัน โดยไม่ตั้งคำถามในลักษณะการสัมภาษณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระที่สุด ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้คนในสังคม และพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แสดงออกต่อชายรักชาย รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้ผ่อนคลาย เป็นการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย และลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น โดยใช้เวลาในการสนทนากลุ่มละประมาณ 2 ชั่วโมง

3. การพูดคุย ติดตามกิจกรรม และข่าวสารต่างๆ ผ่านระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online social network) ติดตามจาก website ต่างๆ เช่น เครือข่ายความหลากหลายทางเพศแห่งประเทศไทย เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย สมาคมฟ้าสีรุ้ง เป็นต้น เพื่อติดตามข่าวสาร และข่าวกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. การร่วมงานกิจกรรมเสวนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น A Joy of Visibility เปิดใจ เราคือใคร สื่อออกไป เข้าใจตัวตน โครงการการรณรงค์เนื่องในวันสากลเพื่อการเปิดเผยตนเองของคนข้ามเพศ (International Transgender Day of Visibility) เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2560 เพื่อรับฟังการเสวนาแลกเปลี่ยนมุมมองของกลุ่มคนข้ามเพศเกี่ยวกับการยอมรับเพศที่หลากหลายของผู้คนในสังคม เข้าร่วมงาน the bar has LGBTIQ : after Orlando massacre we stand till stonewall riot เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2560 เพื่อรำลึกถึงสองเหตุการณ์สำคัญ ได้แก่ โศกนาฏกรรมการสังหารหมู่ที่ Gay Night Club แห่งหนึ่งใน Orlando เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2559 และเพื่อเฉลิมฉลองให้การเดินขบวนเพื่อเรียกร้องสิทธิ LGBTIQ ของ Stonewall Bar เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2512 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังเข้าร่วมการเสวนาเชิงวิชาการหลายครั้ง เช่น “(ฤ) ไม่มีพื้นที่ ความหลากหลายทางเพศในรัฐธรรมนูญ?” เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2560 ที่อภิปรายเกี่ยวกับสิทธิทางกฎหมายสำหรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งการฝึกอบรมชายรักชาย เช่น หลักสูตรเพศทางเลือกศึกษาเบื้องต้น

(Introduction to Queer's Studies) ระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน ถึงวันที่ 4 กรกฎาคม 2558 เป็นต้น เพื่อรับมุมมองของชายรักชายในวงการวิชาการ

ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จะยึดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทน (2) ความมั่นคงก้าวหน้า (3) ด้านสังคม (4) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ (5) ความปลอดภัยในการทำงาน โดยในแต่ละองค์ประกอบ จะใช้ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1 ค่าตอบแทน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ประการ ได้แก่ รายได้ประจำที่ รายได้เพิ่มเติม สวัสดิการ และความรู้สึกยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมงานคนอื่น

2 ความมั่นคงก้าวหน้า ประกอบด้วยคำถาม 5 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมีอิสระและอำนาจตัดสินใจในการทำงาน การรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการรับรู้โอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน กรณีต้องการย้ายงาน

3 ด้านสังคม ประกอบด้วยคำถาม 6 ประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์สนิทสนมกับผู้ร่วมงาน การได้รับเกียรติจากผู้ร่วมงาน การรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน การรับรู้ถึงสิทธิเสรีภาพในองค์การ บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และการมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับคนหลากหลายทางเพศ

4 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วยคำถาม 2 ประการ ได้แก่ การมีเวลาส่วนตัวเพียงพอ และความเครียดในการทำงาน

5 ความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 4 ประการ ได้แก่ ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุระหว่างทำงาน ความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบต่อสุขภาพ ความรู้สึกไม่สบายกาย เช่น ร้อน หนาว เสียงดัง หรือมีความสั่นสะเทือน และความรู้สึกไม่สบายกาย หรือไม่สบายใจในด้านอื่นๆ

นอกจากข้อคำถามตามองค์ประกอบข้างต้นแล้ว อาจมีการสรุปบทสัมภาษณ์และการสนทนาด้วยการถามถึง สิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าสิ่งที่ดีอยู่แล้ว ต้องการให้คงอยู่ต่อไป และสิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอสิ่งที่นอกเหนือจากการสนทนาทั้งหมดด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามในองค์ประกอบต่างๆ ข้างต้น เป็นคำถามตามโครงสร้างคุณภาพชีวิต แต่การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในสถานการณ์จริงนั้น อาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภาษา รูปแบบประโยค หรือแม้กระทั่งเนื้อความบางประการให้สอดคล้องกับบริบทของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งในการสัมภาษณ์บางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องใช้คำถามครบตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังจำเป็นต้องสอบถามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มชายรักชายกับกลุ่มบุคคลอื่นๆ รวมทั้งต้องสังเกตปฏิกิริยาที่แสดงออกถึงอารมณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์ด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ทั้งจากการจดบันทึกและการฟังเสียงบันทึก รวมทั้งข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการเสวนา และการฝึกอบรม มาหาประเด็นสำคัญ และนำมาเป็นตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจาก องค์การ เครือข่าย สมาคม และมูลนิธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนหลากหลายทางเพศ เพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครือข่ายความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยด้วย

ผลการศึกษา (Results)

จากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิโดยทบทวนเอกสาร และการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ชายรักชาย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายในองค์การเอกชน และเพื่อศึกษาความเท่าเทียมระหว่างชายรักชายกับบุคคลเพศอื่นๆ ในองค์การ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในส่วนของสิทธิขั้นพื้นฐานที่ชายรักชายสมควรได้รับความเท่าเทียม ผลการศึกษามีดังนี้

1. กฎหมายทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ระบุนิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ไว้ว่า *การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด* และระบุไว้ในมาตราที่ 17 วรรคหนึ่ง ความว่า *การกำหนดกฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จะกระทำมิได้*

