

การศึกษามุคคลิกภาพที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์งานของเพศหญิงที่แสดงอัตลักษณ์ ไม่ตรงลักษณะตามเพศสภาพดั้งเดิม

CHARACTERISTIC EDUCATION AFFECTING IN RECRUITMENT FOR FEMALE TRANSGENDER

อดิณุช เนาวรัตน์¹
วนิดา พลเดช²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุคคลิกภาพที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศสภาพดั้งเดิมในการสัมภาษณ์เข้ารับทำงานซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยคือบุคคลที่มีหน้าที่สัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลภายนอกจำนวน 10 คนและผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศดั้งเดิมที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานจำนวน 10 คน โดยผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ได้ จากการสัมภาษณ์ และการทำแบบสอบถาม มาทำการศึกษาใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาอธิบาย พรรณนาความจาก เอกสารและข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามเชิงลึก ผลของการศึกษามุคคลิกภาพที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหาที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานในด้านของบุคลิกภาพภายนอกประกอบด้วย กริยาท่าทาง การแต่งกาย และการติดต่อสื่อสารส่วนบุคคลภายในนั้นประกอบด้วยความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ และความสุภาพตามลำดับ

คำสำคัญ : ผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิม อัตลักษณ์ทางเพศหรือเอกลักษณ์ทางเพศ การเหมารวม

Abstract

Purpose of this independent study is to identify personalities that influence in career interview process of female transgender. Population and Method: ten organization interviewers and ten female transgender who success in job interview. This study conducts information via in depth interview, questionnaire and secondary data. Descriptive statistic is used to analyze data. Results: the interviewers requires a number of personalities including outer such as good manner, good looking, speech skill and listening skill and inner personalities such as enthusiasm, honesty and politeness. In the view of female transgender succeeding in job interview, they suggests the best three outer performances including well-dressing, manner and speech skill respectively. Besides, the best inner performances for job are enthusiasm, interest and politeness The three most common outer personalities that all population agree with are good manner, well-dressing and communication skills. In case of inner personalities, enthusiasm, honesty and politeness are best competency that they require.

Keywords : Female Transgender, Gender identity, stereotypes

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการสมัครและสัมภาษณ์งานเป็นอย่างยิ่ง เป็นสิ่งแรกที่คุณสัมภาษณ์ใช้พิจารณาตัวบุคคลที่ต้องการเข้ามาร่วมงานในองค์กรเดียวกับตนเอง เพื่อคัดกรองบุคลากรที่ดีที่สุดที่สามารถร่วมงานกับองค์กร และบุคลากรคนอื่นๆในองค์กรได้อย่างราบรื่น สามารถที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้

จากประสบการณ์โดยตรงของผู้วิจัยเองพบว่า ทั้งในสื่อSocial network และบุคคลที่รู้จักที่อยู่รอบตัวที่เป็นผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศของดั้งเดิม โดยส่วนใหญ่แล้วจะมีปัญหาในเรื่องของการสัมภาษณ์งาน ตั้งแต่เรื่องการแต่งกาย การวางตัวซึ่งในบางคนไม่รู้ตัวตนเองจะต้องวางตัวอย่างไรให้ถูกต้องในการเข้าสัมภาษณ์งาน และคำถามที่ถูกใช้ในการสัมภาษณ์งาน บางสายงานอาชีพก็ปิดกั้นบุคคลที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้จะต้องปิดบังตัวตนของตนเองเพื่อที่จะเข้าไปสมัครงานในอาชีพที่ตนเองต้องการ และบางคนที่เลือกแสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศดั้งเดิมเข้าไปสัมภาษณ์ แต่สายงานที่ตนเองสมัครไม่มีการยอมรับก็จะไม่ผ่านการสัมภาษณ์งานถึงแม้คะแนนข้อเขียนจะทำได้ดีก็ตาม และที่เห็นได้ชัดคือ ในเว็บไซต์ชื่อดังพันทิป[1] ได้มีผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมได้ตั้งประเด็นสอบถามถึงทัศนคติของผู้ที่มีหน้าที่ในการสัมภาษณ์รับบุคลากรภายนอกเข้ามาทำงานว่ามีกรยอมรับมากน้อยเพียงใด ปรากฏว่าผู้ที่มีหน้าที่ในการสัมภาษณ์ได้เข้ามาตอบและมีหลายคนที่ได้ตอบว่า เลือกที่จะปฏิเสธผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมไม่รับเข้ามาร่วมงานในองค์กร

