

Public Organization Culture with Discrimination Against LGBTQI

Nuthanida Jobsri

Lecturer, Bachelor of Public Administration Program in Public Administration,
Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: Natnida.j@lawasri.tru.ac.th

Received: July 21, 2025 Revised: July 30, 2025 Accepted: August 15, 2025

Abstract

This article aims to present the results by documentary study on the public organization culture in discriminating LGBTQI and to provide guidelines for eliminating discrimination to develop the public organization culture in accordance with the principles of human rights on equality and human dignity.

The results of the study found that; in public organization culture still discriminates to LGBTQI through biased behavior, contempt, and patronage system to help and support with relatives, to unfairly seize opportunities. The attitude is individuals of organization, which divide into 2 groups: who accept LGBTQI and those who have bias or disgust, expressed in 2 behaviors: oppose discrimination and patronage in order to promote equality for all genders and those who discriminate or patronize only their own groups. Recommendations for eliminating discrimination and patronage, the public organization culture should adhere to the provisions of the Constitution of the Kingdom, link it to the Gender Equality Act B.E. 2558 and the Ethical Standards Act B.E. 2562, along with creating attitudes through mass communication to create values in accordance with the principles of human rights in order to enhance the public organization culture for personnel in the organization equally.

Keywords: Public Organization Culture, Discrimination, LGBTQI, Gender

วัฒนธรรมองค์การภาครัฐกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

ณัฐนิดา จบศรี

อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author: Natnida.j@lawasri.tru.ac.th

ได้รับบทความ: 21 กรกฎาคม 2568 ปรับปรุงแก้ไข: 30 กรกฎาคม 2568 ตอรับตีพิมพ์: 15 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาเชิงเอกสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การภาครัฐในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติอันนำไปสู่การปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐตามหลักสิทธิมนุษยชน ว่าด้วยความเท่าเทียมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การภาครัฐยังมีการเลือกปฏิบัติกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอยู่ ด้วยพฤติกรรมอคติ ดูหมิ่นเหยียดหยาม รวมถึงการใช้อำนาจอุปถัมภ์เพื่อช่วยเหลือ เกื้อหนุนพวกพ้อง แยกโอกาสอย่างไม่เป็นธรรม โดยปัจจัยต้นเหตุ คือ ทักษะคติของบุคคลในองค์กรแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายยอมรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศกับฝ่ายอคติหรือรังเกียจฝังลึก แสดงออกใน 2 พฤติกรรม คือต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการอุปถัมภ์ เพื่อให้ส่งเสริมความเสมอภาค เท่าเทียมกับคนทุกเพศสภาพ กับกลุ่มพฤติกรรมเลือกปฏิบัติหรืออุปถัมภ์เฉพาะพวกตน ข้อเสนอแนะสำหรับบริหารจัดการเลือกปฏิบัติและการอุปถัมภ์ โดยองค์การภาครัฐควรยึดบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โยงกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ควบคู่กับการสร้างทัศนคติด้วยการสื่อสารมวลชนในการสร้างค่านิยมตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐต่อบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, การเลือกปฏิบัติ, คนที่มีความหลากหลายทางเพศ, เพศสภาพ

บทนำ

บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ตามคำศัพท์แบบสากล หลายประเทศ (หลายประเทศหรือตามคำศัพท์แบบสากล การใช้คำว่าหลายประเทศ ไม่เป็นทางการ) เรียกว่า LGBTQI (ตัวอักษรแต่ละตัวมีความหมายดังนี้ L = Lesbian เพศหญิงรักผู้หญิงด้วยกัน G = Gay เพศชายรักผู้ชายด้วยกัน B = Bisexual เพศชายรักได้ทั้งผู้ชายและผู้หญิง T - Transgender คือ คนข้ามเพศ จากเพศชายข้ามเป็นเพศหญิง หรือเพศหญิงข้ามเป็นเพศชาย Q - Queer คือ คนที่พึงพอใจต่อเพศใดก็ได้ มีความรักโดยไม่จำกัดเพศ และ I = Intersex บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพไม่สามารถระบุเพศตนได้ชัดเจน เนื่องจากเกิดมามีอวัยวะสืบพันธุ์สองเพศ หรืออาจเป็นบุคคลที่มีปริมาณฮอร์โมนหรือโครโมโซมเพศที่ผิดปกติ แต่จะปรากฏชัดเมื่อถึงวัยเจริญพันธุ์) (บุษกร สุริยสาร, 2557) บุคคลเหล่านี้เป็นมนุษย์ที่สามารถอยู่ในกลุ่มสังคมได้ เพียงมีอัตลักษณ์ทางเพศ อากัปกริยา พฤติกรรม ชัด/ต่างกับค่านิยมความรู้สึก ส่งผลให้คน LGBTQI เผชิญกับการล้อเลียน แสดงอาการรังเกียจ โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จากคนในสังคมส่วนหนึ่ง หน่วยงาน องค์กร หรือนายจ้าง (ธนากรโลก, 2561 อ้างถึงใน ชลันทรา ปรารค์ทอง, 2565)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ตรากฎหมายให้ความคุ้มครองแก่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ได้แก่ บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน และบัญญัติต่อไปใน มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน และ (วรรค 3) การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ (วรรค 5) บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม (พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2558, 2558) จากรัฐธรรมนูญ สู่กฎหมาย ลำดับรองคือ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาตรา 17 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ (พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2558, 2558) จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายปกครองสูงสุดของประเทศและกฎหมายลำดับรองหรือกฎหมายลูกที่กล่าวมา มีเจตนารมณ์ชัดเจนว่า ในทางปฏิบัติบุคคลไม่ว่าเป็นเพศใด ชาย หญิง หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ต้องไม่ถูกกีดกัน จำกัดสิทธิ แบ่งแยก ทำให้ขาดโอกาส และไม่ได้รับความเป็นธรรม ด้วยวิธีการหรือการกระทำทั้งทางตรงหรือทางอ้อม จากหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดก็ตาม ไม่สามารถกระทำได้ การเลือกปฏิบัติเป็นการกระทำที่ไม่เคารพสิทธิมนุษยชน ละเมิดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิส่วนบุคคล ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำสมควรประณาม และต้องถูกลงโทษ (ชนกานต์ สังสีแก้ว, 2561)

อย่างไรก็ดี การดำเนินชีวิตภายใต้บริบททางวัฒนธรรมของสังคมไทยร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI มาอย่างยาวนาน คนไทยจำนวนไม่น้อยปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม

