

ATTITUDE THE GENDER DIVERSITY AND WORK CULTURE OF PROVINCIAL POLICE TRAINING CENTER REGION 3

Thanat YANTHONG¹, Naitawan KUMHOM¹ and Thanthip WANNAPHROM^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; aothanthip19@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 19 September 2024

Revised: 3 October 2024

Published: 17 October 2024

ABSTRACT

This research aimed to study 1) attitudes, culture, and maintenance and development of working potential of the gender diverse group of the Police Training Center Region 3 and 2) guidelines for enhancing acceptance of gender equality and gender diversity of the Police Training Center Region 3 using qualitative research methods. The research instruments used were in-depth interviews, random sampling using the referral method with individuals and experts. The results of the research found that 1) opinions on childhood experiences and social conditions by asking them to tell their childhood experiences found that they were overlapping families, coming from gender diverse families. They had seen lesbian couples since childhood. Their neighbors had daughters who were gender diverse. Gender diversity is a social identity of a group of people based on relationships between each other. 2) opinions on work culture found that working together would be more effective. Teammates helped improve the team's work process and promoted good group collaboration. They used skills when interpreting language. 3) guidelines for enhancing acceptance of gender equality and gender diversity found that there were differences, especially among gender diverse groups who had complex identities, ideas, and values. Each person was connected to the organization in various ways.

Keywords: Attitude, Gender Diversity, Work Culture

CITATION INFORMATION: Yanthong, T., Kumhom, N., & Wannaphrom, T. (2024). Attitude the Gender Diversity and Work Culture of Provincial Police Training Center Region 3. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 51

ทัศนคติความหลากหลายทางเพศกับวัฒนธรรมการทำงานของศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

ณัฏฐ์ ยันต์ทอง¹, ในตะวัน กำหม่อม¹ และ ธารทิพย์ วรรณพรม^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; aothanthip19@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทัศนคติและวัฒนธรรมและการธำรงรักษาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และ 2) แนวทางเสริมสร้างการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบอ้างอิงด้วยบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นประสบการณ์ในวัยเด็กและสภาพสังคม โดยให้เล่าประสบการณ์ในวัยเด็กพบว่า เป็นครอบครัวที่มีความทับซ้อน มาจากครอบครัวหลากหลายทางเพศ เคยพบเห็นมาตั้งแต่วัยเด็กว่า คู่สมรสแบบหญิงรักหญิง ช่างบ้านมีลูกสาวที่มีความหลากหลายทางเพศ ความหลากหลายทางเพศเป็นอัตลักษณ์ทางสังคมของกลุ่มคนที่อยู่บนฐานของความสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน พบว่า การทำงานร่วมกันจะมีประสิทธิภาพขึ้น เพื่อนในทีมช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในกลุ่มได้ดี และใช้ทักษะเมื่อต้องมีการตีความทางภาษา และ 3) แนวทางเสริมสร้างการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศ พบว่า มีความแตกต่างโดยเฉพาะกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีอัตลักษณ์ แนวคิด ค่านิยมต่างๆ ที่มีความซับซ้อน ซึ่งแต่ละบุคคลมีความผูกพันกับองค์กรในหลายๆ รูปแบบ

คำสำคัญ: ทัศนคติ, ความหลากหลายทางเพศ, วัฒนธรรมการทำงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: ณัฏฐ์ ยันต์ทอง, ในตะวัน กำหม่อม และ ธารทิพย์ วรรณพรม. (2567). ทัศนคติความหลากหลายทางเพศกับวัฒนธรรมการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 51

บทนำ

ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือที่ปัจจุบันเรียกว่า LGBTIQ ซึ่งประกอบไปด้วย Lesbian (เลสเบี้ยน) หรือหญิงรักหญิง Gay (เกย์) หรือกลุ่มชายรักชาย Bisexual (ไบเซ็กชวล) รักได้ทั้งสองเพศ ซึ่งอาจหมายถึงผู้หญิงหรือผู้ชายก็ได้ Transgender (ทรานสเจนเดอร์) หรือบุคคลข้ามเพศจากเพศกำเนิด Intersex (อินเตอร์เซ็กส์) หมายถึง บุคคลที่มีอวัยวะเพศกำกวม ไม่ชัดเจนว่าเป็นอวัยวะเพศชายหรือเพศหญิงและ Queer (ควีเออร์) หมายถึง บุคคลที่ไม่จำกัดกรอบในเรื่องของเพศใดเพศหนึ่งสามารถสลับไหล และปฏิเสธการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศแบบใดแบบหนึ่งเป็นอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเพียงอัตลักษณ์เดียว ทั้งนี้ที่ผ่านมามีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงการดำรงอยู่ของบุคคลกลุ่มนี้ประกอบไปด้วย ข้อความที่ปรากฏในคัมภีร์ และวรรณกรรมที่ได้รับอิทธิพลทางศาสนา กฎมณเฑียรบาล และกฎหมายบ้านทึกและเอกสารทางประวัติศาสตร์ วรรณคดี และภาพจิตรกรรมฝาผนัง แต่ด้วยอคติที่สังคมมีต่อบุคคลกลุ่มนี้ ทำให้ที่ผ่านมามีการศึกษาประวัติศาสตร์ประเด็นดังกล่าวน้อยมาก และไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมด้วยอิทธิพลความเชื่อทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม แม้ว่าในประเทศไทยก็ยังพอมีพื้นที่ที่สามารถแสดงตัวตนของคนกลุ่มนี้ได้ในระดับหนึ่งโดยไม่ถูกกดขี่ ถูกละทิ้ง หรือถูกทำร้ายอย่างรุนแรงเหมือนกับในอีกหลายๆ วัฒนธรรมทั่วโลก (สุไลพร ชลวิไล และ โอนพร เครือแดง, 2562: 39)