จากข้อกฎหมายในพระราชบัญญัติข้างต้น ชี้ให้เห็นว่ารัฐไทยพยายามให้ความสำคัญต่อความเป็นธรรมระหว่างเพศ เพราะนอกจากจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นความเสมอภาค เป็นธรรมแล้ว ยังมีกฎหมายคุ้มครองมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคมด้วย ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศชายกับเพศหญิง หรือความเหลื่อมล้ำที่มีต่อคนรักเพศเดียวกันก็ตาม ในขณะที่บางรัฐ เช่น เนเธอร์แลนด์ ไต้หวัน ญี่ปุ่น ที่มีกฎหมายยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพศด้วยความสมัครใจ แต่จากการศึกษาเรื่อง *บุคคลเพศหลากหลายในระบบกฎหมาย* ของสมชาย ปรีชาศิลปกุล (2556) ก็ยังพบว่า กฎหมายของรัฐไทย ยังจำแนกบุคคลออกเพียง 2 เพศ คือชายกับหญิง โดยไม่อนุญาตให้บุคคลเปลี่ยนเพศตามความต้องการได้ และยังไม่มีการรับรองการสมรสระหว่างบุคคลเพศเดียวกัน ทำให้ชายรักชายไทยไม่ได้รับความสะดวกเท่าเทียมกับเพศอื่นๆ เช่น การทำนิติกรรมต่างๆ ในครอบครัว เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอย่างเลี่ยงไม่ได้ หากพิจารณา

ในมุมมองนี้ สามารถกล่าวได้ว่า กฎหมายไทยยังไม่เอื้อให้เกิดความเท่าเทียมต่อชายรักชาย หรือเพศทางเลือกอื่นๆ อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การเอกชน นอกจากจะมีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ที่มีการแสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดแล้ว ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 มาตรา 16 จากเดิมที่ระบุว่า *ห้ามมิให้นายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก* ยังมีการปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดเมื่อปี 2551 เป็น *ห้ามมิให้นายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง* (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541, 2541) ซึ่งจากการปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว ทำให้นับได้ว่าเป็นการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รายงานว่า ผู้ร่วมงานทุกระดับ ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีพฤติกรรมล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อชายรักชาย แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลจากองค์การธุรกิจด้านสุขภาพรายหนึ่งรายงานว่า ในที่ทำงานจะมีการ “แซว” กันบ้าง แต่ก็เป็นไปด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นการหยอกล้อกัน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเองก็มิได้รู้สึกถูกคุกคาม ทั้งนี้ จากการสังเกตของผู้วิจัย พบว่าผู้ให้ข้อมูลท่านนี้รายงานด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกฎหมายไทยยังไม่มีการอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงเพศในทางกฎหมายได้ ดังนั้น ชายรักชายที่มีเพศสภาพเป็นหญิง จึงยังต้องเป็นเพศชายในทางกฎหมาย เมื่อนำประเด็นนี้มาพิจารณาร่วมกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541 ในข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิง ที่ควบคุมมิให้นายจ้างใช้แรงงานหญิงปฏิบัติงานบางประเภทที่มีความหนัก หรืองานในบางสถานที่หรือบางช่วงเวลาที่มีความเสี่ยง ชายรักชายที่มีเพศสภาพแบบหญิง จึงยังไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานหญิง ซึ่งหากชายรักชายรับรู้ว่าตนเองไม่ได้รับการปกป้องให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ เนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Gyekye, 2005) อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ไม่มีผู้ให้ข้อมูลท่านใดที่ต้องทำงานในลักษณะที่ระบุไว้ดังกล่าว

2. กฎหมายแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย

2.1 <u>ค่าตอบแทน</u> นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่นอกจากจะต้องมีความเพียงพอสอดคล้องกับค่าครองชีพของพนักงานแล้ว ความยุติธรรมก็

เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมาก (Faghihparvar, Allameh, and Ansari, 2013) จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รายงานตามการรับรู้ของตนในทิศทางเดียวกันว่า องค์การให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการอื่นๆ ที่จะพิจารณาจากผลงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่มีการแบ่งแยกเพศ อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้ข้อมูลหลายท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การธุรกิจสุขภาพ/การแพทย์ และองค์การธุรกิจการศึกษา/วิชาการ เช่น **คุณกุ้ง** พนักงานในคลินิกกายภาพบำบัดแห่งหนึ่งระบุว่า ตามการรับรู้ของตัวเขา การที่เขาแสดงตัวตนว่าเป็นชายรักชาย มีส่วนทำให้เขาได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปีน้อยกว่าที่ควรจะเป็นประมาณร้อยละ 20 – 30 เนื่องจากนักกายภาพบำบัดผู้เป็นเจ้าของคลินิกว่ากล่าวเขาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวางตัวและการแสดงออกของเขาอยู่เสมอ โดยพยายามกดดันให้เขาต้องแสดงออกให้สอดคล้องกับเพศ ซึ่งจากการสังเกตสีหน้าและน้ำเสียงของเขาแล้วพบว่ามีความไม่พึงพอใจในเรื่องความยุติธรรมขององค์การนี้มากพอสมควร ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ยังมีชายรักชายรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในด้านค่าตอบแทนไม่ดีนัก ไม่ได้รับความเป็นธรรม แม้ว่าองค์การจะมิได้ละเมิดกฎหมายแรงงานก็ตาม ในประเด็นนี้ ส่งผลให้ชายรักชายรับรู้ได้ถึงความไม่ยุติธรรมและการรับรู้ความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทนนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mabaso and Dlamini (2017) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนนี้ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Mabaso and Dlamini, 2017) อย่างไรก็ตาม ในประเด็นนี้จะสังเกตได้ว่า ชายรักชายแต่ละอาชีพจะรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองแตกต่างกันไปตามลักษณะธุรกิจขององค์การ ทั้งนี้ คล้ายคลึงกับผลการศึกษาของบุษกร สุริยสาร (2557) ที่ระบุว่า องค์การภาครัฐส่วนใหญ่ไม่ยอมรับชายรักชายในที่ทำงาน ทำให้ชายรักชายมีโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงานน้อยกว่า รวมถึงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่น้อยกว่าด้วย นอกจากนี้ยังมีการกีดกันทางเพศในบางอาชีพ เช่น ครู แพทย์ หรือนักจิตวิทยา เป็นต้น (บุษกร สุริยสาร, 2557)