ความคุ้นเคย และยอมรับต่อความหลากหลายทางเพศ จนกลายเป็นเรื่องปกติ (สมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2024) มีส่วนร่วมผลักดันต่อรัฐให้ตรากฎหมายสมรสเท่าเทียมและประกาศใช้ล่าสุด (Royal Thai Government, 2567) มีสาระสำคัญในการรับรองอัตลักษณ์กับเพศสภาพ อีกทั้งมีกิจกรรมการรณรงค์ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจต่ออัตลักษณ์ความทางแตกต่างเพศ ทำให้กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ที่กดปิดตัวตน ได้เปิดเผยและแสดงออกอย่างเต็มที่ผ่านพฤติกรรม กิริยา การแต่งกาย รวมถึงการผ่าตัดเปลี่ยนเพศ แต่กิจกรรมภาพปรากฏอัตลักษณ์ที่เผยแพร่เหล่านี้ คนไทยอีกส่วนหนึ่งไม่ยอมรับ นำไปสู่การเลือกปฏิบัติจากหลายภาคส่วนเช่นกัน จนกลายเป็นวัฒนธรรมประเพณีของอีกฝากฝั่งที่ไม่เห็นด้วยโดยปริยาย

การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI อาจเกิดจากทัศนคติเฉพาะบุคคล หรืออาจมาจากข้อเท็จจริงจากความไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เช่น ภาพลักษณ์ของสถาบันการศึกษา (โรงเรียน มหาวิทยาลัย) หน่วยงานราชการ (ทหาร ตำรวจ ครู) องค์กรเอกชน และผู้ประกอบการ ในหลายสาขาวิชาชีพ การเลือกปฏิบัติประจักษ์ชัดจากรายงานดัชนีความไม่เท่าเทียมทางเพศของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้จัดลำดับประเทศไทยในลำดับ 79 จากสมาชิก 189 ประเทศ (United Nations Development Programme, 2021) ผลเชิงปริมาณจากการวิจัยของกลุ่มธนาคารโลก ร่วมกับมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ และบริษัท Love Frankie พบว่า กลุ่มคนข้ามเพศ (T) 77% หญิงรักหญิง (L) 62.5% และชายรักชาย (G) 49% ถูกปฏิเสธรับเข้าทำงานด้วยเหตุผลว่า อัตลักษณ์ทางเพศแตกต่างจากเพศกำเนิด ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ (SDG PORT, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับรายงานการศึกษาของ World Bank เมื่อปี 2561 พบว่า ร้อยละ 90.63 ของกลุ่มตัวอย่าง ประสบปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง และจากรายงานของ UNDP ในปี 2562 พบว่า ร้อยละ 47.5 เคยถูกรบกวนหรือห้ามแสดงออกทางเพศ ขณะที่ร้อยละ 48.5 กลุ่ม LGBTQI วัยแรงงาน มีปัญหาด้านอารมณ์ เคยคิดฆ่าตัวตายจากความเครียดที่ต้องกดทับ ปิดบังการแสดงออกทางเพศ รวมทั้งรายงานการศึกษาของ Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand ของธนาคารโลก พบว่า เยาวชน LGBTQI ร้อยละ 8.83 เคยถูกเลือกปฏิบัติในการคัดเลือกนักเรียน/นักศึกษาเข้าเรียน หรือแนะนำการศึกษาต่อในบางสาขาวิชาที่สนใจ ซึ่งถือเป็นการกีดกัน จำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศในสถานศึกษา ตลอดจนจากผลการสำรวจของศูนย์ความรู้นโยบายเด็กและครอบครัว ร่วมกับสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ในปี 2565 พบว่า เยาวชน LGBTQI ร้อยละ 50.5 ที่ถูกเลือกปฏิบัติมีความเครียดสูง รู้สึกโดดเดี่ยว ความเชื่อมั่นในตนเองต่ำ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

การเลือกปฏิบัติในหน่วยงานราชการ กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนข้าราชการพลเรือน รวมถึงการบริหารบุคคลกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ด้วย แต่พบว่าไม่มีแนวทางสร้างความเสมอภาคทางเพศ เนื่องจากไม่มีการกำหนดกฎระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติสำหรับส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้มีความเท่าเทียมทางด้านโอกาสการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546; อ้างถึงใน ชลินทรา ปรารค์ทอง, 2565) ส่วนกรณีหน่วยงานราชการด้านการปกครอง เช่น ปลัดอำเภอ มีบทบาทผู้นำท้องถิ่น ต้องปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศเพื่อสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน ต่างจากข้าราชการในหน่วยงานระดับเดียวกันคือ สำนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศได้ (ชลินทรา ปรารค์ทอง, 2565) เห็นได้ว่า หน่วยงานราชการยังมีการเลือกปฏิบัติค่อนข้างมาก ดังที่ Karoonporn

Chetpayark (2560) พบข้อมูลว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนหรือระดับอำนาจการขึ้นไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย การเปิดเผยตัวตนว่าเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI เป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากมาก เพราะกระทบต่อตำแหน่งงาน ดังกรณีตัวอย่างที่ ธันยพร บัวทอง (2019) นำเสนอข่าวผ่าน BBC News ไทย ว่า ดร.สิริรัฐ ภาณุจนโพธิ์ หรือครูเอ สอนอยู่ที่โรงเรียนบ้านวังเกษตร อำเภอสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี ซึ่งเป็นครูข้ามเพศ ได้แต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศไปสอนหนังสือที่โรงเรียน ได้ถูกผู้บริหารโรงเรียนเรียกไปตำหนิและกล่าวคำดูหมิ่นจากการแต่งกายตามเพศสภาพ ประกอบกับผลการวิจัยของ ธภัทร บุญสถิตย์ถาวร (2566) พบว่า การปิดกั้นโอกาสการทำงานสายอาชีพตำรวจและทหาร ไม่นับญาติให้ชายรักชาย หรือหญิงรักหญิงเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง โดยได้ยกกรณีตัวอย่างของ ศพทวธ หรือครูเคท แสดงให้เห็นไว้ว่า ตนเองทำงานข้าราชการเป็นครู ซึ่งวิชาชีพนี้ผู้คนยึดติดอยู่กับการแบ่งแยกทางเพศ ที่มองว่ากลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ไม่อยู่ในระบบหรือระเบียบ เพราะวิชาชีพการศึกษาในระบบข้าราชการเชื่อว่าครูต้องมีความน่าเชื่อถือ (ศพทวธ ครึ่งพิบูลย์, 2561) นอกจากนี้ ศุภณัฐ เดชวิธิ (2563) ยังให้ความเห็นว่า กลุ่มคนรักเพศเดียวกันไม่กล้าเปิดเผยตัวตนให้สังคมในที่ทำงานรับรู้ และมีแนวโน้มสูงที่มีรูปแบบพฤติกรรมเป็นไปในลักษณะหลีกเลี่ยง มีความวิตกกังวลค่อนข้างสูง กลัวผลกระทบในเชิงลบที่ตามมา เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นัทธมน วรรณกุลพันธ์ (2559) อธิบายว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศต้องใช้ความพยายามมากกว่าคนที่มีเพศปกติ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน อีกทั้งงานวิจัยของ ชลิตนรา ปรารค์ทอง (2565) เสนอว่า กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ยังมีความเสี่ยงที่ต้องอยู่ในสภาวะการทำงานที่ไม่เป็นมิตร อาทิ การนินทา ล้อเลียน เสียดสี อันทำให้รู้สึกว่าคุณกลุ่มคนเหล่านี้เป็นผู้สร้างเสียงหัวเราะในที่ทำงาน