ในส่วนของประเทศไทยนั้น สิทธิของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ตามมาตรา 4 มาตรา 5 และมาตรา 30 ซึ่งเน้นถึงหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ความเสมอภาคและเสรีภาพ และได้ระบุถึงการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญ ซึ่งถือว่าเป็นความก้าวหน้าของกฎหมายไทยที่ได้ระบุถึงความหลากหลายทางเพศในกฎหมายสูงสุดของประเทศ อีกทั้งในสังคมไทยโดยทั่วไปไม่ได้มีการต่อต้านกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายใดที่รับรองและให้ความคุ้มครองเฉพาะแก่กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเพื่อให้ได้รับสิทธิต่างๆ เช่น สิทธิการสมรสในเพศเดียวกัน ต่อมาในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นกฎหมายทางเลือกในการคุ้มครองและป้องกันสิทธิให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง มีสิทธิเลือกได้ว่าจะใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันแบบจดทะเบียนสมรสและไม่จดทะเบียนสมรส ซึ่งในขณะคู่รักเพศเดียวกันไม่มีแม้โอกาสเลือก ซึ่งส่งผลให้คนรักเพศเดียวกันขาดสิทธิหลายอย่างที่พึงมีในฐานะคนในครอบครัวเดียวกันรวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นับว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นเครื่องมือทางกฎหมายชิ้นแรกของประเทศไทยที่มีการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศสิทธิตามกฎหมายคู่รักเพศชายเพศหญิง และประเทศไทยยังมองว่า สิทธิด้านอื่นๆ สำคัญมากกว่าสิทธิของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2562 หลังจากที่ประเทศไทยมีการจัดการเลือกตั้งและมีการเปิดประชุมสภาขึ้น ทำให้มีการต่อสู้เพื่อสิทธิและเสรีภาพความเท่าเทียมของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และได้เริ่มออกมาเคลื่อนไหว อีกทั้งมีความต้องการอยากจะได้ผลักดันให้มีการร่างกฎหมายความเท่าเทียมทางเพศขึ้นมา ทำให้กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการเรียกร้องสิทธิบางประการที่ตนเองยังไม่ได้รับ โดยหากเปรียบเทียบข้อกฎหมายการสมรสในเพศเดียวกันของไทยกับประเทศอื่นแล้วประเทศไทยนั้นก็มีความแตกต่างกันอยู่มากในบางประการ (ปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ, 2554: 6)

การขับเคลื่อนของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ในประเทศไทยเล็งเห็นถึงปัญหาที่สื่อหลักดำเนินการคัดเลือกข่าวและนำเสนอเนื้อหาที่เจืออคติและทำให้มีการรับรู้ที่ไม่เป็นความจริง จึงได้มีองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับสิทธิของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดขึ้น เพื่อช่วยเหลือและตอบโต้กรณีที่มีการละเมิดสิทธิของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และมีการนำเสนอข่าวสารที่สื่อกระแสหลักไม่เลือกที่จะนำเสนอ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนในเรื่องของสิทธิให้กับบุคคลผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ตลอดจนพัฒนาการขับเคลื่อนโดยเครือข่าย “BEING LGBT IN ASIA” ที่จะพยายามพัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายขององค์กรผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อนำเสนอนโยบายและกิจกรรมในบริบทของ

การพัฒนา โดยผ่านกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสิทธิของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2560)

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ยังขาดสิทธิเสรีภาพในด้านต่างๆ บางประการ เช่น สิทธิการสมรสในเพศเดียวกัน สิทธิการแต่งกายตามเพศสภาพ สิทธิการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น ดังนั้นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร จึงได้มีการเรียกร้องเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิหรือข้อกฎหมายต่างๆ กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศยังประสบปัญหาเหล่านี้อยู่ รวมถึงสิทธิประโยชน์ในบทกฎหมายของประเทศไทย ที่ยังไม่สามารถประกาศใช้ได้และกำลังถูกกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศวิพากษ์วิจารณ์ว่าเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติสมรสเท่าเทียมนั้นยังไม่ครอบคลุมและยังไม่เท่าเทียมกับบุคคลต่างเพศ

