

วารสารวิจัยสังคมและปริทัศน์  
ปีที่ 48 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2568): 282324

Journal of Social Research and Review  
Volume 48 No.2 (July - December 2025): 282324  
ISSN 3056-9508 (Online)



## ความท้าทายของสถานศึกษาต่อความหลากหลายทางเพศของผู้เรียน

คมจิรวรวิทย์ เรืองฤทธิ์\* และ สุนทรี วรรณไพเราะ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

\*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, อีเมล: yutthapoppruangrith@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ความท้าทายของสถานศึกษาไทย ในการสร้างพื้นที่เรียนรู้ที่ปลอดภัยและเสมอภาค สำหรับผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ท่ามกลางพลวัตทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าทางกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติสถาบันการศึกษายังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญ จากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดเรื่องพลวัตความหลากหลายทางเพศ และทฤษฎีการจัดการความหลากหลาย ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความท้าทายหลักแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (1) มิติเชิงนโยบาย กฎหมาย และโครงสร้างสถาบัน กฎระเบียบของสถานศึกษายังคงยึดติดกับกรอบเพศวิถีลักษณะ และขาดกลไกคุ้มครองเชิงรุก (2) มิติหลักสูตรและสื่อการสอน เนื้อหาแบบเรียนยังคงมีการตีตรา สร้างภาพลักษณ์เชิงลบ และขาดการสอนเพศวิถีศึกษาที่ครอบคลุม และ (3) มิติปฏิสัมพันธ์และสุขภาวะ ปัญหาการกลั่นแกล้งรังแก ยังคงเกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย ส่งผลกระทบสุขภาวะทางจิตใจและร่างกายของผู้เรียน บทความจึงเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การปฏิรูปกฎระเบียบและหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง การสร้างระบบการให้คำปรึกษาเชิงรุก และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เคารพในความแตกต่าง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่โอบรับความหลากหลายและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน

**คำสำคัญ:** ความท้าทาย; สถานศึกษาไทย; พลวัตทางเพศ; ความหลากหลายทางเพศของผู้เรียน

**วันรับบทความ:** 5 กันยายน 2568, **วันแก้ไขบทความ:** 29 กันยายน 2568, **วันตอบรับบทความ:** 21 ตุลาคม 2568

# Challenges of Educational Institutions Concerning Student Gender Diversity

Komjirawarit Ruangrith\* and Suntaree Wannapairo

*Faculty of Education, Thaksin University, Mueang District, Songkhla Province 90000, Thailand*

\*Corresponding author, E-mail: yutthapopruangrith@gmail.com

## Abstract

This academic article aims to explore and analyze the challenges faced by Thai educational institutions in creating safe and equitable learning spaces for gender-diverse students at the basic education level amidst changing social dynamics. Despite legal progress in Thailand, educational institutions in practice still encounter significant structural problems. Synthesizing the conceptual framework of gender diversity dynamics and diversity management theory, combined with a review of relevant literature, this article identifies three primary dimensions of challenges (1) Policy, Legal, and Institutional Structures: School regulations remain attached to a binary gender framework and lack proactive protection mechanisms. (2) Curriculum and Instructional Media: Textbook content continues to stigmatize, create negative stereotypes, and lacks comprehensive sexuality education, and (3) Interaction and Well-being: Bullying and harassment remain widespread, adversely affecting the mental and physical well-being of students. Therefore, this article proposes guidelines and policy recommendations to drive concrete change. These include reforming regulations and curricula to align with human rights principles, developing educational personnel to have a correct understanding, establishing a proactive counseling system, and fostering an environment that respects differences. The goal is to transform educational institutions into spaces that embrace diversity and respect the human dignity of all individuals.

**Keywords:** Challenges; Thai educational institutions; Gender dynamics; Student gender diversity

**Received:** September 5, 2025, **Revised:** September 29, 2025, **Accepted:** October 21, 2025

## 1. บทนำ

“Lesbian, Gay, Bisexual and transgender people are entitled to the same rights as everyone else. They, too, are born free and equal.” (UN News, 2012) คำพูดของ บัน คี-มูน (Ban Ki-moon) อดีตเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ (UN) หนึ่งในผู้ที่ผลักดันสิทธิ LGBTQ+ สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเคลื่อนตัวสู่การยอมรับและเคารพในความหลากหลายของผู้คนอย่างไม่เคยเป็นมาก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของเพศ ซึ่งไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงกรอบคิดแบบทวิลักษณ์ (Binary) ที่มีเพียงเพศชายและหญิงอีกต่อไป แนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศ (Gender diversity) ซึ่งครอบคลุมถึงอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) การแสดงออกทางเพศ (Gender expression) และเพศวิถี (Sexual orientation) ที่แตกต่างกันหลากหลาย ได้รับการยอมรับในระดับสากลมากขึ้น สะท้อนผ่านหลักการสิทธิมนุษยชนสากล เช่น หลักการยอกยาการ์ตา (Yogyakarta Principles) ที่ยืนยันว่าสิทธิมนุษยชนเป็นของทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ (OHCHR, 2017)

สำหรับบริบทของประเทศไทย ได้มีการบังคับใช้กฎหมายสมรสเท่าเทียมเมื่อวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2568 (BBC News, 2025) สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ เพื่อให้บุคคล 2 คน ไม่ว่าจะเพศใดสามารถทำการหมั้นและสมรสได้ นับได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ 37 ของโลก เป็นประเทศแรกในอาเซียน และเป็นประเทศที่ 3 ในเอเชีย ที่มีกฎหมายสมรสเท่าเทียม แม้ภาพลักษณ์ภายนอกถูกมองว่ามีความผ่อนปรนและเปิดกว้างต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) แต่ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในเชิงโครงสร้างและสถาบัน ยังคงพบความท้าทายอยู่มาก สถานศึกษาในฐานะสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมทัศนคติ ค่านิยม และเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงดำเนินภายใต้กรอบระเบียบและวัฒนธรรมที่ยึดโยงกับกรอบเพศทวิลักษณ์ สิ่งนี้ได้สร้างความท้าทายหลายประการ ตั้งแต่ระดับนโยบายที่ไม่เอื้ออำนวย หลักสูตรการเรียนการสอนที่ขาดเนื้อหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ไปจนถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย อันเนื่องมาจากการกลั่นแกล้ง (Bullying) และการไม่ยอมรับจากสังคมภายนอก บุคลากรทางการศึกษา และเพื่อนผู้เรียน

ผลการสำรวจสถานการณ์นักเรียนข้ามเพศในประเทศไทยโดยองค์การยูเนสโก (UNESCO) พบว่านักเรียนข้ามเพศจำนวนมากต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกบังคับให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางเพศที่ไม่ตรงกับอัตลักษณ์ของตนเอง เช่น การแต่งกาย การไว้ทรงผม และการใช้ห้องน้ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตใจ ประสบการณ์การเรียนรู้ และอาจนำไปสู่การออกจากระบบการศึกษากลางคัน (UNESCO, 2023) สถานการณ์เหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวและทบทวนบทบาทของตนเอง เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัยและโอบรับความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนทุกคนได้อย่างแท้จริง

บทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งสำรวจและวิเคราะห์ความท้าทายที่สถานศึกษาไทยกำลังเผชิญหน้ากับพลวัตทางเพศที่หลากหลายของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการทบทวนเอกสาร (Literature review) จาก Thai Journal Online (ThaiJO) และเอกสารบทความวิชาการที่น่าเชื่อถือ ในช่วงครึ่งทศวรรษหลังนี้ (2564-2568) โดยศึกษาผ่านกรอบแนวคิดเรื่องพลวัตความหลากหลายทางเพศ (Gender diversity) ทฤษฎีการจัดการความหลากหลายในองค์กร และวิเคราะห์ความท้าทายใน 3 มิติ ได้แก่ (1) มิติเชิงนโยบาย กฎหมาย และโครงสร้างสถาบัน (2) มิติหลักสูตร สื่อการสอน และกระบวนการเรียนรู้ และ (3) มิติปฏิสัมพันธ์และสุขภาวะของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เสมอภาคและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียม

## 2. กรอบแนวคิดพลวัตความหลากหลายทางเพศ

ในสังคมปัจจุบันความเข้าใจเรื่องเพศได้พัฒนาไปไกลกว่ามิติทางชีววิทยาที่กำหนดโดยลักษณะทางกายภาพเมื่อแรกเกิด (Sex) แต่ครอบคลุมถึงมิติทางสังคมและจิตวิทยาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น พลวัตทางเพศที่หลากหลายสามารถทำความเข้าใจผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกและการรับรู้ภายในของบุคคลว่าตนเองเป็นเพศใด อาจตรงหรือไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิดก็ได้ และรสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) คือ ความรู้สึกดึงดูดทางอารมณ์หรือทางเพศต่อผู้อื่น การแสดงออกทางเพศในปัจจุบันจึงมีความหลากหลายมีบริบทของสังคม และความปัจเจกของตัวบุคคลเป็นกรอบการแสดงออกสู่ภายนอกผ่านเสื้อผ้า หน้าผม ท่าทาง หรือการใช้สรรพนาม