2.2 <u>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว</u> หรือ Work – Life Balance หมายถึง การมีเวลาส่วนตัวเพียงพอ สำหรับพักผ่อนและใช้ชีวิตในด้านอื่นๆ นับเป็นประเด็นที่ฝ่ายบริหารองค์การให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน และนับเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่สำคัญมากที่สุดอีกประการหนึ่งที่จะเป็นเครื่องตัดสินว่า พนักงานจะมีความสุขในการทำงานหรือไม่ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้มีความสำคัญมาก

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านระบุว่า งานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นเบียดบังและรบกวนเวลาพักผ่อนส่วนตัวในระดับหนึ่ง เช่น **คุณก้อย** ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นช่างแต่งหน้าจากองค์การธุรกิจความงาม / แฟชั่น ท่านหนึ่งรายงานว่า งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบไม่มีเวลาการทำงานที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับ event และความต้องการของลูกค้า ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการช่วงเวลาพักผ่อนส่วนตัวได้ รับประทานอาหาร และนอนไม่เป็นเวลา เกิดความเครียด เช่นเดียวกับ **คุณดาว** ที่เป็น stylist ก็ได้รายงานปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งในประเด็นนี้ อาจไม่เกี่ยวข้องกับความเป็นชายรักชายของผู้ให้ข้อมูล กล่าวคือ ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีเพศในลักษณะใดที่มีตำแหน่งหน้าที่หรืออยู่ในองค์การธุรกิจนี้ ก็จำต้องประสบกับปัญหาเช่นเดียวกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานมากกว่า

2.3 <u>ความปลอดภัยในการทำงาน</u> เช่นเดียวกับความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลโดยมากไม่มีปัญหาใหญ่กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ จะมีก็เพียง office syndrome ที่เกิดจากลักษณะงานที่ต้องนั่งอยู่ในท่าเดิมเป็นเวลานาน หรืองานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะซ้ำๆ ต่อเนื่อง และส่งผลต่อร่างกาย เช่น การปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ระบบการย่อยอาหาร หรืออาจส่งผลต่อสายตา เป็นต้น ซึ่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ. 2545 รวมทั้งกฎกระทรวงทั้งหมดที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีบทบังคับเพียงให้นายจ้างต้องจัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะนี้ ไม่เกี่ยวข้องกับเพศวิถี (gender) หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity) ของชายรักชาย ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ ชายรักชายไม่ได้รับความเหลื่อมล้ำแต่อย่างใด

2.4 <u>ความมั่นคงก้าวหน้า</u> จากที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ระบุไว้อย่างชัดเจนในมาตราที่ 3 วรรค 1 ว่า *การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด* และในมาตราที่ 17 วรรค 1 ว่า *การกำหนดกฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จะกระทำมิได้* นั้น ย่อมหมายรวมถึง การตัดสินใจเลื่อนขั้นและการโยกย้ายตำแหน่งด้วย นับเป็นกระบวนการที่ ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในเรื่องนี้ ผู้ให้ข้อมูลทุกคนกล่าวตรงกันว่า ในระดับตำแหน่งงานทั่วไปนั้น ตนเองรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสเรียนรู้ มีอิสระในงานระดับที่เหมาะสม และไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ในด้านความมั่นคงและปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้ คือ *โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น* ยังมีความเหลื่อมล้ำอยู่ โดยการสนทนากลุ่มครั้งหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีสมาชิก 3 ท่าน จากองค์การธุรกิจการศึกษา/วิชาการ องค์การธุรกิจค้าปลีก/ร้านอาหาร และองค์การธุรกิจสื่อ/บันเทิง ทุกคนให้ข้อมูลตรงกันว่า สำหรับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ บริหารระดับต้น และระดับกลาง นับว่ามีความเท่าเทียมกัน คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะถูกพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ ทุกเพศมีโอกาสเท่าเทียมกัน แต่สำหรับตำแหน่งบริหารระดับสูง พวกเขาเชื่อว่าชายรักชายจะยังไม่ได้รับโอกาสนั้น ผู้บริหารระดับสูงถือว่าเป็นหน้าเป็นตาขององค์การ หากผู้บริหารระดับสูงมีเพศภาวะเป็นชายรักชาย จะส่งผลให้องค์การเสียภาพลักษณ์ได้ เนื่องจากองค์การยังไม่มั่นใจว่าสังคมภายนอกจะให้การยอมรับชายรักชายอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ผู้วิจัยสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีทีท่าเข้าใจและยอมรับความไม่เท่าเทียมในประเด็นนี้ ไม่แสดงออกถึงความไม่พึงพอใจ สังเกตได้อย่างชัดเจนจาก **คุณขวัญ** ชายรักชายผู้ให้ข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางในธุรกิจสื่อ/บันเทิง ที่กล่าวว่า *“ยังไม่ได้หรอก ถ้าเป็นผู้บริหารระดับสูงอาจต้องออกสื่อ มันจะมีผลต่อภาพลักษณ์ แล้วการสร้างภาพลักษณ์องค์การก็ต้องลงทุนเป็นสิบล้าน”*