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความหลากหลายทางเพศกับวัฒนธรรมการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 และรวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อต้องการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่รับราชการตำรวจ และให้ความสำคัญของสิทธิมนุษยชน บทกฎหมายและความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จะสามารถส่งเสริมและเป็นตัวช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ประเทศไทยอยู่ในกระบวนการผลักดันร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตให้เกิดขึ้น และทำให้สังคมไทยและประเทศไทยเปิดรับหรือยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้นในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ กิตติวัฒน์ นามสวัสดิวงศ์ (2559) กล่าวว่า ความหมายของทัศนคติ คือ การผสมผสานกลมกลืนกันอย่างเป็นระบบของความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งกลุ่มเหตุการณ์ หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้าอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่ง เจริญศรี ศรีจันทร์ตร (2559) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับหรือสถานการณ์ เหตุการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ทัศนคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งในลักษณะของการยอมรับและการปฏิเสธต่อเรื่องราว หรือเหตุการณ์ที่เราได้รับมาด้วย โดย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2558) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูด หรือพฤติกรรมที่สะท้อนทัศนคตินั้นๆ คนแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากน้อยแตกต่างกัน แม้ว่าทัศนคติจะเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม แต่เมื่อเกิดแล้วจะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อบุคคลที่มีทัศนคตินั้น และ สุภาวรรณ ปานจ้อย (2560) สรุปความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ระดับความรู้สึกต่อบางสิ่ง หรือบางสถานการณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่จะแสดงออกตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยที่ทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นผลจากการเรียนรู้ได้จากประสบการณ์การรับรู้ที่ผ่านมา เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ ดังนั้น เราสามารถรับรู้ทัศนคติของแต่ละบุคคลได้จากการตีความในสิ่งที่บุคคลนั้นพูดออกมา หรือพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจเป็นไปได้ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทัศนคติของคนเรานั้นสามารถเปลี่ยนไปได้ตามการศึกษา การรับรู้ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการลอกเลียนแบบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ส่วนหนึ่งของความคิดเห็นที่เกิดจากความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งประสบการณ์หรือองค์ความรู้ของแต่ละบุคคลที่ได้เรียนรู้หรือสะสมมา และมีความแตกต่างกันไปตามพื้นฐานความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทัศนคติหรือการรับรู้จะมีลักษณะที่เป็นบวกเป็นลบ คือ มีชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือมีความคิดเห็นแต่ไม่รู้สึกว่าจะชอบ หรือไม่ชอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เป็นลักษณะการแสดงทัศนคติต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น ความคิดเห็นหรือทัศนคติจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งจะนำมาสู่การวิเคราะห์หรือพิจารณาข้อมูลสู่การรับรู้ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ คมนันตร วุฒิโรจ (2534: 7-14) กล่าวว่า สังคมไทยเริ่มมีการแบ่งกลุ่มเพศที่สามลงเป็นกลุ่มย่อยลง เพราะเริ่มมีการเข้ามาของวัฒนธรรมตะวันตก ที่เริ่มมีการแสดงออกทั้งการทำทางและการแต่งกายที่เหมือนกับผู้หญิง หรืออาจจะเกินผู้หญิง ทำให้มีการเรียกขานเพิ่มขึ้นว่าเป็น เกย์ควีน คือ เพศที่สามที่แสดงออกเป็นผู้หญิงอย่างชัดเจน และมีบทบาททางเพศเป็นภรรยาหรือฝ่ายรับ ซึ่งเพศที่สามหรือที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งจากบทบาททางเพศ คือ 1) กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศชาย (Male Homosexuality) หรือที่เรียกกลุ่มเพศที่สามว่า เกย์ หรือโฮโมเช็กซ์ชวล ได้แก่ 1.1) กลุ่ม A ที่หมายถึง ชายรักชายที่แสดงออกเหมือนเพศชาย มีความเป็นชายตามบทบาททางสังคม และมีบทบาททางเพศเป็นสามีหรือที่เรียกว่า ฝ่ายรุก หรือเกย์คิง 1.2) กลุ่ม B ที่หมายถึง ชายรักชายที่แสดงออกที่สุภาพ อ่อนน้อม เรียบร้อย ไม่แสดงการทำทางแบบผู้หญิง ซึ่งการแสดงออกเป็นเพศชายตามบทบาททางสังคม อาจจะมีบทบาททางเพศตามความชอบคือ เป็นได้ทั้งสามีและภรรยา เป็นได้ทั้งฝ่ายรุกและฝ่ายรับ หรือที่ต่อมาเรียกว่า โบ๊ท (Both) และ 1.3) กลุ่ม C ที่หมายถึง ชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่แสดงออกเป็นผู้หญิง จากการทำทาง การแต่งกายที่เลียนแบบเพศหญิง หรืออาจจะเรียกว่า ออกสาว และบทบาททางเพศเป็นภรรยา หรือที่เรียกว่า ฝ่ายรับ หรือเกย์ควีน 2) กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศหญิง (Female Homosexuality) หรือเลสเบียน ที่เกิดจากการแสดงออกของเพศหญิงที่แสดงออกเหมือนเพศชาย ที่เรียกว่า ทอม ซึ่งมีความสนใจเพศหญิงที่มีความอ่อนหวาน น่ารักและแสดงออกเหมือนเพศหญิงตามบทบาททางสังคม แต่มีความสนใจทางเพศกับฝ่ายหญิงด้วยกันที่เรียกว่า ดี