เพื่อสื่อสารอัตลักษณ์ของตน ด้วยความหลากหลายดังกล่าวข้างต้นจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่เกี่ยวข้องกับคำว่า เพศในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

เพศกำเนิด (Sex or biological Sex) คือ เรื่องของชีวภาพ อวัยวะเพศ สรีระร่างกาย ที่ระบุตั้งแต่เกิดจากลักษณะ อวัยวะเพศภายนอก กำหนดเป็นเพศชายหรือเพศหญิง (Male, Female) และอวัยวะเพศกำกวม (Intersex) (Kamudhamas, 2022) สังคมมนุษย์ส่วนใหญ่จึงถือว่าเพศเป็นทวิภาค (Binary) มีเพศชายกับเพศหญิง ตามลักษณะของอวัยวะสืบพันธุ์เมื่อแรกเกิด แต่บางคนอาจเกิดมาโดยมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศที่เรียกว่าเพศกำกวม คนเหล่านี้จะถูกพ่อแม่กำหนดให้เป็นเพศใดเพศหนึ่ง ด้วยการเลี้ยงดู ซึ่งทารกอาจถูกผ่าตัดเอาอวัยวะเพศที่ไม่ต้องการออกตอนคลอด (Thongthai, 2020) สรุปได้ว่า เพศ หมายถึง เพศที่ถูกระบุเมื่อแรกเกิด โดยอาศัยลักษณะทางชีววิทยาและกายภาพ ซึ่งแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาองค์ประกอบหลัก ได้แก่ อวัยวะสืบพันธุ์ โครโมโซม และฮอร์โมน

อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) คือ ความรู้สึกและการรับรู้จากภายในส่วนลึกของบุคคล ว่าตนเองเป็นเพศอะไร ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับเพศสรีระที่ถูกระบุเมื่อแรกเกิดก็ได้ เป็นเรื่องของสมองและความรู้สึก (Brain/Mind) ไม่ใช่เรื่องของอวัยวะเพศ เช่น ทรานส์เจนเดอร์ (Transgender) บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศไม่ตรงกับเพศสรีระที่ถูกระบุเมื่อแรกเกิด เช่น เกิดมาเป็นเพศชาย แต่รู้สึกว่าตัวเองเป็นผู้หญิง และนอนไบนารี (Non-binary) บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ได้จำกัดอยู่แค่รอบของชายหรือหญิง แต่อาจจะรู้สึกว่าตนเองเป็นทั้งสองเพศ ไม่มีเพศ หรือเป็นเพศอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือกรอบดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thongthai (2020) ที่กล่าวว่าอัตลักษณ์ทางเพศ หมายถึง ความรู้สึกภายในว่าตนเองเป็นเพศไหน โดยจะแสดงออกทางการแต่งตัว ลักษณะท่าทาง และความประพฤติ ความรู้สึกภายในนี้จะเกิดขึ้นตั้งแต่อายุยังน้อย Sukasem (2024) ได้สะท้อนเพิ่มเติมว่าอัตลักษณ์ทางเพศรวมทั้งความรู้สึกของบุคคลในร่างกาย อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์ หรือระบบการทำงานของร่างกายด้วยวิธีการทางการแพทย์ การศัลยกรรม สรุปได้ว่าอัตลักษณ์ทางเพศ คือ ความเป็นแก่นแท้ของตัวตนที่อาจแตกต่างจากลักษณะทางกายภาพที่มีมาแต่กำเนิดโดยสิ้นเชิง เป็นเรื่องของสมองและความรู้สึก ที่จะแสดงออกผ่านพฤติกรรมภายนอก

รสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) คือ รูปแบบของความดึงดูดทางอารมณ์ ความรัก หรือทางเพศ ที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่นเป็นเรื่องของหัวใจและความสัมพันธ์ (Heart/Attraction) ว่าบุคคลนั้นรู้สึกดึงดูดต่อคนเพศใด รสนิยมทางเพศ เป็นสิ่งที่เบี่ยงเบนจากเพศสรีระและอัตลักษณ์ทางเพศโดยสิ้นเชิง สอดคล้องกับ Yodlorchai (2019) ที่ให้คำนิยามคำว่ารสนิยมทางเพศไว้ว่า ความสนใจหรือความชอบทางเพศที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่น ประกอบไปด้วย ความสนใจหรือความชอบทางอารมณ์ ความสนใจหรือความชอบทางเพศ และพฤติกรรมทางเพศที่บุคคลแสดงออก Becker et al. (2022) กล่าวว่า รสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) เป็นโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีหลายมิติ ซึ่งครอบคลุมถึงความดึงดูดทางอารมณ์ ความรัก และทางเพศ รวมถึงอัตลักษณ์และพฤติกรรม สรุปได้ว่า รสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) คือ รูปแบบของความดึงดูดทางอารมณ์ ความรัก และทางเพศที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่แยกขาดและเป็นอิสระจากเพศสรีระ (Sex) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) ของบุคคลนั้นโดยสิ้นเชิง

นิยามของความหมายทางเพศที่หลากหลายนี้ เกิดจากพลวัตการยอมรับทางเพศที่มีความหลากหลายตามลำดับ คำว่า LGBTQ+ ในสังคมโลก เป็นตัวย่อที่สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นคำที่ครอบคลุมกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยรวมเอาทั้งอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) และรสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) เข้าไว้ด้วยกันอย่างชัดเจน คำว่า LGBTQ+ ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ไม่ได้เป็นเพียงกลุ่มตัวอักษรที่ปราศจากความหมาย หากแต่เป็นดั่งอนุสรณ์ที่มีชีวิต ซึ่งบันทึกประวัติศาสตร์การต่อสู้ การสร้างพันธมิตร และวิวัฒนาการทางความคิดของชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศมานานกว่าครึ่งศตวรรษ การเปลี่ยนแปลงของตัวย่อในแต่ละยุคสมัยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์และเพศวิถีที่ลึกซึ้ง และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยแต่ละตัวอักษรที่เพิ่มเข้ามามีความหมายแห่งชัยชนะในการมีตัวตนและการได้รับการยอมรับในสังคมตามลำดับ (Tinnanam et al., 2021; Nitiwana & Leerasiri, 2018; Sukasem, 2024) ดังนี้

## 2.1 ทศวรรษ 1960 จุดเปลี่ยนแห่งการลุกฮือ

ก่อนทศวรรษ 1960 สังคมตะวันตกมักนิยามการรักร่วมเพศผ่านมุมมองทางการแพทย์และศาสนาที่มองว่าเป็นความเปี่ยงเบนหรืออาการป่วยทางจิต การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิยังคงจำกัดในวงแคบและดำเนินไปอย่างเงียบ ๆ ทว่าจุดเปลี่ยนครั้งประวัติศาสตร์ได้ปะทุขึ้นในคืนวันที่ 28 มิถุนายน ค.ศ. 1969 เกิดการจลาจลสโตนวอลล์ (Stonewall riots) ที่เป็นการปะทะ

ระหว่างกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่บุกเข้าจับกุมบาร์เกย์สโตนวอลล์ อินน์ ในนครนิวยอร์ก เหตุการณ์นี้ไม่ได้เป็นเพียงการต่อสู้ขัดขืน แต่เป็นประกายไฟที่จุดให้เกิดขบวนการปลดปล่อยเกย์ (Gay liberation movement) อย่างเป็นทางการ การลุกฮือครั้งนี้ส่งผลให้ผู้คนเริ่มปฏิเสธคำว่า Homosexual ที่มีนัยยะเชิงลบ และหันมาใช้คำว่า Gay และ Lesbian เพื่อนิยามตัวตนด้วยความภาคภูมิใจ

## 2.2 ทศวรรษ 1970 การสร้างตัวตนและขบวนการ

ภายหลังเหตุการณ์สโตนวอลล์ ขบวนการเคลื่อนไหวเติบโตอย่างรวดเร็ว การมีตัวตนและมีเสียงของกลุ่มคนเหล่านี้เริ่มปรากฏผ่านหนังสือสาธารณะ และมีกิจกรรมไพรด์พาเหรดเมื่อเดือนมิถุนายน ค.ศ. 1970 ที่แมนฮัตตัน Pride, Choice, Coming out, and Liberation เป็นหัวใจสำคัญของนักเคลื่อนไหวเพื่อเสรีภาพเกย์ ชัยชนะครั้งสำคัญเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1973 เมื่อสมาคมจิตแพทย์อเมริกัน (American Psychiatric Association) ได้ตัดสินใจถอดถอนภาวะรักร่วมเพศออกจาก การเป็นความผิดปกติทางจิตในคู่มือการวินิจฉัยและสถิติสำหรับความผิดปกติทางจิต (DSM) ซึ่งถือเป็นการทลายกำแพงทางการแพทย์ที่เคยตีตราพวกเขาอย่างยาวนาน

