

ความหลากหลายทางเพศกับระบบราชการ กรณีศึกษา พนักงาน ราชการกระทรวงคมนาคม

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันโลกของเราเปิดรับความหลากหลายทางเพศของเพศทางเลือกมากขึ้นในนานาอารยประเทศ และประเทศไทยก็เป็นหนึ่งประเทศที่เปิดรับมากขึ้น การเปิดเผยตัวเองต้องแลกกับบางอย่างในชีวิต ถ้าเปิดเผยตัวเองว่าเป็นเพศทางเลือก ต้องพบกับแรงกดดันจากผู้ที่ไม่นับสนุนหรือคนที่ไม่ชอบอัตลักษณ์ทางเพศแบบที่ไม่ตรงกับเพศสภาวะ มีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันอย่างมาก การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ชอบเพราะเป็น กะเทย เกย์ ทอม ดี หรือ เลสเบี้ยน ก็มีผลต่อสภาพจิตใจ บางทีก็มีผลต่อการประเมิน ขึ้นเงินเดือน ประเมินตำแหน่งหน้าที่การงาน

แม้ในปัจจุบันนี้โลกจะเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยเองก็มีเทคโนโลยีและวิวัฒนาการที่ทันสมัยมากขึ้น ภาพลักษณ์ของประเทศก็แสดงถึงความมีเสริภาพ เปิดกว้างให้กับเพศที่ 3 หรือเพศทางเลือก สามารถพบเจอ LGBT ได้ทั่วไป ไม่ต้องคอยหลบซ่อน แต่ในความเป็นจริงสังคมไทยกลับยังมีพื้นที่ที่ปิดกั้นและไม่ได้เปิดอกมายอมรับคนเหล่านี้อย่างเต็มที่ หรือแม้จะมีการยอมรับก็จะเป็นการยอมรับอย่างมี (เงื่อนไข)

สังคมของความหลากหลายทางเพศในแวดวงราชการการต่างๆในปัจจุบันได้รับการยอมรับค่อนข้างน้อย เนื่องจาก คนจะยึดติดอยู่กับการแบ่งแยกเพศแบบชัดเจน เพราะลักษณะของงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเข้าไปอยู่ในระบบระเบียบและกฎเกณฑ์ เช่น องค์กรมีชุดยูนิฟอร์มแบบผู้ชาย ผู้หญิง คนที่มีความหลากหลายทางเพศก็อาจจะรู้สึกว่าจะไม่ได้อยากใส่ฟอร์มตามเพศกำเนิด ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นได้ตามปกติ ซึ่งผู้คนจะมองว่ากลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศไม่ได้อยู่ในกรอบของเพศที่กำหนดไว้ ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นตามมา คือ คนที่มีความหลากหลายทางเพศและต้องทำงานในองค์กรก็จะเกิดความไม่พอใจที่จะต้องไปทำงานโดยเฉพาะคนข้ามเพศ หรือ คนที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด ดังนั้นปัญหาเรื่องการแต่งกายและความคาดหวังจึงเกิดขึ้น เวลาทำบัตรพนักงาน บางองค์กรใส่ค่านำหน้าชื่อตามเพศกำเนิด กลายเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบ และเมื่อกล่าวถึงวงการการศึกษา เป็นองค์กรที่ต้องพยายามสร้างภาพลักษณ์เพื่อให้เป็นที่ทำตามของเยาวชน ดังนั้นความต้องการแรกของหน่วยงาน คือ การให้คนอยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ สามารถควบคุมได้ และไม่อนุญาตให้คนเป็นอะไรก็ได้ที่อยากเป็น เพราะวิชาชีพมันต้องมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น

การเป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในงานวิชาชีพมักจะถูกกล่าว และเข้าใจเสมอว่าคนพวกนี้
ไม่มีความน่าเชื่อถือเพราะมีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด หรืออาจจะโดนกล่าวหาว่าไม่มีสถานะทาง
จิตใจที่ดีเพราะมีอารมณ์ไม่คงที่ และกล่าวหาว่าเป็นผู้ป่วยทางจิต