แม้ปัจจุบันมีบทบัญญัติทางกฎหมายสำหรับปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ได้เพื่อสร้างความเท่าเทียม แต่ส่วนใหญ่มีก้ำกึ่งที่สนับสนุนเฉพาะบุคคล หรืออ้างอิงข้อเท็จจริงด้วยเหตุผลความไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหน่วยงานหรือวัฒนธรรมองค์กร แนวโน้มการเลือกปฏิบัติจึงมีอัตราส่วนปรากฏในรายงานการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าการเลือกปฏิบัติเป็นการขัดและไม่ชอบด้วยกฎหมาย สามารถอ้างกฎหมายซึ่งบัญญัติรับรองหลักการพื้นฐานเพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลให้เสมอภาคกัน (นฤมล แซ่โจ้ว, 2024) ประกอบกับยุคปัจจุบันมีการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์แบบดิจิทัล เช่น e-testing, e-government ฯลฯ เป็นเครื่องมือตรวจสอบการกระทำและเป็นหลักฐานสำหรับกล่าวหาการเลือกปฏิบัติได้ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561) แต่บทลงโทษตามกฎหมายไทยยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ต่อการยับยั้งการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะจากหน่วยงานราชการ รวมทั้งการเลือกปฏิบัติจากองค์กรเอกชน จึงส่งผลให้เกิดการกระทำเลือกปฏิบัติในสังคมไทยเรื่อยมา (ชนกานต์ สังข์แก้ว, 2561)

อย่างไรก็ดี องค์การสหประชาชาติ กำหนดกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุม เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เหล่านี้ได้สร้างปรากฏการณ์ทางสังคมในการเลือกปฏิบัติ (คณาธิป ทองรวีวงศ์, กัญทิมา ช่างทำ, ภคมน สืบไชย, กุสุมา สุนประชา และชลธิชา สมสะอาด, 2560) ที่ล่วงละเมิดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาค รวมทั้งกีดกันโอกาส สิทธิ การเข้าถึงบริการหรือสวัสดิการอื่นใดที่พึงมีพึงได้ บทความนี้จึงขอเสนอผล

การศึกษาข้อมูลจากเอกสารสำคัญเพื่อเข้าถึงแก่นแท้ที่สร้างแรงจูงใจให้กระทำการเลือกปฏิบัติ และ
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI และหน่วยงาน/
องค์กรที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและรูปแบบการเลือกปฏิบัติ

เพื่อความเข้าใจและไม่สับสนต่อความหมาย “การเลือกปฏิบัติ” อาจทำความเข้าใจคำจาก
ภาษาอังกฤษ Discrimination ก็ได้ และเพื่อให้เข้าใจความหมายที่แฝงอยู่ในการปฏิบัติของ ‘ผู้เลือก’
ปฏิบัติ ต่อ ‘ผู้ถูกเลือก’ ปฏิบัติ ด้วยการกระทำที่ต่างจากมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยอาจกระทำด้วยวิธี
กีดกัน การจำกัดสิทธิ รวมถึงมีอคติ อันส่งผลให้การกระทำนั้นนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมเสมอภาค โดยที่
ผู้ถูกเลือกปฏิบัติเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มคน หรือคณะบุคคลที่อยู่ในประเภทเดียวกัน แล้วถูกเลือกปฏิบัติ
จนเกิดความเสียเปรียบ เสียชื่อเสียง เสียโอกาส หรือได้รับสิทธิอันน้อยลง ทำให้เข้าไม่ถึงสิทธิที่ตนพึงได้รับ
 ฯลฯ ลักษณะการปฏิบัติเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อหลักความเท่าเทียมของมนุษย์ หรือ
หลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกว่าได้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ

แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right) หมายถึง สิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์
มาตั้งแต่เกิด เป็นสิทธิที่ถูกกำหนดโดยปณิธานสากล และกล่าวถึงในกติการะหว่างประเทศ รวมทั้ง
สนธิสัญญาหรือข้อตกลงที่ประเทศทั่วโลกได้รับรองสิทธินั้นร่วมกัน ซึ่งมีความหมายแบบแคบ คือ
เป็นสิทธิเฉพาะบุคคล มีลักษณะเป็นสิทธิพลเมืองที่ได้รับสิทธิตามขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติหรือ
ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่สังคมในรัฐนั้นใช้ปฏิบัติต่อกัน ภายใต้สิทธิแห่งความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
(Equality and Non-discrimination) (พิสิษฐ์ เหล่าศิริรัตน์, 2558) แต่มักปรากฏลักษณะการเลือก
ปฏิบัติที่สร้างความไม่เสมอภาค ซึ่งนำไปสู่ปัญหาเป็นวงกว้างในสังคม หากทุกคนคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน
ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเพื่อความเท่าเทียมกันตามหลักการว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อยังมีการเลือกปฏิบัติ
ย่อมแสดงว่า สังคมนั้นละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักการสากลและค่านิยมทางวัฒนธรรมโลก (กรม
องค์การระหว่างประเทศ, 2567)

2. แนวคิดระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

มีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้มีบารมี ร่ำรวย มีอิทธิพลทางสังคม
เชื่อมโยงกับการใช้อำนาจอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อหนุน เข้าข้าง แยกโอกาสการปฏิบัติ
ที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค ไร้ความเป็นธรรม (สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, 2564) เป็นการปฏิบัติเชิงระบบ
สำหรับใช้กับญาติพี่น้องในวงศ์ตระกูล บุคคลใกล้ชิด หรืออาจเรียกว่าระบบเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism)
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2564) ประพฤติปฏิบัติสืบสานเชิงพฤติกรรมต่อกันมาตั้งแต่อดีตกาล
จนกลายเป็นประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมในสังคมไทย ด้วยการปฏิบัติต่อพวกตนอย่างในระบบอุปถัมภ์
หรือเลือกปฏิบัติ หรือการเลือกอุปถัมภ์เฉพาะคนในวงศ์าคณาญาติ เพื่อนพ้องน้องพี่ (คณะกรรมการ
วิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม, 2558) บนพื้นฐาน
ทัศนคติความลำเอียง เอาเปรียบ อาจย้อนภาพให้เห็นระบบอุปถัมภ์โดยกลุ่มอำมาตย์ เหล่าเจ้าขุนมูลนาย
ผู้นำกองทัพ นักการเมือง ข้าราชการระดับสูง เจ้าพ่อผู้มีอิทธิพล บุคคลทั้งหลายเหล่านี้มักมีบทบาท
เชิงอำนาจ ตัวแสดงเป็นผู้อุปถัมภ์ ด้วยการหนุนช่วยหรือเลือกปฏิบัติแก่คนของตนที่แสดงบทรูปเป็นผู้ถูก