## 2.3 ทศวรรษ 1980 วิฤตและความสามัคคี

ทศวรรษ 1980 เป็นช่วงเวลาแห่งความสูญเสียครั้งใหญ่จากการระบาดของโรคเอดส์ (AIDS) ซึ่งในช่วงแรกถูกเรียกอย่างผิด ๆ ว่าเป็นโรคมุ้มนักบงการที่เกี้ยวข้องกับเกย์ ทำให้เกิดความกลัวและตราบาปอย่างรุนแรงต่อกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ ท่ามกลางการเพิกเฉยของรัฐบาลวิฤตการณ์นี้ได้หลอมรวมชุมชนให้เป็นหนึ่งอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน กลุ่มเลสเบี้ยนได้ก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดตั้งกลุ่มดูแลผู้ป่วยชายเกย์ และร่วมประท้วงเรียกร้องการวิจัยอย่างเข้มข้น เพื่อเป็นเกียรติแก่ความสามัคคีและตระหนักถึงบทบาทของทุกกลุ่ม ชุมชนจึงเริ่มใช้ตัวย่อ LGB เพื่อโอบรับกลุ่มไบเซ็กชวล (Bisexual) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของพันธมิตร

## 2.4 ทศวรรษ 1990 การขยายร่มแห่งความหลากหลาย

ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศได้ขยายขอบเขตกว้างขึ้นในทศวรรษนี้ กลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) ซึ่งมีส่วนร่วมในการต่อสู้มาโดยตลอด เริ่มส่งเสียงเรียกร้องการยอมรับในประเด็นของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากเรื่องรสนิยมทางเพศ แต่เป็นเรื่องของอัตลักษณ์ทางเพศโดยตรง การตระหนักรู้นี้นำไปสู่การนำตัวอักษร T เข้ามารวมไว้ในตัวย่อ กลายเป็น LGBT ในช่วงปลายทศวรรษ ขณะเดียวกัน คำว่า Queer (Q) ที่เคยเป็นคำดูถูก ก็ถูกนักวิชาการและนักเคลื่อนไหวนำกลับมาใช้ใหม่ในความหมายเชิงบวก เพื่อเป็นคำกว้าง ๆ ที่ท้าทายกรอบเรื่องเพศแบบเดิม ๆ และโอบรับทุกคนที่ไม่ได้นิยามตนเองตามบรรทัดฐานของสังคม

## 2.5 ทศวรรษ 2000-ปัจจุบัน สู่การโอบรับที่ไร้ขีดจำกัด

เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ตัวอ้อยได้วิวัฒนาการอีกครั้งเพื่อสะท้อนความเข้าใจที่ซับซ้อนและเปิดกว้างยิ่งขึ้น การเพิ่มเครื่องหมาย บวก (+) ต่อท้าย LGBTQ ได้กลายเป็นสัญลักษณ์สากลที่แสดงถึงการเปิดรับอัตลักษณ์อื่น ๆ ที่ไม่ได้ถูกระบุไว้ในตัวอักษรหลัก เช่น Intersex (I), Asexual (A), Pansexual (P) และอัตลักษณ์อื่น ๆ อีกมากมาย บวกนี้คือคำมั่นสัญญาว่าจะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง และเป็นการยอมรับว่าความเข้าใจเกี่ยวกับเพศสภาพและเพศวิถีของมนุษย์นั้นสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

การเดินทางของตัวอ้อยจาก Gay สู่ LGBTQ+ จึงเป็นมากกว่าการเปลี่ยนแปลงทางภาษาศาสตร์ แต่คือภาพสะท้อนประวัติศาสตร์การต่อสู้ทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรม เป็นเรื่องราวของการทวงคืนความภาคภูมิใจ การสร้างความสามัคคีจากวิฤต และการขยายขอบเขตความเข้าใจต่อเพื่อนมนุษย์อย่างไม่หยุดนิ่ง ตัวอ้อยนี้จึงเปรียบเสมือนธงสีรุ้งที่กำลังถูกถักทอต่อไปอย่างไม่มีวันสิ้นสุด เพื่อสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัย ให้เกียรติแก่ทุกตัวตน และกลายเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกสถาบันในสังคม โดยเฉพาะสถานศึกษา ต้องปรับตัวและตอบสนองอย่างเหมาะสมต่อไป

## 3. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความหลากหลายทางเพศในองค์กร

แนวคิดการบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity management) ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงแรก Thomas (1990) ได้เสนอว่าการบริหารจัดการความหลากหลายคือปรัชญาและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มองว่าความแตกต่างหลากหลายของพนักงานไม่ใช่ปัญหาที่ต้องแก้ไข แต่เป็นทรัพยากรและจุดแข็งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความได้เปรียบ

ในการแข่งขัน แนวคิดนี้เสนอให้องค์กร สร้างวัฒนธรรมใหม่ที่เป็นเนื้อเดียวกันแบบหลากหลาย (Heterogeneous culture) ซึ่งเคารพในความแตกต่างและความเป็นปัจเจกของแต่ละบุคคล ความหลากหลายในที่นี้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่เรื่องเชื้อชาติหรือเพศ แต่ยังรวมถึงความแตกต่างในด้านอายุ เพศ การศึกษา บุคลิกภาพ และหน้าที่การงานอีกด้วย ในต่อมา Thomas & Ely (1996) ได้เขียนบทความ Making Differences Matter นำเสนอานิยามของการบริหารจัดการความหลากหลายที่ลึกซึ้งกว่าเดิม ไม่ได้มองแค่การเพิ่มจำนวนคนจากกลุ่มอัตลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์กรเหมือนในอดีต แต่มองว่าการบริหารจัดการความหลากหลายที่แท้จริงคือ การทำความเข้าใจและใช้ประโยชน์จากมุมมองและแนวทางการทำงานที่หลากหลายซึ่งได้จากพื้นฐานปัจเจกบุคคลของบุคลากรในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยได้นำเสนอกระบวนการที่ 3 ของการบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กรไว้ อย่างน่าสนใจ 3 กระบวนการ ได้แก่ (1) กระบวนการที่ 1 ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติและความเป็นธรรม เป็นแนวทางที่โดดเด่นที่สุดในการทำความเข้าใจความหลากหลาย มุ่งเน้นไปที่โอกาสที่เท่าเทียม การปฏิบัติที่เป็นธรรม การรับคนเข้าทำงาน และการปฏิบัติตามข้อกำหนดของระเบียบกฎหมาย (2) กระบวนการที่ 2 ด้วยการเข้าถึงและความชอบธรรม เมื่อสังคมมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น และอำนาจการซื้อของกลุ่มคนเหล่านี้เพิ่มขึ้น องค์กรจึงใช้บุคลากรที่มีความหลากหลาย เพื่อช่วยให้เข้าถึงตลาดเฉพาะกลุ่ม (Niche markets) ความหลากหลายไม่ใช่แค่เรื่องความเป็นธรรมแต่เป็นมิติทางธุรกิจ และ (3) กระบวนการที่ 3 ด้วยการเรียนรู้และประสิทธิภาพ ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับทุกคน และยอมรับคุณค่าของความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์กรซึมซับความแตกต่างของบุคลากร พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนาจากความแตกต่างเหล่านั้นอย่างกลมกลืน

สำหรับในบริบทของประเทศไทย นักวิชาการได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน Noknuy (2011) นักวิชาการที่ผลักดันแนวคิดนี้ในประเทศไทย ได้กล่าวว่า การจัดการความหลากหลาย (Managing diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผน และการปฏิบัติตามระบบขององค์กรรวมถึงแนวปฏิบัติ ในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนของ การสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย และเป็นโอกาสที่จะหาทางจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด ขณะที่นักวิชาการในยุคต่อมาได้ต่อยอดถึงหลักการสำคัญเน้นย้ำเรื่องนโยบาย เช่น Jitrabieb (2020) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการความหลากหลายไว้ว่า การที่องค์กรหนึ่งมีนโยบายบริหารบุคลากรโดยไม่กีดกันบุคลากรที่มีความหลากหลาย ให้ความสำคัญและยุติธรรมกับทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม รวมไปถึงสร้างการรับรู้และเคารพในความต่างของบุคลากรทุกคนในองค์กร และ Phantasoot (2020) ที่ศึกษาการจัดการความหลากหลายในมิติของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจว่าหมายถึง วิธีการจัดการความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา อันได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ความคิด ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยยึดหลักความเสมอภาค ความร่วมมือ ความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรทุกคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารจัดการความหลากหลายทางเพศในองค์กร หมายถึง แนวคิดและกลยุทธ์การบริหารที่มองความแตกต่างทางเพศของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าและเป็นจุดแข็งขององค์กร แทนที่จะมองว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข โดยมีหัวใจสำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้รับการยอมรับ เคารพในความแตกต่าง และได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการกำหนดแผนและแนวปฏิบัติขององค์กร เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่มีความหลากหลายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการนำการบริหารจัดการความหลากหลายไปปรับใช้ในองค์กรนั้นมีหลากหลายมิติ ตั้งแต่ระดับกลยุทธ์ ไปจนถึงการปฏิบัติจริง ในระดับภาพใหญ่ Thomas (1990) ได้เสนอแนวทางการจัดการความหลากหลายในองค์กรไว้ว่า จุดเริ่มต้นที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของผู้บริหาร ผ่านการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมกับสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเสริมสร้างพลังให้บุคลากรทุกคน ไม่ใช่แค่ให้โอกาสแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง สร้างวัฒนธรรมความหลากหลายในทุกมิติที่เปิดกว้างอย่างแท้จริง พร้อมทั้งมีการตรวจสอบวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างความยุติธรรมและเท่าเทียมสำหรับทุกคน อีกทั้งผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นต้นแบบที่ดีอีกด้วย ต่อมา Thomas & Ely (1996) ได้ลงรายละเอียดเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไว้ 8 ประการเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ (1) ผู้นำต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าของมุมมองที่หลากหลายอย่างแท้จริง (2) ผู้นำต้องยอมรับโอกาสความท้าทายในการเรียนรู้และปรับตัวในระยะยาว (3) วัฒนธรรมองค์กรต้องคาดหวังมาตรฐานระดับสูงจากทุกคน เชื่อว่าสมาชิกทุกคนมีความสามารถและควรมีส่วนร่วม

