

การเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ¹ Discrimination Against LGBTQ+ Inquiry Officers²

Received 13 February 2024

Revised 28 May 2024

Accepted 30 May 2024

อุธนา สุระดะไนย์³

Authana Suradanai⁴

วันชัย มีชาติ⁵

Wanchai Meechart⁶

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย⁷

Jutharat Ua-Amnoey⁸

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาจากเอกสารและวิจัย

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากทุนการศึกษาลูกสุตรดุษฎีบัณฑิต 100 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² This article is a part of the of dissertation entitled “Discrimination Against LGBTQ+ Inquiry Officers in the Metropolitan Police Bureau of the Royal Thai Police” for the Degree of Doctor of Philosophy in Criminology and Criminal Justice Department of Sociology and Anthropology Faculty of Political Science Chulalongkorn University. Supported by The 100th Anniversary Chulalongkorn University Fund for Doctoral Scholarship.

³ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: Authana.ozar@gmail.com

⁴ Ph.D. Candidate in Programme of Criminology and Criminal Justice, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

⁵ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก, รองศาสตราจารย์, อาจารย์พิเศษคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: wanchaimeechart@gmail.com

⁶ Advisor of Candidate, Associate Professor, Special instructor of Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

⁷ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม, รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์พิเศษคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: Jutharat.u@chula.ac.th

⁸ Coordinate Advisor of Candidate, Associate Professor Dr., Special instructor of Faculty of Political Science, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

ภาคสนามโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 31 คน ได้แก่ พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 11 คน พนักงานสอบสวนชายหรือหญิงที่มีวิถีรักต่างเพศ จำนวน 5 คน ผู้บังคับบัญชา 5 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 5 คน และประชาชนผู้มาใช้บริการ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาการเลือกปฏิบัติ 2 ประการ ได้แก่ 1) การเหยียดเพศสภาพในที่ทำงาน ทั้งทางวาจา การใช้สรรพนามต่อยศความเป็นชาย และ 2) การถูกขัดขวางโอกาสทางอาชีพซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้เกิดความเครียดและปัญหาด้านอารมณ์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศมีความต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อกลุ่มพวกเขา 4 ประการ ได้แก่ 1) มีการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการเพื่อปกป้องและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ 2) สร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในองค์กร 3) มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ และ 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างในการยอมรับความหลากหลายทางเพศ จนได้ข้อเสนอแนะอันนำไปสู่การกำหนดแนวทางที่ชัดเจนเพื่อจัดการกับปัญหาการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและกลไกการป้องกันการเลือกปฏิบัติที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายทางเพศของพนักงานสอบสวนชายในองค์กร

คำสำคัญ: การเลือกปฏิบัติ, พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

This research aims to analyze the issue of discrimination against LGBTQ+ inquiry officers. It also offers an approach to resolution for addressing these issues. The research employs qualitative methods, including document analysis and in-depth

interviews with key informants from five groups, totaling 31 participants: 11 LGBTQ+ inquiry officers, 5 heterosexual male or female inquiry officers, 5 supervisors, 5 subordinates, and 5 members of the public who accessed services. The findings reveal two main problems in treatment: 1) discrimination based on gender identity in the workplace, including verbal abuse and the use of derogatory terms, and 2) obstruction of career opportunities, impacting the mental health of LGBTQ+ inquiry officers, leading to stress and emotional issues. Additionally, the research finds that LGBTQ+ inquiry officers desire the following actions from organization: 1) the development and adjustment to the guidelines or standards to protect and support them, 2) the establishment of equality and fairness within the organization, 3) the clearly practices for addressing issues of treatment towards LGBTQ+ inquiry officers, and 4) the creation of an inclusive organizational culture that accepts gender diversity. These suggestions lead to the formulation of clear guidelines for managing treatment issues, as well as the development of organizational culture and appropriate mechanisms to prevent discriminatory treatment, fostering an open and accepting environment for inquiry officers with diverse gender identities within the organization.

