

# ความลึกลับของกฎหมาย ภายใต้ระบบคิดแบบทวีเพศ : กรณีศึกษาประสบการณ์ของคุณครูข้ามเพศ ในประเทศไทย

ดร. ชีรา ทองกระจาย





## ความลึกลับของกฎหมายภายใต้ระบบคิดแบบทวิเพศ : กรณีศึกษาประสบการณ์ของคุณครูข้ามเพศในประเทศไทย<sup>1</sup>

ดร. ซีรา ทองกระจ่าง<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

ในประเทศไทย ภาครัฐราชการไทยเป็นองค์กรที่ไม่เป็นมิตรและกีดกันกลุ่มหลากหลายทางเพศมากที่สุด โดยเฉพะากลุ่มคนข้ามเพศซึ่งถูกกีดกันและถูกเลือกปฏิบัติโดยกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่วางอยู่บนรากฐานของระบบความคิดแบบทวิเพศ บุคลากรคนข้ามเพศมักถูกกีดกันในการทำงานด้วยเหตุที่มีเพศภาวะแตกต่างจากเพศกำเนิด บทความนี้มีจุดประสงค์นำเสนอสภาพปัญหาของกลุ่มคนข้ามเพศโดยอาศัยกรณีศึกษาจากคุณครูข้ามเพศที่ทำงานในโรงเรียนรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 8 คน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลุ่มข้าราชการเจ้าหน้าที่คนข้ามเพศเป็นกลุ่มที่เปราะบางมากที่สุด เนื่องจากมีอัตลักษณ์การแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด กฎระเบียบราชการที่วางรากฐานอยู่บนความคิดเพศแบบสองขั้วนั้นไม่เอื้อให้เกิดความเท่าเทียมสำหรับคนข้ามเพศ อีกทั้งยังเป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตในการทำงาน เช่น คนข้ามเพศบางคนถูกบังคับจากผู้บังคับบัญชาให้แต่งกายตามเพศกำเนิด ถึงแม้ว่าจะได้ดำเนินการข้ามเพศไปแล้ว หรือการที่กฎระเบียบทางราชการไม่คุ้มครองรับรองเพศของคนข้ามเพศ ทำให้คนข้ามเพศอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดต่าง ๆ งานวิจัยนี้เสนอว่าควรจะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในภาครัฐราชการและก้าวข้ามผ่านกระบวนทัศน์ที่มองแค่สองเพศเป็นการให้ความสำคัญแก่ความแตกต่างหลากหลาย การเปลี่ยนแปลงมุมมองนี้จะนำไปสู่การวางนโยบาย การออกกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมคนทุกเพศมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาความเสมอภาคระหว่างเพศที่ยั่งยืนในสังคม

### คำสำคัญ:

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ, ความเสมอภาคระหว่างเพศในที่ทำงาน, พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558, ความหลากหลายทางเพศ, คนข้ามเพศในประเทศไทย

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความหลากหลายทางเพศในองค์กรรัฐ ที่ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

<sup>2</sup> ผู้เขียนเคยดำรงตำแหน่งนักพัฒนาสังคมชำนาญการ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2562 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล [cheera.owf@gmail.com](mailto:cheera.owf@gmail.com).

## **Thai Law and Binary of Sex: Case study of transgender teachers' experiences in Thailand**

Dr. Cheera Thongkrajai

### **Abstract**

In Thailand, public sector seems to be very hostile towards LGBT, especially transgenders who are mostly discriminated due to law and regulations which is based on binary system of sex and gender. Transgender government officers are often excluded in workplace and cannot access to protection due to the gender that does not match their sex at birth. This study aims to give an overall view of this issue, based on case study of 8 transgender teachers, working in public schools in the center of Thailand and in other provinces. Findings reveal that transgender teachers are in vulnerable situation, as they struggle to live and express their gender identity which is different from their legal identity. Moreover, internal regulations and rules in government system are based on the binary of biological sex which obstacles equal and fair treatment to transgenders. Some transgenders are forced to wear uniform corresponding to their biological sex, even they have already gone through gender transition. The binary system does not protect transgenders and exposes them to many other risks. This article suggests a paradigm shift in the government system and policy making process from the binary of sex to diversity of identities. This transformative change can bring about more inclusive policies and legal measures towards substantive gender equality.

### **Keywords :**

Gender- based discrimination, Gender equality in workplace, Gender Equality Act 2015, Gender diversity, Transgender in Thailand



## ความลึกลับของกฎหมายภายใต้ระบบคิดแบบทวิเพศ : กรณีศึกษาประสบการณ์ของคุณครูข้ามเพศในประเทศไทย

### 1

#### บทนำ

ในปัจจุบันเราไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า “เพศ” นั้น เต็มไปด้วยความแตกต่างหลากหลาย มีบุคคลที่นิยามตนเองและแสดงออกแตกต่างไปจากระบบคิดแบบสองเพศหรือทวิเพศ “ชาย” และ “หญิง” กล่าวคือ คนที่เกิดเป็นชายโดยกำเนิด อาจจะได้ไม่ได้นิยามตนเองเป็นชาย ไม่ได้แสดงออกเป็นผู้ชาย และไม่ได้มีความสนใจในเพศตรงข้ามหรือผู้หญิงเสมอไป เขาอาจจะนิยามตนเองเป็นหญิง และแสดงออกอย่างเพศหญิง และ/หรือมีรสนิยมทางเพศที่แตกต่างหลากหลาย ในปัจจุบันมีบุคคลที่นิยามตนเองแตกต่างไปจากบรรทัดฐานทางสังคมแบบทวิเพศมากมาย ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มชายรักชาย หญิงรักหญิง (Homosexual) กลุ่มคนที่แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดหรือคนข้ามเพศ (Transgender) ซึ่งมีทั้งคนที่ข้ามจากเพศชายเป็นหญิง (Male-to-Female) และ คนที่ข้ามจากเพศหญิงเป็นชาย (Female-to-Male) กลุ่มคนรักสองเพศหรือหลากหลายเพศ (Bisexual, Pansexual) กลุ่มคนที่มີลักษณะทั้งสองเพศ (Intersex) กลุ่มที่ไม่ต้องการระบุตัวตนตามกรอบคิดแบบทวิเพศ หรือ เคียวีร์ (Queer) ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่ไม่ต้องการจำกัดตัวตนหรือวิถีชีวิตของตนเองอยู่ในบรรทัดฐานทางเพศของสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง และต้องการรื้อถอนกรอบความคิดที่แบ่งแยกเพศเป็นกลุ่มต่าง ๆ โดยเน้นว่าเพศเป็นสภาวะที่เลื่อนไหลไปมา เปลี่ยนแปลงได้ ไร้กรอบและขีดจำกัด กลุ่มความหลากหลายทางเพศเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าเราไม่อาจตีความ “เพศ” จากเพียงมิติทางกายภาพร่างกาย หรือเพศกำเนิดเพียงอย่างเดียว แต่ “เพศ” ของบุคคลนั้นเป็นสถานภาพที่บุคคลมีสิทธิในการแสดงออก การเลือกวิถีชีวิต และกำหนดนิยามตนเองด้วยตนเอง

ความแตกต่างหลากหลายทางเพศที่มีอยู่ในสังคมไทยไม่ใช่เรื่องใหม่ ในกฎหมายตราสามดวงและหลักฐานทางประวัติศาสตร์ได้บ่งบอกถึงการมีอยู่ของ “กะเทย” หรือบุคคลที่มีพฤติกรรมรักเพศเดียวกันและมีพฤติกรรมข้ามเพศ ในปัจจุบันอัตลักษณ์เหล่านี้ได้รับอิทธิพลการผสมผสานทางวัฒนธรรม แนวคิดในเชิงการเมือง และสิทธิมนุษยชน ทำให้เกิดการนิยามตัวตนทางเพศแบบใหม่ ๆ รวมถึงการเคลื่อนไหวทางการเมืองในการต่อสู้เพื่อสิทธิและความเท่าเทียมระหว่างเพศของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมีมายาวนานมากกว่าสามสิบปีแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่กลุ่มความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญยังคงมีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการถูกละเมิดสิทธิ การถูกเลือกปฏิบัติ และการขาดการรับรองในด้านต่าง ๆ จากรัฐ

ในสังคมไทย เรามักเข้าใจกันว่ากลุ่มความหลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับ จนได้รับการขนานนามว่าประเทศไทยเป็น “สวรรค์ของเกย์” แต่ในปัจจุบันประเทศไทยก็ยังไม่มีความหมายที่รับรองสิทธิของกลุ่มความหลากหลายทางเพศที่เท่าเทียม เช่น การแต่งงานของคู่รักเพศเดียวกัน การรับรองเพศภาวะของคนข้ามเพศ มีเพียงแต่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่ขยาย

การปกป้องคุ้มครองครอบคลุมกลุ่มความหลากหลายทางเพศ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ พระราชบัญญัติฉบับนี้ก็ยังมีช่องว่างและอุปสรรคในการดำเนินการ อีกทั้งมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมการปกป้องคุ้มครองสิทธิของกลุ่มความหลากหลายทางเพศที่รอบด้าน งานวิจัยหลายชิ้นระบุว่า การยอมรับเพศหลากหลายในสังคมไทยนั้นเป็นเพียงแค่ภาพธรรมที่ถูกผลิตซ้ำในสังคม สังคมไทยเพียงมีการรวมขมอดทนอดกลั้นต่อพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเข้าใจและยอมรับจริง ๆ