จากการให้ข้อมูลของ**คุณขวัญ** จะเห็นได้ว่า การรับรู้ของคนในสังคมไทยที่มีต่อภาพลักษณ์ของชายรักชายยังเป็นไปในเชิงลบ แต่ก็มิได้ละเมิดหรือขัดแย้งกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด กล่าวได้ว่ากฎหมายแรงงานยังไม่สามารถครอบคลุม หรือเข้าไปบังคับใช้ให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศได้อย่างแท้จริง ทำให้สามารถสรุปได้ว่า สังคมไทยยังคงมีความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ สิ่งที่น่าสนใจก็คือ ทั้งๆ ที่ความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสก้าวหน้าเป็นความไม่ยุติธรรมอย่างชัดเจนที่เกิดขึ้นในองค์การ แต่ผู้ให้ข้อมูลทุกคนที่ได้รับผลกระทบ กลับยอมรับความเหลื่อมล้ำนี้ ยิ่งไปกว่านั้น แทนที่ผู้ให้ข้อมูลจะเรียกร้องเพื่อความยุติธรรมให้แก่ตนเอง กลับพยายามอธิบายอย่างแข็งขันว่าเป็นความจำเป็นอย่างเลี่ยงไม่ได้ขององค์การ ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ผ่านการศึกษาของ ปุรินทร์ นาคสิงห์ (2547, อ้างใน นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2558) เรื่อง เกย์: กระบวนการพัฒนาเอกลักษณ์และวิถีชีวิตทางเพศ ที่ได้ระบุว่ากระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์ของตนเองสำหรับชายรักชายจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างตนเองกับผู้ชายคนอื่น ขั้นต่อมาคือ สงสัยว่าตนเองเป็นชายรักชาย แต่ยังไม่กล้ายอมรับและไม่กล้าเปิดเผย เนื่องจากรับรู้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดีในมุมมองของคนส่วนใหญ่ในสังคม จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือ ยอมรับ เปิดเผย และเข้าสู่สังคมของชายรักชาย โดยก้าวผ่านความคาดหวังของสังคมมาได้ ช่วยให้สามารถอธิบายได้ว่า การที่ชายรักชายพัฒนาอัตลักษณ์ของตนเองจนถึงขั้นเปิดเผยต่อสังคม ชายรักชายย่อมผ่านขั้นตอนการรับรู้และยอมรับความคาดหวังของสังคม

ที่ว่า การเป็นชายรักชายคือพฤติกรรมไม่ดีมาแล้ว มีความเข้าใจถึงมุมมองของคนส่วนใหญ่ในสังคมเป็นอย่างดี ส่งผลให้ชายรักชายยอมรับความเหลื่อมล้ำในส่วนนี้ได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้า นอกจากจะประกอบด้วยการรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ โอกาสเรียนรู้ โอกาสพัฒนาตนเองจากการทำงาน และโอกาสเลื่อนขั้นแล้ว การรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับเลือกหากต้องการหางานใหม่ ก็นับเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้เช่นกัน และการกีดกันทางอาชีพก็นับเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของชายรักชาย ซึ่งองค์การธุรกิจสามารถเลี่ยงข้อกำหนดทางกฎหมายได้ไม่ยาก เพียงให้เหตุผลว่า ผู้สมัครขาดความเหมาะสมด้านบุคลิกภาพ หรือไม่ผ่านการทดสอบคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ก็เพียงพอสำหรับการไม่จ้างงานแล้ว

อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเข้ามามีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้โอกาสที่จะได้รับการคัดเลือก เช่นในกรณีของ **คุณภัคจิรา** ชายรักชายรายหนึ่ง ที่ส่งคำถามเข้าไปสนทนาใน www.meechaithailand .com โดยบอกเล่าเรื่องราวว่า ตนเองผ่านการคัดเลือกและได้ทำสัญญาจ้างงาน โดยมีผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ลงนาม ในวันที่ 25 มิถุนายน 2550 โดยระบุว่าจะเริ่มตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2550 เป็นต้นไป ดังนั้น เขาจึงแจ้งลาออกจากบริษัทเดิมที่ทำงานอยู่ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2550 แต่เมื่อถึงวันที่ 6 กรกฎาคม 2550 ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่ตนเองผ่านการคัดเลือกแล้ว ได้โทรศัพท์มาแจ้งว่า สำนักงานส่วนภูมิภาคในฮ่องกงปฏิเสธการเข้าทำงานและขอยกเลิกสัญญา โดยให้เหตุผลอย่างตรงไปตรงมาว่า *ผู้สมัครงานเป็นชาย แต่แต่งกายเป็นหญิง* (มีชัยไทยแลนด์ดอทคอม, 2550) หลังจากนั้นคุณภัคจิราจึงเข้าร้องเรียนต่อศาลแรงงาน เพื่อเรียกร้องให้บริษัทรับเข้าทำงานหรือจ่ายเงินชดเชยค่ายกเลิกสัญญา ซึ่งผลการตัดสินสุดท้ายคือ ศาลไกล่เกลี่ยให้บริษัทจ่ายค่าชดเชยเป็นเงินจำนวน 63,000 บาท (บุษกร สุริยสาร, 2557)

ยังมีอีกกรณีในปี 2558 **คุณพิมพ์** นักวิชาการในองค์การไม่แสวงหากำไร และไม่ใช่องค์การของรัฐ (NGO) แห่งหนึ่ง ได้เข้าสมัครงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้ผ่านการคัดเลือกเรียบร้อยแล้ว แต่กลับไม่ถูกเรียกให้เข้าบรรจุในตำแหน่งดังกล่าว จนเวลาผ่านไปมากกว่า 242 วัน ในขณะที่ผู้ผ่านการคัดเลือกรายอื่นๆ ได้รับการบรรจุทุกคนเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเชื่อว่าสาเหตุน่าจะมาจากการเป็นชายรักชาย อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ออกมาชี้แจงว่า เหตุที่ไม่บรรจุชายรักชายรายนี้เข้าเป็นอาจารย์ประจำ มิได้เกี่ยวกับการเป็นชายรักชาย แต่เกี่ยวกับพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อการเป็นอาจารย์ที่ดี จากการนำรูปที่ไม่เหมาะสมลงในสื่อสังคมออนไลน์ (ผู้จัดการรายวัน, 2558) แต่อย่างไรก็

ตาม ในกรณีนี้ไม่สามารถใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้โดยตรง เนื่องจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่ใช่องค์การเอกชน