Keywords: Discrimination, LGBTQ+ inquiry officers, Royal Thai Police

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของตำรวจชายที่มีความหลากหลายทางเพศในต่างประเทศมักเผชิญกับความท้าทายทางจิตวิทยาสังคมและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ตั้งแต่การถูกล่วงละเมิดทางวาจาจนถึงการถูกจำกัดโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ ปัญหาการเลือกปฏิบัติไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

เท่านั้นแต่ยังส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย (Burke, 1994; Lyons, DeValve & Garner, 2008; Jones & Williams, 2013) การยอมรับความหลากหลายทางเพศและการยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้หลอมรวมการยอมรับความหลากหลายทางเพศจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสังคมสมัยใหม่ (Cox, 1993)

การยอมรับความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของความเป็นธรรมและสิทธิมนุษยชนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและความสามารถขององค์กรในการบริการประชาชนอีกด้วย การเลือกปฏิบัติและการขาดความหลากหลายในองค์กรสามารถนำไปสู่การลดทอนความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่หลากหลายของสังคม การยอมรับและการสนับสนุนความหลากหลายทางเพศไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาของประชาชนเท่านั้น แต่ยังสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลายไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างเต็มที่ (Herek, 2009)

แม้ว่าการยอมรับความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจสามารถนำมาซึ่งผลประโยชน์มากมาย รวมถึงการเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในสังคม (Cox, 1993) แต่ประเทศไทยกลับยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะสังคมนิยมชายเป็นใหญ่ (Patriarchal society) อย่างสังคมไทย ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในไทย ไม่ใช่เพียงแค่ปัญหาอัตลักษณ์ของบุคคลในระดับปัจเจกเท่านั้น แต่ยังเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรตำรวจและสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้การเริ่มต้นและการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กรตำรวจไทยไม่เพียงแต่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่ก้าวหน้าและเป็นธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานสำหรับการพัฒนาองค์กรตำรวจ ตลอดจนสร้างความเคารพความแตกต่างหลากหลายทางเพศในระดับปัจเจกบุคคลของคนในองค์กรตำรวจไทย

การศึกษานี้จึงมุ่งหวังที่จะเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมถึงการเข้าใจและให้การยอมรับต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ในองค์กรตำรวจไทย ไม่เพียงแต่จะช่วยลดอคติและการเลือกปฏิบัติ แต่ยังเป็น การเสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับในหมู่บุคลากรขององค์กรตำรวจเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีความเป็นธรรม มีความหลากหลาย และสามารถรับมือกับความท้าทายของสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้นำ 1) ทฤษฎีสัมพันธภาพสังคม (Social Identity Theory) 2) ทฤษฎีการกำหนดตัวตน (Identity Formation Theory) และ 3) ทฤษฎีความหลากหลายทางเพศในองค์กร (Gender Diversity in Organizations Theory) มาใช้เพื่ออธิบายและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ในสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อเข้าใจและเจาะลึกลงไปในปฏิสัมพันธ์และผลกระทบของความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน โดยเน้นที่การสำรวจว่าความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายเช่นนี้ส่งผลต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร นอกจากนี้การศึกษายังให้ความสำคัญกับความเข้าใจในด้านการกำหนดตัวตนและการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในสภาพแวดล้อมทางองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังจะกล่าวถึงทฤษฎีโดยสังเขปต่อไปนี้

1. ทฤษฎีสัมพันธภาพสังคม (Social Identity Theory)

ทฤษฎีสัมพันธภาพสังคม ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย Henri Tajfel และ John Turner ในช่วงทศวรรษที่ 1970 นำเสนอแนวคิดที่ว่าอัตลักษณ์ของบุคคลไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้สึกของการเป็นสมาชิกในกลุ่มทางสังคมต่างๆ ทฤษฎีนี้เน้นว่าบุคคลมักจะจัดกลุ่มตัวเองเข้ากับกลุ่มที่พวกเขามีความผูกพัน (Ingroup) และจัดกลุ่มผู้อื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้นเป็นกลุ่มภายนอก (Outgroup) การรับรู้นี้ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อสมาชิกของกลุ่มของตนเองเมื่อเทียบกับกลุ่มภายนอก (Tajfel & Turner, 1979)