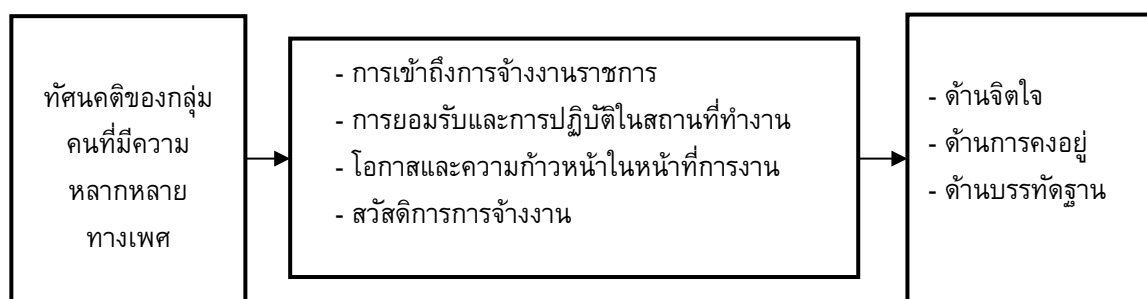
การยอมรับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย เจริญวิทย์ จิตวิธารักษ์ (อ้างใน จุดประกาย, 2544: 2) กล่าวว่า การนำเสนอของสื่อมวลชนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความหลากหลายทางเพศผ่านตัวละครหรือสื่อประเภทต่างๆ สะท้อนให้เห็นว่า สังคมเริ่มมีการยอมรับเพศที่สามบ้างในบางกลุ่ม แต่ก็ยังมีกลุ่มที่ต่อต้านการปรากฏตัวของเพศที่สามต่อสาธารณะชน ในสื่อต่างๆ ให้ความคิดเห็นว่า ผู้ที่มีการแสดงออกแบบที่มีความหลากหลายทางเพศหรือกลุ่มเพศที่สามเป็นเรื่องผิดปกติกติและไม่สมควรได้รับการยอมรับไม่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเยาวชน จึงทำให้กรมประชาสัมพันธ์มีการออกหนังสือลงวันที่ 27 เมษายน 2542 มีใจความเรื่องการขอความร่วมมือจากสถานีโทรทัศน์ทุกช่องในขณะนั้นไม่ให้เพศที่สามหรือบุคคลที่มีความผิดปกติทางเพศออกรายการต่างๆ ของแต่ละสถานี โดยเกรงว่าอาจจะเกิดพฤติกรรมเลียนแบบหรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ต่อกลุ่มเด็กและเยาวชน จนเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ต่อประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เรื่องการจำกัดเสรีภาพของสื่อจากกลุ่มผู้ที่คัดค้านมากมาย โดย กิ่งรัก อิงควัต (2542: 105) ศึกษาวิจัยความเกี่ยวข้องและการนำเสนอข่าวสารต่างๆ ของสื่อสารมวลชนไทยต่อกลุ่มชายที่มีความหลากหลายทางเพศ และกลุ่มเพศที่สามของ Peter A. Jackson ซึ่งเป็นวิจัยชาวออสเตรเลีย ได้สรุปว่า สื่อมวลชนมักนำเสนอด้านลบต่อพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่สื่อสารเป็นลักษณะกล่าวโดยภาพรวมว่า เป็นกลุ่มที่เน้นความสนุกสนาน ชอบการเที่ยวกลางคืน ชอบปาร์ตี้การเข้าสังคม มีการแสดงออกหรือการแต่งตัวคล้ายผู้หญิงและแนวทางการดำเนินชีวิตที่มุ่งเน้นเรื่องเพศเป็นสำคัญนั้น หมายถึงว่า สื่อมวลชนไทยมีแบบแผนการนำเสนอเรื่องเกี่ยวกับเพศที่สามต่อสาธารณะชนในมุมมองที่เกี่ยวกับการแสดงออกทางเพศมากกว่าความดีงาม ความสามารถ ในปัจเจกบุคคล และส่งผลต่อกลุ่มผู้รับสาร เชื่อว่า กลุ่มเพศที่สามเป็นกลุ่มคนที่ไม่มีความสามารถด้านอื่นๆ มากไปกว่าการร้องรำทำเพลง ความสนุกสนาน และการแย่งชิงเรื่องเพศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงาน Allen & Meyer (1990, 1999: 1-18) ได้นำเสนอวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรว่าน่าจะประกอบด้วย 3 ด้าน ที่พวกเขาเรียกว่า ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) แม้ว่าโดยทั่วไปแล้ว วัฒนธรรมการทำงานต้องควรจะเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราลาออกของพวกเขาได้ แต่หากเราพิจารณาอย่างละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า การเชื่อมโยงนั้นมีความแตกต่างกันไป คือ พนักงานที่รู้สึกผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีวัฒนธรรมการทำงานด้านการคงอยู่ เพราะพวกเขาจำเป็น (Need) ที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนวัฒนธรรมการทำงานด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร

ทั้ง 3 ลักษณะช่วยให้เห็นถึงการแบ่งแยกองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานมากกว่าจะเป็นเรื่องของประเภทของวัฒนธรรมการทำงาน โดยพนักงานสามารถประเมินระดับวัฒนธรรมการทำงานได้จากสภาพจิตใจของแต่ละคน ตัวอย่างเช่น บางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็น และควรจะต้องอยู่ในองค์กร ทั้งๆ ที่เขาไม่ปรารถนาจะอยู่ หรือบางคนไม่รู้สึกว่า เขาจำเป็นและควรจะต้องอยู่ในองค์กร แต่เขาปรารถนาที่จะอยู่เอง เป็นต้น ซึ่งอาจจะกล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานของบุคคลที่มีต่อองค์กรสามารถแบ่งแยกออกมาได้ทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาทัศนคติความหลากหลายทางเพศกับวัฒนธรรมการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นที่สำคัญต่อวัฒนธรรมการทำงานของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ผ่านลักษณะและรูปแบบของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือความไม่เสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็นระยะเวลาของการเข้าถึง การจ้างงาน การยอมรับและการปฏิบัติต่อข้าราชการที่เป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งสวัสดิการจากการจ้างงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถปฏิบัติได้ในระดับที่น่าพึงพอใจจะส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพของงานในองค์กรของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรนี้ จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้านนั้นจะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรม ทัศนคติ และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอในรูปแบบของกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ปรับปรุงจาก Allen & Meyer (1990)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติความหลากหลายทางเพศกับวัฒนธรรมการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการใช้การวิจัยเชิงพรรณนา หรือ Descriptive Research เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ของการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ทำการวัดผลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Study) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา หรือ Content Analysis โดยการบรรยายเนื้อหาของข้อมูลอย่างเป็นระบบและเน้นความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) โดยอิงกรอบทฤษฎีของวัฒนธรรมการทำงาน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาตามที่ปรากฏ มากกว่าการมุ่งเน้นที่การตีความ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1) ประชากร เป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่เป็นวัยทำงานระหว่าง 25-45 ปี ซึ่งปัจจุบันทำงานอยู่ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ในหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ จำนวน 6 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการเลือกสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการ Snowball Sampling โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการแนะนำของหน่วยตัวอย่างที่ได้เก็บข้อมูลไปแล้ว เป็นลักษณะการเลือกกลุ่มตัวอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผู้ให้

ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้แบ่งการสัมภาษณ์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ได้แก่ ตำรวจหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 3 คน และตำรวจชายที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 3 คน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์มีความยืดหยุ่นในการให้ข้อมูล และเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยต้องมีการเตรียมโครงสร้างคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งสามารถเลือกใช้คำถามในประเด็นสำคัญได้ครบถ้วน และการพยายามสอบถามถึงสาเหตุที่แท้จริงของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) ตัวผู้วิจัย มีการเตรียมความพร้อมก่อนการที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการสัมภาษณ์ดังกล่าวด้วยความยินดี และได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยเนื้อหาในการสัมภาษณ์ได้โดยไม่เปิดเผยชื่อที่แท้จริงของผู้ให้สัมภาษณ์ จึงทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความเปิดเผย ตรงไปตรงมาในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการขออนุญาตในการบันทึกเสียงก่อนการสนทนาเสมอ และในระหว่างการสัมภาษณ์มีการจดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจในการซักถามต่อยอด โดยให้สำคัญกับโครงสร้างคำถามที่เตรียมมาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

การหาประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ 1) จำแนกคำถามให้ครอบคลุมตามแนวคิดหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 2) พัฒนาเครื่องมือให้มีความครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ และสามารถตรวจสอบ ได้โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index = IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป 3) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ชุด แบ่งเป็นกลุ่มละ 1 ชุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม และ 4) หลังจากนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงและแก้ไข เพื่อให้ได้เครื่องมือการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ และสามารถเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended question) อย่างไรก็ตามมีการเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เพราะการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่แยกย่อยลึกลงไป เป็นการเข้าถึงประเด็นและความเข้าใจความรู้สึก ความคิดและทัศนคติต่อสถานการณ์ที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่ (Probe) อีกทั้งการซักถามและการจดบันทึกข้อมูล (Note taking) ระหว่างการสัมภาษณ์รวมทั้งบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ ยังมีการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยอย่างละเอียด เพื่อนำมาประกอบการวิจัย อีกทั้งการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจะช่วยให้การกำหนดประเด็น ขอบเขตการศึกษา แนวคิดให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบอีกด้วย

ผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการที่คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการแนะนำต่อกันแบบ Snowball Sampling จากบุคคลที่ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ จำนวนหนึ่งที่ได้พยายามให้คำตอบเกี่ยวกับความรู้สึกและทัศนคติ รวมทั้งเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามก็ยังมีบุคคลที่น่าสนใจอีกหลายท่านที่ไม่สะดวกใจในการให้สัมภาษณ์เชิงลึกในเรื่องดังกล่าว ผู้วิจัยขออนุญาตปิดปิดข้อมูล และไม่มีมีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

จากข้อคำถาม ทัศนคติของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศต่อการทำงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่าประสบการณ์ในวัยเด็กและสภาพสังคม โดยให้เล่าประสบการณ์ในวัยเด็ก เราเป็นครอบครัวที่มีความทับซ้อนอีกระดับ คือ เราเป็นครอบครัวหลากหลายทางเพศ เรามีเคยเห็นมาตั้งแต่วัยเด็กว่า คู่สมรสแบบหญิงรักหญิง ช่างบ้านมีลูกสาวที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งพบว่า ครอบครัวที่ไม่มีการสมรสแบบเท่าเทียม หรือครอบครัวที่ก่อตั้งด้วยเพศเดียวกัน

และบางทีก็ไม่ได้ชอบใจในสิ่งที่เป็นอย่างนี้ อยู่กะเหตต้องใช้เวลาความพยายาม ความก้าวร้าวเป็นเกราะป้องกันถูกรังแก ทำตัวเรด ทำตัวตลก เพราะถ้าตลก เราก็จะไม่กลายเป็นคนที่โดนกลั่นแกล้ง ในสมัยเด็กเราก็เล่นกีฬาแบบที่ผู้ชายแท้ๆ เขาเล่นกันนะ ความรู้สึกต่อตนเองในฐานะที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และทัศนคติที่มองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มต่างๆ ในสังคมไทย อยากให้มีกฎหมายเกี่ยวกับคู่ชีวิตนี้ให้เป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการเพิ่มระดับคุณภาพของบทกฎหมายให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่จริงก็อยากศึกษาระดับความคิดเห็นหรือทัศนคติที่มีต่อการสนับสนุนร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเหมือนกัน ความรู้สึกต่อการได้รับการปฏิบัติจากครอบครัวและสังคม หากสังคมยอมรับและสนับสนุน พ่อและแม่ของเราบอกกับเราว่า พร้อมทั้งจะยอมรับและสนับสนุนสิ่งดีๆ ที่เราเป็น คอยช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิต่างๆ เพื่อให้เรามีความมั่นใจว่าเรามีความเป็นอยู่ที่ดี ครอบครัวให้กำลังใจกับเรามาโดยตลอด และเหมือนกับว่า เราได้รับความเท่าเทียมกัน

จากข้อคำถาม วัฒนธรรมและการธำรงรักษาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า ลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน มีความยากง่าย ผู้บังคับบัญชา ท่านไม่มองความหลากหลายทางเพศ แต่ท่านเชื่อมั่นในตัวบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถการสนับสนุนการทำงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถแต่ละคน เพื่อให้ตัวบุคคลแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้องค์กรได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่ความสำเร็จที่เพิ่มขึ้น สร้างความแข็งแกร่งในทุกๆ ด้านต่อไป ทัศนคติต่อสถานที่ทำงานในภาพรวมของตนในปัจจุบัน ยกตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรภาคภูมิใจในตนเอง โดยการเปิดโอกาส หรือจัดกิจกรรมที่สร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้แก่บุคลากร เช่น การประกวดผลงานสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอผลงานตามแบบฉบับของตนเอง การโหวตขวัญใจองค์กร/หน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะเปิดเผยตัวตน มีความสนุกในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง และกล้าเปิดเผยตนเองอย่างสง่างาม สถานที่ทำงานในอุดมคติ สำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ การกำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีความเข้มแข็งและเป็นอิสระ ระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลจะช่วยสร้างมาตรฐานคุณธรรมภายในงานของตำรวจ นอกจากนี้กลไกกำกับดูแลจากภายนอกที่เข้มแข็งและเป็นอิสระก็ถือว่าสำคัญ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นไปอย่างรับผิดชอบตรวจสอบได้ กลไกเหล่านี้อาจรวมถึงคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน หน่วยงานรับร้องทุกข์ต่างๆ และคณะกรรมการต่อต้านการทุจริต เป็นต้น

