

# **POLICY GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF THE CONSCRIPTION PROCESS OF THE AIR FORCE SECURITY COMMAND, ROYAL THAI AIR FORCE, TOWARDS GENDER-DIVERSE INDIVIDUALS**

Apasara PUTTHISAN<sup>1\*</sup> and Praphan CHAIKIDURAJAI<sup>1</sup>

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; apasara.put@spumail.net  
(Corresponding Author)

## **ARTICLE HISTORY**

**Received:** 9 June 2025

**Revised:** 23 June 2025

**Published:** 7 July 2025

## **ABSTRACT**

This study aimed to examine the policy implementation, officer practices, and experiences of transgender and gender-diverse individuals during the military conscription process under the Air Defense Command. A mixed-methods research approach was employed. The population included transgender individuals who had undergone conscription screening and relevant officers. Purposive and snowball sampling techniques were used to select a sample of 100 participants. Data collection tools consisted of questionnaires and semi-structured interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis, while qualitative data were interpreted through thematic content analysis. The findings indicated that the overall experience of transgender participants was rated low, particularly in terms of emotional safety and the behavior of officers during the screening process. Among the three key independent variables policy clarity, officer understanding, and communication practices only policy and officer understanding had a statistically significant influence on the participants' experiences. Communication practices did not show a significant effect. The study suggests that to ensure inclusive and equitable military service procedures, agencies should establish clear operational guidelines, conduct gender-sensitivity training for officers, and improve physical environments to respect the dignity of gender-diverse individuals. These measures can enhance the fairness and psychological safety of transgender persons in future conscription processes.

**Keywords:** Transgender Inclusion, Military Conscription, Air Force Policy, Gender Diversity, Officer Training

**CITATION INFORMATION:** Putthisan, A., & Chaikidurajai, P. (2025). Policy Guidelines for the Management of the Conscription Process of the Air Force Security Command, Royal Thai Air Force, towards Gender-Diverse Individuals. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 80

## แนวทางการบริหารจัดการกระบวนการตรวจเลือกทหารกองประจำการของ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ต่อผู้มีความหลากหลายทาง เพศ

อภิสราร พุทธิสาร<sup>1\*</sup> และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ<sup>1</sup>

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; apasara.put@spumail.net (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

### บทคัดย่อ

การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบาย การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ และประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีประชากรวิจัย ได้แก่ ผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เคยเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงและลูกโซ่ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยพหุคูณ ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีระดับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะด้านความรู้สึกปลอดภัยและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสบการณ์ ได้แก่ แนวนโยบายของหน่วยงาน และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ส่วนรูปแบบการสื่อสารไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน การอบรมเจ้าหน้าที่ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับความหลากหลายทางเพศ

**คำสำคัญ:** ความหลากหลายทางเพศ, การตรวจเลือกทหาร, หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน, การบริหารจัดการภาครัฐ, สิทธิมนุษยชน

**ข้อมูลการอ้างอิง:** อภิสราร พุทธิสาร และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2568). แนวทางการบริหารจัดการกระบวนการตรวจเลือกทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ ต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 80

## บทนำ

ในระบบการบริหารราชการไทย การตรวจเลือกทหารกองประจำการนับเป็นกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิทธิหน้าที่ และการเติบโตทางสังคมของพลเมืองชายไทยโดยตรง อย่างไรก็ตาม เมื่อโลกสมัยใหม่ตระหนักถึงความหลากหลายทางเพศมากขึ้น กลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศไม่ตรงตามเพศกำเนิด โดยเฉพาะผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น บุคคลข้ามเพศ เพศทางเลือก หรือผู้ที่แสดงออกทางเพศแตกต่างจากเพศกำเนิด กลับต้องเผชิญกับความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และความไม่เท่าเทียมในการเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือก

แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 จะรับรองสิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แต่ในทางปฏิบัติ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศยังคงประสบกับอุปสรรคจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นการขาดแนวนโยบายที่ชัดเจนของหน่วยงาน ความไม่เข้าใจของเจ้าหน้าที่ การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ไปจนถึงการถูกเลือกปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของกลุ่มเป้าหมายโดยตรง

งานศึกษาที่ผ่านมา เช่น ปรีชญา รัตนสุวรรณ (2563) และ Suwanwong (2022) ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการเข้าสู่ระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ซึ่งยังยึดถือแนวคิดแบบทหารนิยม (militarism) และมีลำดับชั้นสูง เช่น กองทัพ ขณะที่ Smith et al. (2020) เสนอว่าการจัดการเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้เข้าสู่ระบบราชการที่มีความเปราะบางทางเพศ

ในบริบทของหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ซึ่งมีภารกิจด้านการเตรียมกำลังพลเพื่อความมั่นคงของชาติ ความสามารถในการบริหารจัดการกระบวนการตรวจเลือกที่คำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนจึงนับเป็นความท้าทายที่สำคัญ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกระบวนการตรวจเลือกทหารกองประจำการของหน่วยบัญชาการอากาศโยธินต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยพิจารณาทั้งด้านนโยบาย การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ และประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสนอข้อเสนอนโยบายเชิงระบบที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาที่เป็นธรรมและยั่งยืน

## การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารจัดการภาครัฐในบริบทปัจจุบันเริ่มให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น โดยเฉพาะในมิติของสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม กระบวนการตรวจเลือกทหารยังคงมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ไม่เอื้อต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปรีชญา รัตนสุวรรณ (2563) และ สุธีรา จันทรากุล (2564) พบว่า กลุ่มเป้าหมายมักเผชิญประสบการณ์ที่อับอายและไม่ปลอดภัยในกระบวนการตรวจเลือก เนื่องจากขาดแนวปฏิบัติที่รองรับอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย

ในระดับนโยบาย แม้กรมการสรรพกำลังทหาร (2566) ได้จัดทำคู่มือปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่การศึกษาโดยจิตติพงศ์ (2565) กลับชี้ว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในประเด็นเพศสภาพ และมีแนวโน้มใช้การตีความส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ขณะที่งานของ Suwanwong (2022) และ Smith et al. (2020) ต่างเน้นว่าการพัฒนานโยบายที่ชัดเจนควบคู่กับการอบรมเจ้าหน้าที่คือปัจจัยสำคัญในการลดอคติและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการในการดูแลกลุ่มหลากหลายทางเพศ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเสนอแนวทางที่เติมเต็มช่องว่างดังกล่าวในบริบทของหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

### สมมติฐานการวิจัย

- 1) การขาดแนวทางเฉพาะด้านนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการกระบวนการตรวจเลือกทหาร มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ด้านลบของสาวประเภทสองที่เข้าสู่กระบวนการดังกล่าว
- 2) ระดับความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในการตรวจเลือก มีอิทธิพลต่อรูปแบบการปฏิบัติและความรู้สึกของผู้เข้ารับการตรวจเลือก
- 3) การไม่มีระบบการสื่อสารที่ตอบสนองต่ออัตลักษณ์ทางเพศของสาวประเภทสอง ส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นและการยอมรับตนเองของผู้เข้ารับการตรวจเลือกในกระบวนการ

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อวิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกทหารของหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ข้อมูลเชิงปริมาณเก็บจากผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เคยผ่านกระบวนการตรวจเลือก จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือก จำนวน 30 คน และตัวแทนภาคประชาสังคม จำนวน 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน โดยเลือกแบบเจาะจงและแบบลูกโซ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอิงจากสูตรของ Taro Yamane (1973) โดยสมมติว่ามีประชากรประมาณ 1,000 คน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.1 จะได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 91 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 100 คน เพื่อความเหมาะสมในเชิงการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มย่อย เครื่องมือวิจัยได้รับการพัฒนาโดยอิงจากกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักร้องจำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของถ้อยคำและความเข้าใจในแต่ละข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.87 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ

กระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการโดยตรงจากกลุ่มเป้าหมายผ่านการแจกแบบสอบถาม และการนัดสัมภาษณ์ตัวต่อตัวในกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยได้รับความยินยอมและความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลทุกคน ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงตีความ (Thematic Analysis) เพื่อจำแนกหมวดหมู่ และตีความประเด็นสำคัญตามเป้าหมายของการวิจัย

## ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกทหาร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณประกอบด้วยผู้มีความ

หลากหลายทางเพศจำนวน 60 คน ที่เคยเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกในช่วงปี พ.ศ.2566-2568 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1-3

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อแนวนโยบาย ความเข้าใจเจ้าหน้าที่ รูปแบบการสื่อสาร และประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการตรวจเลือกทหารของกลุ่มตัวอย่าง (n = 60)

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
แนวนโยบายของหน่วยงาน (X <sub>1</sub> )	2.41	0.55	ต่ำ
ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ (X <sub>2</sub> )	2.86	0.63	ปานกลาง
รูปแบบการสื่อสารและแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ (X <sub>3</sub> )	2.33	0.71	ต่ำ
ประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Y)	2.19	0.68	ต่ำ