อย่างเต็มที่ (4) มีกระตุนการพัฒนาส่วนบุคคล ดึงเอาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มที่ ผ่านการออกแบบงานที่ท้าทายและการฝึกอบรม (5) ส่งเสริมการเปิดใจ ยอมรับการถกเถียง และสนับสนุนความขัดแย้ง ที่สร้างสรรค์ในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน (6) ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า จินตวิสัย และมโนธรรมในองค์กร และกล้าที่จะ ริเริ่มใช้ทักษะและประสบการณ์ของตนในแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน (7) องค์กรต้องมีพันธกิจที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ในมิติความหลากหลายในองค์กร และ (8) สร้างโครงสร้างที่เสมอภาคและไม่เป็นระบบราชการมากเกินไป (Nonbureaucratic) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยินดียินร้ายรับฟังความท้าทายต่อวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ

เมื่อพิจารณาในบริบทของประเทศไทย แนวทางการจัดการความหลากหลายมักมุ่งเน้นไปที่มิติความหลากหลาย ทางเพศเป็นพิเศษ โดยนักวิชาการได้เสนอแนวทางที่ครอบคลุมทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ Jitrabieb (2020) ได้เสนอแนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย ดังนี้ (1) ควรผลักดันให้มีกฎหมายที่คุ้มครองกลุ่ม LGBTQI ในประเทศไทย โดยครอบคลุมในทุกมิติ (2) การสร้างแรงผลักดัน จากกระแสสังคมทั้งในและต่างประเทศจะส่งผลให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบาย ในองค์กร (3) องค์กรและผู้บริหารขององค์กรต้องเปิดกว้างในเรื่องของความแตกต่างเคารพในสิทธิและความเท่าเทียม สร้างความเข้าใจให้พนักงานในองค์กรถึงความหลากหลาย และทุกคนคือมนุษย์เหมือนกัน ไม่มีใครสมควรถูกตัดสินใจเพราะ ความหลากหลายของรสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) (4) กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง ที่จะสามารถกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ LGBTQI ในองค์กร และ (5) องค์กรอาจจะเริ่มจากการกำหนด ส่งเสริมและเน้นนโยบาย เรื่อง Diversity and inclusion เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจและเคารพในความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ลดปัญหาการต่อต้าน จากกลุ่มคนที่ไม่ยอมรับในความหลากหลายทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับ Cheowcharn (2021) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการ อัตลักษณ์ทางเพศ ของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ได้เสนอแนวทางการจัดการความหลากหลายทางเพศ ในองค์กรไว้ว่า องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานเพื่อลดการเลือกปฏิบัติต่างเพศ ในที่ทำงานที่เกิดจากเจตคติส่วนบุคคล เช่น การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความหลากหลายทางเพศผ่านช่องทาง ต่าง ๆ โดยใช้ผลจากการศึกษาใน ด้านของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานเป็นแนวทางในการจัดการอบรมและส่งเสริม การยอมรับความหลากหลายในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกับพนักงานที่มี ความหลากหลายทางเพศ โดยใช้ผลจากการศึกษาข้างต้นในการกำหนดขอบเขตกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้องค์กรควรกำหนด นโยบายที่ช่วยลดการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกจากงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศ

ยิ่งไปกว่านั้น แนวคิดนี้ยังถูกนำไปปรับใช้ในบริบทเฉพาะทางอย่างสถานศึกษาโดย Sinchu et al. (2022) ได้เสนอ แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษาของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา (2) ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ (3) ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม และ (4) ด้านการสร้างสุขภาวะและ การให้คำปรึกษา นอกจากนี้ยังพบว่ากรณีตัวอย่างขององค์กรชั้นนำทั้งในไทยและต่างประเทศที่ได้นำแนวทางการจัดการ ความหลากหลายทางเพศในองค์กรมาปรับใช้แล้วได้ผลดีในทางการตลาดและสังคม เช่น องค์กร Unilever ประกาศจุดยืน ชัดเจนในการดำเนินองค์กรผ่านแนวคิดความหลากหลาย (Diversity) ความเท่าเทียม (Equity) และการมีส่วนร่วม (Inclusion) หรือเรียกว่า DEI ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการดำเนินธุรกิจ โดยจัดตั้ง Global diversity board เพื่อขับเคลื่อนในทุกมิติ ขององค์กร ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารบุคลากร ไปจนถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความหลากหลายของคน ทุกกลุ่ม (UN Global Compact Thailand, 2025) และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้ประกาศนโยบาย การบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล องค์กรตระหนักถึงประโยชน์ของการนำความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งแตกต่างกันของพนักงานมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัท สร้างสรรค์นวัตกรรม และก่อให้เกิดเป็นพลังร่วมผ่านแนวคิด DEI เช่นเดียวกัน (CP ALL, 2020) เราจะเห็นได้ว่าองค์กรต่าง ๆ ได้มีการปรับวางแผน กลยุทธ์แนวทางการบริหารเพื่อจัดการความหลากหลายทางเพศจนนำไปสู่ความสำเร็จ และความสุขของบุคลากรในองค์กร ในประเด็นต่อไปผู้เขียนจะชี้ให้เห็นถึงความท้าทายของสถานศึกษากับพลวัตทางเพศที่หลากหลายในมิติต่าง ๆ ต่อไป

#### 4. ความท้าทายของสถานศึกษากับพลวัตทางเพศที่หลากหลาย

เมื่อนิยามของเพศ ไม่ได้จำกัดอยู่แค่กรอบเดิมอีกต่อไป และแนวทางการบริหารจัดการความหลากหลายทางเพศ ในองค์กรมีการเปลี่ยนแนวคิดเพื่อทุกคนมากขึ้น สถานศึกษาจึงถูกตั้งคำถามถึงบทบาทและความพร้อม ในการรับมือกับพลวัตทางเพศที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความเท่าเทียมอย่างแท้จริง ผู้เขียนได้ศึกษาผ่านบทความวิจัย และบทความวิชาการย้อนหลังครั้งทศวรรษที่ผ่านมาเพื่อศึกษาความท้าทายของสถานศึกษากับพลวัตทางเพศที่หลากหลาย ดังนี้

##### 4.1 มิติเชิงนโยบาย กฎหมาย และโครงสร้างสถาบัน

ความท้าทายในการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษาของไทยนั้นมีลักษณะซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน ในหลายมิติ ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงการปฏิบัติในชีวิตประจำวันของนักเรียนและครู ในมิติเชิงนโยบาย Dhedchawanagon (2024) กล่าวถึงความท้าทายของสถานศึกษากับพลวัตทางเพศที่หลากหลาย ในมิติเชิงนโยบาย กฎหมาย และโครงสร้างสถาบัน ว่านโยบายการจัดสรรงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดการเรียนการสอนเรื่องเพศ ในสถานศึกษา แต่เนื้อหาที่ถูกนำเสนอยังคงมีปัญหา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สร้างความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศอย่างแท้จริง ปัญหาที่ถูกตอกย้ำให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายป้องกันการรังแกอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งไม่มีโรงเรียนใดที่มีนโยบายป้องกันการรังแกด้วยเหตุแห่งการเป็นเพศที่หลากหลาย ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะมีการจัดสถานที่และการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศอยู่บ้าง แต่ยังไม่สามารถดำเนินการเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศได้ในทุกมิติ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งเพียงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและมีกิจกรรมด้านเพศศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กและมองข้ามประเด็นเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างเสมอภาคทางเพศ บทความเสนอว่าควรมีรูปแบบการให้คำปรึกษา การสร้างพื้นที่ปลอดภัย กฎระเบียบ รวมถึงการเรียนการสอนที่เป็นธรรมระหว่างเพศ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีกลไกหนุนเสริมโรงเรียน ได้แก่ การประสานความร่วมมือในการทำงานระดับพื้นที่ การพัฒนาและบังคับใช้นโยบาย การสร้างกลไกในเชิงบังคับให้มีรายวิชาเพศวิถีศึกษาโดยตั้งเป็นตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพโรงเรียน (Puntayoung et al., 2023)