บทความนี้ต้องการนำเสนอข้อเท็จจริง และสะท้อนภาพชีวิตจริงจากประสบการณ์ของคนข้ามเพศ ที่ถูกเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิด และลิดรอนสิทธิทางเพศ ประสบการณ์ของคุณครูคนข้ามเพศเหล่านี้ สะท้อนความลึกซึ้งและล้ำสมัยของกฎหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ทางราชการที่ยังยึดโยงกับระบบคิดแบบทวิเพศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและทัศนคติในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศของผู้คนในสังคมสมัยใหม่ ซ้ำยังเป็นต้นกำเนิดของอุปสรรคปัญหาที่ขัดขวางการดำรงชีวิต และลดทอนสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเป็นพลเมืองของบุคคลเพศหลากหลายที่พึงจะต้องได้รับการปกป้องและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่องความหลากหลายทางเพศในองค์กรรัฐ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่บุคลากรความหลากหลายทางเพศหรือกลุ่ม LGBT ในภาครัฐต้องเผชิญในการทำงาน และการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานราชการว่าเป็นมิตรและส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศเพียงใด อีกทั้งได้สำรวจทัศนคติของข้าราชการไทยทุกเพศทุกวัยต่อประเด็นสิทธิความหลากหลายทางเพศ และการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในหน่วยงานของรัฐ สำหรับบทความนี้ ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอข้อค้นพบจากประสบการณ์ของคุณครูข้ามเพศในโรงเรียนรัฐที่ต้องเผชิญปัญหาในการทำงานเนื่องจากมีเพศภาวะไม่ตรงกับเพศกำเนิดที่ระบุในเอกสารราชการ โดยมุ่งที่จะวิเคราะห์ถึงต้นเหตุของปัญหา และนำเสนอแนวทางในการแก้ไขและผลักดันความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคราชการ

## 2

### วิธีวิจัย

การวิจัยนี้อาศัยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดแนวทางการคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิดและเน้นให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องและถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิตในประเด็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และปมประเด็นปัญหาในฐานะผู้มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่ในภาคราชการ ตั้งแต่ประสบการณ์ก่อนการรับราชการ การทำงานในภาคราชการ และการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ผู้วิจัยพยายามเน้นความหลากหลายของผู้ให้ข้อมูล ทั้งในมิติของอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศ และในด้านมิติของตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงาน โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์คุณครูข้ามเพศทั้งหมด 8 คน แบ่งเป็นผู้หญิงข้ามเพศ 6 คน ผู้ชายข้ามเพศ 2 คน มีอายุระหว่าง 25 – 52 ปี ทำงานในตำแหน่งข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ระดับจังหวัด/อำเภอ 6 คน และโรงเรียนขนาดเล็กระดับตำบล 2 คน ผู้ให้ข้อมูลทุกคนใช้ชีวิตในเพศภาวะที่ตนเองต้องการทั้งในชีวิต



ประจำวันและในที่ทำงาน มีหนึ่งคนที่ต้องเปลี่ยนอัตลักษณ์ การแสดงออก และการแต่งกายเป็นเพศชายตามเพศโดยกำเนิด แต่นิยามตนเองเป็นผู้หญิงข้ามเพศ

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการอ้างอิงต่อเนื่องปากต่อปาก หรือ Snowball Sampling Technique เป็นแนวทางในการหาผู้ให้ข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนติดต่อประสานงานจากเครือข่ายที่มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวและจากเครือข่ายของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้แก่ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย และมูลนิธิ Mplus ประเทศไทย ในการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้เลือกสถานที่เอง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นที่ทำงาน ในบางกรณีเป็นที่ร้านอาหารหรือร้านกาแฟ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน 3 คน ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของคุณครูข้ามเพศอีกด้วย

### 3

## ผลการวิจัย

### 3.1 คนข้ามเพศ ตัวตนที่รัฐมองไม่เห็น

คนข้ามเพศเผชิญปัญหาการถูกกีดกันออกจากสังคม และเข้าไม่ถึงสิทธิ สวัสดิการ และการปฏิบัติที่เท่าเทียมเป็นธรรม เนื่องจากตัวตนทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่แสดงออกในสังคมไม่ตรงกับเพศกำเนิดหรือเพศที่ระบุในเอกสารราชการ คนข้ามเพศทั้งที่เป็นผู้ชายข้ามเพศและผู้หญิงข้ามเพศ แม้จะได้ผ่าตัดแปลงเพศหรือเปลี่ยนแปลงร่างกาย บทบาททางสังคมและการแสดงออกให้เป็นเพศที่ตนเองต้องการแล้วนั้น แต่ก็ยังไม่ได้รับการรับรองทางกฎหมาย ดังนั้น ผู้หญิงข้ามเพศก็ยังคงเป็น “นาย” และผู้ชายข้ามเพศก็ยังคงเป็น “นางสาว” ต่อไปในสายตาของรัฐไทย

บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศหลายคนใฝ่ฝันที่จะเข้ารับราชการด้วยความสนใจที่จะทำหน้าที่แม่พิมพ์พ่อพิมพ์ของชาติและความคาดหวังว่าจะมีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า **แนน** คุณครูหญิงข้ามเพศเปิดเผยว่า เธออยากเป็นข้าราชการเพราะความมั่นคง การที่เป็นเพศแบบเธออาจจะไม่มีลูกไม่มีครอบครัว การเป็นข้าราชการจะสามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตที่เธอจะสามารถดูแลพ่อแม่ยามป่วยไข้ได้จากสวัสดิการราชการ และสามารถมีบ้านอยู่อาศัยดูแลตนเองยามแก่ชรา “สำหรับราชการเนี่ยมันมีบ้านอยู่ซึ่งมันอาจจะไม่มากแต่มันก็เลี้ยงเราได้ทั้งชีวิต ถึงแม้ว่า ณ วันนี้ถึงวันที่เกษียณ ถ้าแนนไม่ได้ทำงานในระบบราชการ แนนไม่มีเงินเก็บ ก็ลำบากนะคะ มันมันคงนะคะ เพราะว่า ยิ่งเงรามาเป็นข้าราชการแล้วก็ยังยึดถืออยู่ว่าลิปพอคำ ก็ไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยงเหมือนเดิม ก็คือหลวงดูแลเราตลอดไป หลายคนอาจจะทำงานข้างนอกได้เงินเดือนละเยอะ ๆ อะไรอย่างนี้เค้าอาจจะโอเคตรงนั้น แต่สำหรับเราที่เป็นลูกชานา คุณทวดท่านก็ให้พรอยู่เสมอว่า ให้เป็นเจ้าคนนายคน” ความใฝ่ฝันนี้แทบไม่ต่างอะไรจากความใฝ่ฝันของชายหญิงหลาย ๆ คน แต่สิ่งที่แตกต่างคือประสบการณ์ในการเข้ารับราชการ และการทำงานในระบบราชการที่ไม่ได้มองเห็น และไม่ได้โอบอุ้มคุ้มครองตัวตนความเป็นคนข้ามเพศ

ปัญหาสำคัญอันดับแรกของคนข้ามเพศคือการแต่งกาย ซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ที่กีดกันคนข้ามเพศไม่ให้กล้าที่จะสมัครเข้ารับราชการ คนข้ามเพศที่ฝ่าฟันมุ่นมั่นที่จะรับราชการต้องพบเจอกับอุปสรรคเรื่องการแต่งกายตั้งแต่วันแรกที่จะสมัครสอบ

**ครูนุตา :** “จะเล่าย้อนไปว่า มีปัญหาตั้งแต่วันไปสมัครสอบ วันนั้นเราแต่งชุดผู้หญิงไป วันนั้นเราเลือกที่จะใส่กางเกง โดยส่วนตัวเราชอบใส่กางเกง ไม่ชอบใส่กระโปรง คือเราใส่กางเกงแต่เป็น กางเกงผู้หญิงนี่แหละ ที่นี่คนที่มาเป็นเจ้าหน้าที่เขตก็ว่า ทำไมเป็นผู้หญิงใส่กางเกง คำก็คิดว่าเราเป็นผู้หญิง เราก็มารู้จะตอบยังไง ทีนี้เค้าก็ขอดูบัตรเรา มีคำนำหน้าว่านาย แล้วเจ้าหน้าที่ก็บอกว่า สมัครไม่ได้ แบบนี้สมัครไม่ได้ ผมยว แต่งชุดผู้หญิง มีคำนำหน้าเป็น นาย แบบนี้สมัครไม่ได้ ไม่ให้สมัคร แต่ที่นี้เจ้าหน้าที่อีกคนหนึ่งบอกว่า สมัครได้สิ มันเป็นสิทธิของเค้า เค้าจะแต่งยังไงก็เป็นสิทธิของเค้า คือ เจ้าหน้าที่ที่ก็เถียงกันว่าจะเอาอย่างไร คนที่บอกว่าสมัครได้ก็บอกว่า ก็อนุญาตให้สมัครได้เพราะได้ไม่ได้ก็เป็นสิทธิของเค้า จะสอบได้ไม่ได้ก็แล้วแต่ ก็อีกเรื่องหนึ่ง ก็แล้วแต่เค้าจะได้ไม่ได้ สุดท้ายก็เลยอนุญาตให้สมัคร”