จากข้อคำถาม แนวทางเสริมสร้างการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า การพัฒนาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพียงเพื่อหวังว่าจะเป็น การดึงดูดคนเก่งและคนดีให้เข้ามาร่วมงานกับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 รักษาองค์กรตำรวจที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้พัฒนาองค์กรตำรวจและเติบโต รวมทั้งเพื่อเพิ่มความผูกพันของตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ในแง่ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 ก็มีความแตกต่างหลากหลายโดยเฉพาะกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีอัตลักษณ์แนวคิด ค่านิยมต่างๆ ที่แตกต่างซับซ้อน ซึ่งแต่ละบุคคลมีความผูกพันกับองค์กรในหลายๆ รูปแบบ เพราะฉะนั้นการแก้ไขหรือพัฒนาทัศนคติในด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ต้องการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอีกด้วย อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ทำให้ทราบว่าแท้จริงแล้ว ทัศนคติในการทำงานมีหลากหลายรูปแบบและส่งผลกระทบมากมายแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยต้องการให้องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาทัศนคติทางด้านจิตใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญมีอิทธิพลอย่างมากที่ทำให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 มีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กรตำรวจ

สรุปและการอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นประสบการณ์ในวัยเด็กและสภาพสังคม โดยให้เล่าประสบการณ์ในวัยเด็ก ความรู้สึกต่อตนเองในฐานะที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และทัศนคติที่มองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มต่างๆ ในสังคมไทย และประสบการณ์ความรู้สึกต่อการได้รับการปฏิบัติจากครอบครัวและสังคม พบว่า บุคคลสองคน เป็นเพศเดียวกันโดยกำเนิดและอยู่กินด้วยกันฉันคู่ชีวิตช่วยเหลืออุปการะเลี้ยงดูกันตามความสามารถและฐานะของตน คิดล่วงหน้ามาตั้งแต่เด็กแล้วว่า มันไม่ผิด จะมีทัศนคติก็มีการปรับเปลี่ยนอย่างไม่หยุดนิ่งหรอกนะ และที่สำคัญวิถีชีวิตเรื่องเพศ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของตัวตนที่รองจากความเป็นมนุษย์หรือความหมายของการมีอัตลักษณ์ทางเพศในสังคมของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่บนฐานของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น และความหลากหลายทางเพศไม่ใช่ความผิดปกติ หากย้อนไปในสมัยก่อน เราอาจมองว่าความหลากหลายทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิตใจ แต่ปัจจุบันสังคมเริ่มมีการเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร วิบุลพพัฒน์วงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายทางเพศในบุคคลออทิสติก : ความท้าทายและการให้ความสนับสนุน บุคคลออทิสติกที่มีความหลากหลายทางเพศต้องประสบความท้าทายหลายอย่างในชีวิตประจำวัน ในการมองผ่านมุมมอง intersectionality เมื่อความต้องการพิเศษทับซ้อนกับอีกอัตลักษณ์หนึ่งซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อย ความท้าทายของคนกลุ่มนี้ยิ่งซับซ้อนขึ้น บทความนี้พูดถึงความท้าทายของบุคคลออทิสติกที่มีความหลากหลายทางเพศและเสนอวิธีในการให้ความสนับสนุนบุคคลดังกล่าว ความท้าทายที่บุคคลออทิสติกที่มีความหลากหลายทางเพศประสบ เช่น การที่บุคคลอื่นไม่เชื่อว่าบุคคลออทิสติกมีความหลากหลายทางเพศ บุคคลออทิสติกส่วนหนึ่งรู้สึกว่าความเป็นออทิสติกส่งผลถึงการค้นพบอัตลักษณ์ของตน และบุคคลออทิสติกยังมีความยากลำบากในการสื่อสารอันส่งผลต่อการสื่อสารความต้องการของตนในเรื่องเพศ