อุปถัมภ์ ผลพวงจากการอุปถัมภ์แบบเลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดความอยุติธรรมในสังคม สร้างความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมจากสิทธิที่พึงมี ล้วนเป็นการละเมิดกฎหมายและสิทธิมนุษยชน หรือไร้ชิ้นแป และไร้มนุษยธรรม (มุกดา สุวรรณชาติ, 2565)

เมื่อตระหนักถึงหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และรู้สึกถึงการกระทำตามประเพณี นิยมด้วยระบบอุปถัมภ์ผ่านวิธีการเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยอาศัย ความสัมพันธ์จากกลุ่มอำนาจบารมี ที่ไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม (วิทยากร เชียงกูล, 2547) สะท้อนให้เห็นว่า สังคมนั้นมีการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้วยการถุกยึดสิทธิ ความเป็นมนุษย์ และแย่งความเป็นธรรมทางสังคม ทั้งยึดและแย่งโอกาสการเข้าสู่อาชีพ/การได้งาน เพียงเพราะเป็นเหยื่อที่ถูกเลือกปฏิบัติจากระบบอุปถัมภ์

3. รูปแบบการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติ เกิดจากการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและค่านิยมของ บุคคล โดยมากมักเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางและเป็นคนชายขอบ (Vulnerable and Marginalized Groups) ได้แก่ เพศ รสนิยมทางเพศ ศาสนา ภาษาชาติกำเนิด ความพิการ สถานะสุขภาพ ความเห็นทางการเมือง ฐานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ (SDG Move, 2022) ซึ่งการเลือกปฏิบัติสามารถเกิดขึ้นหรือถูกกระทำ ได้ในทุกหนทุกแห่ง โดยรูปแบบการเลือกปฏิบัติ (Model of Discrimination) เกิดขึ้นทั้งการทำงาน การศึกษา การจ้างงาน บริการภาครัฐ/เอกชน การประกอบธุรกิจ การประกอบวิชาชีพ การเป็นสมาชิก องค์กร การกิจกรรมสาธารณะ เป็นต้น

วิธีการเลือกปฏิบัติในสังคมไทย แม้ว่าคนไทยจำนวนมากยอมรับการอยู่กับความหลากหลาย ทางเพศได้ แต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า คนไทยจำนวนมากยังมีอคติและไม่ยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลาย ทางเพศ LGBTQI เฉกเช่นเดียวกับวัฒนธรรมในหน่วยงานภาครัฐไม่ยอมรับหัวหน้างานที่เป็นเพศหญิง โดยเฉพาะบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI เกิดอคติต่อคนที่ไม่ชอบ หรือเกิดความเกลียดชัง แบบฝังลึกต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (สุตภาวดี ไชยชะลอ, 2565) มักเกิดขึ้นในหน่วยงานราชการ (ชญัญญา นุช อาสาวดิรส, 2562) จึงเกิดการเลือกปฏิบัติ ส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมวัฒนธรรมไทย (สำนักปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559) ทั้งนี้มีเหยื่อที่ถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุผลว่า เป็นคนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ คนรักเพศเดียวกัน หรือจากหลากหลายเหตุผลว่า ด้วยเรื่องเพศ หากจำแนกการเลือกปฏิบัติให้เห็นในมุมกว้าง อาจฉายภาพให้เห็นได้ 3 รูปแบบ (SDG Move, 2022) ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การเลือกปฏิบัติโดยตรง (Direct Discrimination) เป็นกระทำที่ก่อให้เกิดการ แยกความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล ทำให้ความเหลื่อมล้ำในสิทธิของคนหนึ่งได้ น้อยกว่าอีกคนหนึ่ง หรือกลุ่มหนึ่ง ตัวอย่างการเลือกปฏิบัติโดยตรงกรณีทางเพศ เช่น หลังจากบทบัญญัติ แห่งกฎหมายกำหนดให้บุคคลที่เป็น LGBTQI ไม่สามารถแต่งกาย (แบบชายเป็นหญิง หรือผู้หญิงเป็นชาย) เข้าไปในสถานที่ราชการได้ ลักษณะที่เกิดขึ้นของการเลือกปฏิบัติโดยตรงจากเหตุผลความหลากหลาย ทางเพศ เช่น องค์กรหลายแห่งเปิดรับสมัครงาน แต่ปฏิเสธไม่รับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI โดยมองว่าจะทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง (ณัฐนิจิต ภิญาปัญญา, 2565)

รูปแบบที่ 2 การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม (Indirect Discrimination) ลักษณะคือ เมื่อมีการกำหนดกฎหมาย นโยบาย หรือแนวปฏิบัติ เพื่อมิให้เกิดการแบ่งแยกแตกต่างกัน แต่บางคนหรือบางกลุ่มคน ได้รับความเสียเปรียบอย่างชัดเจน เช่น แนวทางปฏิบัติในเรื่องการแต่งกายเข้าเรียนในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยให้บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI แต่งกายได้ตามเพศสภาพ แต่ปรากฏว่า เกิดกระแสต่อต้านสถานศึกษาแห่งนั้น สร้างผลให้คนไทยจำนวนไม่น้อยที่ยังมีอคติและไม่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ ร่วมกันต่อต้าน พยายามสร้างภาพลักษณ์เพื่อไม่ให้คนเข้าไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาแห่งนั้น

รูปแบบที่ 3 การเลือกปฏิบัติแบบทับซ้อน (Intersectional Discrimination) ลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติหลายรูปแบบพร้อมกัน ทำให้คนกลุ่มหนึ่งเสียเปรียบมากยิ่งขึ้น กรณีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี ส่งผลให้ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชาย ในงานเดียวกัน เช่นกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยกว่ากลุ่มคนปกติ การเลือกปฏิบัติกรณีผู้หญิงที่เป็นคนข้ามเพศ (T) หรือเพศหญิงข้ามเป็นเพศชาย ทำให้ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้หญิงด้วยกัน

เห็นได้ว่า รูปแบบการเลือกปฏิบัติทุกลักษณะ ล้วนเกิดจากพื้นฐานทางความคิด ความคิดเชิงอคติ และความรังเกียจฝังใจ ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ความคิดและพฤติกรรมเหล่านี้เป็นปัจจัยทำให้เกิดความแตกแยก การเอารัดเอาเปรียบเพื่อผลประโยชน์ของตนหรือกลุ่มพวก รวมถึงการต่อต้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ด้วยเหตุผลเพียงเพราะอัตลักษณ์ที่แตกต่างกับตน หรือกลุ่มฝ่ายตน เมื่อเกิดแนวคิดอคติสิ่งที่ตามมาคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบาย แนวทางปฏิบัติ ย่อมเกิดความลำเอียง กระทั่งเกิดการเลือกปฏิบัติในที่สุด สร้างวัฒนธรรมใหม่ที่ส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคเท่าเทียม ส่งผลฝังลึกต่อไป จนอาจกลายเป็นรูปแบบหนึ่งในสังคมไทย