ทฤษฎีนี้ยังอธิบายอีกว่าบุคคลมักจะกำหนดตัวตนของตนผ่านกลุ่มที่พวกเขาเป็นส่วนหนึ่ง ในบริบทของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ การรับรู้ตนเองและการรับรู้ตนเองในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายว่าทำไมพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในไทยอาจรู้สึกถูกแยกตัวออกจากกลุ่มของตำรวจที่ไม่ใช่เกย์ โดยการรับรู้ตนเองและการมองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้นสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีนี้มาเพื่ออธิบายเมื่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้เปิดเผยตัวตนถึงรสนิยมและอัตลักษณ์ทางเพศของตน หรือถูกล่วงรู้จากบุคคลในองค์กรตำรวจโดยไม่ได้เปิดเผยตัวตนแล้ว พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศจะมีสัมพันธภาพกับสังคมหรือองค์กรตำรวจ หรือมีปัญหาการถูกปฏิบัติอย่างไร และสำรวจความรู้สึกและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นเพื่อนร่วมงานกับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศว่าพวกเขาเป็นกลุ่มคนนอกกลุ่มแล้วจะมีสภาพปัญหาของการเลือกปฏิบัติอย่างไรซึ่งจะตอบโจทย์วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจปัญหาการเลือกปฏิบัติ

2. ทฤษฎีการกำหนดตัวตน (Identity Formation Theory)

ทฤษฎีการกำหนดตัวตน ที่มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า "ทฤษฎีการพัฒนาจิตวิเคราะห์ของ Erikson" ได้รับการพัฒนาโดย Erik Erikson ในปี 1968 ทฤษฎีนี้

อธิบายกระบวนการพัฒนาตัวตนของบุคคลตลอดชีวิต ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางด้านจิตวิเคราะห์และสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวัยรุ่น ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีการค้นหาและกำหนดอัตลักษณ์ของตนเอง ตามทฤษฎีนี้ ความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในแต่ละช่วงวัยของชีวิตมีบทบาทสำคัญในการกำหนดตัวตน (Erikson, 1968)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการกำหนดและพัฒนาตัวตนของบุคคลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและซับซ้อน ซึ่งรวมถึงการกำหนดตัวตนทางเพศในบริบทของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ การพัฒนาและการยอมรับตัวตนทางเพศของตนเองอาจเป็นกระบวนการที่ทำทนาย เนื่องจากต้องเผชิญกับความคาดหวังและมาตรฐานของสังคมและองค์กร อีกทั้งการพัฒนาตัวตนนี้มีหลายมิติ เช่น ตัวตนทางเพศ ตัวตนทางวัฒนธรรม และตัวตนทางอาชีพ ซึ่งการทำความเข้าใจและการยอมรับตัวตนเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาจิตใจและสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในการยอมรับและเปิดเผยตัวตนทางเพศของตนอาจมีผลต่อการพัฒนาตัวตนและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร

ผู้วิจัยนำทฤษฎีนี้มาเพื่ออธิบายถึงการกำหนดตัวตนของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศว่าพวกเขาได้รับการยอมรับการมีตัวตนของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาจิตใจและสุขภาพจิตที่ดีของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ และมีบทบาทสำคัญต่อโอกาสและการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของกลุ่มคนเหล่านี้ เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหาการยอมรับตัวตนในที่ทำงานและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อไป

3. ทฤษฎีความหลากหลายทางเพศในองค์กร (Gender Diversity in Organizations Theory)

ตามทฤษฎีของ Taylor Cox (1993) อธิบายว่าความหลากหลายทางเพศในองค์กรไม่เพียงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม

ความหลากหลายทางเพศในองค์กรไม่เพียงช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการแก้ปัญหา แต่ยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพต่อความแตกต่าง อีกทั้งสำรวจและอธิบายผลกระทบของความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร ทฤษฎีนี้มีกรอบอธิบายในหลายมิติ โดยมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญของความหลากหลายทางวัฒนธรรมและวิธีการที่องค์กรสามารถบริหารจัดการกับความหลากหลายนี้ได้ Cox ยังได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมในองค์กร ดังต่อไปนี้

- การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรต้องการการเข้าใจและรองรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล การมีแนวทางหรือมาตรการและแนวปฏิบัติที่เข้าใจและรองรับความหลากหลายนี้จะช่วยให้ทีมงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

การทำงานร่วมกันในทีมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมต้องการทักษะในการสื่อสารและการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม การมีทักษะเหล่านี้จะช่วยให้สามารถสร้างสร้งค่านวัตกรรมและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การสร้างความยอมรับและความเข้าใจ

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยอมรับและเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในทีมที่มีประสิทธิภาพ