จากกรณีข้างต้น ผู้วิจัยได้เข้าไปสอบถาม **คุณพิมพ์** ในประเด็นดังกล่าว ได้ความสอดคล้องกับที่อธิการบดีชี้แจง คือ *มีพฤติกรรมไม่เหมาะกับการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการแสดงออกใน social media* อย่างไรก็ตาม **คุณพิมพ์** ยังได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า *แต่จริงๆ แล้วเขาก็แค่หาเรื่องมา discredit เท่านั้นเอง คือ เราผ่านการคัดเลือกแล้วไง แต่เขาก็ไม่เรียกบรรจุ แล้วก็หาเรื่องด้วยการ capture หน้า Facebook* และ Instagram *ของเราซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนตัวของเรา ที่เราใช้คุยเล่นกับเพื่อน โดยเฉพาะที่เป็นข่าวคือ เราเอาภาพลิปสติกรูปอวัยวะเพศชาย ลงใน Instagram และมีอีกหลายเรื่อง ทั้งๆ ที่เราใช้ภาษาในการสื่อสารที่หลากหลายมาก แต่เขาก็ไปพยายามเลือกเอาคำที่มีปัญหามาเป็นเหตุผลเพื่อไม่บรรจุเรา ซึ่งเราคิดว่ามันไม่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่ระบุไว้เลย เราจึงตัดสินใจฟ้องศาลปกครอง โดยมีจำเลยคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นจำเลยที่ 1 และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นจำเลยที่ 2 ว่าปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม*

หลังจากนั้น เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561 ศาลปกครองก็ได้กำหนดวันพิจารณาคดีครั้งแรก ในวันจันทร์ที่ 5 มีนาคม 2561 เพื่อตัดสินคดีในวันพฤหัสบดีที่ 8 มีนาคม 2561 ซึ่งผู้วิจัยก็ได้เข้าร่วมฟังการพิพากษาครั้งนี้ ผลปรากฏว่า ศาลปกครองมีคำวินิจฉัยให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ที่ไม่จ้างให้**คุณพิมพ์** เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งอาจารย์ด้วยเหตุผลที่ว่า การสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลของ **คุณพิมพ์** เป็นการสื่อสารต่อเพื่อน ไม่ใช่พื้นที่สาธารณะ จึงเป็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญมาตรา 4 ดังนั้น จึงเป็นการสื่อสารภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายคุ้มครอง ซึ่งไม่ทำให้เสื่อมเสียต่อวิชาชีพ และสถาบันการศึกษา

จากเหตุการณ์ในกรณีต่างๆ ข้างต้น นับว่าสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลายคนจากองค์การธุรกิจการศึกษา/วิชาการ องค์การธุรกิจท่องเที่ยว/ที่พัก องค์การธุรกิจสื่อ/บันเทิง และธุรกิจค้าปลีก/ร้านอาหาร ที่ระบุว่า ไม่แน่ใจว่าจะได้งานหากทีความจำเป็นต้องหางานใหม่ เนื่องจากรับรู้ว่าสังคมโดยภาพรวมยังไม่ให้การยอมรับชายรักชายอย่างแท้จริง เขาอาจปฏิเสธเราโดยให้เหตุผลอื่นก็ได้โดยที่เราไม่มีวันรู้ถึงเหตุผลที่แท้จริงเลย เช่น **คุณสไปรท์** ผู้ให้ข้อมูลที่ปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจสื่อ/บันเทิง ที่กล่าวว่า *“แล้วแต่อาชีพนะ ถ้าเป็นข้าราชการ หมอ ครู ทหาร ตำรวจ เขาก็คงไม่รับ.....”* เช่นเดียวกับในการสนทนากลุ่มครั้งหนึ่ง ที่ผู้ให้ข้อมูลเห็นตรงกันว่า การเป็นชายรักชายก็มีผลต่อโอกาสที่จะได้งานใหม่ด้วย สำหรับการรับรู้ของชายรักชาย ในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกในกรณีหางานใหม่นี้ ผู้ให้ข้อมูลทุกคน รวมทั้ง**คุณพิมพ์** รับรู้ตรงกันว่า ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ กล่าวคือ หากเป็นธุรกิจแฟชั่น/ความงาม หรือ บันเทิง ชายรักชายจะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกไม่ต่างจากบุคคลเพศอื่น แต่หากเป็นองค์การธุรกิจประเภทการศึกษา/วิชาการ หรือ สุขภาพ/การแพทย์

แล้ว ชายรักชายจะมีโอกาสน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม เมื่อครั้งที่ผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรม A Joy of Visibility เปิดใจ เราคือใคร สื่อออกไป เข้าใจตัวตน โครงการการรณรงค์เนื่องในวันสากลเพื่อการเปิดเผยตนเองของคนข้ามเพศ (International Transgender Day of Visibility) ได้มีโอกาสพูดคุยกับชายรักชายคนหนึ่งที่ทำงานตำแหน่ง บริการส่วนหน้า ของโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพ เขาเสนอว่าไม่เกี่ยวกับลักษณะธุรกิจขององค์การ แต่ขึ้นอยู่กับแนวคิด และมุมมองของผู้บริหาร เนื่องจากตนเองเคยสมัครงานโรงแรมหลายแห่ง บางแห่งก็ไม่ยอมรับความเป็นชายรักชาย ในขณะที่บางแห่งก็ให้การยอมรับ เช่น โรงแรมที่ตนกำลังทำงานในปัจจุบัน

จากข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ยังมีความเหลื่อมล้ำ ถูกกีดกัน และมีการเลือกปฏิบัติมากในระดับที่ชายรักชายรับรู้ได้ถึงความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งกฎหมายก็ไม่สามารถคุ้มครองได้อย่างครอบคลุมด้วย ซึ่งนับว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ เป็นความไม่ยุติธรรม แม้ว่าในบางครั้ง ชายรักชายจะยอมรับความเหลื่อมล้ำเหล่านั้นก็ตาม