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Cultural) หมายถึง ความเชื่อ พฤติกรรม ประเพณีปฏิบัติ และค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่กำหนดกรอบความคิด และแนวทางปฏิบัติสำหรับทุกคนในองค์การ ได้แก่ รูปแบบการบริหารสั่งการ ระบบปฏิบัติงาน เครื่องมือ และวิธีการสื่อสาร ระเบียบการแต่งกาย กฎเกณฑ์ข้อบังคับเฉพาะสำหรับองค์การ โดยองค์การแต่ละแห่งสร้างสมวัฒนธรรมองค์การมาด้วยวิถีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของงาน หรือลักษณะหน้าที่ เป้าประสงค์ พันธกิจขององค์การนั้น เพื่ออธิบายวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ จากความหมายวัฒนธรรมองค์การที่กล่าวมา มีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ วัฒนธรรมองค์การภาครัฐมีความแตกต่างเชิงแนวคิด และเชิงปฏิบัติ คือ เป็นองค์การที่มีแนวคิดแบบเป็นทางการ (Format) เคร่งครัดเข้มงวด (Strictly) ส่วนในเชิงปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แบบแผน มีขั้นตอนการทำงานเป็นระบบของราชการ รูปแบบสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง เอกภาพชัดเจน เน้นการควบคุม และการประสานงาน บุคลากร/ข้าราชการต้องทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความชำนาญ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ เป็นอุปกรณ์ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างราบรื่น เป็นวิถีปฏิบัติของคนในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา หล่อหลอมพฤติกรรมของคนในองค์การให้มีบุคลิกภาพตามบริบทของงาน ลักษณะหน้าที่ เป้าประสงค์ พันธกิจขององค์การที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายใน และภาพลักษณ์ด้านประสิทธิภาพของงานเชิงประจักษ์ต่อประชาชนภายนอกองค์การ

สถานการณ์ความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย

ปรากฏการณ์การเพิ่มขึ้นจำนวนประชากร LGBTQI ทั่วโลกอาจมีถึง 800 ล้านคน (Policy Watch, 2567) รวมถึงประเทศไทย ที่ขยายจำนวนประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะสังคมไทยเริ่มเปิดกว้างและยอมรับคน LGBTQI มากขึ้น จึงยอมเปิดเผยแสดงตัวตนมากขึ้น ทำให้ในปี 2566 มีประชากร LGBTQI มีจำนวนประมาณ 5.9 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปี 2559 ที่มีราว 4.2 ล้านคน (Policy Watch, 2567)

แผนภาพประมาณการ การเพิ่มจำนวนประชากร LGBTQI ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2559 ถึงปี 2566



ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566

(https://www.nesdc.go.th/download/Social/Social_Report/2566_article_q2_003.pdf)

การเพิ่มจำนวนประชากร LGBTQI สัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับของสังคมไทย รัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ด้วยเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองกลุ่มคน LGBTQI ให้ดำรงสถานะในสังคมไทยได้อย่างเท่าเทียม เสมอภาค (พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2558, 2558) ช่วยให้ผู้ตกเป็นเหยื่อจากการเลือกปฏิบัติสามารถเรียกร้องขอความเป็นธรรมได้ ต่อมาประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2567 หรือกฎหมายสมรสเท่าเทียม มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2568 เป็นต้นไป (มติชนออนไลน์, 2567) ทำให้การสมรสของคน LGBTQI ได้รับการรับรองตามกฎหมาย ทั้งยังสามารถจดทะเบียนสมรสกันได้ และมีสิทธิรับบุตรบุญธรรมร่วมกัน สิทธิความเป็นทายาทโดยธรรมในการรับมรดกจากคู่ชีวิต สิทธิการจัดการทรัพย์สิน และสิทธิอื่นที่เกี่ยวข้อง (มูลนิธิเพื่อนรัก, 2567) ในสถาบันการศึกษาหลายแห่งอนุญาตให้นักศึกษาและบัณฑิตสวมชุดตามเพศสภาพตนได้ (ทินกร บุญสืบสกุล, 2563) ส่วนภาคเอกชน หลายบริษัทกำหนดนโยบายส่งเสริมสิทธิ LGBTQI เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้คู่ชีวิตที่เป็นเพศเดียวกัน การลาเพื่อผ่าตัดแปลงเพศได้ไม่เกิน 30 วัน ฯลฯ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2023)

สถานการณ์แห่งยุคศตวรรษที่ 21 มีการปรับทัศนคติ ค่านิยมผ่านวัฒนธรรมและสังคมไทย เข้าใจและยอมรับกลุ่มคน LGBTQI ขยายวงกว้างขึ้น (เฉลิมพล พิทักษ์บรรชัย และคณะ, 2566) ทำให้คนกลุ่มนี้ผ่อนคลายสภาวะกดดัน ได้เปิดเผยตัวตนตามเพศสภาพ (ศุภณัฐ เดชวิถิ, 2563) เช่น แสดงพฤติกรรม อากัปกริยา การแต่งกาย ฯลฯ ซึ่งอัตลักษณ์เหล่านี้ถูกนำไปสร้างความบันเทิง สร้างมูลค่าเพิ่มแก่อำชีพ นักแสดงตลก การลงทุนภาคธุรกิจความบันเทิง มีการสร้างภาพยนตร์ และรายการโทรทัศน์ ฉายภาพวิถีชีวิต

คน LGBTQI สะท้อนฉกทัศน์ปัจจุบันและแนวโน้มข้อเท็จจริงในอนาคต ได้สร้างกระแสนิยมในกลุ่มผู้ชมอย่างไม่จำกัดวัย (กรมธุรกิจการค้า, 2567) ดังภาพยนตร์ที่นำเสนอเรื่องราวความรักระหว่างชายกับชายในรูปแบบซีรีส์วาย (Series Y) เป็นการส่งเสริมค่านิยมทางวัฒนธรรมให้อยู่ร่วมกับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (ปณิธิ บรรวน, 2557) ความหลากหลายทางเพศในสังคมไทยปัจจุบันเปิดใจรับมากขึ้น (มูลนิธิหมอชาวบ้าน, 2022)