การปรับใช้ทฤษฎีของ Cox ในองค์กรตำรวจไทยอาจช่วยส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะกับการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและรองรับความหลากหลายในทุกรูปแบบ ผู้วิจัยนำทฤษฎีนี้มาใช้วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามมาประกอบในการหาแนวทางแก้ไขปัญหการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ตลอดจนสำรวจความต้องการของกลุ่มคนเหล่านี้ว่ามีความต้องการให้

องค์กรตำรวจ ปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไร อาทิ การพัฒนาและปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการขององค์กรตำรวจไทยเพื่อปกป้องและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ สร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในองค์กรตำรวจไทย หรือมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ การรวมทฤษฎีสัมพันธภาพสังคม ทฤษฎีการกำหนดตัวตน และทฤษฎีความหลากหลายทางเพศในองค์กร เหล่านี้เข้าด้วยกันช่วยให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้นว่าการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจไทยเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและต้องการการแก้ไขที่หลากหลายระดับ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับ 1) ปัญหาการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ คือปัญหาการเหยียดเพศสภาพ ส่งผลต่อปัญหาทางสุขภาพจิตและปัญหาด้านอารมณ์ความรู้สึก และ 2) ความต้องการของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศต่อองค์กร ที่ต้องการให้พัฒนาปรับปรุงแนวทางการลดอคติและการเลือกปฏิบัติในองค์กรให้มีความเท่าเทียม ความยุติธรรม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โดยใช้ทฤษฎีการกำหนดตัวตน (Identity Formation Theory) มาอธิบายถึงการพัฒนาตัวตนซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและซับซ้อน รวมถึงการพัฒนาตัวตนทางเพศ ในบริบทของการทำงานและสังคมที่มีมาตรฐานและความคาดหวังทางสังคมที่กดดัน และใช้ทฤษฎีสัมพันธภาพสังคม (Social Identity Theory) มาอธิบายถึงการที่บุคคลจะจัดกลุ่มตัวเองเข้ากับกลุ่มที่พวกเขามีความผูกพัน (Ingroup) และมองกลุ่มคนอื่นเป็นกลุ่มภายนอก (Outgroup) ทำให้เกิดการกระทำที่เลือกปฏิบัติและลดคุณค่าผู้ที่อยู่กลุ่มภายนอก

อนึ่ง ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในการอำนวยความสะดวกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งนำไปสู่การอภิปรายถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและยกระดับนโยบายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับหลักการयोगยาคาร์ตา (Yogyakarta Principles) ที่ควรรนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติงาน โดยเน้นการปกป้องสิทธิมนุษยชนของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศและนำแนวทางของสหประชาชาติ (United Nations: UN) ที่ได้เสนอข้อแนะนำและกรอบการทำงานที่สำคัญเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมารวมอภิปรายด้วย นำไปสู่การกำหนดแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในหน่วยงานที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเป็นสำคัญ

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาจากเอกสารและวิจัยภาคสนาม เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยมุ่งเน้นที่การเข้าใจลึกซึ้งถึงประสบการณ์ส่วนบุคคล ความรู้สึก และการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 31 คน ได้แก่ พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 11 คน พนักงานสอบสวนชายหญิงที่มีวิถีรักต่างเพศจำนวน 5 คน ผู้บังคับบัญชา 5 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 5 คน และประชาชนผู้มาใช้บริการ 5 คน ที่ได้รับการเลือกโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมตามประเด็นวิจัย ซึ่งจัดขึ้นในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) โดยมีการเตรียมคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างอิสระ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎีที่ใช้ในการในบทความวิจัยนี้ จากหนังสือและบทความวิชาการจากต่างประเทศ ตลอดจนค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์การเลือกปฏิบัติต่อตำรวจชายที่มีความหลากหลายทางเพศในต่างประเทศจากวารสารวิชาการระดับนานาชาติ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษาต่อไป

2. การศึกษาภาคสนาม (Field study) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยลงภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 31 คน โดยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)

การเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ทำให้เข้าถึงมุมมองที่ลึกซึ้งและเป็นส่วนตัวของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ การสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถสำรวจความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อย่างละเอียด ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่อาจไม่สามารถหาได้จากวิธีการเก็บข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ อีกทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูล ซึ่งช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและซื่อสัตย์ ช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถสำรวจประสบการณ์ที่หลากหลายและเข้าใจมุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้สัมภาษณ์วิเคราะห์ปัญหาการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับประเด็นที่กำลังศึกษา ท้ายที่สุดข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ไขการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่ตอบสนองความต้องการที่เฉพาะเจาะจงต่อพวกเขา