2.5 <u>ด้านสังคม</u> กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสังคม จะกำหนดไว้เพียงสองเรื่อง ได้แก่ การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ซึ่งได้อภิปรายไว้ในหัวข้อ **กฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชาย** แล้ว ดังนั้น จะไม่กล่าวซ้ำในหัวข้อนี้ อีกเรื่องหนึ่งก็คือ สิทธิ เสรีภาพและความเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัตินั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รายงานว่า ตนเองได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ไม่มีการแบ่งแยกหรือกีดกันใดๆ มีความเสมอภาค เท่าเทียมในด้านสิทธิ โดยทุกคนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ร่วมงานของชายรักชาย ที่รายงานว่า ภายในหน่วยงานจะให้การยอมรับในตัวชายรักชาย ไม่แตกต่างจากบุคคลเพศอื่นๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม จะครอบคลุมถึงการยอมรับในอัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบก็คือ ข้อกำหนดในเรื่องการแต่งกาย บางองค์การมีการกำหนดยูนิฟอร์ม ซึ่งจำแนกไว้สองลักษณะ คือเครื่องแต่งกายสำหรับผู้ปฏิบัติงานชายและผู้ปฏิบัติงานหญิง เช่น กรณีของ**คุณขนมปัง** ผู้ให้ข้อมูลชายรักชายจากองค์การธุรกิจการศึกษา/วิชาการ ที่มีรูปลักษณ์ภายนอกที่มีลักษณะของความเป็นผู้หญิงท่านหนึ่งรายงานว่า เมื่อเข้าทำงานในช่วงแรก ประมาณปี พ.ศ. 2552 ตนเองถูกบังคับให้สวมยูนิฟอร์มพนักงานชาย แต่หลังจากนั้น 1 ปี ก็มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร และผู้บริหารคนใหม่อนุญาตให้ตนเองเลือกเพียงอย่างเดียวว่า จะแต่งกายด้วยยูนิฟอร์มพนักงานชาย หรือยูนิฟอร์มพนักงานหญิง ซึ่งตนเองได้เลือกยูนิฟอร์มพนักงานหญิง โดย

ผู้บริหารกำชับว่า ไม่ว่าจะแต่งชายหรือแต่งหญิง ก็ขอให้แต่งให้เรียบร้อยตามระเบียบที่ทางสถาบันกำหนด

จากข้อมูลของ**คุณขนมปัง**ข้างต้น คล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นชายรักชายส่วนใหญ่ ที่เล่าให้ฟังในทำนองเดียวกันว่า องค์การที่ ไม่ได้กำหนดยูนิฟอร์ม ให้แต่งกายสุภาพตามปกติ ดังนั้น ตนเองจึงแต่งกายในลักษณะของผู้หญิง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอนุญาต และผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ก็ให้การยอมรับด้วย อย่างไรก็ตาม **คุณเจน** ผู้ให้ข้อมูลจากองค์การธุรกิจสื่อ/บันเทิง ที่ไม่ได้กำหนดให้พนักงานใส่ชุดยูนิฟอร์ม ปกติ **คุณเจน** จะแต่งกายเป็นชาย รายงานว่า ไม่แน่ใจว่าแม้ผู้บริหารจะอนุญาตให้ตนแต่งกายเป็นหญิงหรือไม่ แต่ตนเองคิดว่า ตนเองแต่งกายเป็นชายน่าจะ “ดูดี” กว่าแต่งหญิง จึงเลือกที่จะแต่งชายด้วยตนเอง

ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บังคับบัญชาของชายรักชาย ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า หากชายรักชายมีรูปลักษณ์ภายนอกที่มีลักษณะของความเป็นผู้หญิง การแต่งกายเป็นหญิงก็เป็นเรื่องที่เหมาะสม เช่น **คุณนันทิดา** ผู้บังคับบัญชาของ**คุณขนมปัง** ที่แสดงความคิดเห็นว่า ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ถ้าเป็นคนเรียบร้อย แต่งหญิงแล้วดูดีก็ไม่น่าจะมีปัญหา แต่ถ้าบุคลิกภาพยังมีความคล้ายผู้ชาย ก็น่าจะแต่งชายให้เรียบร้อยมากกว่า ซึ่งในประเด็นนี้ สอดคล้องกับกรณีของ**คุณยลดา สวนยศ** สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่ได้รับการยอมรับให้แต่งกายเป็นข้าราชการหญิง (LGBT Community Website, 2015) ทั้งนี้ **คุณยลดา สวนยศ** เป็นชายรักชายที่มีชื่อเสียง มีรูปร่างหน้าตาดี และเคยเป็นนางงามในตำแหน่ง Miss Alcazar ในปี 2548 สอดคล้องกับบทความเรื่อง Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful ของ Hamermesh (2012) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีหน้าตาและการแต่งกายที่เหมาะสม ดูดี มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานมากกว่าพนักงานที่มีหน้าตาอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย ซึ่งนับเป็นความไม่เสมอภาคในตลาดแรงงาน (Hamermesh, 2012) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า รูปร่าง หน้าตา และการแต่งกายที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับของบุคคลอื่นๆ ในสังคมและในองค์การ

อย่างไรก็ตาม **คุณเต้ย** พนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรม/ขนส่ง ให้ข้อมูลว่า ตนเองและชายรักชายทุกคนในบริษัท ไม่ได้รับอนุญาตให้แต่งยูนิฟอร์มหญิง เนื่องจากบริษัทเข้มงวดในกฎระเบียบมาก นอกจากนี้ หากใครแสดงออกหรือมีท่าทางคล้ายผู้หญิง ก็จะถูกผู้บริหารตำหนิด้วย แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมนี้ ยังมีความแตกต่างกันตามวัฒนธรรมขององค์การในแต่ละธุรกิจ และตามค่านิยมของผู้บริหารในแต่ละองค์การ ชายรักชายที่ปฏิบัติงานในองค์การบางประเภทจึงได้รับการยอมรับและแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนได้อย่างอิสระ ในขณะที่ชายรักชายบางคนก็ยังไม่ได้รับการยอมรับ ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น

บทสรุป (Conclusion)