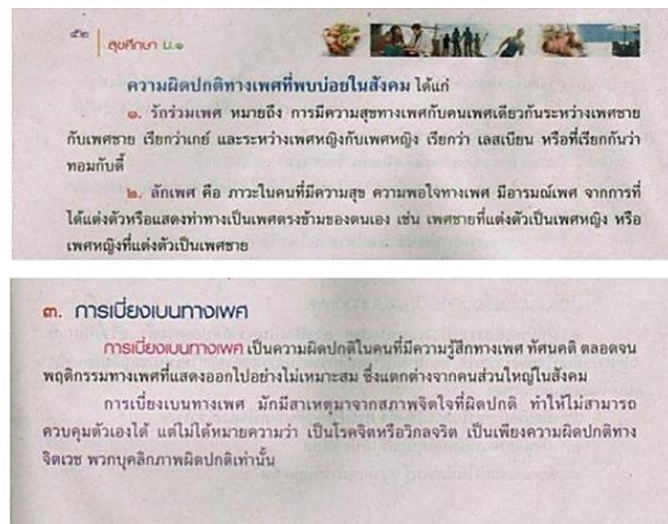
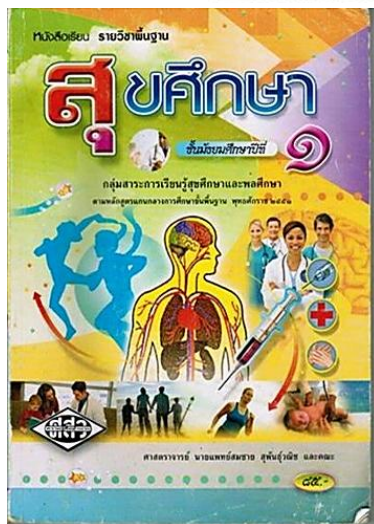
ความคาดหวังจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังต่อภาพลักษณ์ของครูที่มีความหลากหลายทางเพศ ผลการวิจัยพบว่าช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงอยู่ในระดับมากนี้สร้างแรงกดดันและความท้าทายให้กับครู มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ปลอดภัย (Safe space) และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีการสอดแทรกการเคารพสิทธิ ความเท่าเทียม และคุณค่าในความเป็นปัจเจกบุคคลงานวิจัยยังเสนอให้ครูสภาหรือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) นำผลวิจัยไปประกอบการพิจารณาแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู และนอกจากนี้ยังเสนอให้กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับสถาบันที่ผลิตครูและบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเพศ (Makprayoon & Panich, 2023) ในขณะเดียวกันความท้าทายนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อครูเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงกดดันให้กับนักเรียนอีกด้วย โรงเรียนไทยยังคงยึดติดกับกรอบการแบ่งเพศแบบชายหญิงอย่างชัดเจน เป็นพื้นฐานความคิดที่ฝังแน่นในระบบการศึกษาไทย ทั้งในเรื่องของกฎระเบียบการแต่งกายและเรื่องการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ห้องน้ำ ที่ยังจำกัดคนให้อยู่ในกรอบเพศตามที่ควรจะเป็น ทำให้นักเรียนหลายคนที่ไม่ได้ต้องการใช้ชีวิตในกรอบเพศวิถีลักษณะ ก็ต้องอดทน เพราะระบบการศึกษาไม่ได้เอื้อให้นักเรียนเป็นตัวของตัวเอง (Chantarasuk, 2024)

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่หลากหลายสามารถช่วยเยียวยาจิตใจนักเรียนกลุ่มหลากหลายทางเพศได้ รวมไปถึงบทบาทของครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือได้ แต่ก็ยังพบว่ามีผลกระทบอย่างมาก Kettakean et al. (2025) สะท้อนว่าการให้คำปรึกษาเป็นกลไกเยียวยาของสถานศึกษา ควรมีบทบาทในการเยียวยาผลกระทบจากการถูกรังแก โดยใช้กระบวนการให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยเหลือนักเรียน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยพบกรณีที่ครูที่ปรึกษาทราบเรื่องการถูกรังแกผ่านการแจ้งของเพื่อนนักเรียน ไม่ได้พบโดยตรง ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในการมีระบบเฝ้าระวังเชิงรุกของสถาบันต่อไป

##### 4.2 มิติหลักสูตร สื่อการสอน และกระบวนการเรียนรู้

จากงานวิจัยการตีตราในแบบเรียนสุขศึกษาและพลศึกษาของนักเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย Dhedchawanagon (2024) พบว่าเนื้อหาในแบบเรียนมีการนิยามการเบี่ยงเบนทางเพศว่าเป็นความรู้สึก ทศนคติ และพฤติกรรมทางเพศ

ที่ไม่เหมาะสม แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ในสังคม และมีสาเหตุมาจากสภาพจิตใจที่ผิดปกติ อีกทั้งยังระบุว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เป็นความผิดปกติทางจิต ส่วนพฤติกรรม เช่น รักร่วมเพศ และการแต่งกายข้ามเพศ (ลักเพศ) เป็นความผิดปกติทางเพศ และเชื่อมโยงผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้ากับปัญหา เช่น การไม่มีอนาคต แบบเรียนเลือกใช้ถ้อยคำเรียกที่มีอคติ เช่น พวกรักร่วมเพศ และวิปริตทางเพศ และนำเสนอภาพการแต่งกายข้ามเพศ เป็นตัวอย่างของความเบี่ยงเบนทางเพศ บทความชี้ว่าครูผู้สอนยังมีความเห็นที่แตกต่างกันในการสอนเรื่องเพศ และครูแนะแนวบางคนมองว่าการสอนเรื่องเพศ เป็นเรื่องที่อาจส่งผลเสียได้ แสดงให้เห็นถึงความท้าทายในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องและสร้างสรรค์



ภาพที่ 1 เนื้อหาหลักสูตรรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา  
ที่มา: Dhedchawanagon (2024)

ในมิติของหลักสูตรและการเรียนการสอน มีข้อวิจารณ์ว่าสถานศึกษาไทยยังเน้นการสอนเพศศึกษาในกรอบที่จำกัด เพียงเพื่อป้องกันปัญหาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรเป็นหลัก Puntayoung et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนยังเน้นเพียงการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ควรมีการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรเกี่ยวกับ เพศวิถีศึกษา ที่เน้นเรื่องความหลากหลายทางเพศ การขจัดทัศนคติตายตัวเรื่องเพศ (Gender stereotype) และการสร้างความเสมอภาคทางเพศ และจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ ศาสนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายได้ของครอบครัว อาชีพของผู้ปกครอง ขนาดของโรงเรียน การตัดสินใจตามกลุ่มเพื่อน รายการโทรทัศน์ที่ชอบและประเภทของสื่อออนไลน์ ที่ใช้มากที่สุด มีอิทธิพลต่อทัศนคติเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศของนักเรียนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Makprayoon &

Panich (2023) ที่กล่าวว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรโดยสอดคล้องเนื้อหาที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิ การให้เกียรติ และการยอมรับในความแตกต่างของบุคคลอย่างเท่าเทียม

ปัญหานี้ยังปรากฏชัดในเนื้อหาตำราเรียนอย่างต่อเนื่อง Chantarasuk (2024) ได้สะท้อนว่าเนื้อหาหลักสูตรและตำราเรียนที่ปัญหาการพูดถึงครอบครัว การแต่งงานที่ยังผูกกับความเป็นชายและหญิง อีกทั้งหนังสือและตำราเรียนบางเล่มยังมีการพูดถึงกลุ่มคนเพศหลากหลายในแง่ลบ หรือมองว่าเป็นความผิดปกติ และการขาดความหลากหลายในตัวอย่างบุคคลระบุว่า ควรยกตัวอย่างบุคคลที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยไม่ใช่เฉพาะเรื่องเพศ แต่รวมไปถึงความหลากหลายของเชื้อชาติ วัฒนธรรม ความพิการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นพหุวัฒนธรรมของสังคมร่วมสมัย

นอกเหนือจากการปฏิรูปหลักสูตรแล้ว การดูแลและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจของนักเรียนที่ได้รับผลกระทบถือเป็นอีกมิติที่สำคัญอย่างยิ่ง Kettakean et al. (2025) ได้สะท้อนว่าการเรียนรู้เพื่อจัดการอารมณ์และสร้างอนาคตเรียนรู้ที่จะจัดการกับความรู้สึกค้างค้ำในอดีตและอยู่กับปัจจุบันผ่านทฤษฎีเกสตัลท์ นอกจากนี้ ยังเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการ WDEP ของทฤษฎีเผชิญความจริง รวมไปถึงการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางใจผ่านกระบวนการให้คำปรึกษา นักเรียนได้เรียนรู้ที่จะตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของตนเอง สามารถให้กำลังใจตนเอง และมีความเข้มแข็งทางจิตใจมากขึ้นหลังจากเผชิญวิกฤต เช่น การทำร้ายตนเอง