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมสรุปได้ว่าปัจจัยที่ตลอดคติ ในการคัดเลือกพนักงาน ในการเข้าทำงาน การวิเคราะห์ถึงปัจจัย ทัศนคติของผู้สัมภาษณ์ จะเป็นแนวทางในการสมัครและสัมภาษณ์งาน สามารถทำให้ปัญหาการสัมภาษณ์งานของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศของดั้งเดิมลดลง และเปิดโอกาสให้กลุ่มคนเหล่านี้ได้สามารถแสดงความสามารถศักยภาพ เพื่อให้สังคมเกิดการยอมรับได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อผู้ที่มีหน้าที่ในการคัดเลือกผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศสภาพดั้งเดิมในการสัมภาษณ์เข้ารับทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพกลุ่มคนต้นแบบที่เป็นผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศดั้งเดิมที่ประสบ
3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องสอดคล้องกันระหว่าง บุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเข้ารับการสัมภาษณ์งานของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมในทัศนคติของผู้สัมภาษณ์กับบุคลิกภาพกลุ่มคนต้นแบบที่เป็นผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศดั้งเดิมที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งาน

บททวนวรรณกรรม

เพศภาวะ (gender)

บทความของไมเคิล พีเล็ทซ์(2006) ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเพศภาวะ (gender) และเพศวิถี (sexuality) ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงที่ผ่านมามักจะสนใจประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ และมักจะใช้แนวคิดสตรีนิยมมาศึกษาประสบการณ์ของผู้หญิงโดยมองข้ามประสบการณ์ของผู้ชาย ทั้งนี้ นักวิชาการที่สนใจภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะนำประเด็นเรื่อง “เพศภาวะ” ไปเป็นตัวแทนของการศึกษาผู้หญิง (รักต่างเพศ) จนทำให้มองไม่เห็นเพศภาวะแบบอื่นๆที่มีอยู่ในภูมิภาคนี้ พีเล็ทซ์จึงพยายามเปิดพื้นที่ในการมองเรื่องเพศในดินแดนแถบนี้

โดยนำความคิดเรื่อง พหุลักษณะของเพศภาวะ (gender pluralism) มาเป็นแนวทางในการมองมิติวัฒนธรรมของเรื่องเพศภาวะและเพศวิถี ความคิดดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจถึงความหลากหลายในการแสดงออกทางเพศซึ่งไม่ใช่มีเพียงผู้หญิงหรือผู้ชายเท่านั้น[2]

บุษกร สุริยสาร (2557)พบว่า ความคาดหวังต่อบทบาททางเพศหญิงหรือชายตามชนบมีความชัดเจนที่สุดในบริบทของภาครัฐ หรือ ทางการ เช่น หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานเอกชนใหญ่ๆ พิธีการทางการที่สำคัญ ทำให้บุคคล LGBT ต้องอำพรางหรือลดทอนลักษณะเพศวิถีที่ “ผิดแผก” ของตน และวางตัวให้สอดคล้องกับชนบของสังคม ส่งผลให้คนข้ามเพศมักต้องหลีกเลี่ยงหรือเลือกที่จะออกมาจากสังคมที่เป็นทางการนั้น[3]

แนวคิดทฤษฎีการเหมารวม

แนวคิดภาพเหมารวม (stereotypes) ได้ถือกำเนิดเป็นครั้งแรกในปีค.ศ. 2465 โดยการนำเสนอของ Walter Lippmann (1922)นักเขียนบทบรรณาธิการและนักคิดเกี่ยวกับการเมืองที่มีชื่อเสียงของอเมริกา ซึ่งได้รับการยอมรับจากนักสังคมศาสตร์อย่างกว้างขวาง เขาได้อธิบายคุณลักษณะ 4 ประการของรูปแบบที่เรียกว่า ภาพเหมารวม ไว้ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ไม่สลับซับซ้อน
2. โดยมากเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องหรือเข้าใจผิด
3. เป็นประสบการณ์โดยอ้อมหรือเชื่อตามกันมามากกว่าที่จะเป็นประสบการณ์ที่ได้รับโดยตรง
3. ยากต่อการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงโดยประสบการณ์ใหม่

นอกจากนี้ยังปรากฏสมมติฐานเกี่ยวกับภาพเหมารวม (Stereotypes) ดังนี้คือ

ภาพเหมารวมมักจะมี ความหมาย เนื้อหาสาระไม่ถูกต้องหรือเข้าใจผิด โดยเป็นมโนภาพ หรือมโนคติ (concept) ที่แสดงออกมาในลักษณะวิจารณ์หรือดูถูกดูหมิ่น เกี่ยวกับกลุ่มที่ตัวเราเองไม่ได้มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือภาพเหมารวม (Stereotypes) ไม่ได้เกิดจากการยอมรับหรือยึดถือจากกลุ่มของเราเอง[4]