แม้ว่ารัฐไทยจะให้การรับรองทางกฎหมายแก่ชายรักชาย ว่ามีสิทธิเสรีภาพไม่แตกต่างจากบุคคลเพศอื่นๆ และได้รับการคุ้มครองมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งในบริบทการทำงานชายรักชายก็ได้รับความคุ้มครองและมีความเท่าเทียมกับเพศอื่นๆ ในเกือบทุกด้าน แต่ชายรักชายที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเอกชนบางคน ก็ยังต้องอยู่ภายใต้กฎบางประการที่มิได้ตอบสนองความต้องการอันมีคุณค่าทางจิตใจของชายรักชาย เช่น การกำหนดและบังคับให้ชายรักชายต้องแต่งกายตามเพศกำเนิด รวมทั้งยังมีแนวปฏิบัติในบางด้านที่ทำให้ชายรักชายรับรู้ถึงความเหลื่อมล้ำ เช่น โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน โดยเฉพาะด้านความมั่นคง ก้าวหน้า รวมทั้งโอกาสการได้รับเลือกเข้าทำงาน ที่เห็นได้ชัดว่ายังขาดความเท่าเทียมกัน ซึ่งประเด็นเหล่านี้ เป็นยังคงประเด็นที่กฎหมายของรัฐไม่สามารถเข้ามาควบคุมได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายในแง่ของกฎหมายยังคงเหลื่อมล้ำกับบุคคลเพศอื่นๆ

เมื่อรัฐไม่สามารถควบคุมการดำเนินงานขององค์การเอกชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของชายรักชายได้อย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารองค์การจึงควรตระหนัก และส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์การ แม้ในส่วนที่กฎหมายไม่ครอบคลุมถึง ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการคัดเลือกพนักงานใหม่ การปรับขึ้นค่าตอบแทนประจำปี โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงการกำหนดกฎระเบียบ การแต่งกาย เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี นโยบายเหล่านี้ จะส่งผลให้บุคลากรเพศอื่นๆ เกิดค่านิยมยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านเพศ และด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ความแตกต่างด้านเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ หรือแม้แต่ด้านรูปร่างหน้าตา ที่มิได้มีความเกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ บุคลากรคนอื่นๆ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีเพื่อนร่วมงานเป็นชายรักชาย หรือเพศที่หลากหลายอื่นๆ ก็ควรที่มีจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน อันจะทำให้พนักงานทุกคนในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสุดท้ายจะส่งผลที่ดีต่อทั้งพนักงาน และองค์การในที่สุด

ในขณะเดียวกัน ชายรักชายก็ควรจะมีการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ การแต่งกายให้เรียบร้อย มิดชิด ตามระเบียบปฏิบัติขององค์การ ไม่รุกล้ำทางเพศต่อคนอื่นๆ รวมทั้งหมั่นพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ และมีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม อันจะส่งผลให้ผู้คนในสังคมปรับเปลี่ยนมุมมอง สร้างทัศนคติที่ดีต่อชายรักชาย ซึ่งน่าจะมีส่วนช่วยให้ชายรักชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้นด้วย

หากมองในภาพรวมของสังคมไทยและสังคมโลก องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals–SDGs) ประกอบด้วยเป้าหมายการพัฒนา 17 ข้อ ภายใน 15 ปี ซึ่งในเป้าหมายการพัฒนาข้อที่ 5 ก็คือ ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender equality) และในข้อที่ 16 คือ ความสงบ ยุติธรรม และไม่แบ่งแยก (Peace and justice strong institutions) ที่ให้ความสำคัญในเรื่องของสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ บนพื้นฐานของนิติธรรม (United Nation, 2015) แต่หากสังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำ ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตามเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และการให้ความเท่าเทียมกันในสังคม คือเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้สังคมมนุษย์มีความสุข และเกิดสันติภาพที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนไปในสังคมไทย. *ประชากรและสังคม 2554,* 7, 44-66.

ถาม – ตอบกับมีชัย. (2550). *มีชัยไทยแลนด์ดอตคอม.* สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2560, จาก http://www.meechaithailand.com/ver1/?module=4&cateid=&action=view&id=022617

นฤพล ด้วงวิเศษ. (2553). *ขบวนการเคลื่อนไหวของเกย์ในสังคมไทย ภาคปฏิบัติการและกระบวนทัศน์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นฤพล ด้วงวิเศษ. (2556). พื้นที่ของเพศนอกกรอบในสังคมไทยในมิติการเมืองและวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2558, จากhttp://www.sac.or.th/main/content_detail.php?content_id=733

นฤพล ด้วงวิเศษ. (2558). การศึกษาเกย์ในสังคมไทย: 5 ทศวรรษของการสร้างความรู้. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2558, จาก http://www.sac.or.th/databases/anthropology-concepts/articles/6

บุญแสง ธีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25*, (มกราคม – มีนาคม 2553), 5-7.

บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE). องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์. (2554). คนข้ามเพศ: ตัวตนวัฒนธรรมย่อยและพื้นที่ทางสังคม (Identity, Sub-Cultural and Social Space of the Transgender). *วารสารดำรงวิชาการคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10, 98-125.

ผู้จัดการรายวัน. (2558 สิงหาคม 25). *'ครูเคท' ครูกะเทย ที่สังคมไทยไม่ยอมรับ!?.* สืบค้นจาก https://mgronline.com/live/detail/9580000115373

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (2558, 8 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 132 ตอนที่ 18 ก. หน้า 17 – 27.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก. หน้า 1 – 48.

มูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกะเทยไทยเพื่อสิทธิมนุษยชน. (2554). *กะเทย ทอม ดี้ เกย์จะปฏิบัติอย่างไรในการสอบข้าราชการพลเรือน.* สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2559, จาก http://www.thaitga.com/index.php/library/news/214-practice-civilservice-exam-lgbti

ศราวุธ ดีหมื่นไวย์. (2557). สิทธิอาชีพ 'สาวประเภทสอง' สังคมไทยก้าวพ้นแล้วหรือยัง?.*เดลินิวส์*. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2558, จาก http://www.dailynews.co.th/article/276541

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ลำยอง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.* นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2558). *บุคคลเพศหลากหลายในระบบกฎหมาย.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ.