#### 4.3 มิติปฏิสัมพันธ์ และสภาวะ

ผลกระทบจากการขาดความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษานั้นส่งผลรุนแรงต่อสภาวะของนักเรียนในทุกมิติ โดยมีจุดเริ่มต้นจากเนื้อหาในแบบเรียนที่ตีตราและสร้างมลทิน Dhedchawanagon (2024) ได้สะท้อนภาพความท้าทายผลกระทบต่อสภาวะทางจิตของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกว่าการตีตราตัวเองผิดปกติ รู้สึกกดดัน และเครียดจากการเรียน การต้องอ่านเนื้อหาที่ตีตราตนเองในแบบเรียนเปรียบเสมือนการเอาผิดมาริดที่หัวใจของตัวเอง แบบเรียนยังแนะนำไม่ให้คบหาหรือสนิทสนมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแบ่งแยกและกีดกันทางสังคม นักเรียนบางคนถูกรังแกหน้าห้องน้ำ จนไม่กล้าเข้าห้องน้ำตลอดทั้งวัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาวะทางกาย

ปัจจุบันสถานการณ์การกลั่นแกล้งนี้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายและมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น ผลจากการศึกษาของ Puntayoung et al. (2023) พบว่าการกลั่นแกล้งและการเลือกปฏิบัติทางวาจาและร่างกายยังคงเป็นปัญหา การเลือกปฏิบัติระหว่างเพศในโรงเรียนส่วนใหญ่ ทั้งใช้คำพูดเหยียดเพศสภาพ การแซวและหยอกล้อกันเกี่ยวกับเรื่องเพศ รูปลักษณ์ภายนอก การเล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การวิจารณ์ รูปร่าง สัดส่วนของร่างกายและอวัยวะของอีกฝ่าย เช่น อีตูด ไอ้ทอม ไอ้กะเทย และล้อเลียนชื่อพ่อแม่ (Chantarasuk, 2024) ซึ่งการกลั่นแกล้งทางวาจาด้วยเหตุแห่งเพศมากที่สุด ร้อยละ 91.25 นอกจากนี้ยังมีการกลั่นแกล้งทางร่างกาย เช่น การกลั่นแกล้งกันและเนื้อต้องตัวทั้งการตบ ต่อย ดึงผม ถ้าเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศก็จะเจอผู้ชายจับกัน และการกลั่นแกล้งทางสังคมในลักษณะการต่อต้านไม่ยอมรับ การกีดกันออกจากกลุ่มการนินทา การถูกลบจากกลุ่มออนไลน์ และทางออนไลน์ ทั้งการโพสต์ด่า หรือการส่งข้อความเสียดสี แม้บางครั้งผู้กระทำอาจไม่ได้มีเจตนาไม่ดี แต่เป็นเพราะพูดจากความเคยชินมากกว่าจึงมองว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukasem (2024) ที่พบว่านักเรียนกระทำพฤติกรรมคุกคามทางเพศกับเพื่อนมากที่สุด และโดนกระทำพฤติกรรมทางเพศจากเพื่อนมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิต นำไปสู่ความรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับ ความกังวลต่อการเข้าสังคมในอนาคต ความรู้สึกยึดติดกับเหตุการณ์ในอดีต และอาจรุนแรงถึงขั้นทำร้ายตนเอง ความท้าทายในการรับมือของผู้ถูกรังแก เช่น การเผชิญหน้า การพูดคุย หรือการตอบโต้ด้วยความรุนแรง กลับไม่ได้ทำให้การรังแกยุติลง แต่วิธีการเพิกเฉยกลับส่งผลให้การรังแกยุติลง ซึ่งเป็นความท้าทายในการจัดการปัญหาที่ซับซ้อนที่สถานศึกษาจำเป็นต้องขับเคลื่อนต่อไป โดย Chantarasuk (2024) ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนควรมี มาตรการป้องกันการกลั่นแกล้ง รังแก ดูถูก หรือเลือกปฏิบัติกับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อไม่ให้เขารู้สึกว่า การที่เขาเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ และเลือกที่จะใช้ชีวิตแบบนี้ ทำให้ต้องรับผลจากการถูกกลั่นแกล้ง การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในโรงเรียน เป็นเรื่อง que ทุกฝ่ายต้องช่วยกันดูแล ไม่ใช่เพียงเฉพาะครู แต่เพื่อน ๆ นักเรียนด้วยกันเองก็สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเคารพในความหลากหลาย และความเข้าใจต่อกันได้

รากฐานของปัญหาการเลือกปฏิบัติและการขาดการจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น Makprayoon & Panich (2023) พบว่าสาเหตุมาจากสังคมไทยส่วนใหญ่ยังยึดติดกับความคิดแบบทวิลักษณ์ และผู้ชายเป็นใหญ่ ซึ่งทำให้การยอมรับ

ความแตกต่างทางเพศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ลำบาก และเป็นปัญหาพื้นฐานที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียน นอกจากนั้น ยังสะท้อนอีกว่าช่องว่างในการรับฟังเสียงของนักเรียนหลากหลายทางเพศเป็นประเด็นที่ครูมีการสื่อสารน้อยที่สุด การรับเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมทางเพศจากนักเรียนกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ นี่คือการท้าทายที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะชี้ให้เห็นถึงการขาดช่องทางการสื่อสารหรือการปฏิสัมพันธ์ที่นักเรียนกลุ่มนี้จะสามารถสะท้อนปัญหาของตนเอง ได้อย่างปลอดภัย

ไม่เพียงแต่ประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับความท้าทายนี้ รายงานแบบสำรวจสภาพแวดล้อมของโรงเรียนแห่งชาติ ปี 2021 โดย GLSEN (2022) ได้ฉายภาพความท้าทายที่สถานศึกษาในสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับพลวัตทางเพศที่หลากหลายของเยาวชนไว้อย่างน่าสนใจ พบว่านักเรียน LGBTQ+ จำนวนมากยังคงต้องตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร ตั้งแต่ การได้ยินคำพูดที่แสดงอคติจากทั้งเพื่อนและบุคลากร ไปจนถึงการถูกคุกคามและเลือกปฏิบัติ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อ ผลการเรียนรู้และสุขภาพทางจิตใจของพวกเขาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางภาพสะท้อนอันน่ากังวลนี้ ทรัพยากรและการสนับสนุนในโรงเรียนคือเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงได้จริง ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่เข้าอก เข้าใจ หลักสูตรการสอนที่ครอบคลุมมิติทางเพศ นโยบายที่ชัดเจนในการคุ้มครองนักเรียน ไปจนถึงการมีพื้นที่ปลอดภัย อย่างชมรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มพันธมิตรเพศหลากหลาย (GSAs) สิ่งเหล่านี้คือหัวใจสำคัญที่จะเปลี่ยนโรงเรียนให้กลายเป็นพื้นที่ ที่ปลอดภัยและยอมรับความแตกต่างสำหรับนักเรียนทุกคน

ในระบบการศึกษาของประเทศนามิเบีย ทวีปแอฟริกา ก็พบความท้าทายสำคัญเช่นกัน คือปัญหาการเลือกปฏิบัติ และการกลั่นแกล้งผู้เรียนที่มีอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถีที่หลากหลาย การกระทำดังกล่าวได้สร้างผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อสุขภาพทางจิตใจของผู้เรียน ซึ่งนำไปสู่ปัญหาร้ายแรงตามมา ทั้งความเครียด การฆ่าตัวตาย ผลการเรียนรู้ที่ตกต่ำ ไปจนถึง การออกจากโรงเรียนกลางคัน งานวิจัยของ Haitembu (2023) ได้เสนอแนวทางแก้ไขที่ครอบคลุมในหลายระดับ ประการแรก คือการผลักดันในระดับนโยบาย โดยการบรรจุมาตรการและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศ เข้าไปในกรอบการศึกษาแห่งชาติ ประการที่สองคือการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระดับปฏิบัติการ โดยเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับ ความหลากหลายทางเพศและเพศวิถีเข้าไปในหลักสูตรการฝึกอบรมครูและในกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทางการ ศึกษาและสถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมความเท่าเทียม และสุดท้าย เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายจะถูกนำไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ ศิลปะ และวัฒนธรรม ควรเข้ามามีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบการเรียน การสอน โดยเฉพาะในวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างวิชาทักษะชีวิต