การสัมภาษณ์เป็นตอนที่สองที่คุณครูคนข้ามเพศต้องเผชิญ หลายคนตัดสินใจแต่งกายตามเพศ กำเนิดเดิมเพื่อไปสัมภาษณ์เพื่อป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติและคาดหวังว่าจะถูกรับคัดเลือกเข้าทำงาน แต่บางคนยืนยันที่จะแต่งกายตามเพศภาวะของตนเองเพื่อยืนยันความเป็นตัวของตัวเอง

**ครูพันแสง** คุณครูผู้ชายข้ามเพศเล่าถึงการที่ต้องแต่งตัวเป็นหญิงเพื่อให้สอดคล้องกับเพศกำเนิด เพื่อไปสัมภาษณ์เพื่อบรรจุเป็นครู : ตอนสัมภาษณ์ที่ข้าราชการต้องใส่กระโปรง ที่ติดข้าราชการแล้ว แต่ว่ามาสัมภาษณ์เลือกว่าจะอยู่อันดับต้นหรือท้าย แต่รู้แล้วได้เป็นข้าราชการแน่นอน เพราะเค้าแยกภาค ก ออกไปอีกส่วนหนึ่ง คือถ้าใครไม่ติดไม่ต้องมาสอบสัมภาษณ์ แต่ถ้าใครติดก็มาสอบสัมภาษณ์เพื่อที่จะดูอันดับอีกทีหนึ่ง ตอนนั้นผู้ใหญ่ก็คือผู้อำนวยการโรงเรียนคนเดิมบอกว่า ใส่กระโปรงมาก่อน อย่าแต่งผิดระเบียบคำนำหน้า ก็ผีนะเดินรองเท้าแตะจะสะดวก”

**ครูแนน :** “สอบหลายครั้งมากแล้วแต่ครั้งที่ไปสอบก็ต้องใส่กางเกงสแล็คผู้หญิง แล้วก็เสื้อเชิ้ตผู้หญิง แล้วก็รวบผมเหมือนทำงานนี้แหละ ถามว่าอยากไปสอบในรูปลักษณะที่ผู้หญิงใส่กระโปรง สวย ๆ ไหม อยากมาก แต่เวลาที่ไปสอบเราก็ต้องใส่ กรรมการจะชอบถามว่าทำไมน้องใส่กางเกงมาสอบ คือเค้าเห็นรูปลักษณะเราแล้วว่าเป็นผู้หญิงแล้ว แต่ระเบียบของการเข้าสอบ เพศชายคือใส่กางเกง เขาจะชอบถามว่าทำไมน้องถึงใส่กางเกงมาสอบแล้วพอเค้าดูบัตรประชาชน แล้วเวลาสอบมันก็จะมีการ ก ภาค ข ซึ่งภาค ก ก็คือข้อเขียนภาค ข ก็คือสัมภาษณ์ เราตกสัมภาษณ์ตลอด...เราผ่านข้อเขียน แต่เวลาลงสัมภาษณ์ ไม่รู้ถามอะไร ถามเกี่ยวกับใช้ครีมอะไรทาหน้า ไม่เกี่ยวอะไรกับงานที่เราจะไปทำ เราตกตั้งแต่...เป็น 10 ครั้งได้ ตั้งแต่เรียนจบมา” ครูแนนพยายามสอบอยู่หลายครั้งจนในที่สุดก็ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในปี 2557

ความกดดันเรื่องการแต่งกายก็ยิ่งมากขึ้น ๆ เมื่อมาถึงวันที่เข้าทำงานวันแรกที่ต้องบรรจุเข้ารับราชการ เมื่อต้องพบเจอกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่ไม่อนุญาตให้แต่งกายตามเพศภาวะ

**ครูนุตา :** “พอมาวันที่บรรจุ เราก็ยังกล้า ๆ กลัว ๆ ว่าเราจะทำยังไง เราก็เลยแต่งเป็นผู้ชายไป ใส่ชุดผู้ชายนี่คือ ใส่วิกผมไป ใส่ชุดผู้ชายไป เจ้าหน้าที่ที่ฝ่ายเค้าก็เอานิติกรของเขตมาคุยกับเรา เรื่องการแต่งกาย เค้าบอกว่าต้องแต่งกายตามเพศ (กำเนิด) เท่านั้น เราเป็นครูเราจะใช้เวลา นอกราชการ เราจะแต่งอะไรก็ได้ แต่เวลาเราทำงานในเวลาราชการเราต้องแต่งตามระเบียบ คือ เราต้องแต่งเป็นผู้ชายเท่านั้น เค้าก็รู้ว่าเราใส่วิก เค้าก็บอกว่าประมาณว่าให้ไปตัดผมซะนะ แล้วเค้าก็ประมาณว่าชัวร์ เดี่ยวจะไปสังเกตการณ์ที่โรงเรียน อะไรแบบนี้ค่ะ”



เนื้อตัวร่างกาย และการข้ามเพศของคนข้ามเพศยังคงกลายเป็นประเด็นปัญหาคาใจในบรรดาเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างและผู้มีอำนาจในที่ทำงานต้องตั้งคำถาม สงสัย และใครรู้

**อาจารย์เตียร :** “เค้าก็คงคิดว่าเราเป็นทอม แต่พอมาถึงเค้าก็ไม่คิดว่าเราจะเป็นอย่างนี้ เพราะว่ามันที่มาก็คือ เป็นชายหมดแล้ว เทศมาสองปีแล้ว มันเปลี่ยนหมดแล้ว เค้าก็ตกใจกันใหญ่ คือภาพที่เค้าเห็นมันไม่ใช่แบบนี้ ภาพที่เค้าเห็นมันยังเป็นทอมอยู่ แต่เรามานี้ เราแมนมาเลย ก็ตกใจใหญ่ ป้า ๆ ก็จะมานั่งสัมภาษณ์ใหญ่ว่าทำไมไม่เป็นแบบนี้ คนที่อายุเยอะ ๆ คงอายุสามสิบนี่น้อยมากที่จะถาม แต่คนเก่า ๆ นี่เค้าบาทบาทในโรงเรียนเยอะ เพราะเค้าอยู่มานาน เค้าก็ถามว่าไปทำอะไรมา ทำไมเหมือนผู้ชายจัง ก็ต้องมานั่งเล่าประวัติ ตั้งแต่ไปหาหมอ เป็นยังไง”

ตัวอย่างเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการกีดกันเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลต่อบุคคลข้ามเพศนั้นเกิดขึ้นตั้งแต่กระบวนการรับสมัคร การสอบสวนสัมภาษณ์และการบรรจุเข้าทำงาน คนข้ามเพศมักจะถูกถามหรือตั้งข้อสังเกตในเรื่องส่วนตัว เรื่องเพศ และเรื่องเนื้อตัวร่างกาย ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถอันเป็นคุณสมบัติสำคัญในการรับเข้าทำงาน การถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่าจริง ๆ แล้วระบบราชการไทยยังกีดกันคนข้ามเพศไม่ให้ได้มีโอกาสก้าวเข้าไปทำงานนับตั้งแต่เริ่มแรกเข้าทำงานเสียด้วยซ้ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อสรุปจากองค์กร International Labour Organization (ILO) ที่ว่าหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่ไม่เป็นมิตรและกีดกันกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มคนข้ามเพศซึ่งถูกกีดกันโดยระเบียบการแต่งกายราชการที่กำหนดให้แต่งกายตามเพศกำเนิดเท่านั้น ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงไม่มีโอกาสหรือขาดกำลังใจที่จะเข้ามารับราชการ

คนข้ามเพศไม่ได้เผชิญปัญหาเพียงแค่เรื่องการแต่งกายเท่านั้น แต่ระบบคิดแบบทวิเพศที่แทรกซึมอยู่ในกฎระเบียบ กระบวนการคิด และแนวทางการปฏิบัติงานในระบบราชการได้ทำให้เกิดโครงสร้างเชิงอำนาจที่กีดทับคนข้ามเพศและเบียดขับให้พวกเขาไปอยู่ในมุมมืดที่ไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครอง

**ครูแนน** เล่าถึงประสบการณ์การที่ต้องอยู่เวรกลางคืน เพราะยังมีค่านำหน้าว่าเป็น “ชาย” แม้ว่าร่างกายจะได้เปลี่ยนแปลงเป็นหญิงแล้วก็ตาม : “ที่ทำงานเก่าที่เคยทำงานโดนโจรบุกเข้ามาค่ะ แล้วก็อยู่เวรในคืนนั้นด้วย คือก่อนหน้านั้น 3 เดือนมันมีเหตุการณ์มาแล้ว แต่ยังไม่มีการเวร ช่วงนั้นโจรชอบบุกสำนักงานราชการแล้วเข้าไปรื้อของเอาทรัพย์สินเอาไป เค้าเข้ามาแล้วรอบนิ่งแล้ว มันไม่มีเวรพอหลังจากเหตุการณ์นั้นก็มีการตั้งเวรขึ้นมา ซึ่งหนึ่งในครูผู้ชายก็คือเราที่ต้องอยู่เวรกลางคืน วันนั้นมันไม่ตึกมาก โจรก็เข้ามาทางฝ้าเพดาน เรารู้ตัวก่อน ถ้าเรานอนอยู่หรือหลับไม่รู้ตัวก็คงตายในหน้าที่ไปแล้ว ตอนนั้นยังไม่เป็นข้าราชการ ก็คือเป็นแค่ครูอัตราจ้าง”