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำในการสัมภาษณ์งาน

1. มนุษย์ชูปเปอร์แมน คือ พฤติกรรมที่ผู้สมัครงานแสดงพลังและศักยภาพอย่างเต็มที่ โอ้อวดคุณสมบัติมากเกินไป
2. หลุดประเด็น เป็นพฤติกรรมที่ มักจะเจออยู่บ่อยครั้ง เมื่อถามถึงประเด็นนี้ แต่ผู้สมัครงานกลับตอบประเด็นอื่น ตอบไม่ตรงคำถามสักที
3. ตื่นเกร็ง ความตื่นเต้นจนทำให้เกร็งและไม่มีสมาธิ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ขณะสัมภาษณ์งาน ก็เป็นอีกอาการหนึ่งที่มีจะเจอเสมอ โดยเฉพาะผู้สมัครงานมือใหม่ นอกจากจะเสียบุคลิกแล้ว ยังจะทำให้คุณดูไม่เป็นมืออาชีพด้วย ดังนั้น ควรมีสติและความมั่นใจในการตอบคำถามทุกครั้ง
4. ไม่มีมารยาท – บ่อยครั้งที่ HR กลับต้องอึ้งเมื่อเจอกับพฤติกรรมของผู้สมัครงานที่ ไม่ไหว ไม่กล่าวคำทักทาย ตอบคำถามไม่มีหางเสียง รับโทรศัพท์ขณะสัมภาษณ์งาน พฤติกรรมเหล่านี้อาจดูเป็นเรื่องเล็กน้อยสำหรับบางคน แต่อาจเป็นผลที่ทำให้ผู้สมัครงานหลายคนพลาดงานที่ใช้ทักษะที่ชอบได้เลย
5. นักโจมตีมือหนึ่ง – ผู้สมัครงานหลายคนอาจมีพฤติกรรมเช่นนี้โดยไม่รู้ตัว เมื่อ HR ถามถึงสาเหตุที่ลาออกจากที่ทำงานเดิม ก็ผลออกโจมตีบริษัทเก่า หรือหัวหน้าเก่าอย่างเมามั่น นั่นแสดงให้เห็นถึงทัศนคติด้านลบ ซึ่งไม่ดีต่อการสัมภาษณ์งานกับที่ใหม่อย่างแน่นอน

6. จอมลวงโลก – พฤติกรรมนี้ถือว่าร้ายแรงมากที่สุดในการสัมภาษณ์งาน
7. นักวิจารณ์ขี้ขลาด – พฤติกรรมนี้ได้แก่ พวกที่ชอบวิจารณ์บริษัทที่ตนกำลังสัมภาษณ์งานหรือบริษัทที่เคยไปสัมภาษณ์งาน เกี่ยวกับบรรยากาศ สถานที่ หรือพนักงานในบริษัทแบบไม่รู้เนื้อรู้ตัว
8. สมอว่างเปล่า – ผู้สมัครงานหลายคนมักไม่ศึกษาข้อมูลบริษัทที่ตนกำลังจะไปสัมภาษณ์ ขาดความรู้รอบตัว ขาดการเตรียมตัวในการสัมภาษณ์ หรือแม้กระทั่งไม่รู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของตัวเอง แน่แน่นอนว่า คงไม่มีบริษัทไหนสามารถรับคุณเข้าทำงานได้อย่างแน่นอน
9. สารพัดข้ออ้าง – เป็นพฤติกรรมที่ผู้สมัครงานไม่ควรทำอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อมาสัมภาษณ์งานสายไม่ตรงเวลา บ่งบอกว่าคุณไม่มีการวางแผนในการเดินทาง และไม่พร้อมที่จะทำงานกับบริษัทนี้มากนัก
10. แต่งกายสไตล์ฉันทัน – เพราะคิดว่าไม่ใช่ประเด็นสำคัญในการแต่งกายในสไตล์ที่ตัวเองชอบ โดยไม่ดูวาระและโอกาส บ้างก็หล่อแหลม บ้างก็ไม่สุภาพ ซึ่งบ่งบอกถึงความไม่พร้อมและไม่ให้เกียรติต่อองค์กรที่กำลังสัมภาษณ์งาน ก็อาจทำให้พลาดโอกาสงานดีๆ ไปได้เช่นกัน[5]

วิธีดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การวิเคราะห์เชิงอรรถาธิบาย พรรณนา ความจากเอกสาร และข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามเชิงลึก โดยการนำเอาทัศนคติ ความคิดเห็น นำมาวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อนำมาสรุปเป็นแบบแผน โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสามารถสร้างเหตุผลและการวิจารณ์ที่เหมาะสมกับเรื่องที่ศึกษา