ในส่วนของพนักงานสอบสวนชายหรือหญิงที่มีวิถีรักต่างเพศ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมงานกับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เพื่อสำรวจ ความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ในมิติความสัมพันธ์ การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหาร ตลอดจนสัมภาษณ์ประชาชนผู้มาใช้บริการเพื่อทราบถึงความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ได้พบเจอหรือรับบริการจากพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ มากกว่านั้นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดนั้นนำไปสู่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาในภาพของนโยบายขององค์กรตำรวจไทย หรือนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการยุติธรรมที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะในมิติของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม

วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้น ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งที่เป็นพนักงานสอบสวนในปัจจุบัน หรือ เคยเป็นพนักงานสอบสวน มีอายุการทำงานหรืออายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตลอดระยะเวลาการทำงาน ในส่วน of พนักงานสอบสวนชายหรือหญิงที่มีวิถีรักต่างเพศ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนที่มาใช้บริการ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจงเช่นเดียวกัน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนนี้ต้องมีประสบการณ์ร่วมกันกับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ในมิติการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือเป็นผู้มาใช้บริการ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างเคร่งครัด ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่โครงการวิจัย 660411

เลขที่ใบอนุญาต 011/67 ตามใบรับรองโครงการวิจัยที่ COA No. 001/67 วันที่
รับรอง 3 มกราคม 2567 วันหมดอายุวันที่ 2 มกราคม 2568

หากระหว่างการวิจัยหรือระหว่างขั้นตอนการเก็บข้อมูลในการวิจัย
ครั้งนี้ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรู้สึกไม่ปลอดภัยหรือไม่ต้องการที่จะให้ข้อมูลหรือ
สัมภาษณ์ต่อไป ผู้วิจัยจะพิจารณาให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกจากกรวิจัยได้ทุกเมื่อ
ตามความต้องการ ผู้วิจัยได้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการเก็บข้อมูล เงื่อนไขในการเปิดเผยข้อมูลเท่าที่
จำเป็นได้แก่ ยศ นามแฝง ตำแหน่ง สถานีดำรง (ไม่ระบุชื่อสถาน) อายุ และ
อายุงาน/อายุราชการ ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบ ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อ
ประกอบการตัดสินใจ

อีกทั้งผู้วิจัยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบว่าสิทธิที่จะยินยอมหรือ
ปฏิเสธการเข้าร่วมในการวิจัยได้ด้วยความสมัครใจ หรือหากต้องการถอนตัว
ก็สามารถทำได้ทันทีตามความประสงค์โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้วิจัยทราบ
ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จะถูกเก็บเป็น
ความลับ และการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นภาพรวมโดยไม่ระบุชื่อข้อมูลใดๆ ที่จะ
นำไปสู่ตัวผู้ให้ข้อมูลสำคัญและหลีกเลี่ยงอคติที่จะเกิดขึ้นต่อตัวผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
และผู้วิจัยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทราบว่า ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงาน
สอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานีดำรงเพียงคนเดียวเท่านั้น
และเป็นความลับ ไม่มีการแจ้งหรือบอกกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
ล่วงรู้ถึงการเก็บข้อมูลดังกล่าว เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงและรักษา
ความลับของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วย
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบ
กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มี
การกำหนดหัวข้อสัมภาษณ์ (Questionnaire guide) ที่เกี่ยวข้องกับการเลือก
ปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)

4.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีความหลากหลายทางเพศในองค์กร ทฤษฎีสัมพันธภาพสังคม ทฤษฎีการกำหนดตัวตน จากการค้นคว้าวารสารวิชาการ

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ พนักงานสอบสวนชายหญิงที่มีวิถีรักต่างเพศจำนวน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาใช้บริการ

5. การวิเคราะห์และการตีความข้อมูล (Data analysis and interpretation)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น โดยนำมาจัดหมวดหมู่ให้เป็นระเบียบตามเค้าโครงเรื่องแล้วสรุปออกมาบรรยายเป็นเรื่องเล่า (Narrative) การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยมีความลึกและครอบคลุม ทำให้สามารถเข้าใจปัญหาและความต้องการของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างแท้จริง การวิเคราะห์ที่ละเอียดยิ่งช่วยในการเปิดเผยข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติในสภาพแวดล้อมขององค์กรตำรวจไทย

อีกทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ยังช่วยให้ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบข้อจำกัดของแนวทางหรือมาตรการการแก้ไขการเลือกปฏิบัติในปัจจุบัน เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการ ตลอดจนออกแบบแนวทางปฏิบัติที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย และสร้างความเข้าใจและยอมรับที่มากขึ้นในหมู่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนา

แนวทางที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจไทยได้ให้ข้อมูลที่สำคัญซึ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพวกเขาในสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่ามีปัญหาการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศสภาพ อีกทั้งปัญหาด้านอารมณ์และสุขภาพจิตของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศมีความต้องการการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการขององค์กรตำรวจไทยเพื่อป้องกันและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ การสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในองค์กรตำรวจไทย การมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างในการยอมรับความหลากหลายทางเพศจากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ทราบถึงปัญหาของการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศและความต้องการให้องค์กรตำรวจไทยปฏิบัติต่อกลุ่มพวกเขา ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจไทย

1.1 ปัญหาการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศสภาพต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ

ผลการวิจัยพบปัญหาของการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศสภาพ เช่น การพูดจาหยาบคายหรือใช้คำสรรพนามที่ไม่เหมาะสมหรือด้อยค่าความเป็นชาย การกีดกันไม่ให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือหน้าที่บางอย่าง เป็นต้น โดยมีเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพหรือการเปิดเผยตัวตนทางเพศ ส่งผลให้พนักงาน

สอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศเกิดความเครียดและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกถูกจำกัดความสามารถในการทำงานหรือไม่ได้รับการยอมรับในทักษะและความสามารถของตน ตลอดจนผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการขาดโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ การไม่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือการส่งเสริมตำแหน่ง

1.2 ปัญหาสุขภาพจิตและอารมณ์ของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญกับความเครียดและความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศสภาพในที่ทำงาน ความเครียดนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับ การถูกเลือกปฏิบัติโดยตรงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความกังวลเกี่ยวกับการเปิดเผยตัวตนทางเพศและความกลัวที่จะไม่ได้รับการยอมรับหรือการถูกตีตรา อีกทั้งพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศมีปัญหาด้านอารมณ์ มีความรู้สึกถึงความโดดเดี่ยว ความหดหู่ และการสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร ตลอดจนการลดลงของประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศมีสมาธิและการตัดสินใจที่ลดลง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขา

2. ความต้องการของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีต่อองค์กรตำรวจไทย

2.1 การพัฒนาและปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการขององค์กรตำรวจไทยเพื่อปกป้องและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ

พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศมีความต้องการให้องค์กรตำรวจไทยพัฒนาและการปรับปรุงแนวทางหรือมาตรการภายในองค์กรตำรวจเพื่อปกป้องและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความ

หลากหลายทางเพศ แนวทางหรือมาตรการเหล่านี้ควรรวมถึงการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย อีกทั้งการศึกษาและการเพิ่มความตระหนักรู้ในหมู่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ การส่งเสริมการศึกษาเรื่องนี้จะช่วยลดอคติและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและยอมรับความหลากหลายทางเพศ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายสนับสนุนภายในองค์กรสำหรับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ช่วยสร้างองค์กรตำรวจที่เข้มแข็งและรู้ลึกถึงความเป็นหนึ่งเดียว นอกจากนี้ยังช่วยเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.2 การสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในองค์กรตำรวจไทย

พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศต้องการให้องค์กรตำรวจไทยส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมในองค์กร การสร้างความเท่าเทียมนี้รวมถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมในการเติบโตอาชีพ การประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ ตลอดจนการพัฒนาแนวทางหรือมาตรการและขั้นตอนการทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนความหลากหลายทางเพศเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรส่งเสริมความเคารพต่อความหลากหลายทางเพศและเพศสภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกถึงความปลอดภัยในการแสดงออกถึงตัวตนและการเป็นตัวของตัวเอง