**คุณครูอม** ครูหญิงข้ามเพศเล่าถึงประสบการณ์การพักค้างคืนระหว่างการไปราชการต่างจังหวัด การที่เธอมีค่านำหน้าว่า นาย ทำให้ต้องพักค้างคืนกับบุคลากรเพศชาย ซึ่งทำให้สถานการณ์อึดอัดและเกิดความเสี่ยงต่อการเกิดการใช้ความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดทางเพศ

**คุณครูอม :** ถ้ากรณีไปเป็นผู้เข้าร่วมอบรมที่เราจะเป็นผู้เข้าร่วมอบรมที่เคยเจอสถานการณ์ซึ่งต้องไปพักกับครูผู้ชายซึ่งโดนแม้กระทั่งรังเกียจ โดนรังเกียจ ถึงขั้นจะขอมือเพศสัมพันธ์ก็มีสองกรณี ซึ่งหลายครั้งเราก็พยายามจะขอความช่วยเหลือจากหน่วยเบื้องบนว่า ถ้าเกิดมีเศษผู้ชายขอเข้าพักเป็นคนสุดท้าย แต่ถ้าไม่มีจะขอเสียเงินเพิ่มในส่วนของตัวเองที่เราต้องการนอนคนเดียว คือ เราต้องแก้ปัญหาเอง



**ผู้วิจัย :** เคยมีเหตุการณ์ที่ต้องไปนอนร่วมกับข้าราชการผู้ชายแล้วเกิดมีเป็นประเด็นขึ้นมา มีเรื่องราวอย่างไรบ้าง

**คุณครูเอม :** มีอยู่สองครั้งที่เป็นเรื่องสำคัญเลยก็คือว่า ครั้งแรกก็คือเค้าโวยวายเลยว่าการไม่ต้องนอนกับเพศที่สาม แสดงท่าทางรังเกียจออกมาเลยผู้ชายคนนี้ แต่ด้วยความที่เป็นเพศของเรา เราก็ดูออกนะว่าคนเนี่ยมันไม่ใช่แบบ คือจะพูดยังไงดี คนที่จะแสดงความรังเกียจชัดเจนจริง ๆ แล้วต้องการ เข้าใจไหมคะ จริง ๆ แล้วเหมือนพยายามจะปิดบังตัวเองว่าตัวเองไม่ได้ชอบ ตัวเองเป็นผู้ชายแท้ ๆ จนสองสามวันสุดท้ายเค้าก็พยายามที่จะมีอะไรด้วย กับอีกครึ่งหนึ่งก็คือ เค้าเลือกที่จะไม่พักเลย เค้าเลือกที่จะไป แต่เค้าก็อาจจะมึนที่พักในกรุงเทพฯ ด้วย เค้าก็เลยเลือกที่จะไม่พักกับเราเลย อันนี้รังเกียจเลย รู้สึกได้เลยว่าเค้าไม่โอเค ไม่สบายใจชัดเจน แต่ก็มีหลาย ๆ ครั้งที่เป็นน้องผู้ชายที่เค้าโอเค เค้าให้เกียรติเราด้วยซ้ำ มีน้องอยู่คนหนึ่งที่อยู่บนทบุรี คือเค้าคิดว่าเราเป็นผู้หญิงคนหนึ่งด้วยซ้ำคะ เค้าให้เกียรติเราเรื่องการแต่งกาย เค้าพยายามจะทำให้เราไม่มาละลาบละล้วงเราด้วยซ้ำ การเข้าห้องน้ำเค้าก็พยายามออกไปเข้าข้างนอกที่เป็นล๊อบบี้ เพื่อที่จะแบบไม่ให้เรารู้สึกอาย เราก็พยายามให้เกียรติเค้าด้วย เค้าก็ให้เกียรติเรา แต่ว่าพอเราเจอกรณีหลังที่รู้สึกว่าคุณรังเกียจ สุดท้ายหลัง ๆ ก็คือเริ่มหาวิธีการเสียเงินเองหรือไม่ก็ใช้วิธีการหาที่พักเอง ถ้าเป็นกรณีกรุงเทพฯ ก็ไปนอนกับพี่สาว แล้วก็ขับรถมาประชุม ถ้าเป็นต่างจังหวัดก็ยอมลงทุนขอออกค่าที่พักเองไปนอนรีสอร์ทอะไรที่ราคามันไม่ได้แพงมากนัก ที่เราพร้อมที่จะจ่ายได้ คือก็แก้ปัญหาด้วยตัวเอง คือไม่อยากต้องไปเจออะไรที่ทำให้รู้สึกไม่ดี

**ผู้วิจัย :** แต่จริง ๆ แล้วมันก็เหมือนกับการที่เราเสียสิทธิ

**คุณครูเอม :** ใช่ แต่เราเลือกจะไปนอนกับผู้ชายหรือคะ (หัวเราะ)

**ผู้วิจัย :** คือ ใช่ เพราะว่าระบบไม่คุ้มครองเรา กฎระเบียบที่มีอยู่มันไม่คุ้มครองเรา และทำให้เสียสิทธิที่ควรจะได้ไปด้วย

**คุณครูเอม :** ใช่ แต่เราเลือกที่จะแก้ปัญหาด้วยการเสียเงินเอง แทนที่เราจะได้สิทธิที่เราจะได้นอนกับเพศที่เหมือนกันกับเรา ครั้งหนึ่งคือ น้องคนนี้ก็ถึงว่าทำไมโรงแรมจัดให้นอนกับผู้หญิง คือน้องก็ไม่รู้ (ไม่รู้ว่าคุณครูเอมเป็นผู้หญิงข้ามเพศ) จนกระทั่งเข้าไปนอนแล้ว ก็คือเค้าก็บอกว่าไม่นอนหรือคะ คือเค้าพยายามเคลียร์กับภรรยา กับแฟน เค้าก็บอกว่า เค้าถึงว่าทำไมจัดให้นอนกับผู้หญิง เราก็ได้ยินเราก็บอกว่าพี่ไม่ใช่ผู้หญิงนะ พี่เป็นกะเทย ตอนไปพักเค้าก็ไม่ว่าแต่เค้าก็ไม่ได้แสดงออก เค้าก็ไม่ว่าเราเป็นกะเทย ทำไมโรงแรมจัดให้เค้านอนกับผู้หญิง

**ผู้วิจัย :** มันทำให้เกิดความกังวลใจทั้งสองฝ่าย ทั้งเราด้วยและอีกฝ่ายหนึ่งด้วย คือบางครั้งเค้าอาจจะไม่ได้มีอคติอะไร แต่โดยเพศสภาพแล้วมันก็จะเกิดความกังวลใจทั้งสองฝ่ายได้ แล้วผู้จัดงานเค้าจะหาวิธีให้ทุกครั้งหรือไม่อย่างไร

**คุณครูเอม :** ส่วนใหญ่ถ้าเราไปร้องขอเค้าก็จะพยายามจัดให้ ส่วนใหญ่ถ้าเราร้องขอจะคะ แต่ระยะหลังมาเราชี้แจงเจอปัญหาที่อย่างที่คุณบอก เราก็เลยออกเอง เราไม่อยากไปเจอความรู้สึกของคนที่จะทำให้กระเทือนจิตใจเรา หรืออาการของเค้า เราก็ไม่อยากเจอคำพวกนี้ ถ้าเราดูแลตัวเองได้เราก็จะดูแลตัวเองไป

ตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ หากเดินทางไปราชการเป็นหมู่คณะ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จำเป็นจะต้องพักค้างคืนโดยพักสองคนต่อหนึ่งห้อง โดยเพศหญิงจะต้องพักกับเพศหญิง



เพศชายพอกับเพศชาย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่มักจะยึดเอาคำนำหน้านามเป็นเครื่องบ่งบอกเพศของผู้เข้าพัก ทำให้คนข้ามเพศที่มีคำนำหน้านามต่างจากเพศภาวะของตนเองต้องตกอยู่ในสภาวะยากลำบาก ในกรณีของผู้หญิงข้ามเพศ การต้องเข้าพอกับผู้ชายซึ่งมีคำนำหน้านามเหมือนกัน อาจจะนำไปสู่ความเสี่ยงในการถูกล่วงละเมิดทางเพศ อีกทั้งอาจจะทำให้ผู้ชายที่ต้องพอกด้วยเกิดความไม่สบายใจด้วยก็เป็นได้