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก(in-depth interviews) ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย 2 กลุ่ม คือบุคคลที่มีหน้าที่สัมภาษณ์และคัดเลือกบุคคลภายนอกจำนวน 10 คนและผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศดั้งเดิมที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานจำนวน 10 คน โดยมีช่วงอายุตั้งแต่ 25-45 ปีและช่วงอายุงานตั้งแต่ 1 – 10 ปี ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อทำการบันทึกเสียงและแนะนำโครงการวิจัยที่ทำอยู่ ซึ่งการวิเคราะห์นั้นนำข้อมูลที่ได้อามาตีความแบบอุปมัยเพื่อสร้างข้อสรุปจากสิ่งที่ได้ทำการศึกษาและตอบคำถามการวิจัยด้วยการให้คำอธิบายหรือให้ความหมายแก่

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมที่ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหาและปัจจัยบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษาวิจัยใช้การบันทึกข้อมูลขณะสัมภาษณ์ในสองลักษณะคือ

1. การบันทึกเสียง ผู้ศึกษาวิจัยจะใช้วิธีการบันทึกเสียงในกรณีที่มีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด และมีการขออนุญาตก่อนที่จะบันทึกเสียงทุกครั้งก่อนที่ดำเนินการเก็บข้อมูล
2. การจดบันทึกข้อความสำคัญ เป็นการจดข้อความสั้นๆเน้นในส่วนที่สำคัญเพื่อไม่ให้ลืมในรายละเอียด นำมาขยาย ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย และสำหรับปรับปรุงในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์งานของเพศหญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงลักษณะตามเพศสภาพดั้งเดิมเพื่อช่วยลดอคติ และแนวคิดเหมารวมที่ไม่ดีต่อผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพ

ดั้งเดิม ที่เข้ามาสัมภาษณ์งาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมที่ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหาเป็นอย่างไร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิม ประกอบไปด้วย การแสดงออกทางบุคลิกภาพภายนอกในด้านการแสดงกริยาท่าทางที่มีความอ่อนน้อม ไม่แข็งท้าวกระด้าง การแต่งกายที่ดูสุภาพเรียบร้อยไม่แพ้นั้นจนเกินไป โดยไม่จำเป็นที่จะต้องใส่กระโปรง การแสดงออกด้านการสื่อสารที่สามารถรับและส่งสารได้อย่างถูกต้อง รวมถึงลักษณะการพูดและการฟัง บุคลิกภาพในนั้นผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมมองหาคือ ความกระตือรือร้นในงานที่จะได้รับมอบหมาย การมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรความร่วมมือ และความสุขขณะสัมภาษณ์ อีกทั้งต้องมีความจริงใจในการตอบคำถามและมีจินตนาการ มีความสนใจอย่างแท้จริงกับงานที่จะต้องได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ อีกทั้งต้องมีทัศนคติที่ดีในตำแหน่งงานของตน

2. ปัจจัยบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานเป็นอย่างไร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานประกอบด้วย การแสดงออกทางบุคลิกภาพภายนอก ด้วยการแต่งกายที่แต่งตัวสุภาพเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ แสดงออกในกริยาท่าทางที่ไม่แข็งกระด้างท้าวหาญเกินไป ลักษณะการพูดที่มีคาลงท้ายคะ/คะทุกครั้ง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น มีสมาธิในการฟังที่ดี ในส่วนของบุคลิกภาพภายในที่มีผลในการสัมภาษณ์งานนั้นผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกับองค์กรกับความสนใจอย่างแท้จริงในตำแหน่งงานที่สมัครหน้าที่ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ การแสดงความสุภาพเรียบร้อย มีความซื่อสัตย์และความจริงใจตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหาที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานเป็นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์พบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพภายนอกและภายในของผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหาที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้ บุคลิกภาพภายนอกที่ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหาและบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม ที่ประสบความสำเร็จในการสัมภาษณ์งานที่มีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน 4 อย่างด้วยกันคือ กริยาท่าทาง การแต่งกาย การติดต่อสื่อสาร และการพูด ส่วนบุคลิกภาพภายในนั้นคือ ความกระตือรือร้น ความสุภาพ ความซื่อสัตย์ ความสนใจอย่างแท้จริง

สรุป

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหา ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพที่แสดงออกของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม

ส่วนแรกบุคลิกภาพภายนอกที่สำคัญสอดคล้อง (เหมือนกัน) ที่สำคัญคือกริยาท่าทางซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันว่า กริยาท่าทางที่แสดงออกมาในขณะที่สัมภาษณ์งาน จะช่วยลดอคติในด้านการแสดงออกที่ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิมได้เช่นการไม่วางตัวห้าวหาญจนเกินพอดี การแต่งกาย ถูกมองว่าเป็นการให้เกียรติกับผู้สัมภาษณ์และแสดงการเคารพสถานที่ อีกทั้งช่วงส่งเสริมบุคลิกภาพในด้านอื่นๆให้ดูดีขึ้นอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับบทความของนพวรรณ จุลกนิษฐ์ 2014 พฤติกรรมที่ไม่ความทำในการสัมภาษณ์งานคือการแต่งกายที่เป็นตัวของตัวเองสูงจนเกินไป และการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การสื่อสารที่ผิดเพี้ยน ทั้งสองฝ่ายมองว่า จะการทำงานในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ รวมถึงการพูดอย่างมีหางเสียงคะ/ค่ะอีกด้วย

ส่วนที่ 2 คือปัจจัยบุคลิกภาพภายใน บุคคลทั้งสองกลุ่ม ได้มีความเห็นสำคัญที่สอดคล้อง (เหมือนกัน) คือความกระตือรือร้นและความสนใจอย่างแท้จริง นี่คือนิสัยที่ผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิมแสดงออก และตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานมองหา ความซื่อสัตย์ในภาพรวมของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิมนั้น จะค่อนข้างไปในทางที่ไม่ดีเนื่องจากมีข่าวออกมาตามสื่อให้เห็นบ่อยครั้ง แต่ก็เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการ และผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และความจริงใจได้อย่างชัดเจนแล้ว นี่คือคุณสมบัติที่ผู้สัมภาษณ์และคัดเลือกมองหา รองลงมาคือความสุภาพของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิมต้องการลดอคติ จากผู้สัมภาษณ์และผู้ร่วมงานในอนาคตที่มีต่อตนเองสิ่งที่แสดงออกคือความสุภาพ ซึ่งทำให้ผู้สัมภาษณ์ที่คัดเลือกบุคคลากรมองเห็นถึงความตั้งใจในการแสดงออกที่ลดอคติและไม่สร้างความลำบากใจในการเข้าร่วมงานกับบุคคลอื่นๆในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศดั้งเดิม

ประการแรก ควรมีการศึกษาถึงองค์กรที่ตนเองจะต้องเข้าไปสัมภาษณ์งาน ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร คุณค่า ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรนั้น ตำแหน่งงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ แสดงถึงความสนใจในเนื้องานขณะที่สัมภาษณ์งาน

ประการสอง การแสดงออกทางกริยาท่าทางในการสัมภาษณ์งาน พึงระลึกลึกซึ้งว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้หญิงแต่ก็ไม่ได้เป็นผู้ชายเต็มตัว ในการสัมภาษณ์งาน ความวางกริยาอย่างสุภาพและสุภาพเพื่อลดอคติต่อผู้สัมภาษณ์

ประการที่สาม การแต่งกายที่ต้องให้เกียรติผู้สัมภาษณ์และเคารพสถานที่ เพราะเป็นสิ่งแรกที่ผู้สัมภาษณ์จะมองเห็นตัวเราตั้งแต่การเดินเข้ามาในห้องสัมภาษณ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้หญิงที่แสดงอัตลักษณ์ไม่ตรงตามเพศสภาพดั้งเดิม ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ที่สละเวลาอันมีค่าในการแนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

[1]สมาชิกรายหมายเลข 1783962.2015.เป็นเพศที่สาม มีผลต่อการเลือกรับเข้าฝึกงานหรือรับเข้าทำงานรีเปลาเคะ [Online]วันที่ค้นข้อมูล 21 เมษายน 2558, จาก <http://pantip.com/topic/33278341>

- [2] ดร.นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ.2555.พื้นที่ทางวัฒนธรรมของ “คนข้ามเพศ” และ “คนรักเพศเดียวกัน” ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ Cultural Spaces and Sexual Behaviors of Cross Gender and Same-Sex Relations in Southeast Asia.ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2558,จาก http://www.sac.or.th/main/content_detail.php?content_id=227
- [3]บุษกร สุริยสาร,2557.อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE)หน้า69.กรุงเทพฯ.2557
- [4] มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2552.การนำเสนอภาพตัวแทน “พม่า” ในสังคมไทย.ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2558, จาก archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2552/coms1252tc_ch2.pdf
- [5] นพวรรณ จุลกนิษฐ,2014,10 พฤติกรรม “สุดยี้” ขณะสัมภาษณ์งาน.ค้นเมื่อ 29 เมษายน 2558,จาก <http://www.mbamagazine.net/index.php/b-school-4/1929-10>