การอยู่ในระบบราชการของ เพศทางเลือก ทำให้ต้องมีการปกปิดเพศสภาพ เพราะการเปิดเผย
ตัวตนจะส่งผลกระทบต่อตัวเอง เนื่องจากบุคคลในระบบราชการไทยส่วนใหญ่เป็นพวกอนุรักษนิยม
สังเกตได้จากบางองค์กรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อลดกระบวนการในการปฏิบัติราชการ
บุคคลที่มีอายุราชการมากบางคนยอมปรับใช้ แต่ส่วนใหญ่มักจะไม่ปรับใช้และไม่ค่อยเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ
โดยบุคคลจำพวกนี้มักจะเป็น หัวหน้าส่วน ระดับอำนวยการขึ้นไปจนถึงระดับบริหาร การเปิดเผยตัวตน
ว่าเป็นเพศทางเลือกเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากมากในระบบราชการไทย ยิ่งกับคนที่เป็นทรานเจนเดอร์ คน
ข้ามเพศ มันจึงยากที่จะปกปิด เนื่องจากการข้ามเพศสามารถเห็นได้ชัดเจน ([Karonporn Chetpayark](#), 2560 :
ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ว่าเมื่อเพศทางเลือกที่กำลังเข้าไปทำงานในระบบราชการหรือทำงาน
ราชการอยู่แล้ว มีความเป็นอยู่อย่างไร สามารถทำงานได้ตามที่ บุคคลที่เป็นเพศทางเลือกนั้นๆ
เจริญก้าวหน้าในงานราชการได้หรือไม่ มีความกดดันด้านใดบ้างเวลาทำงานราชการ รวมถึงผู้ร่วมงานที่
ทำงานกับเพศทางเลือกมีความรู้สึกอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษามุมมองของพนักงานราชการเกี่ยวกับการยอมรับเพศทางเลือกในการทำงานราชการของ
กระทรวงคมนาคมของไทย
2. เพื่อศึกษามุมมองการทำงานร่วมกับเพศทางเลือกในระบบราชการของไทย
3. เพื่อศึกษาแนวโน้มการเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมของไทย

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความหลากหลายทางเพศในระบบราชการ กรณีศึกษา พนักงานกระทรวงคมนาคมเป็นการศึกษาถึงมุมมองของบุคลากรในราชการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการศึกษาไว้ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือการยอมรับความหลากหลายทางเพศในระบบราชการเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นบุคลากรในราชการ

1. ทฤษฎีสตรีนิยม
2. ทฤษฎีความเสมอภาค
3. ทฤษฎีเสรีนิยม
4. แนวคิดและทฤษฎีความหลากหลายทางเพศ
5. แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพ
6. แนวคิดระบบราชการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือการยอมรับความหลากหลายทางเพศในระบบราชการ เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นบุคลากรในราชการ ทั้งเอกสารทางวิชาการประเภทต่าง ๆ ภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลทางวิชาการที่ได้จากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือทางเว็บไซต์ต่าง ๆ จนได้ข้อมูลตามที่ต้องการ เพื่อนำมาประกอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยต่อไป

การศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือการยอมรับความหลากหลายทางเพศในระบบราชการเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นบุคลากรในราชการ ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารทั้งชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ เอกสารข้อมูลหลักฐานโดยตรง เช่น หนังสืออ้างอิง บันทึกรายงานการประชุม ข้อกำหนด กฎหมาย ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ซึ่งได้แก่ ข้อมูลหลักฐานที่ไม่ได้มาจากเหตุการณ์โดยตรง หรือสถานการณ์หนึ่งแต่ที่ได้มาจากแหล่งอื่น เช่น เอกสารที่มีผู้รวบรวมไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ เสนอหรืออ้างอิง รายงานการวิจัย บทความ ข่าว สื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด ตลอดจนเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติหรือแนวความคิดของบุคคลที่มีบทบาทในเรื่องดังกล่าว

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การสัมภาษณ์ และการประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ที่เป็นผู้มีประสบการณ์ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ

นักวิชาการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีความรอบรู้เรื่องกรณีศึกษาหรือการยอมรับความหลากหลายทางเพศ
ในระบบราชการเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นบุคลากรในราชการ จำนวน 4 คน ของกระทรวงคมนาคม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกชัดเจน คือ ข้าราชการ นักวิชาการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้มีความรอบรู้เรื่อง กรณีศึกษาหรือการยอมรับความหลากหลายทางเพศในระบบราชการเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นบุคลากรในราชการ จำนวน 4 คน ของกระทรวงคมนาคม

โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดดังนี้

- 1.นาย ปรียะ เวสสบุตร ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกลาง
- 2.นาย สรวีย์ ขวามาก ดำรงตำแหน่ง นักจัดการทั่วไป
- 3.นางสาว โสภิตา กิจงาน ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการทั่วไป
- 4.ไม่ประสงค์ออกนาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ

1. แนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) ซึ่งกำหนดแนวคำถามเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 - 3 เท่านั้น แต่ไม่กำหนดถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามอย่างแน่นอนตายตัว ดังนั้นในระหว่างการสัมภาษณ์ (ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เอง) ผู้สัมภาษณ์สามารถปรับถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน และบริบทของการสัมภาษณ์จริงในแต่ละกรณี (Patton, 1980, pp. 197-198; Lindlof & Taylor as cited in Wikipedia, 2001) ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับ

2. แบบสังเกต เพื่อจดบันทึกเกี่ยวกับกรณีศึกษาหรือการยอมรับความหลากหลายทางเพศในระบบราชการเป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นบุคลากรในราชการ ตามที่ผู้วิจัยสังเกตพบจากสภาพที่เป็นอยู่จริง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและเปิดเผย (Patton, 1980, pp. 126-132)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลาขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล จนกระทั่งได้ข้อมูลครบตามที่ต้องการแล้ว จึงทำการวิเคราะห์สรุปอีกครั้ง โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความ (Interpretation) เพื่อนำเสนอในลักษณะการบรรยายเชิงพรรณนา โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ จะเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากการศึกษาสรุปได้ว่า

**มุมมองของพนักงานราชการเกี่ยวกับการยอมรับเพศทางเลือกในการทำงานราชการของ
กระทรวงคมนาคมของไทย**

สรุปเอกสาร ผู้วิจัยพบว่า การยอมรับเพศทางเลือกในการทำงานราชการของกระทรวงคมนาคมของไไทยนั้น มีการเปิดกว้างกว่าสมัยอดีตเป็นอย่างมาก ตามกาลที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคคลที่เป็นเพศทางเลือกที่มีความสามารถที่จะอยู่ในระบบราชการได้

สรุป ตามที่ได้สัมภาษณ์มานั้น ทั้ง 4 ท่าน กล่าวไปในทางเดียวกันว่า เกี่ยวกับการยอมรับเพศทางเลือกในระบบราชการของกระทรวงคมนาคมไทยนั้น เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมองที่ความสามารถของบุคคล เป็นส่วนใหญ่ว่ามีความสามารถพอในตำแหน่งที่รับเข้ามาทำงานหรือไม่ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นว่า ไม่มองเพศที่ 3 หรือ เพศทางเลือกเป็นผู้แปลกแยกแล้ว มองทุกเพศ เท่าเทียมกัน มีความสามารถเท่ากันหมด ไม่มีการแบ่งแยกหญิงหรือชายหรือเพศทางเลือกเหมือนในอดีต โดยการยอมรับที่ความสามารถ ความนึกคิดของบุคคลนั้นเป็นหลัก ในการยอมรับบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงคมนาคม

**มุมมองการทำงานร่วมกับเพศทางเลือกในระบบราชการของไทย (ข้าราชการพลเรือนใน
สังกัดกระทรวงคมนาคม)**

สรุปเอกสาร ผู้วิจัยพบว่ามุมมองการทำงานร่วมกับเพศทางเลือกเปิดกว้างมากขึ้น โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันหมด ไม่ว่าจะเพศสภาพจะเป็นอย่างไร หญิง ชาย หรือ เพศทางเลือก ก็ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน

สรุป ตามที่ได้สัมภาษณ์มานั้น ทั้ง 4 ท่าน สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกับเพศทางเลือก เปลี่ยนไปในทางที่ดี แต่ก็จะมีในบางท่านที่มองว่ามีปัญหาเมื่อออกไปทำภารกิจข้างนอก แล้วบุคคลที่ประสานงานภายนอกมองแล้วไม่สมควร แต่โดนรวมแล้วถือว่าเปิดรับและไม่มีการเอารัดเอาเปรียบกัน ไม่มีการนเลือกปฏิบัติกันเกิดขึ้นในเวลาทำงานในกระทรวงคมนาคม

แนวโน้มการเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมของไทย

สรุปเอกสาร ทำให้ผู้วิจัยพบว่า การเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมของไต้หวัน เปิดรับให้เพศทางเลือกเข้าทำงานราชการมากขึ้นโดยไม่ตัดสินว่าพวกเขาเป็นเพศทางเลือก แต่ตัดสินการรับเข้าทำงานราชการด้วยความสามารถของบุคคลนั้นแทน