จากข้อมูลของยูเนสโก (UNESCO, 2025) ได้สะท้อนให้เห็นว่าความท้าทายหลักของปัญหาความหลากหลายทางเพศ ในสถานศึกษาภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก คือ การที่ผู้เรียนต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ การตีตรา และการกีดกัน อันเนื่องมาจากเพศวิถี อัตลักษณ์ หรือการแสดงออกทางเพศ (SOGIE) ของตนเอง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้โรงเรียนไม่สามารถ เป็นพื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อให้นักเรียนได้แสดงออกถึงตัวตนและเติบโตอย่างเต็มศักยภาพได้ อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความท้าทาย เหล่านี้ แนวทางการแก้ไขที่โดดเด่นคือ การขับเคลื่อนโดยกลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง โดยใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้โดยเพื่อน (Peer education) เพื่อสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้อง การจัดกิจกรรมสร้างพันธมิตร (Allyship workshop) ที่เปิดโอกาสให้ทั้งนักเรียนและผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วม และการฝึกอบรมภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างพลังให้กับนักเรียน

## 5. แนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

### 5.1 มิติเชิงนโยบาย กฎหมาย และโครงสร้างสถาบัน

ความท้าทายในมิตินี้คือการขาดนโยบายที่ชัดเจน การจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง กฎระเบียบ ที่ยังยึดติดกับกรอบเพศวิถีสถิต และกลไกสนับสนุนที่ยังเป็นเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ข้อเสนอแนะจึงมุ่งเน้นการสร้างรากฐาน เชิงโครงสร้างที่มั่นคงและครอบคลุม ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายระดับชาติและสถานศึกษาให้ชัดเจน กระทรวงศึกษาธิการควรออกนโยบายให้ทุกสถานศึกษาต้องมี นโยบายป้องกันการกลั่นแกล้งรังแก (Anti-bullying policy) ที่ระบุเหตุแห่งเพศสภาพและการแสดงออกทางเพศไว้อย่างชัดเจน และต้องมีการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม โดยอาจกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพโรงเรียน

2) สร้างกลไกสนับสนุนและคุ้มครอง ครูสภาและ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรทบทวนมาตรฐานวิชาชีพครูให้สะท้อนการเคารพในความหลากหลายทางเพศ และปกป้องครูที่มีความหลากหลายทางเพศจากความคาดหวังที่กดดันและไม่เป็นธรรม

3) จัดสรรงบประมาณที่ไม่ได้มุ่งเน้นแค่การสอนเพศศึกษา แต่ให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาบุคลากร การผลิตสื่อที่ทันสมัย และการจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจ เรื่องความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะ เพื่อลดช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ

4) ทบทวนกฎระเบียบการแต่งกายในสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น หรือมีทางเลือกสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเหมาะสม

5) สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นมิตร ส่งเสริมให้มีห้องน้ำสำหรับทุกเพศ (All-gender restroom) หรือห้องน้ำอเนกประสงค์ เพื่อเป็นทางเลือกที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนทุกคน ลดปัญหาการถูกคุกคามในห้องน้ำ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่จำกัดกรอบทางเพศ

6) พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาจากการเป็นกลไกเยียวยาไปสู่กลไกเฝ้าระวังและป้องกันเชิงรุก โดยครูที่ปรึกษาต้องมีช่องทางในการรับรู้ปัญหาของนักเรียนได้โดยตรงและรวดเร็ว ไม่ใช่รอจากการบอกเล่าของเพื่อนเพียงอย่างเดียว

## 5.2 มิติหลักสูตร สื่อการสอน และกระบวนการเรียนรู้

ความท้าทายสำคัญในมิติหลักสูตร สื่อการสอน และกระบวนการเรียนรู้ คือเนื้อหาในแบบเรียนที่ตีตราและสร้างภาพลักษณ์เชิงลบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ การสอนเพศศึกษาที่มุ่งเน้นเพียงมิติทางชีววิทยาและสุขภาพ แต่ขาดมิติทางสังคมและสิทธิมนุษยชน ข้อเสนอแนะจึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1) ปฏิรูปเนื้อหาหลักสูตรและสื่อการสอน กระทรวงศึกษาธิการต้องดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาแบบเรียน สุขศึกษาและพลศึกษา รวมถึงวิชาอื่น ๆ ที่ทับซ้อน โดยนำถ้อยคำที่ตีตรา สร้างอคติ หรือมองว่าความหลากหลายทางเพศเป็นความผิดปกติออกไปทั้งหมด และแทนที่ด้วยข้อมูลที่ถูกต้องตามหลักสิทธิมนุษยชนและจิตวิทยา

2) พัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุม (Inclusive curriculum) บรรจุเนื้อหาเรื่อง เพศวิถีศึกษา (Comprehensive sexuality education) ที่สมบูรณ์เข้าไปในหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งต้องครอบคลุมเรื่อง ความหลากหลายทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ สิทธิทางเพศ และความเท่าเทียมทางเพศ ไม่ใช่แค่การป้องกันโรคและการตั้งครรภ์ ควรมีการยกตัวอย่างบุคคลต้นแบบที่หลากหลายทั้งในมิติเพศ เชื้อชาติ และวัฒนธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน

3) พัฒนาระบบการเรียนรู้และครูผู้สอนอย่างเร่งด่วน จัดอบรมภาคบังคับสำหรับครูทุกคน โดยเฉพาะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เน้นแนว และสังคมศึกษาฯ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ และพัฒนาเทคนิคการสอนประเด็นที่ละเอียดอ่อนอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย

4) เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางใจ (Resilience) นำกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียน จัดการอารมณ์ และสร้างความเข้มแข็งทางใจ (Social-emotional learning: SEL) มาปรับใช้ เช่น การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง การรับมือกับการถูกรังแก และการสร้างความสัมพันธ์ที่เคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเยียวยาผลกระทบและสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ

## 5.3 มิติปฏิสัมพันธ์ และสุขภาวะ

ความท้าทายในมิติปฏิสัมพันธ์และสุขภาวะ คือ การกลั่นแกล้งรังแกที่เกิดขึ้นทั้งวาจา ร่างกาย สังคม และผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจของนักเรียน และการที่เสียงของนักเรียนกลุ่มหลากหลายทางเพศมักถูกมองข้าม ข้อเสนอแนะจึงมุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความปลอดภัยและกลไกการรับฟัง ดังนี้

1) สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผ่านนโยบายพื้นที่ปลอดภัย ที่ปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารต้องประกาศเจตนารมณ์และน่านโยบายโรงเรียนคือพื้นที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน มาสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ผ่านการสื่อสารที่สม่ำเสมอ จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจ และมีมาตรการลงโทษที่ชัดเจนเมื่อเกิดการละเมิด

2) รณรงค์ต่อต้านการกลั่นแกล้งอย่างจริงจัง โดยจัดแคมเปญในสถานศึกษาเพื่อให้ความรู้ว่าพฤติกรรมใดบ้างที่เข้าข่ายการรังแก เช่น การล้อเลียนชื่อพ่อแม่ การใช้คำพูดเหยียดเพศ การกีดกันออกจากกลุ่ม โดยเน้นย้ำว่า การหยอกล้อที่ไม่สร้างสรรค์คือการทำร้าย และส่งเสริมให้นักเรียนเป็น ผู้พิทักษ์ (Upstander) แทนการเป็นผู้เพิกเฉย (Bystander)

3) เสริมสร้างกลไกการรับฟังและการช่วยเหลือ เปิดช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัย โดยจัดตั้งช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย เข้าถึงง่าย และ รักษาความลับอย่างสูงสุด เช่น กล่องรับความคิดเห็นที่ไม่ระบุชื่อ สายตรงครูที่ปรึกษา หรือช่องทางออนไลน์ เพื่อให้นักเรียนกล้าที่จะสื่อสารปัญหาของตนเอง

4) ยกระดับระบบการให้คำปรึกษา จัดหาหรือพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษาสำหรับวัยรุ่นและผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยตรง เพื่อให้สามารถเยียวยาบาดแผลทางใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้นักเรียนสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญได้

การสร้างสถานศึกษาที่เป็นมิตรต่อทุกเพศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร ครู ไปจนถึงตัวนักเรียนเอง การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ใช่เพียงการปรับแก้กฎระเบียบ แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพและยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับกรอบแนวคิด DEIB ที่ประกอบด้วยความหลากหลาย (D: Diversity) การยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายของผู้คน ทั้งในมิติเพศ เชื้อชาติ วัย ความสามารถ ฯลฯ ความเสมอภาคและความเป็นธรรม (E: Equity) การสร้างความยุติธรรมและโอกาสที่เท่าเทียม โดยตระหนักว่าคนแต่ละกลุ่มอาจต้องการการสนับสนุนที่แตกต่างกันเพื่อขจัดอุปสรรคเชิงโครงสร้าง การอยู่ร่วมกันอย่างเคารพและโอบรับ (I: Inclusion) การสร้างวัฒนธรรมที่ทุกคนรู้สึกได้รับการเคารพ มีส่วนร่วม และเสียงของตนเองมีความหมาย สุดท้ายคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (B: Belonging) ผลลัพธ์ คือการที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัย เป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษานั้นจริง ๆ