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน มีความยากง่าย หรือต้องติดต่อกับผู้ใดบ้าง ทัศนคติต่อสถานที่ทำงานในภาพรวมของตนในปัจจุบัน ยกตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของสามสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เลือกปฏิบัติงานร่วมกับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 สถานที่ทำงานในอดีต พบว่า ผู้บังคับบัญชา ท่านไม่มองความหลากหลายทางเพศ แต่ท่านเชื่อมั่นในตัวบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ การสนับสนุนการทำงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถแต่ละคน เพื่อให้ตัวบุคคลแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้องค์กรได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่ความสำเร็จที่เพิ่มขึ้น สร้างความแข็งแกร่งในทุกๆ ด้านต่อไป ผู้บังคับบัญชา ยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรภาคภูมิใจในตนเอง โดยการเปิดโอกาส หรือจัดกิจกรรมที่สร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้แก่บุคลากร เช่น การประกวดผลงานสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอผลงานตามแบบฉบับของตนเอง การโหวตขวัญใจองค์กร/หน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรกล้าที่จะเปิดเผยตัวตน มีความสนุกในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง และกล้าเปิดเผยตนเองอย่างสง่างาม ความเท่าเทียมในความหลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัชญา สว่างอรุณ และชนสิทธิ์ สิทธิสุนัน (2566) ศึกษาเรื่อง ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีผลการเรียนรู้หลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมฯ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ทัศนคติเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) ทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) สร้างการยอมรับและการปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน ได้โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจและให้ตำรวจทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของความแตกต่างหลากหลายและสร้างนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานและการยอมรับความหลากหลายทางเพศ โดยพยายามป้องกัน ขจัดสิ่งแฉดล้อมที่ไม่เป็นมิตร พยายามลบอคติส่วนบุคคลและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน สำหรับบุคคลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2) สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่เข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะค่านิยมที่ส่งเสริมในการเคารพความแตกต่างหลากหลายทุกประเภท ควรส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านองค์ความรู้และการรับรู้สภาพสังคมวัฒนธรรมขององค์กร สร้างกระบวนการในการสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กรที่ดี เพื่อให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ตั้งแต่วันแรกของการทำงาน เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของตำรวจทุกคน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้วัฒนธรรมขององค์กรมีความเข้มแข็ง ช่วยลดความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้ตำรวจทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มกิจกรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อให้ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด มุมมองในการทำงานและให้ทุกคนร่วมมือในการคิดหาวิธีการในการวางแผนนโยบาย ในการปกป้องตำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศจากการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงทุกรูปแบบในสถานที่ทำงานส่งเสริมการเจรจาหาข้อยุติกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อความร่วมมือในเชิงรุก เน้นการปรับปรุงแก้ไขในเชิงนโยบาย เป็นองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ โดยที่ความแตกต่างเหล่านั้นสามารถหลอมรวมกันเป็นความสามารถและศักยภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาเปรียบเทียบในเชิงลึกเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างกลุ่มมีความหลากหลายทางเพศกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเกย์ กลุ่มที่แปลงเพศมาแล้ว กลุ่มทอม กลุ่มดี้ เป็นต้น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ การตีความที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ในการทำงานในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3

2) ควรศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือกลุ่มคนที่ออกมาสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศด้วย ที่นอกเหนือจากกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ

3) ควรศึกษาความเท่าเทียมกันในทางกฎหมาย เพราะในปัจจุบันบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศไม่สามารถก่อสร้างครอบครัวตามกฎหมายได้ และไม่ได้รับความเป็นธรรมและต้องเสียสิทธิหลายประการ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความต่อเนื่องในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร วิบูลพัฒนาวงศ์. (2566). ความหลากหลายทางเพศในบุคคลออกัสติก : ความท้าทายและการให้ความสนับสนุน. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(5), 211-223.
- กึ่งรัก อิงคะวัต. (2542). *รูปแบบการดำเนินชีวิตพฤติกรรมกรรมการบริโภคและการเปิดรับสื่อของกลุ่มชายรักชาย (เกย์) ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการโฆษณา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติวัฒน์ นามสวัสดิวงศ์. (2559). *ทัศนคติของผู้หญิงต่อการโฆษณาโดยใช้แรงดึงดูดทางเพศ (Sex Appeal)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คมฉัตร วุฒิจันทร์. (2534). *ฝ่าโลกเกย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรุงสยาม.
- เจริญวิทย์ จิตติวรารักษ์. (2544). *การศึกษาสารสนเทศและภาพตัวแทนของชายรักชายในเว็บไซต์ไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการสารสนเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญศรี ศรีจันทร์ดร. (2559). *ทัศนคติของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ต่อการจัดการเรียนร่วม*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ. (2554). *ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของคนข้ามเพศ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัชญา สว่างอรุณ และ ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน. (2566). ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 6(3), 12-24.

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2560). รายงานในบริบทของประเทศไทย *BEING LGBT IN ASIA*. สืบค้นจาก <http://www.asia-pacific.undp.org>.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2558). การสร้างมาตรฐานวัดสำหรับการวิจัยที่ถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: สามลดา. สุภาวรรณ ปานจ้อย. (2560). การศึกษาทัศนคติที่มีต่อฟรีเซนต์เตอร์ซึ่งมีพฤติกรรมก่อกวนของกลุ่มวัยรุ่นใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุไลพร ชลวิไล และ อโนพร เครือแดง. (2562). เพศแห่งสยาม ประวัติศาสตร์ความหลากหลายทางเพศ. กรุงเทพฯ: สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).