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับต่ำมากที่สุด คือ “ประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ” (Mean = 2.19) รองลงมาคือ “รูปแบบการสื่อสารและแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่” (Mean = 2.33) ส่วน “แนวนโยบายของหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.41 ขณะที่ “ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่” อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.86) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้เจ้าหน้าที่บางส่วนจะมีความพยายามเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย แต่ระบบโดยรวมยังขาดการสนับสนุนเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ในการตรวจเลือกทหารของผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	f-test	0.784	0.379
อายุ	f-test	0.915	0.342
ระดับการศึกษา	f-test	0.671	0.517
สถานภาพทางเพศ	t-test	1.102	0.246
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	f-test	0.936	0.354
เคยผ่านการตรวจเลือกมาก่อน	f-test	1.211	0.019

จากตารางที่ 2 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในตัวแปรตาม (Y) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การเคยเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ f-test ผลปรากฏว่า มีเพียงปัจจัย “การเคยเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกมาก่อน” เท่านั้นที่มีผลต่อประสบการณ์ที่ได้รับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสบการณ์ในการเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกทหารของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตรวจเลือก	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.205	0.302	-	3.99	0.000
แนวนโยบายของหน่วยงาน ( $X_1$ )	0.299	0.132	0.412	2.27	0.027*
ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ( $X_2$ )	0.214	0.101	0.356	2.12	0.035*
รูปแบบการสื่อสารและแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ( $X_3$ )	0.054	0.106	0.066	0.51	0.612

R = 0.613, R<sup>2</sup> = 0.376, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.348, F = 10.412, Sig. = 0.000

\* p < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรแนวนโยบายของหน่วยงาน ( $X_1$ ) และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ( $X_2$ ) ส่งผลเชิงบวกต่อประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการตรวจเลือกทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.299 และ 0.214 ตามลำดับ ขณะที่รูปแบบการสื่อสารและแนวปฏิบัติ ( $X_3$ ) ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. = 0.612) ผู้วิจัยจึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.205 + 0.299(X_1) + 0.214(X_2)$$

โดยที่

$\hat{Y}$  = ระดับประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการตรวจเลือกทหาร

$X_1$  = แนวนโยบายของหน่วยงาน

$X_2$  = ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ต่อความหลากหลายทางเพศ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ระดับประสบการณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในการตรวจเลือกทหาร โมเดลมีค่า R<sup>2</sup> = 0.376 และ Adjusted R<sup>2</sup> = 0.348 แสดงว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.6 โดยมีความสัมพันธ์รวม R = 0.613 และค่า F = 10.412 (Sig. = 0.000) สะท้อนว่าโมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์สะท้อนข้อมูลเชิงสถิติสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายที่ชัดเจนของหน่วยงาน และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ มีผลสำคัญต่อการสร้างประสบการณ์ที่เหมาะสม เป็นธรรม และลดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในกระบวนการตรวจเลือกทหารกองประจำการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจเลือกทหารจำนวน 30 คน พบว่า ส่วนใหญ่ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับรองรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยมักใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลในการตัดสินใจระหว่างการตรวจเลือก ซึ่งอาจนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกันในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่บางรายยอมรับว่าไม่เคยได้รับการอบรมเฉพาะทางเกี่ยวกับประเด็นเพศสภาพมาก่อน ขณะเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและภาคประชาสังคมที่ให้ข้อมูลสะท้อนตรงกันว่า กระบวนการตรวจเลือกทหารของไทยยังมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะในเรื่องการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะหลักจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่ครอบคลุมประเด็นเพศ การพัฒนาแบบฟอร์มและกระบวนการที่คำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ และการเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกทหาร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในระดับที่ไม่พึงพอใจ โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่และสภาพแวดล้อมใน

กระบวนการตรวจเลือก ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาแสดงให้เห็นว่า ตัวแปร “ประสบการณ์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.19) ขณะที่ตัวแปรต้น 3 ตัว ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ และรูปแบบการสื่อสาร ล้วนมีค่าเฉลี่ยต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบราชการในมิติของความเท่าเทียมทางเพศ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง พบว่า ผู้ที่เคยผ่านกระบวนการตรวจเลือกมาก่อนมีประสบการณ์ในระดับที่ต่ำกว่าผู้ที่ไม่เคยเข้าสู่ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจแสดงถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในอดีต หรือความคาดหวังที่ลดลงหลังจากพบว่าระบบไม่เอื้อต่อความหลากหลายทางเพศ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยังชี้ชัดว่า นโยบายของหน่วยงาน ( $X_1$ ) และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ( $X_2$ ) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย ในขณะที่รูปแบบการสื่อสารและแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ( $X_3$ ) ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ อันอาจเกิดจากความหลากหลายของพฤติกรรมรายบุคคล หรือความไม่สม่ำเสมอของสถานการณ์จริงในพื้นที่ดำเนินการ

เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ สุธีรา (2564) ที่ศึกษาการรับรู้ของกลุ่ม LGBTQ+ ต่อการให้บริการภาครัฐ พบข้อสอดคล้องว่า “ทัศนคติและความรู้ของผู้ให้บริการ” เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดคุณภาพของประสบการณ์ ในทำนองเดียวกัน งานของ Smith et al. (2020) ในต่างประเทศก็เสนอว่า การมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการสื่อสารอย่างเป็นทางการสามารถลดอคติและความรู้สึกถูกกีดกันในระบบราชการได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยนี้จึงสะท้อนว่า การยกระดับประสบการณ์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในกระบวนการตรวจเลือกทหารไม่สามารถอาศัยแค่การปรับเปลี่ยนในระดับปฏิบัติการ (operational level) เท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเข้าใจในอัตลักษณ์ทางเพศอย่างต่อเนื่อง และจัดสภาพแวดล้อมที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน

ผลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกับผลวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยยืนยันว่าปัจจัยด้านนโยบายและความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างมีนัยสำคัญ การขาดแนวทางที่ชัดเจนและการอบรมที่เป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความไม่สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาแนวปฏิบัติและนโยบายของหน่วยงานในเชิงโครงสร้าง

#### ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) หน่วยงานควรกำหนดนโยบายรองรับความหลากหลายทางเพศในกระบวนการตรวจเลือกทหารอย่างชัดเจน
- 2) ควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและลดอคติในการปฏิบัติงาน
- 3) พื้นที่ตรวจเลือกควรออกแบบให้เหมาะสม เป็นส่วนตัว และไม่ละเมิดศักดิ์ศรีของกลุ่มเป้าหมาย
- 4) ควรสื่อสารข้อมูลสิทธิและขั้นตอนการตรวจเลือกให้แก่ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศล่วงหน้า
- 5) เปิดช่องทางให้กลุ่มเป้าหมายสะท้อนปัญหา เพื่อใช้พัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติในระยะยาว

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมภูมิภาคและความหลากหลายทางเพศมากขึ้น
- 2) เพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับบริบททางสังคมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ระดับนโยบาย
- 3) ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพที่ลึกซึ้ง เช่น การศึกษาภาคสนาม หรือแบบมีส่วนร่วม
- 4) ศึกษาผลกระทบระยะยาวของผู้ที่ผ่านกระบวนการตรวจเลือกแล้ว
- 5) วิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างเหล่าทัพหรือจังหวัดเพื่อวิเคราะห์ความต่างด้านบริบท

#### เอกสารอ้างอิง

กรมการสรรพกำลังทหาร. (2566). *คู่มือการตรวจเลือกทหารกองประจำการ*. กองบัญชาการกองทัพไทย.

- จิตติพงษ์ วัฒนกุล. (2565). การรับรู้ของข้าราชการเกี่ยวกับนโยบายด้านความหลากหลายทางเพศในระบบราชการไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 22(3), 15-32.
- ณัฐพล บุญอาจ. (2564). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- ปรีชญา รัตนสุวรรณ. (2563). การเปลี่ยนผ่านของอัตลักษณ์ทางเพศกับการเข้าถึงสิทธิในระบบราชการไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 18(2), 45-58.
- สุชีรา จันทรากุล. (2564). การรับรู้ของกลุ่ม LGBTQ+ ต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐในเขตเมือง. *วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย*, 14(1), 90-109.
- Office of the Ombudsman Thailand. (2021). *Annual Report on Human Rights Protection and Gender Equality*. Office of the Ombudsman Thailand.
- Smith, R. A., Johnson, M. L., & Li, Y. (2020). Gender Diversity and Public Service: A Cross-National Review of LGBT Inclusion. *Public Administration Review*, 80(5), 789-803.
- Suwanwong, K. (2022). Legal Recognition and Military Service of Transgender in Southeast Asia: A Case of Thailand. *Asian Journal of Human Rights*, 9(1), 50-68.
- United Nations Development Programme. (2019). *Ties That Bind: Recognising the Right to Identity and Legal Gender Recognition in Thailand*. UNDP Thailand.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row.

**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:** © 2025 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).