วัฒนธรรมองค์การภาครัฐกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

ภาพลักษณ์ขององค์การภาครัฐ เป็นองค์การที่สร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับของข้าราชการภายในองค์กรและประชาชนภายนอกองค์กร ส่งผลต่อการสร้างสมวัฒนธรรมองค์การ เป็นเสมือนประเพณีปฏิบัติตามกันมาของข้าราชการ (มนสิข สิริสมบุญ, 2563) กระทั่งรัฐมีข้อบัญญัติทางกฎหมายในการส่งเสริมความเสมอภาค และสิทธิความเท่าเทียมทางเพศของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI คือ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยกกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ประกอบกับ มาตรา 17 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จะกระทำมิได้ และประกอบด้วย มาตรา 20 ในกรณีที่เกิดคณะกรรมการ วลพ.* วินิจฉัยว่า เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้มีอำนาจออกคำสั่ง ดังต่อไปนี้ 1. ให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ด้วยวิธีใดที่เห็นเหมาะสม เพื่อระงับและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2558, 2558) เมื่อพิจารณาประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ... (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, 2562) อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าบทบัญญัติทางกฎหมาย มีผลให้วัฒนธรรมองค์การภาครัฐต้องปรับเปลี่ยน อาจเคยมีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ไม่สามารถการเลือกปฏิบัติโดยตรง เช่น ปฏิเสธไม่รับสมัครบุคคล LGBTQI หรือการต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร วัฒนธรรมองค์การภาครัฐ อาจยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติ ที่เป็นมาตรฐาน อีกทั้งการเลือกปฏิบัติโดยอ้อม ปิดกั้น ไม่เปิดโอกาสให้บุคคล LGBTQI ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงไม่อาจเลือกปฏิบัติแบบทับซ้อน เช่น ความพยายามคงวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ ไม่ยอมรับเพศหญิงให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หากหญิงข้ามเพศชาย หรือชายข้ามเป็นหญิง ยังปิดกั้นไม่ยอมรับ เป็นการเลือกปฏิบัติที่สร้างความไม่เท่าเทียมกัน (จันทร์จิรา บุญประเสริฐ, 2554) บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารเกี่ยวกับบุคลากรที่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จะกระทำมิได้อีกต่อไป ถ้าบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ถูกเลือกปฏิบัติในองค์การสามารถอ้างสิทธิทางกฎหมายเพื่อเรียกร้องความเท่าเทียมและความเสมอภาค

* ย่อมาจาก คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ทางเพศ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์อันพึงกระทำได้ (UNDP & APTN, 2560) อีกทั้ง เมื่อพิจารณาผลลัพธ์เชิงปฏิบัติตามบทบัญญัติใน มาตรา 6 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562, 2562) สำหรับบังคับใช้กับองค์การกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท รวมทั้งให้มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษากฎจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตลอดจนการกำหนดมาตรการการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรของรัฐมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐที่มีพฤติกรรมอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้้องค์การกลางบริหารงานบุคคลสามารถกำหนดมาตรการทางการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นก็ได้

นอกจากกฎหมายดังกล่าวแล้ว องค์การภาครัฐหลายแห่งได้ปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดเป็นนโยบาย คำสั่ง ประกาศ หรือเรียกอย่างอื่นที่มุ่งสื่อสารให้เห็นถึงเจตนารมณ์ในสิทธิความเท่าเทียมและการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ พ่วงด้วยสาระสำคัญที่มุ่งต่อต้านหรือปฏิเสธการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมทางเพศ สิ่งที่สื่อสารเหล่านี้เป็นเครื่องมือช่วยผลักดัน ให้มีการปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐให้มีทิศทางหรือแนวโน้มเชิงปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคอย่างแท้จริง ปราศจากการเลือกปฏิบัติกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI อย่างไม่เป็นธรรม ด้วยเหตุผลทางเพศอย่างหนึ่งอย่างใด ตัวอย่างที่เกิดขึ้น เช่น 1. ประกาศกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, 2560) เรื่อง การแต่งกายและเครื่องแบบปกติของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน กำหนดให้พิจารณาทบทวนเรื่องชุดเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนและให้แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้และข้าราชการ และผู้สมัคร เข้ารับราชการพลเรือนที่เป็นบุคคลข้ามเพศสามารถปฏิบัติตามอัตลักษณ์ทางเพศของตน 2. การพิจารณาในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ต้องไม่นำประเด็นอัตลักษณ์ทางเพศสภาพของบุคคลมาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณา (ธภัทร บุญสถิตย์ถาวร, 2566) หรือการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นทางการ หรือความลำเอียงระดับการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เป็นการแสดงพฤติกรรมโดยไม่เป็นธรรมทางเพศยังอาจส่งผลเสียต่อสถานที่ทำงานในแต่ละวัน (Cech & Rothwell, 2020) และ 3. การประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ ให้กำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงานได้เช่น วุฒิการศึกษา สถานภาพ ความสามารถเฉพาะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน โดยไม่ต้องระบุเพศกำเนิดและเพศสภาพ (UNDP & APTN, 2560) เป็นต้น

การเลือกปฏิบัติในวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ อาจยังยึดรูปแบบดั้งเดิม จากความมิดชิดหรือเกลียดชังฝังลึกของกลุ่มอนุรักษ์นิยมและผู้มีอำนาจในการบริหารองค์การยังอาศัยระบบอุปถัมภ์ เพื่อเกื้อหนุนเข้าข้าง สร้างความได้เปรียบ เพื่อแย่งชิงโอกาส เลือกปฏิบัติแบบทับซ้อน ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมระหว่างคนสองฝ่าย ซึ่งฝ่ายหนึ่งเป็นการกระทำของผู้อุปถัมภ์ที่มีอำนาจและมีทรัพยากรทางการบริหาร (คน: Man, เงิน: Money, เครื่องมือ: Material, วิธีการจัดการ: Management) กับฝ่ายที่พึ่งพิงความสัมพันธ์จากระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ต่อกัน เช่น กลุ่มชนชั้นผู้มีอำนาจ กลุ่มผู้เป็นบริวาร อาจมอบสิทธิพิเศษ ตำแหน่งหน้าที่แก่บริวาร จึงต้องตอบแทนด้วยการมอบความจงรักภักดีและทำงานอารขารับใช้ เป็นต้น ความสัมพันธ์ระบบอุปถัมภ์แบบอำนาจนิยมก็ยังคงอยู่คู่วัฒนธรรม

องค์การ (พงศกร รอดชมภู, 2564) จึงมีความเป็นไปได้ว่า การเลือกปฏิบัติด้วยระบบอุปถัมภ์ยังหลงเหลืออยู่ในวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจยังคงเป็นเหยื่อ แต่ภาพลักษณ์จากการเลือกปฏิบัติด้วยระบบอุปถัมภ์ ได้กลายเป็นการเลือกข้างไปโดยปริยาย อันเนื่องมาจากทัศนคติของฝ่ายยอมรับสังคมเพศสภาพ กับฝ่ายอคติ รังเกียจฝังลึก หากแต่ผลผลิตภาพขององค์การภาครัฐยังคงประสิทธิภาพ ไม่เสียขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทั่วไปที่มีใช้กลุ่มเพศสภาพอาจสยบยอมเพื่อไม่ให้เกิดแรงกระเพื่อม ระส่ำระสายจนเกินไป แต่ด้วยยุคการสื่อสารด้วยระบบดิจิทัลหลายองค์การพยายามปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐพยายาม ลดบทบาท ความสำคัญของการเลือกปฏิบัติด้วยระบบอุปถัมภ์ลง แล้วการนำระบบคุณธรรม (Merit System) หรือธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้มากขึ้น ซึ่งอาจช่วยสนับสนุน พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ตามสิทธิความเท่าเทียม ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้มากขึ้น เมื่อถึงกาลเวลาที่เห็นว่า สิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องสำคัญต่อตนเองและผู้ร่วมอาชีพ สำนักของผู้คนที่เคยถือว่าการเลือกปฏิบัติและระบบอุปถัมภ์เป็นเรื่องดี แม้เกิดความไม่เท่าเทียมเพียงเพราะเพศสภาพ เมื่อคำนึงต่อระบบคุณธรรมมีมากขึ้นอยู่เนื่อง ๆ รูปแบบความสัมพันธ์ในวัฒนธรรมองค์การอาจปรับเปลี่ยนไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเต็มรูปแบบได้ในที่สุด

บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ทั้งจากถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกปฏิบัติจากระบบอุปถัมภ์ด้วยเหตุผลทางเพศหรือสเนียมความแตกต่างทางเพศ ด้วยการกดขี่จากวัฒนธรรมองค์การภาครัฐที่ยังหลงเหลืออยู่ โดยแสดงออกทางพฤติกรรมในรูปอคติ ความเกลียด การเหยียดหยามทางเพศ ที่สร้างสมให้เกิดความรุนแรงในวัฒนธรรมองค์การ (Organization Cultural Violence) หากบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ต้องการต่อสู้กับการถูกกดขี่ จำเป็นต้องเรียกร้องสิทธิตน ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการหาหนทางรื้อถอนโครงสร้างที่เกื้อหนุนต่อการเลือกปฏิบัติ และระบบอุปถัมภ์ที่เป็นเครื่องมือในการเลือกปฏิบัติให้หมดไปจากวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ ตามนัยสิทธิมนุษยชนทั้งที่มีกฎหมายส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในวัฒนธรรมองค์การภาครัฐแล้วก็ตาม แต่เครื่องมือป้องกันที่สำคัญประการใดประการหนึ่งหรือร่วมกันหลายประการ ได้แก่ การสร้างค่านิยมใหม่ในวัฒนธรรมองค์การภาครัฐให้เท่าทันตามกระแสสังคมโลกเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศว่าเป็นเรื่องปกติของมนุษย์ ยืนยันโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และรับรองจากองค์การอนามัยโลก (ชีรา ทองกระจ่าง, 2561) การสร้างความรับรู้ต่อสังคม ทำให้เกิดความเข้าใจต่อความหลากหลายทางเพศ โดยอาศัยความร่วมมือกับกลุ่มสื่อสารมวลชน ตัวช่วยหลักในการเปลี่ยนทัศนคติของสังคม (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560) รวมทั้งการสนับสนุนให้มีตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer-CGEO) ในหน่วยงานระดับกรมและระดับกระทรวง และการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point-GFP) (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2567)

การถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกปฏิบัติจากระบบอุปถัมภ์ต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI ปัจจุบันบุคคลเหล่านี้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายหลักคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายรอง พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รวมถึงพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่มีเจตนารมณ์กำหนดหลักการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI เพื่อไม่ให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ กีดกัน จำกัดสิทธิ แบ่งแยก และไม่ถูกแย่งโอกาสจากระบบอุปถัมภ์จนเกิดความไม่เป็นธรรมเนื่องจากเพศสภาพ องค์การภาครัฐหลายแห่งได้กำหนดนโยบาย มีคำสั่ง

กำหนดกฎระเบียบ สนองตอบเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว เพื่อปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐให้มีทัศนคติยอมรับความหลากหลายทางเพศ (รัตตรี ปรางมาศ, 2562) แม้ว่าอาจยังหลงเหลือร่องรอยการเลือกปฏิบัติหรือถูกปฏิบัติจากระบบอุปถัมภ์ ขณะที่การสื่อสารมวลชนยุคดิจิทัลที่นำใช้รณรงค์สร้างค่านิยมใหม่กับวัฒนธรรมองค์การภาครัฐสำหรับส่งเสริมสิทธิมนุษยชนด้านความเท่าเทียมทางเพศ ควบคู่กับการปรับแต่งวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ ปรับเปลี่ยนทัศนคติในทางบวกกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTQI เหล่านี้เสมือนบุคคลทั่วไป (Thailand Policy Lab Team, 2023)

บทสรุป

วัฒนธรรมองค์การภาครัฐยังหลงเหลือพฤติกรรม การเลือกปฏิบัติ และการอุปถัมภ์ต่อบุคลากรในองค์การด้วยเหตุผลจากความหลากหลายทางเพศ หรือบุคคลที่มีรสนิยมตามเพศสภาพของตน โดยที่รัฐกำหนดกรอบการปฏิบัติต่อกันเพื่อคุ้มครอง ป้องกัน มิให้กระทำพฤติกรรมอันเป็นผลให้เกิดความไม่เสมอภาค สร้างความเหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียม ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รวมทั้งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการกับองค์การทุกภาคส่วน แต่เป็นไปในลักษณะเชิงนามธรรม จึงไม่อาจบังคับใช้กับทัศนคติของบุคคลที่มีอคติหรือเกลียดฝังลึกต่อคน LGBTQI ได้ครอบคลุมนัก หากต้องการปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ ให้มีบรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นธรรม ทุกองค์การควรสร้างทัศนคติบุคลากรในสังกัดให้ตระหนักถึง หลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ สร้างการยอมรับต่อทุกเพศที่เกิดมาย่อมมีสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน หากถูกเลือกปฏิบัติหรืออุปถัมภ์เพียงเพราะมีรสนิยมทางเพศต่างจากเพศกำเนิดจะกระทำมิได้ จึงควรปรับทัศนคติให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางเพศ ควบคู่กับมาตรการส่งเสริมบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติต่อกันตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมาย เพื่อการปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐให้เท่าทันกระแสวัฒนธรรมองค์การโลก

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การภาครัฐแม้ยังมีการเลือกปฏิบัติหรือใช้ระบบอุปถัมภ์ต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อันเกิดจาก ‘ทัศนคติ’ ของบุคคลแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายยอมรับคน LGBTQI กับฝ่ายอคติฝังลึก จึงแสดงออกเป็น ‘2 พฤติกรรม’ คือต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ร่วมส่งเสริมความเสมอภาค สร้างความเท่าเทียมในองค์การ กับพฤติกรรมที่แสดงอาการรังเกียจด้วยอคติแล้วเลือกปฏิบัติต่อคน LGBTQI หันไปอุปถัมภ์คนปกติ จึงควรแก้ไขด้วยการสร้างทัศนคติด้วยการสื่อสารเกิดค่านิยมต่อสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แล้วนำไปปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐให้เกิดผลแบบพลวัต

ข้อเสนอแนะ

1. จากหลักการ เหตุผล และสาระสำคัญ เห็นได้ว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลาย และใช้อำนาจการอุปถัมภ์ ซึ่งผสมกลมกลืนในวัฒนธรรมองค์การภาครัฐ ส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยเหตุ คือ ทัศนคติ จึงควรสร้างบรรยากาศการทำงาน ปรับเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์การภาครัฐในการปฏิบัติต่อบุคคล