หลิน. (2550). แนวความคิดหลักใน Queer theory (1). สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2558, จาก http://sapaan.org/?p=117&fbclid=IwAR3-R9a-nBlhsR6kRxl-DCvpVw8kyu4X2dKdBf6Mz3bMlYsp-7JwlLlD9w8

American Psychology Association. (2011). *Definition of term: Sex, gender, gender identity, and sexual orientation* (The guidelines for Psychological practice with lesbian, gay, and bisexual clients adopted by APA council of representatives). Retrieved October 28, 2015, from http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf

Baron, R. A., & Greenberg, J. (1999). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work.* New Jersey: Prentice Hall.

Faghihparvar, M.R., Allameh, S.M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (Case study: OICO Company). *International Journal of Academic Research Business and Social Sciences, 3*(10), 135 – 144.

Guest, Revert H. (1979). Quality of work life-learning from Tarytown. *Harvard Business Review, 57*, 76.

Gyekye, SA. (2005). Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomic: JOSE. 11*(3), 291 – 302.

Hackman, J.R., & Sutte, L.J., (1977). *Improving life at work: behavioral science approaches to organizational change.* Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.

Hamremesh, D.S. (2012). Beauty pays: why attractive people are more successful. *Contemporary Sociology, 41*(6), 814-815.

Huse, E. F. & Cummings T. G. (1985). *Organization development and change.* Minnesota: West Publishing.

Jackson, P. A. & Cook, N. M., (2001). Gender and sexualities in modern Thailand. *The Journal of Asian Studies, 60*(1), 292.

Jackson, P. A., (2011). Capitalism, LGBT activism, and queer autonomy in Thailand. *Queer Bangkok: 21th Century Markets, Media, and Rights* (pp. 195-204). Hong Kong: University of Hong Kong Press.

Mabaso, C.M., & Dlamini, B.I. (2017). Impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Research Journal of Business Management, 11*(2), 80-90. doi: 10.3923/rjbm.2017.80.90

United Nation. (2015). *Sustainable Development Goals.* Retrieved August 25, 2017, from https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/

Translated Thai references

Archawanijkul, K. (2011). Phet withi thi kamlang plian pai nai sangkhom [Thai changing of sexuality in Thai society]. *Population and Society*, *7*, 44-66.

Deemeunwai, S. (2014, Octoberr 27). Sao praphet sǫng sangkhom Thai kaophon læo rư yang ? [Career right 'Lady boys' Has the Thai society stepped out?]. *Daily News,* Retrieved from http://www.dailynews.co.th/article/276541.

Duangviset, N. (2010). *Khabuankan khlưanwai khǫng ke nai sangkhom Thai phakpatibat kan læ krabuan that* [Gay Movement in Thai Society Operation and Paradigm] (Unpublished doctoral dissertation). Thammasat University, Bangkok.

Duangviset, N. (2013, September 27). Phưnthi khǫng phet nǫk krǫp nai sangkhom Thai nai miti kanmưang læ watthanatham [The area of gender outside the box of Thai society in political and cultural dimensions]. Retrieved from http://www.sac.or.th/main/content_detail.php?content_id=733

Duangviset, N. (2015, June 15). Kansưksa ke nai sangkhomThai: ha thotsawat khǫng kansang khwamru [Gay education in Thai society: 5 decades of knowledge creating]. Retrieved from http://www.sac.or.th/databases/anthropology-concepts/articles/6

Gender Equality Act BE 2558. (2015, March 8). *Ratchakitchanubeksa* [The Government Gazette]. Book 132, Chapter 18 A, 17-27.

Kittisukasit, S., Chamchan, C., Tangcholthip, K., & Hoelamyong, J. (2013). *Khunnaphap chiwit kanthamngan læ khwam suk* [Quality of working life and happiness]. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Labor Protection Act BE 2541. (1998, February 20). *Ratchakitchanubeksa* [The Government Gazette]. Book 115, Chapter 8 A, 1-48.

Lin. (2007, January 5). Main idea in queer theory (1). Retrieved from http://sapaan.org/?p=117&fbclid=IwAR3-R9a-nBlhsR6kRxI-DCvpVw8kyu4X2dKdBf6Mz3bMlYsp-7JwlLlD9w8

Manager. (2015). Khrukhet khru kathœi thi sangkhom Thai mai yo̜m rap!? [‘Teacher Kate’ homosexual teacher who Thai society do not accept!?]. Retrieved from https://mgronline.com/live/detail/9580000115373

Pothiwan, Piyaluck. (2011). Khon kham phet: tua ton watthanatham yo̜i læ phu̒nthi thang sangkhom [Identity, sub-cultural and social space of the transgender]. *Journal of Archeology*, *10*, 98-125.

Preechasilapakul, Somchai. (2015). *Bukkhon phet laklai nai rabop kotmai.* [Sexual diversity in the legal system]. Bangkok: Foundation for SOGI Right and Justice (for SOGI).

Q & A with Meichai (2007, July 17). Mi chai thailæn do̜t kho̜m. [Meichai Thailand Dot com]. Retrieved from http://www.meechaithailand.com/ver1/?module=4&cateid=&action=view&id=022617

Suriyasarn, B. (2014). *Ạttalak læ withithang phet nai prathet Thai* [Gender Identity and Sexual Orientation in Thailand]. Bangkok: International Labor Office Thailand, Cambodia, and the Lao People's Democratic Republic; Multilateralism and Equality in the World of Work (PRIDE). International Labor Organization.

Teerapakorn, Boonsang. (1990). Kan prapprung khunnaphap chiwit kanthamngan. [Improving the quality of working life]. *Journal of Civic of Government Development*, *25*(January - March 2010), 5-7

Thai Homosexual Friendship Network Foundation for Human Rights. (2011, July 11). Kathœi tho̜m di ke cha patibat yangrai nai kan so̜p kharatchakan phonlaru̒an [How to practice for civil service exam for LGBT?]. Retrieved from http://www.thaitga.com/index.php/library/news/214-practice-civilservice-exam-lgbti