ภาพที่ 2 แนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสร้างสถานศึกษาที่เป็นมิตรต่อทุกเพศของผู้เรียน ที่มา: ผู้เขียน (2568)

## 6. บทสรุป

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 กำลังก้าวสู่การยอมรับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น รวมถึงประเทศไทยที่เพิ่งบังคับใช้กฎหมายสมรสเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาไทยยังคงเผชิญความท้าทายสำคัญในการโอบรับพลวัตทางเพศที่หลากหลายของนักเรียน การสำรวจโดย UNESCO ชี้ว่านักเรียนข้ามเพศจำนวนมากถูกเลือกปฏิบัติและถูกบังคับให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางเพศที่ไม่ตรงกับอัตลักษณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาวะและการเรียนรู้ ความท้าทายหลักแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ นโยบาย กฎหมาย และโครงสร้างสถาบัน ที่ยังคงยึดติดกับเพศสภาวะแบบสองขั้ว ขาดนโยบายป้องกันการกลั่นแกล้ง และกลไกสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ หลักสูตร สื่อการสอน และกระบวนการเรียนรู้ ที่ยังมีการตีตรา ใช้ถ้อยคำเชิงลบ และขาดเนื้อหาที่ครอบคลุมเรื่องความหลากหลายทางเพศ สุดท้ายคือ ปฏิสัมพันธ์และสุขภาวะ ซึ่งนักเรียนหลากหลายทางเพศเผชิญการกลั่นแกล้ง

ในทุกรูปแบบ ส่งผลกระทบต่อจิตใจและร่างกาย และเสียงของพวกเขามักถูกมองข้าม ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปเชิงนโยบาย ปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน และกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมกลไกการรับฟังและการให้คำปรึกษาที่เชี่ยวชาญ เพื่อให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เสมอภาค เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และโอบรับทุกคนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิด Diversity, Equity, Inclusion และ Belonging (DEIB)

#### บรรณานุกรม

- BBC News. (2025). January 23, 2025: A historic day as the Marriage Equality Act officially comes into effect [23 ม.ค. 2568 วันประวัติศาสตร์ กฎหมายสมรสเท่าเทียมมีผลใช้บังคับวันแรก]. *BBC News*. <https://www.bbc.com/thai/articles/c1kmv4rr4xzo>. (in Thai)
- Becker, T., Chin, M., & Bates, N. (2022). *Measuring Sex, Gender Identity, and Sexual Orientation*. National Academies Press.
- Chantarasuk, A. (2024). "Marriage Equality" So What...? When Will Gender and Rights Be Equal in Schools? ["สมรสเท่าเทียม" แล้วไง... เมื่อไร? เพศ-สิทธิ ในรั้วโรงเรียนจะเท่ากัน]. Social and Public Policy Communication Center, Thai Public Broadcasting Service. <https://theactive.thaipbs.or.th/read/equality-in-school>. (in Thai)
- Cheowcham, N. (2021). *Relationship Between Workplace Heterosexist Discrimination and Job Satisfaction in Lgb Employees: The Mediating Role of Workplace Sexual Identity Management Strategies*. [ความสัมพันธ์ระหว่างทางเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน]. Master of Arts Thesis in Psychology, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University. (in Thai)
- CP All. (2020). *Diversity-and-Inclusion-Policy* [นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล]. <https://www.cpall.co.th/wp-content/uploads/2020/11/Diversity-and-Inclusion-Policy-2563-th.pdf>. (in Thai)
- Dhedchawanagon, K. (2024). Sexual Stigma Among Transgender Students in Thai Textbooks [การตีตราทางเพศที่เกิดขึ้นกับนักเรียนข้ามเพศในแบบเรียนไทย]. *Ramkhamhaeng University Journal: Faculty of Education (Humanities and Social Sciences)*. 2(2), 38-49. (in Thai)
- GLSEN. (2022). *The 2021 national school climate survey: The experiences of LGBTQ+ youth in our nation's schools*. <https://www.glsen.org/research/school-climate-survey>.
- Haitembu, R. K. (2023). Gender and sexual diversity: Inclusion in the Namibian education context. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2253702>.
- Jitrabieb, N. (2020). *Diversity Management in Thai Organizations: LGBTIQ Related Rights and Policies in Workplace*. [องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)]. Master of Management Thesis, College of Management, Mahidol University. (in Thai)
- Kamudhamas, A. (2022). *Gender diversity* [เพศหลากหลาย]. Thai Health Promotion Foundation. <https://oscc.consulting/media/111>. (in Thai)
- Kettakean, B., Preechasuchat, K., Puangsang, D., & Boonkasame, C. (2025). Counseling Skills for Bullying Victims in LGBT High School Students [การให้คำปรึกษาเพื่อเยียวยาจิตใจของเหยื่อจากการถูกรังแกในนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศ]. *Journal of Social Science Development*. 8(5), 73-86. (in Thai)

- Makprayoon, U., & Panich, J. (2023). Knowledge and Attitudes about Gender Equality Affecting Communication of Secondary School Teachers Under Phitsanulok-Uttaradit Secondary Educational Service Area Office [ความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศที่มีผลต่อการสื่อสารของครู ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก-อุตรดิตถ์]. *Journal of Mass Communication Technology, RMUTP*. 8(1), 79-90. (in Thai)
- Nitiwana, C. & Leerasiri, W. (2018). Promotion of LGBT Human Rights in the United States during the Obama Administration (2009-2016) [การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีความหลากหลายทางเพศในสหรัฐอเมริกาสมัยประธานาธิบดีบารัค โอบามา (ค.ศ. 2009-2017)]. *Academic Journal of Politics and Public Administration (ACJPP)*, 8(1), 1-32. (in Thai)
- Noknoy, J. (2011). *Contemporary Human Resource Management Concepts* [แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (2017). *Yogyakarta plus10* [https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogyakartaWEB-2.pdf](https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)
- Phantasoot, P. (2020). *The Personnel Diversity Management In Secondary School* [การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา]. Doctor of Philosophy (Ph.D.) Thesis in Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University. (in Thai)
- Puntayoung, R., Wootvatansa, N., & Klompun, U. (2023). Model and Mechanism to Promote Gender Equality in Order to Social Empowerment in Schools of Secondary Educational Service Area Office 33, Surin Province [รูปแบบและกลไกการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อเสริมสร้างพลังทางสังคมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 จังหวัดสุรินทร์]. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*. 7(7), 84-100. (in Thai)
- Sinchu, V., Sarnswang, S., & Buasuwan, P. (2022). Guidelines for the Management of Educational to Facilitate the Promotion of Gender Equality Among Gender Diversity Students in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong [แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในกลุ่ม นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง]. *SWU Educational Administration Journal*. 19(36), 114-125. (in Thai)
- Sukasem, A. (2024). Sexual Harassment among Secondary School Students in Bangkok: A Study on Perpetrators and Victims [การคุกคามทางเพศของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร: การศึกษาในฐานะผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ]. *Chandrakasem Journal*. 30(2), 207-222. (in Thai)
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). *Making Differences Matter a New Paradigm for Managing Diversity*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>.
- Thomas, R. R. (1990). From Affirmative Action to Affirming Diversity. *Harvard Business Review*, 68(2), 107-117.
- Thongthai, W. (2020, June 15). *Sex and Gender* [เพศและเพศภาวะ]. Institute for Population and Social Research, Mahidol University. <https://www.theprachakorn.com/newsDetail.php?id=277>. (in Thai)
- Tinnanam, C., Ompornnowarat, K., & Duaydee, R. (2021). *LGBTQ+ Well being Strategy in Thailand* [ยุทธศาสตร์สุขภาวะ LGBTQ+ ในประเทศไทย]. Duean Tula Printing. (in Thai)

- UN Global Compact Thailand. (2025). *Promoting Diversity the Unilever Way with Vaseline: World's First Product Created for Transgender Women* [ส่งเสริมความหลากหลายในแบบ Unilever กับ Vaseline สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์เพื่อผู้หญิงข้ามเพศครั้งแรกของโลก]. United Nations Global Compact Network Thailand. <https://globalcompact-th.com/news/detail/1796>. (in Thai)
- UN News. (2012). *Ban calls for end to violence and discrimination against lesbian, gay, bisexual and transgender people*. UN News. <https://news.un.org/en/story/2012/12/428052>
- UNESCO Bangkok. (2023). *A survey on the school experiences of transgender students in Thailand*. Bangkok: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235414>
- UNESCO. (2025). *Youth advocacy for LGBTIQ+ inclusive education in Asia*. <https://www.unesco.org/en/articles/youth-advocacy-lgbtq-inclusive-education-asia>.
- Yodlorchai, R. (2019). *Gender diversity in Thai society* [ความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย]. Faculty of Psychology, Chulalongkorn University. <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/gender-identity/>. (in Thai)