สรุป ตามที่ได้สัมภาษณ์มานั้น ทั้ง 4 ท่าน สรุปได้ว่า แนวโน้มการเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 4 ท่าน เห็นไปในทางเดียวกัน ว่าเปิดกว้างขึ้นกว่าอดีต โดยตัดสินบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในกระทรวงคมนาคมตัดสินจากความสามารถของบุคคล ไม่ได้มองเพศสภาพเป็นเรื่องหลักในการเข้าคัดเลือกเข้าทำงานแต่อย่างใด

อภิปรายผล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทั้งบทความที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ทำให้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

มุมมองของพนักงานราชการเกี่ยวกับการยอมรับเพศทางเลือกในการทำงานราชการของกระทรวงคมนาคมของไทย

จากการวิจัยทางด้านเอกสารทำให้ผู้วิจัยพบว่า การยอมรับเพศทางเลือกในการทำงานราชการของกระทรวงคมนาคมไทย มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือเปิดกว้างมากขึ้น เพราะว่าปัจจุบัน ผู้คนเริ่มมองว่าบุคคลทุกคน มีความเท่าเทียมกันหมด ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือ เพศทางเลือก ก็มีความสามารถเท่าเทียมกัน

ส่วนการอภิปรายผลของบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 4 คน ให้ความเห็นไปในทางเดียวกันว่า การยอมรับเพศทางเลือกในการทำงานราชการของกระทรวงคมนาคมไทย เป็นที่เปิดกว้างกว่าสมัยก่อนมากขึ้น โดยมองสามารถของบุคคลนั้นเป็นหลักในการทำงาน

มุมมองการทำงานร่วมกับเพศทางเลือกในระบบราชการของไทย (ข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงคมนาคม)

จากการวิจัยทางด้านเอกสารทำให้ผู้วิจัยพบว่า มุมมองการทำงานร่วมกับเพศทางเลือกในระบบราชการของไทย (ข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงคมนาคม) เป็นที่ยอมรับมากขึ้นตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป มองว่าทุกคนเท่าเทียมกันหมดไม่แบ่งแยกโดยเพศแล้วไม่มีการเลือกปฏิบัติตามเพศสภาพ

ส่วนการอภิปรายผลของบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 4 คน พบว่า มุมมองการทำงานร่วมกับเพศทางเลือกในระบบราชการของไทย ในปัจจุบันนั้น มีการเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เพราะเริ่มยอมรับว่าเพศทุกเพศมีความเท่าเทียมกันหมด แต่ก็ยังมีบุคคลกลุ่มเล็กที่ยังไม่ยอมรับเรื่องเพศทางเลือกอยู่บ้าง เพราะยังไม่เข้าใจว่า พวกเขา(เพศทางเลือก) ก็มีสิทธิเท่าเทียมกันเหมือนเพศปกติทั่วไป

แนวโน้มการเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมของไทย

จากการวิจัยทางด้านเอกสารทำให้ผู้วิจัยพบว่า การเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมของไทยนั้น เริ่มเปิดรับเพศทางเลือกเข้าทำงานมากขึ้นกว่าสมัยอดีต เพราะ เริ่มมองว่าบุคคลที่เข้าทำงานนั้นถ้ามีสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเข้าทำก็สามารถเข้าทำงานราชการได้ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือเพศทางเลือก

ส่วนการอภิปรายผลของบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 4 คน พบว่า แนวโน้มการเปิดรับเข้าทำงานของเพศทางเลือกในกระทรวงคมนาคมนั้น โดยผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 ท่านเห็นพ้องไปในทางเดียวกันว่า มีการเปิดรับเพศทางเลือกเข้าทำงานกันมากขึ้นกว่าสมัยอดีต เพราะเริ่มมองเพศประเด็นหลักการเข้ารับทำงานราชการ แต่มองที่สามารถของบุคคลนั้น ว่าคู่ควรกับตำแหน่งที่จะเข้ามาทำแทนเป็นประเด็นหลักแทน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการวิจัยทำให้ผู้วิจัยพบว่ามีบางหน่วยงานของราชการ ยังไม่เข้าใจปัญหาของเพศทางเลือกในปัจจุบันว่า ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควรจะเป็นเพราะยังมีการแบ่งแยกโดยเพศอยู่ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการทำให้นโยบายทางราชการทุกที่ เปิดรับเรื่องของเพศทางเลือกมากขึ้น เพื่อให้ทันสมัยตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ จากการวิจัยทำให้ผู้วิจัยพบปัญหาว่า บางหน่วยงานของทางราชการยังมีการเลือกปฏิบัติต่อเพศทางเลือกอยู่ เพียงเพราะว่าพวกเขาเพศสภาพไม่ต้องกับเพศกำเนิดทำให้ โดนตราหน้าว่าเป็นบุคคลที่แปลกประหลาดเป็นผู้มีปัญหาทางจิตบ้างก็มี ซึ่งทำให้ผู้วิจัยอยากให้ทางราชการมีออกหรือแนะนำกับผู้ที่ทำราชการด้วยกันให้มอง เพศทางเลือกเป็นบุคคลปกติทั่วไป ไม่มองว่าเป็นพวกประหลาด หรือพวกมีปัญหาทางจิต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากการวิจัยทำให้ผู้วิจัยพบว่า การวิจัยครั้งต่อไปต้องมีกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นเพศทางเลือกในระบบราชการมากขึ้นกว่านี้ เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเพศทางเลือกที่ทำงานอยู่ในระบบราชการว่าพวกเขาเหล่านั้น ประสบปัญหาทางด้านไหนบ้าง เพื่อที่จะนำไปเคราะห์ที่ได้ชัดเจนมากกว่านี้

อ้างอิง

[Karoornporn Chetpayark \(2018\)](#), สังคมไทยยอมรับ LGBT แบบมีเงื่อนไข กำแพงปิดกั้น ความหลากหลายทางเพศ ในมุมมองของครูเคท คั่นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562, จาก <https://thematter.co/pulse/lgbt-inequality-with-krukath/48901>

ทฤษฎีสตรีนิยม (ม.ป.ป.), ทฤษฎีสตรีนิยม คั่นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562 , จาก https://www.baanjommyut.com/library_3/empowerment_theories/05.html

Kitchana yoosook (2554) , ทฤษฎีความเสมอภาค , คั่นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562 , จาก <http://yoosook11.blogspot.com/2011/01/equity-theory.html>

เสรีนิยม (2562) , เสรีนิยม , คั่นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562 , จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%A1>

(นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ (ม.ป.ป.) , แนวคิดและทฤษฎีความหลากหลายทางเพศ , คั่นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.sac.or.th/th/wp-content/uploads/2016/05/Sexual-diversity.pdf>

kantacandidate (2553) , ทฤษฎีระบบราชการ , คั่นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562 จาก <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/bureaucracy-max-weber.html>

สุไลพร ช่วงวิไล (2545) , ตัวตนในเรื่องเล่า : การต่อรองทางอัตลักษณ์ของหญิงรักหญิง, 2545 หน้า 23) ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2535). 100 ปี แห่งการปฏิรูประบบราชการ: วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2527). สังคมการเมืองและการปกครองของไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ตระกูล มีชัย. (2544, พฤศจิกายน). การกระจายอำนาจในประเทศไทย: ความก้าวหน้าและข้อพิจารณา. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 3, ณ ศูนย์ประชุมสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก, กรุงเทพมหานคร.

กนกวรรณ แม้นเมฆ. (2560). *การคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา : ศีษากรณี ผู้ตั้งชั่ง ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชวินโรจน์ ธีรพัชรพร. (2559). *สิทธิความเสมอภาคในการสมรสของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชญัญญาช วรรณ. (2558). *ปัญหาการได้มาซึ่งสิทธิในการขอถือสัญชาติโดยการสมรสของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ.* วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เด่นชัย ประทุมแฝง. (2560). *กระบวนการสร้างอัตลักษณ์เชิงพุทธของกลุ่มความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ริญญาภัทร์ ณ สงขลา. (2558). *การรับรองสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการใช้เทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิภาดา เอี่ยมคง. (2553). *ผลสะท้อนของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Sothy Lek. (2015). *Civil Society's Response to Sexual Orientation Discrimination: A Case Study of Rainbow Community Kampuchea in Phnom Penh*. Master's Degree International Development Studies, Chulalongkorn University.
- Thawatchai Pachun. (2008). *Life in two worlds : a qualitative study of identity conflict management among male homosexual medical students in Bangkok*. Master's Degree Health Social Science, Mahidol University.