ในกรณีนี้ บุคลากรคนข้ามเพศที่ต้องการตัดปัญหาและความเสี่ยงต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องจ่ายค่าที่พักเองครั้งหนึ่งเพื่อที่จะได้มีสิทธิพักค้างคืนคนเดียว ซึ่งเท่ากับว่าเสียสิทธิในการเบิกจ่ายค่าที่พักกรณีไปราชการต่างจังหวัด กฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ยังคงยึดโยงกับเพศโดยกำเนิดและคำนำหน้านามตามเอกสารราชการ ทำให้การใช้ชีวิต การทำงาน และการดำรงตนเองอยู่ในสังคมของคนข้ามเพศเต็มไปด้วยอุปสรรคปัญหา การกีดกันสิทธิพลเมือง และการไม่ได้รับความเป็นธรรม

### 3.2 เพศและร่างกายในวงจรของอำนาจ

กฎหมายและระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ที่วางอยู่บนฐานคิดแบบทวิเพศ ทำให้เกิดช่องว่างนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่ครอบคลุมคุ้มครองคนข้ามเพศ จึงทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติซึ่งอาจจะเกิดเพราะความไม่รู้ไม่เข้าใจในประเด็นความละเอียดอ่อนต่าง ๆ ที่คนข้ามเพศต้องเผชิญ หรืออาจจะเกิดจากอคติทางเพศของบุคคลผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้ กรณีของครูแพทตี้สะท้อนสภาพการยอมรับงานต่อโครงสร้างเชิงอำนาจที่ควบคุมและปฏิบัติการผ่านกฎระเบียบทวิเพศและความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

**ครูแพทตี้** เป็นคุณครูผู้หญิงข้ามเพศที่ต้องจ่ายออมเปลี่ยนแปลงตัวเองกลับมาเป็นผู้ชาย เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนไม่อนุญาตให้แต่งกายข้ามเพศ และบังคับสั่งการทางวาจาให้แต่งกายเป็นชาย วันที่ผู้วิจัยได้พบครูแพทตี้ เธออยู่ในชุดทำงานของผู้ชาย เสื้อแขนยาว กางเกงสแลค รองเท้าหนัง เธอตัดผมทรงทรงสั้น และมีหนวดเครา เธอเล่าย้อนไปถึงวันแรกที่มาทำงานว่า

**ครูแพทตี้ :** ตื่นเต้นมาก ตื่นเต้น วันที่มารายงานตัวตื่นเต้นมากกว่าวันที่เลือกโรงเรียนลงอีก เพราะคือวันที่เราจะต้องมาเจอภาพจริง ๆ ไหนจะผู้บริหาร ไหนจะเพื่อนครู ไหนจะนักเรียน เรายังไม่รู้เลยว่าเป็นอย่างไง โรงเรียนที่เรามาอยู่เนี่ย ไม่เคยมาดูโรงเรียนก่อนเลย เหตุผลที่เลือกที่นี่ หนึ่ง พี่สาวที่เป็นลูกพี่ลูกน้องอยู่ที่ อบต. หน่วยงานใกล้ ๆ แล้วก็โรงเรียนที่ตัวเองเคยสอนอยู่ คนที่ได้ลำดับก่อนเราเลือกไปก่อนแล้วก็เลยเลือกไม่ได้ ที่นี้ใกล้บ้านเราสุดแล้ว ก็เลยเลือกที่นี่ ตื่นเต้นมาก วันแรกที่มา ผอ. ไปราชการที่พัทยา ก็เจอรักษาการ ครั้งแรกที่เจอครั้งแรกที่พบเลย **เฮ้ ผู้หญิงผู้ชายเนี่ย ครูที่มาด้วยกันบอกก็ดูเองลึเคะผู้หญิงผู้ชาย ก็คือคำพูดแรกวันแรกที่มา ก็เลยทำให้รู้สึก มันเฟลในหัวใจ พี่เข้าใจไหม แล้วต่อไปนี่เราจะกล้าทำอะไรที่นี้ในแบบนี้อีก ถ้าเรายังเป็นแบบเดิม ในเมื่อวันแรกเรามาแล้วเราเจอคำพูดแบบนี้ ต่อไปเจอหนักกว่านี้แน่ มาที่นี้วันแรกเลยคือมารายงานตัวก็ไม่เจอ ผอ. เจอแต่รักษาการกับคำพูดว่าผู้หญิงหรือผู้ชาย ก็รู้สึกติดแล้ว คนอื่นไม่รู้นะแต่สำหรับแพทตี้ก็คือรู้สึกเฟล รู้สึกเสียเซลฟ์แล้ว ความมั่นใจของเรา สูญหายไปเลย ทีนี้หลังจากนั้นก็เริ่มมาทำงานวันที่ 2 พฤษภาคม ก็เจอ ผอ. ครั้งแรกที่ทักทายท่าน แต่ท่านก็ไม่ได้พูดอะไรนะ ไม่ได้พูดอะไรเกี่ยวกับเรื่องเพศของเรา คือเหมือนท่านไม่ได้พูดโดยตรงกับเราแต่เหมือนจะฝากบอกคนอื่นมาว่า เหมือนเรื่องการแต่งกายข้าราชการชายต้องแต่งกายยังไง แต่ไม่ได้มาพูดกับแพทตี้นะ ไม่ได้มาพูดกับเราโดยตรงแต่เหมือนจะผ่านคนอื่นมาแต่เราก็สามารถที่จะรับรู้ได้ว่า ท่านก็ค่อนข้างจะแอนตี้เหมือนกันกับสาวประเภทสอง**

แล้วก็พวกที่เป็น แพทตี้ก็เลยมาอยู่ที่นี่แล้วก็เปลี่ยนแปลงตัวเองไปเรื่อย ๆ ทีละนิด ๆ เริ่มจากเสื้อผ้าการแต่งกายก่อนเราก็ต้องซื้อแบบผู้ชายมาใส่ กระโปรงชุดบริจาคหมดเลย ให้เพื่อนที่ทำงานหมดเลย รองเท้าเยอะมากเป็นกล่อง ๆ ให้เพื่อนหมดเลย ก็เริ่มจากเสื้อผ้าก่อน หลังจากนั้นมาถึงตกแต่งหน้า แล้วก็ทรงผม เมื่อก่อนผมยาวก็ตัดสั้นขึ้นมาเรื่อย ๆ จนสั้นที่สุดแล้ว ก็ไม่มีอะไรแล้ว

ผู้วิจัย : ก็คือ เราารู้สึกว่าการที่จะคงความเป็นผู้หญิงอยู่อย่างนั้น มันอาจจะทำให้เราอยู่ที่นี่ไม่ได้

ครูแพทตี้ : ไม่ได้ เราไม่เจริญเติบโตในหน้าที่การงานแน่ ๆ เพราะว่าอาจจะทำดีแต่ไม่ชอบอาจจะทำชอบแต่อาจจะไม่ดีก็ได้ ถ้าเกิดเรายังเป็นแบบเก่าอยู่ แล้วก็ประกอบกับ ผอ. ท่านที่เคยพูดนะ ถ้าครูแพทตี้ยังแต่งตัวแบบเดิมผมรับไม่ได้ ท่านเคยพูดตรง ๆ หนึ่งครั้ง... เราก็รับ ครับ ๆ ๆ แล้วค่อย ๆ เปลี่ยนไป ปรับปรุงตัวไป ... ไม่ว่าจะเริ่มต้นอะไรในชีวิต เราคิดว่ามันยากแล้วก็อดอดทุกอย่างคือตอนนี้เหมือนตัวเองได้ผ่านจุดที่ยาก อดอดที่สุดในชีวิตแล้ว มองไปในอนาคตตอนนี้ ก็น่าจะเป็นแบบนี้แหละ คือถ้าตราบไตที่ตัวเองอยู่ในหน่วยงานราชการ ณ ตอนนี้ก็คงต้องเป็นแบบนี้ต่อไป น่าจะไม่กลับไปแต่งกายแบบผู้หญิงอีกแล้ว” ครูแพทตี้กล่าวว่า เธอจำเป็นจะต้องยึด “ความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง” ซึ่งเธออธิบายว่าเป็นความถูกต้องตามความต้องการของผู้บริหาร และถูกต้องตามระเบียบของราชการ ไม่ใช่ความถูกต้องตามที่ใจเธอต้องการจะเป็น

นอกจากนี้ ครูแพทตี้ ยังเล่าถึงความพยายามของผู้บริหารที่จะให้เธอเป็นผู้ชาย ผู้บริหารพยายามที่จะมอบหมายงานที่มีลักษณะเป็นงานของครูผู้ชายให้ครูแพทตี้ด้วย เช่น เวลามีนงานกีฬา ก็จะมอบหมายให้ครูแพทตี้ดูแลการแข่งขันฟุตบอล การแข่งตะกร้อ ทั้ง ๆ ที่ เธอมีความถนัดด้านกีฬาวอลเลย์บอล การเชียร์กีฬา การจัดขบวนพาเหรด เป็นต้น ความกดดันและความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงานทำให้ครูแพทตี้เฝ้ารอวันที่เธอจะสามารถขอย้ายโรงเรียนได้ ซึ่งเหมือนกับอีกหลาย ๆ คน ที่ต้องจำยอมรับสภาพความกดดันนี้ไปก่อนเพื่อวางแผนที่จะย้ายที่ทำงาน หรือลาออกหากพบเจอหนทางที่ดีกว่า ในขณะที่สัมภาษณ์ครูแพทตี้ ผู้วิจัยได้แนะนำให้ครูยื่นคำร้องกรณีการถูกเลือกปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียนไปยังคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลง.) ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 แต่เธอยืนยันว่าไม่ต้องการร้องเรียนเนื่องจากไม่อยากมีปัญหากับผู้บริหารโรงเรียน เธอยังต้องการรักษาสถานภาพการเป็นข้าราชการนี้ไว้ ซึ่งเป็นความมั่นคงอย่างเดียวที่เธอคิดว่าจะยึดถือไว้ได้

ทัศนคติของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่คนข้ามเพศที่ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่ามีความสำคัญมากที่สุด ที่จะส่งผลให้ได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ประสบการณ์การถูกบังคับให้แต่งกายและแสดงออกตามเพศกำเนิดเกิดขึ้นกับคนข้ามเพศหลายคน และส่วนใหญ่มาจากคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในองค์กรแทบทั้งสิ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานี้ยังมีอคติในเชิงลบต่อคนข้ามเพศ และยังมีมองว่าคนเหล่านี้เป็นผู้ที่ผิดปกติหรือประพฤติดูไม่เหมาะสม และทำผิดกฎระเบียบราชการ เนื่องจากแต่งกายข้ามเพศ ไม่ตรงกับเพศกำเนิด ปัจจัยการยอมรับหรือไม่ยอมรับของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่มอิทธิพลกำหนดการยอมรับหรือไม่ยอมรับในที่ทำงานอีกด้วย และส่งผลถึงบรรยากาศในการทำงานโดยรวม เพราะส่วนใหญ่แล้วหากผู้บริหารยอมรับหรือไม่มีปัญหาเกี่ยวกับตัวตนของคนข้ามเพศ คนภายในที่ทำงานก็จะยอมรับด้วยหรือไม่แสดงออกซึ่งอคติทางเพศกับคนข้ามเพศอย่างโจ่งแจ้งชัดเจน ด้วยโครงสร้างของระบบราชการที่เน้นความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ



กำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีอำนาจที่จะให้ผู้อื่นให้โทษผู้ได้บังคับบัญชาได้ หากผู้บริหารมีอคติต่อความหลากหลายทางเพศแล้วนั้น ย่อมเป็นการง่ายที่จะก่อให้เกิดอุปสรรคปัญหาในการทำงาน การเลือกปฏิบัติ การกีดกันต่าง ๆ

ปัญหาการกีดกันด้วยอคติแห่งเพศดังกล่าวสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกิดจากการทับซ้อนของปัจจัย หรือมิติทางด้านอัตลักษณ์หลาย ๆ อย่างที่ทำให้เกิดการควบคุม กดขี่ กีดกัน หรือเลือกปฏิบัติ (Intersectionality) ที่ทับซ้อนกันยิ่งขึ้นไปอีก คนข้ามเพศที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยอยู่ในสถานะที่ด้อยกว่าผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในองค์กรมากกว่า สถานะเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยนี้ยังทับซ้อนกับการเป็นเพศหลากหลายที่เป็นเพศกลุ่มน้อยในสังคมที่ต้องเผชิญกับอคติทางเพศ และแรงกดดันจากการเป็นเพศชายขอบ ครูแพทตี้ให้ทัศนะเรื่องการยอมรับในที่ทำงานว่า *“อยู่ที่ผู้บริหาร ผอ. คนเก่า (โรงเรียนเก่า) ท่านเปิดโอกาสให้เราเต็มที่ เราก็อยู่ที่นั่นอย่างมีความสุข เราก็สอนอย่างมีความสุข เด็กก็มีความสุข แต่มาตอนนี้ ผอ. ไม่โอเค เราก็ต้องปรับตัวให้ตัวเองอยู่รอด เราเป็นผู้ได้บังคับบัญชา”*

ปัจจัยทางตัวตนทางเพศยังอาจจะไปทับซ้อนกับมิติของอุดมคติความสวยความงาม หรือความเหมือน/ไม่เหมือนเพศโดยกำเนิดซึ่งปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับเช่นเดียวกัน ครูนุตาอธิบายว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกับการได้รับการยอมรับทางสังคมต่อตัวตนผู้หญิงข้ามเพศ คือความเหมือนผู้หญิง *“คนที่แต่งเป็นผู้หญิงแล้ว ไม่เหมือน ไม่ได้ดูสวย เคาก็จะถูกบีบบังคับ ถูกกระทำมากกว่า เพราะว่ามันไม่มีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทางเดียวกัน ถ้ากะเทยสวยก็จะได้รับโอกาสดี ๆ แต่กะเทยที่ไม่สวย ถึงจะแต่งหญิงก็อาจจะได้รับการยอมรับน้อยกว่า เช่น กะเทยอ้วน ๆ แต่งหญิงดูไม่สวย แต่เคาก็แต่งไปแล้วอาจจะดูขัดแย้ง เคาก็จะไม่ได้รับอนุญาตให้แต่ง”*

การมีลักษณะทางร่างกายที่กลมกลืนกับเพศชายหรือเพศหญิงโดยกำเนิดส่งผลต่อการยอมรับการเป็นคนข้ามเพศของบุคคลรอบข้าง ในสังคมที่ยังให้คุณค่าต่อภาพลักษณ์ทางกายภาพและอุดมคติแห่งความงาม ปัจจัยอำนาจทับซ้อนเหล่านี้เชื่อมโยงปัจจัยทางกายภาพกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ปฏิเสธไม่ได้ว่าการที่คนข้ามเพศจะมีหน้าตาและร่างกายเหมือนเพศชายหญิงโดยกำเนิดได้นั้นจะต้องมีต้นทุนในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งต้นทุนทางเศรษฐกิจหรือปัจจัยด้านกำลังเงินในการแปลงเพศ และต้นทุนทางสังคม เช่น การได้รับการสนับสนุนยินยอมจากครอบครัว ญาติพี่น้อง หรือปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม เช่น ความเชื่อทางศาสนา ที่ไม่ขัดต่อการแปลงเพศ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้คนข้ามเพศบางคนที่ไม่ใช่กำลังพอที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าตารูปร่างของตนเองให้กลมกลืนเหมือน “ธรรมชาติ” ได้ พวกเขาจะต้องเผชิญการดูหมิ่น การถูกกีดกันเลือกปฏิบัติ และไม่สามารถแสดงออกถึงอัตลักษณ์ตัวตนของตัวเองได้ ต้องยอมจำนนต่อโครงสร้างเชิงอำนาจและความกดดันจากสถานะที่เป็นอยู่ คนข้ามเพศหลายคนหวาดกลัว ไม่กล้าที่จะร้องเรียนและเผชิญหน้ากับผู้บริหาร คู่กรณี และระบบราชการที่ไม่เป็นธรรม เพราะกลัวที่จะถูกให้ออกจากงานหรือสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ และการทำงานที่มั่นคงหลายคนยอมแลกชีวิตและตัวตนของตัวเอง เพื่อให้มีอาชีพ มีหน้าที่การงานอยู่ต่อไปเพศกลายเป็นสถานะที่ต้องเป็นไปตามการวินิจฉัยและสั่งการของผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชา แทนที่จะเป็นสิทธิในการเลือกที่จะเป็นของบุคคลคนนั้น

### 3.3 ผู้...บริหารความหลากหลาย

ผู้บริหารหลายคนมีมุมมองที่แตกต่างกัน หลายคนต้องการอนุญาตให้คนข้ามเพศแต่งกายและแสดงออกตามเพศภาวะที่ต้องการ แต่ยังคงเกรงว่าจะผิดกฎหมาย ผิดระเบียบ และกลัวว่าจะเป็นความผิดของตนเอง

**ครูนุตา :** “ได้ขออนุญาตคุยกับ ผอ. โรงเรียน ว่า ผอ. จะว่ายังไงจะอนุญาตได้ไหม แต่ ผอ. ก็เป็นคนที่ไม่มีความรู้เรื่องเพศ เรื่องสิทธิอะไรเลย ส่วนตัว ผอ. เค้าไม่มีปัญหาอะไร จะแต่งกายยังไงก็ได้แต่ขอให้ทำงานให้ดี มาช่วยกันทำงาน แต่เค้าก็กลัว กลัวว่าผู้หลักผู้ใหญ่ที่มาเห็น มาตำหนิว่าผิด ถ้าผิดมันก็จะผิดที่ ผอ. ด้วย เราก็เลยหาข้อมูล ต้องมาฟังมูลนิธิXXX เพื่อให้ช่วยติดต่อทำความเข้าใจ โดยที่XXX ได้โทรติดต่อไปยัง ผอ. เรื่องนี้ ผอ. ไม่ต้องกลัว เป็นเรื่องปกติมาก และมันมีกฎหมายคุ้มครองอยู่ที่XXX เค้าก็ช่วยเคลียร์ให้ ผอ. ไม่ต้องกลัว ไม่ต้องกังวล ผอ. ก็เข้าใจ”

ผู้บริหารหลายคนอาศัยหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับบริบทความเหมาะสมและความยืดหยุ่นเพื่อให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย อย่างเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนของครูพันแสงกล่าวว่า “อย่างครูพันแสงเราก็ย้ายให้เค้ามาดูแลตั้งแต่ระดับประถม ตอนแรกตำแหน่งที่รับมาคือเป็นระดับอนุบาลใช่ไหม แต่เราก็มองว่า พ่อแม่ผู้ปกครองอาจจะเกิดความไม่สบายใจว่า ครูคนนี้เป็นผู้หญิงหรือเป็นผู้ชาย เลยให้เค้าไปอยู่ระดับประถม เป็นเด็กโตหน่อย ป. 4 ป.5 ป.6 เค้าจะรู้ตัวเองแล้วเป็นผู้หญิงเป็นผู้ชาย เป็นอะไร ก็พยายามเลี่ยงอะไรที่จะเกิดปัญหาได้ เท่าที่ผ่านมาก็ไม่เคยมีปัญหาอะไร ครูก็รับผิดชอบดี”

ผู้อำนวยการอีกท่านหนึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ตนเองนั้นพร้อมที่จะเปิดรับคุณครูที่เป็นบุคคลหลากหลายทางเพศ แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานส่วนกลางควรจะมีการพิจารณาและทำการศึกษาในเรื่องข้าราชการที่เป็นกลุ่มความหลากหลายทางเพศนี้อย่างจริงจัง และพัฒนาเป็นแนวทางการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อรับรองสิทธิของบุคลากรข้ามเพศ “มีเยอะนะ ครูที่เป็นแบบนี้ เราก็ไม่รู้จะทำยังไง ต้องทำยังไง ผมเป็นผู้บริหารยึดหลักว่าทำยังไงให้ลูกน้องเรา คนที่ทำงานกับเรา เขาทำงานอย่างมีความสุข อยู่ได้ สบายใจ ครูสบายใจ นักเรียนสบายใจ ทุกคนทุกฝ่าย แล้วโลกทุกวันนี้เปลี่ยนไปแล้ว นักเรียนของเราที่เป็นแบบนี้ก็มีเยอะด้วย เราต้องสนับสนุนให้เค้าแสดงออก ให้ทำกิจกรรม สนับสนุน เปิดใจทำความเข้าใจ อยากให้กระทรวงส่วนกลางเข้ามา มีบทบาทเพิ่มขึ้น ทำการศึกษา ทำรายงานออกมาเลยว่าเป็นแบบนี้คืออะไร เพราะอะไร มีปัญหาอะไร แก้ไขอย่างไร บอกมาเป็นลายลักษณ์อักษรว่าควรปฏิบัติอย่างไร ทุกวันนี้มันห้ามไม่ได้แล้ว แล้วโรงเรียนตามต่างจังหวัดต้องทำยังไง เค้าไม่รู้”

ข้อกังวลของผู้บริหารหลายคนคือการปราศจากกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและแน่นอนที่จะสามารถรับรองตัวตนของคนข้ามเพศได้ ถึงแม้ว่าผู้บริหารต้องการจะดูแล คุ้มครองและให้สิทธิต่อบุคลากรคนข้ามเพศ แต่ข้อกฎหมายในเรื่องการแต่งกายของข้าราชการและระดับต่าง ๆ ที่ยึดโยงระบบคิดแบบทวิเพศยังคงเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรภายในองค์กร ความลังเลและไม่ครอบคลุมของกฎหมายจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขให้สอดคล้องกับรูปแบบวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมปัจจุบัน และก้าวข้ามผ่านฐานคิดแบบทวิเพศ ชาย - หญิง ไปสู่ฐานคิดแบบที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย (Diversity) ที่มองว่า ความหลากหลายทางเพศนั้นมีคุณค่าเท่าเทียมกันกับเพศอื่น ๆ โดยที่ไม่มีเพศใดเพศหนึ่งอยู่เหนือเพศอื่น และความหลากหลายทางเพศนั้น



เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในมิติต่าง ๆ แก่องค์กรภาครัฐ ซึ่งจำเป็นต้องถูกผลักดันและดึงมาใช้ให้ได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ

## 4

### บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บทความนี้ต้องการสะท้อนปัญหาที่บุคลากรข้ามเพศในองค์กรของรัฐต้องเผชิญภายในพื้นที่ของการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า คนข้ามเพศยังถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และถูกกีดรอนเสรีภาพในการแสดงออกความเป็นตัวของตัวเองและในการเลือกวิถีชีวิตที่ตนเองต้องการ ซึ่งนับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่รัฐควรจะรับรองคุ้มครองให้ สาเหตุของปัญหาดังกล่าวนอกจากจะเกี่ยวข้องกับการขาดความรู้ความเข้าใจของบุคลากรหรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องแล้ว เราไม่อาจปฏิเสธได้ว่า กฎหมายและระเบียบราชการที่บังคับใช้กันอยู่ในปัจจุบันขาดความครอบคลุมและไม่โอ้อุ้มคนข้ามเพศ เพราะตั้งอยู่บนฐานคิดแบบทวิเพศ ชาย - หญิง และยึดโยงการนิยาม “เพศ” ของบุคคลกับเพศทางร่างกายโดยกำเนิด เพศจึงเป็นสถานะทางราชการที่ตายตัว เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และถูกกำหนดจากมาตรฐานของรัฐเพียงเท่านั้น ซึ่งขัดแย้งกับวิถีชีวิตของคนข้ามเพศที่ต้องการใช้ชีวิตในเพศที่ต้องการหรือมีอัตลักษณ์การแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศกำเนิด

ความลักลั่นไม่ครอบคลุมของกฎหมายทำให้เกิดช่องว่างให้มีการตีความเพศของบุคคลไปตามวิจาร์ณญาณส่วนบุคคลของผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาเพียงเท่านั้น ซึ่งมักประกอบไปด้วยอคติทางเพศที่มองคนข้ามเพศเป็นผู้ที่ประพฤติไม่เหมาะสม เป็นผู้ผิดปกติ ผิดระเบียบ และผิดบรรทัดฐานของสังคม และจำต้องแก้ไขเพศของบุคคลเหล่านี้ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบและบรรทัดฐานความเป็นชาย - หญิง การเลือกปฏิบัติดังกล่าวทั้งจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของคนข้ามเพศ ขัดต่อหลักการยกยอการร์ตา (Yogyakarta Principles) หรือหลักสิทธิมนุษยชนของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ทั้งนี้ แม้ว่าพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จะมีผลบังคับใช้หลายปีแล้วก็ตาม ตัวอย่างกรณีศึกษาของคุณครูข้ามเพศในงานวิจัยนี้เป็นหลักฐานยืนยันว่าการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิของบุคคลข้ามเพศยังมีอยู่ และพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง จากการศึกษาของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP พบว่าข้อจำกัดของการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ยังมีอยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นการที่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักหรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และไม่ทราบว่ามิกฎหมายนี้ อีกทั้งบรรทัดฐานของสังคมยังมองว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องธรรมดาและเป็นเรื่องส่วนตัวไม่จำเป็นต้องแก้ไขโดยใช้กฎหมายและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ถูกเลือกปฏิบัติและผู้กระทำที่ทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้ายื่นคำร้อง หลายคนจึงเลือกที่จะไม่ใช้กฎหมายนี้

เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในหน่วยงานรัฐอย่างจริงจัง จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขไม่ให้เกิดช่องว่างให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

1. ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบและมาตรการต่าง ๆ ของหน่วยงานรัฐ ทั้งในทางนิติบัญญัติและในแนวปฏิบัติที่ยังขัดแย้งกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ในระยะสั้นหากยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกฎหมายได้ ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายเชิงปฏิบัติในการยืดหยุ่นกฎเกณฑ์บางอย่าง เช่น ส่งเสริมเสรีภาพในการแต่งกาย และเพิ่มความยืดหยุ่นในการแต่งกายให้แก่บุคลากรข้ามเพศ การพักค้างคืนของคนข้ามเพศ การอยู่เวรกลางคืนของคนข้ามเพศ เป็นต้น ตัวอย่างการออกประกาศข้อปฏิบัติของผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีในการส่งเสริมความเสมอภาคและเท่าเทียมทางเพศเป็นจังหวัดแรกของไทย<sup>3</sup> ถือเป็นตัวอย่างที่ดีที่สะท้อนให้เห็นว่า สิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอการแก้ไขกฎหมายหลัก แต่จะต้องอาศัยวิสัยทัศน์และความกล้าหาญของผู้บริหารระดับสูงและผู้กำหนดนโยบายในภาครัฐ ที่จะออกมาเป็นตัวอย่างที่ดีให้สังคม

2. ดำเนินการศึกษา ทบทวนกฎหมายที่ล้าสมัยที่ยังอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดแบบทวิเพศอย่างเร่งด่วน เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 กฎหมายที่เกี่ยวกับคำนำหน้านาม ฯลฯ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้มีความทันสมัยและครอบคลุมบุคคลทุกเพศ

3. ผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของคนข้ามเพศ เช่น กฎหมายรับรองสถานะทางเพศของบุคคลข้ามเพศ เป็นต้น เพื่อให้คนข้ามเพศได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมตามหลักการสากล

4. ในการร่างกฎหมายต่าง ๆ ในอนาคต ต้องปรับกระบวนการทัศน์และก้าวข้ามผ่านฐานคิดแบบทวิเพศและบรรทัดฐานการรักต่างเพศ ไปสู่การมองเพศแบบหลากหลายและยึดหลักการดำเนินนโยบายแบบครอบคลุม (Inclusive Policy) เพื่อให้กฎหมายและนโยบายต่าง ๆ สามารถบังคับใช้ และให้ความคุ้มครองทุกคนทุกเพศได้อย่างแท้จริง

5. กระตุ้นมุมมองในเชิงบวกต่อบุคลากรผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร โดยสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตร การให้ความรู้ความเข้าใจต่อบุคลากร เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้บริหารเกี่ยวกับการเคารพสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางวาจาที่สุภาพ ปราศจากการเหยียดหรืออคติทางเพศ และการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม

6. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และสร้างพื้นที่เพื่อให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถแสดงความเป็นตัวของตัวเองได้ เช่น การเพิ่มช่อง “เพศอื่น ๆ” ในแบบสอบถาม แบบสำรวจ หรือแบบฟอร์มต่าง ๆ ของทางราชการ เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครอบคลุมความหลากหลายทางเพศ หรือการรณรงค์การใช้ห้องน้ำปลอดภัยสำหรับทุกคนทุกเพศ

<sup>3</sup> ในประกาศดังกล่าวระบุถึงข้อปฏิบัติต่าง ๆ ดังนี้

1. การแต่งกาย ให้บุคลากรสามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคลตามข้อบังคับของหน่วยงาน
2. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล ข้อจำกัดของบุคคล และอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล
3. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงานมีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาหรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิดหรือเพศสภาพ/เพศภาวะ
4. การใช้ถ้อยภาษาและกิริยาท่าทางและเอกสารต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียดสี หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศรวมถึงการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
5. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชายเพศหญิงหรือผู้ที่แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับเพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง
6. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดในการทำงาน



## เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- เครือข่ายความหลากหลายทางเพศ และโครงการจัดตั้งมูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ. (2554, กันยายน). รายงานประเด็นสำคัญจากการประชุมระดมความคิดเห็นเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ. กรุงเทพฯ: โรงแรมเอเชีย.
- จิตรภรณ์ วันสพงค์ และปิยะวรรณ แก้วศรี. (2563). รายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP).
- เจษฎา นกน้อย. (2552). การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2551). ประวัติศาสตร์ของเพศวิถี : ประวัติศาสตร์เรื่องเพศ/เรื่องเพศในประวัติศาสตร์ไทย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสร้างความสำเร็จเรื่องสุขภาพผู้หญิง (สคส.).
- นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ. (2553). แนวคิดทฤษฎีเรื่อง “ความหลากหลายทางเพศ”. สืบค้นข้อมูลวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 จาก [soc.ac.th/main/uploads/articles/sexual-diversity.pdf](http://soc.ac.th/main/uploads/articles/sexual-diversity.pdf)
- นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ. (2553). ความเข้าใจเรื่องเพศ จากแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลาย. สืบค้นข้อมูลวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 จาก [soc.ac.th/main/uploads/article/gender.pdf](http://soc.ac.th/main/uploads/article/gender.pdf)
- นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ. (2555). พื้นที่ของเพศนอกกรอบในสังคมไทย ในมิติการเมืองและวัฒนธรรม. สืบค้นข้อมูลวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 จาก [soc.ac.th/main/content\\_details.php?content\\_id733](http://soc.ac.th/main/content_details.php?content_id733)
- นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ. (2556). เพศหลากหลาย พหุวัฒนธรรมในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ. (2559). เพศและความเป็นชายในพุทธศาสนากับการควบคุมภิกษุ สามเณร และบ้นเฑาะว์. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 12(1), 3 – 5.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2548). ว่าด้วยเพศ ความคิด ตัวตน และอคติทางเพศ ผู้หญิง เกย์ เพศศึกษา และกามารมณ์. กรุงเทพฯ: ศิลปวัฒนธรรม.
- เมทินี พงษ์เวช. (2552). การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภาครัฐราชการ : การวิเคราะห์กระบวนการ นโยบายสาธารณะ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รณภูมิ สามัคคีคารมณ (2558, กรกฎาคม). ปัญหาและความต้องการการรับรองเพศภาวะทางกฎหมายของบุคคลข้ามเพศ. ในการประชุม เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนการรับรองสถานภาพทางเพศในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารภรณ์ แชมส์สนิท. (2551). วิชิตเรื่องเพศวิถีของรัฐไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรวุฒิ ชื่อสัตย์ และพัชรินทร์ สิริสุนทร (2558) วาทกรรมทางการแพทย์เกี่ยวกับกะเทยในสังคมไทย สืบค้นข้อมูลวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 จาก <https://gsbooks.gs.kku.ac.th/58/the34th/pdf/HDO2.pdf>
- วิจิตร ว่องวาริทธิย์. (2559). ความหลากหลายทางเพศในแบบเรียนไทย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ.



สมชาย ปรีชาศิลป์กุล. (2558). บุคคลเพศหลากหลายในระบบกฎหมาย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สุไลพร ชลวิไล. (2562) เพศแห่งสยาม ประวัติศาสตร์ความหลากหลายทางเพศ. กรุงเทพฯ: สถาบันพิพิธภัณฑการเรียนรู้แห่งชาติ สังกัดสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

### ภาษาต่างประเทศ

Dorlin E. (2008). *Sexe, Genre et Sexualité*. Paris: Presse Universitaire de France.

Foucault M. (1976). *Histoire de la Sexualité 1 La Volonté de Savoirs*. Paris: Gallimard.

Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall

Jackson, P. (1997). “Kathoey>> Gay >>Man”: The Historical Emergence of Gay Identity in Thailand”. *Manderson L. & Jolly M. Sites of Desire, Economies of Pleasure: Sexualities in Asia and the Pacific*. Chicago: Manderson.

Jackson, P. (1998). Male Homosexuality and Transgenderism in the Thai Buddhist Tradition. *Queer Dharma : Voice of Gay Buddhists*. San Francisco : Gay Sunshine.

Jackson, P. (1999). Tolerant but Unaccepting: The Myth of a Thai 'Gay Paradise'. P. Jackson & N. Cook,éd. *Genders and Sexualities in Modern Thailand*. Chiang Mai: SilkwormBooks, 226 – 260.

Jackson, P. (2000). An Explosion of Thai Identities: Global Queering and Re-Imaging Queer Theory. *Culture, Health & Sexuality*. 2 (4), 405-424.

Jackson, P. (2003). Performative Genders, Perverse Desires: A Bio-History of Thailand's Same-Sex and Transgender Cultures. *Intersections: Gender, History and Culture in the Asian Context*, (9).

Jackson P. (2011). *Queer Bangkok*. Hong Kong : Hong Kong University Press.

Jackson P. & Cook N.M. (1999). *Gender and Sexualities in Modern Thailand*.Chiang Mai: Silkworm Book.

Jackson P. & Sullivan G. (1999). *Lady boys. Tom boys, Rent boys : Male and Female Homosexualities in Contemporary Thailand*. New York: Harrington Park Press.

Jackson P. & Sullivan G. (2001). *Gay and Lesbian Asia: Culture, Identity, Community*. New York: Harrington Park Press.

Monro S. & Richardson D. (2010). *Intersectionality: The case of sexuality and transgender equalities work in UK local government*. Retrieved 23 August 2015, from Website: <http://www.researchgate.net/publication/265114043>

Ng, E and Rumens, N (2017). Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34 (2). 109-120



- Sears B. & Mallory C. (2011). Document Evidence of Employment Discrimination and its effects on LGBT People. Retrieved 23 August 2015. From The Williams Institute: <https://escholarship.org/uc/item/03m1g5sg>
- Sears B., Mallory C. & Hunter N.D. (2009). Survey of LGBT Public employees and Their Co-Workers. Retrieved 23 August 2015, From The Williams Institute Website: <http://escholarship.org/uc/item/65f64807>
- Sears B., Mallory C. & Hunter N.D. (2011). Economic Motives for Adopting LGBT- Related Workplace Policies. Retrieved 23 August 2015, From The Williams Institute Website: <https://escholarship.org/uc/item/2nr871sf#supplemental>
- Sinnott M. (1999). Masculinity and Tom Identity in Thailand, *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 9:2-3, 97-119.
- Sinnott M. (2004). *Toms and Dees: Transgender and Female Same-sex Relationship in Thailand*. Honolulu: University of Hawaii Press.
- Suriyasarn B. (2014). *Gender Identity and Sexual Orientation in Thailand: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work Project*. Bangkok: ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Laos People's Democratic Republic
- Tripathi S., Radcliffe C and Houdart F. (2017). *Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People : STANDARDS OF CONDUCT FOR BUSINESS*. Retrieved from Website : <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication/download/tackling-prejudice-and-discrimination-summary-report>
- Totman, R. (2003). *The third sex, Kathoey: Thailand's ladyboys*. London: Souvenir.
- UNDP and USAID (2014). *Being LGBT in Asia: Thailand Country Report*. Bangkok.
- Valelly R.M. (2012). LGBT Politics and American Political Development. *Annual Review Political Sciences*, 15, 313-332.
-