LGBTQI ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม พร้อมกับทำความเข้าใจภาวะของบุคคล เพียงเพราะความแตกต่างในรสนิยมทางเพศที่ตนชอบ พร้อมทั้งสร้างพลวัต (Dynamics) ทักษะคิดให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงกระแสสังคมโลก โดยการสนับสนุนผู้นำองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานรัฐ มีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเพศสภาพและสิทธิมนุษยชนของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ พร้อมทั้งรณรงค์ ให้มีการปรับค่านิยมด้านความเท่าเทียม เป็นธรรม

2. บทบัญญัติในกฎหมายหลัก และกฎหมายรอง รวมถึงการนำไปกำหนดนโยบาย ประกาศ คำสั่ง กฎระเบียบ เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อกำหนดวิธีการเลือกปฏิบัติต่อคน LGBTQI มีสภาพบังคับเชิงกว้าง ส่งผลกระทบในหลายมิติเป็นนามธรรมพอสมควร จึงมีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากความมีอคติ หรือทัศนคติแบบเกลียดฝังลึก องค์กรภาครัฐจึงควรปรับเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะในแต่ละองค์กร การกำหนดนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ จึงควรเน้นเป้าหมายส่งเสริมให้เกิดระบบคุณธรรม และธรรมาภิบาลภายในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การภาครัฐที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือระบบอุปถัมภ์

3. การเลือกปฏิบัติหรือการอุปถัมภ์ ต้นเหตุแห่งความเหลื่อมล้ำต่อสิทธิผู้มีความหลากหลายทางเพศ สังคมจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น องค์กรภาครัฐควรอาศัยการสื่อสารมวลชน เพื่อช่วยรณรงค์เผยแพร่ข่าวสาร สร้างความเข้าใจ ให้เกิดการยอมรับจากผู้มีอคติหรือเกลียดฝังลึก อาจประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทุกระดับปลูกฝัง สร้างสรรค์กระบวนการรับรู้ จัดการเรียนรู้เพศสภาพศึกษา (Gender Studies) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมธุรกิจการค้า. (2567). *บทสรุปการจดทะเบียนนิติบุคคล ประจำปี 2567*. https://www.dbd.go.th/fileupload/document_file/ebook/2567/DBD_datareport2024.pdf
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2567). *คำสั่งกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer-CGEO)*. <https://dsdw.go.th/Data/Personnel/Files/vyz5wzmu.pdf>
- กรมองค์การระหว่างประเทศ, กระทรวงการต่างประเทศ. (2567). *สังคมและสิทธิมนุษยชน*. <https://thai-inter-org.mfa.go.th/th/page/สังคมและสิทธิมนุษยชน?menu=5d6bb81015e39c3c8c005d38>
- กระทรวงแรงงาน. (2560). *ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การแต่งกายและเครื่องแบบปกติของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน*. <https://personnel.labour.go.th/th/2018/en/2015-09-22-21-00-27/286-2017-08-07-04-27-08>
- คฑาทู ครั่งพิบูลย์. (2561). *สังคมไทยยอมรับ LGBT แบบมีเงื่อนไข กำแพงปิดกั้นความหลากหลายทางเพศในมุมมองของครูเคท*. <https://thematter.co/social/lgbt-inequality-with-krukath/48901>
- คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม. (2558). *การแก้ไขปัญหาในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม*. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ.
- คณาธิป ทองรวีวงศ์, กัญทิมา ช่างทำ, ภคมน สืบไชย, กุสุมา สุนประชา และ ชลธิชา สมสะอาด. (2560). *กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ*. <https://static.nhrc.or.th/file/content/document/11170/เอกสารฉบับเต็ม-กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ.pdf>
- จันทร์จิรา บุญประเสริฐ. (2554). *ชีวิตที่ถูกกลืนเมิด เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายมนุษยชนระหว่างประเทศ*. มูลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย.
- เฉลิมพล พิทักษ์บวรชัย และ คณะ. (2566). *รายงานการศึกษาสื่อความเท่าเทียม การยอมรับทางสังคมในความหลากหลายทางเพศของคนต่างวัย*. สำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาลสถาบันพระปกเกล้า.
- ชนกานต์ สังข์แก้ว. (2561). *ความผิดฐานเลือกปฏิบัติ*. *วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์*, 11(3), 506-519. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gradlawtjournal/article/view/147735/108782>
- ชลินทรา ปรารักษ์ทอง. (2565). *การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มเพศหลากหลายและการคุ้มครองสิทธิเพศหลากหลายในหน่วยงานภาครัฐ: ศักยภาพข้าราชการกรมการปกครอง* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections. 10.58837/CHULA.IS.2022.261

- ชัยญาณุช อาสาวดิรส. (2562). *LGBT ในสังคมญี่ปุ่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections.
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6006032053_11325_11451.pdf
- ชีรา ทองกระจาย. (2561). *บทที่ 8 เรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศภาวะ ในเอกสารการเรียนการสอน รายวิชาการพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐนิจิธิ ภิญาปัญญา. (2565). *ค่าเสียโอกาสจากการไม่จ้างงาน LGBTQ+*. คุยกับนักก-ณัฐนิจิธิ. [Youtube]. <https://www.youtube.com/watch?v=CRrQrwuTjNw>
- ทินกร บุญสืบสกุล. (2563). *ระเบียบวินัย เสรีภาพ และเพศ ความไม่สมดุลของสามสิ่งที่กระทบ เด็กไทย (ตอนที่ 2)*. <https://www.themodernist.in.th/badschoolin thai-2/>
- ธภัทร บุญสถิตย์ถาวร. (2566). *ความท้าทายของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ต้องเผชิญในที่ทำงาน*. [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5107/1/TP%20HOM.014%202566.pdf>
- ฉันทพร บัวทอง. (2019). *LGBT: ฉันทพรทำงานให้หนักเพื่อพิสูจน์ให้คนอื่นรู้ว่าฉันก็เป็นครูได้*. <https://www.bbc.com/thai/thailand-46946292>
- นฤมล แซ่โจ้ว. (2024). *ศาลรัฐธรรมนูญกับการคุ้มครองหลักความเสมอภาค*. <https://url.in.th/rpvxn>
- นัทธมน วรรณกุลพันธ์. (2559). *ทัศนคติการทำงานของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และผลต่อความผูกพันในองค์กร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2475/1/TP%20BM.060%202559.pdf>
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ปณิธิ บราวน์. (2557). *ความหลากหลายทางเพศกับพหุวัฒนธรรมในสังคมไทย: การสำรวจองค์ความรู้*. *วารสารสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 44(2), 51-70.
<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=cujss>
- พงศกร รอดชมภู. (2564). *วัฒนธรรมอำนาจนิยม ระบบอุปถัมภ์ และบทบาทกองทัพ*. สถาบันปรีดีพนมยงค์. <https://pridi.or.th/th/content/2021/10/856>
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 18ก. หน้า 17-27.
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 50ก. หน้า 1-10.