นอกจากนี้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความเท่าเทียม การสนทนาเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศและการเลือกปฏิบัติควรเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารในองค์กร และควรมีช่องทางสำหรับเจ้าหน้าที่พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศและเจ้าหน้าที่ตำรวจคนอื่นๆ ในการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็น ท้ายที่สุดการมีผู้นำที่มีความตระหนักรู้และสนับสนุนผู้นำในองค์กรตำรวจมีบทบาทสำคัญในการนำพาการเปลี่ยนแปลงที่

จำเป็น ผู้นำที่เปิดกว้างและรองรับความหลากหลายทางเพศสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมและความเข้าใจในองค์กร

2.3 การมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในการสร้างและการบังคับใช้แนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการ และต้องแสดงความมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียมสำหรับทุกคน อีกทั้งมีการตรวจสอบและการประเมินผลประสิทธิภาพของแนวทางหรือมาตรการ และแนวปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่ามาตรการเหล่านี้ได้ผลและสามารถปรับปรุงได้ตามความจำเป็น การตรวจสอบควรเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและควรมีการเปิดเผยผลการประเมินอย่างโปร่งใส ตลอดจนมีการสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างสำหรับพนักงานที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติหรือการเหยียดเพศสภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงความคิดเห็นและรายงานปัญหาได้อย่างเสรีและมั่นใจในการได้รับการจัดการที่เหมาะสม

2.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างในการยอมรับความหลากหลายทางเพศ

พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศมีความต้องการให้องค์กรตำรวจไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่รองรับและยอมรับความหลากหลายทางเพศจะช่วยลดการเลือกปฏิบัติและสร้างความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง หมายถึงการส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ การสร้างช่องทางให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันประสบการณ์จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพระหว่างกัน อีกทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศและการเลือกปฏิบัติ การฝึกอบรมนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและแนวทางหรือมาตรการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทัศนคติและความเข้าใจที่ดี

ต่อความหลากหลายทางเพศ อีกทั้งการมีผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างและนำโดยแสดงทัศนคติที่เปิดกว้างและเคารพความหลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นในการสนับสนุนความหลากหลายและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและเท่าเทียมในการทำงาน

3. ความหลากหลายทางเพศต่อการอำนวยความสะดวก

ความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) เป็นหนึ่งในหัวข้อที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน ความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายทางเพศไม่เพียงแต่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและสุขภาพจิตของบุคคล LGBTQ+ เท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการยุติธรรมด้วย ความยุติธรรมที่แท้จริงต้องการการยอมรับและการปฏิบัติที่เท่าเทียม ซึ่งการเลือกปฏิบัติและการไม่เข้าใจในความหลากหลายทางเพศยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องแก้ไข ความหลากหลายทางเพศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรมในหลายมิติ ทั้งในด้านกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการให้บริการแก่ประชาชน

- การปกป้องสิทธิมนุษยชน

การยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางเพศเป็นการปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเลือกปฏิบัติต่อบุคคล LGBTQ+ ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งกระบวนการยุติธรรมต้องทำหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิเหล่านี้

- การสร้างความเท่าเทียมในสังคม

การส่งเสริมความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายทางเพศในกระบวนการยุติธรรมเป็นการสร้างสังคมที่เท่าเทียม ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเป็นธรรมในสังคม

3.1 ผลกระทบของความหลากหลายทางเพศต่อกระบวนการยุติธรรม

การที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมสามารถส่งผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งความเข้าใจ

ในประเด็นนี้จะช่วยปรับปรุงและพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.1 ผลกระทบเชิงบวก

- การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับและเคารพ

การที่พนักงานสอบสวนและผู้พิพากษาที่มีความหลากหลายทางเพศทำงานในกระบวนการยุติธรรมสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับและเคารพความหลากหลาย ทำให้ประชาชนที่เข้ารับบริการรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในระบบยุติธรรม

- การส่งเสริมความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ การมีบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเพศในระบบยุติธรรมสามารถส่งเสริมความเข้าใจและการไม่เลือกปฏิบัติในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม

3.1.2 ผลกระทบเชิงลบ

- การเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

บุคลากรที่มีความหลากหลายทางเพศในกระบวนการยุติธรรมอาจเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความสามารถในการทำงาน

- การขาดการสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เหมาะสม

การขาดการสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในองค์กรยุติธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและการให้บริการที่ไม่มีประสิทธิภาพ

4. แนวทางการปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมเพื่อรองรับความหลากหลายทางเพศ

การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการยุติธรรมเพื่อให้สามารถรองรับความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ โดยสามารถดำเนินการในหลายด้าน ดังนี้

4.1 การปรับปรุงกฎหมายและนโยบาย การทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คุ้มครองสิทธิของบุคคล LGBTQ+ อย่างชัดเจนและเป็นธรรม รวมถึงการกำหนดบทลงโทษสำหรับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

4.2 การให้การฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักรู้ การให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

4.3 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร โดยสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางเพศ ให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาและการจัดตั้งกลไกการรายงานและการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

ความหลากหลายทางเพศเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องการความเข้าใจและการยอมรับในกระบวนการยุติธรรม การมีบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในกระบวนการยุติธรรมสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเป็นธรรม การปรับปรุงกฎหมาย การให้การฝึกอบรม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างระบบยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพและยอมรับในความหลากหลายทางเพศ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในกระบวนการยุติธรรมของสังคมโดยรวม

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรตำรวจไทยเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศสภาพอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการพูดจาเหยียดหยาม การใช้สรรพนามที่ด้อยค่า และการกีดกันจากกิจกรรมหรือหน้าที่สำคัญในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขารู้สึกถูกดูหมิ่นและไม่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งสร้างความเจ็บปวดทางจิตใจและทำลายความมั่นใจในตนเอง การกีดกันจากกิจกรรมหรือหน้าที่บางอย่างยังเป็นการลดโอกาสในการพัฒนา

ศักยภาพและการเติบโตทางอาชีพ โดยมีทฤษฎีสัมพันธภาพสังคมที่สอดคล้องกับปัญหาการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศ ซึ่งอธิบายว่าการถูกมองว่าเป็นคนนอกกลุ่ม (Outgroup) สามารถเพิ่มความเครียดและความวิตกกังวล

นอกจากนี้พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศประสบปัญหาด้านสุขภาพจิตและอารมณ์อย่างรุนแรง ความเครียด ความวิตกกังวล ความหดหู่ และความรู้สึกโดดเดี่ยวเป็นผลกระทบที่พบได้บ่อย ความเครียดและความวิตกกังวลเกิดจากการเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นธรรมในที่ทำงานและความกลัวว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้มีปัญหาในการทำงานและการตัดสินใจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกโดดเดี่ยวยังทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง โดยมีทฤษฎีการกำหนดตัวตนของ ซีให้เห็นว่าการยอมรับตัวตนของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี อีกทั้งทฤษฎีความหลากหลายทางเพศในองค์กรของทออธิบายว่าความหลากหลายทางเพศที่ไม่ได้รับการสนับสนุนในองค์กรสามารถลดประสิทธิภาพการทำงานได้

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลายทางเพศและการให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับจะเป็นก้าวสำคัญในการลดการเลือกปฏิบัติและการเหยียดเพศสภาพ การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและมาตรการภายในองค์กรเพื่อปกป้องและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการสร้างกลไกการร้องเรียนที่เป็นกลางและปลอดภัย จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการทำงานและสามารถรายงานปัญหาได้อย่างเสรี

การนำหลักการยอกยาการ์ตา (Yogyakarta Principles) มาใช้ในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติงาน โดยเน้นการปกป้องสิทธิมนุษยชนของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ จะช่วยให้พวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งการตระหนักถึงแนวทางของสหประชาชาติ (UN) เรื่องสิทธิของคนหลากหลายทางเพศในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติจะเป็นการสร้างสังคมที่ยุติธรรมและมีความหลากหลาย

2. ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาการเลือกต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศตามมาตรฐานสากล

2.1 การอนุวัติการปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นไปตามหลักการ Yogyakarta Principles

หลักการ Yogyakarta Principles ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานสากลที่ครอบคลุมสำหรับการปกป้องสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ หลักการเหล่านี้มีชื่อมาจากเมืองโยกยา-การ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นสถานที่จัดการประชุมที่นำไปสู่การพัฒนาหลักการในปี พ.ศ. 2549 หลักการ Yogyakarta-Principles เน้นที่การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่บุคคล LGBTQ+ เผชิญ โดยระบุสิทธิของพวกเขาและข้อผูกพันของรัฐในการประกันว่าสิทธิเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครอง (The Yogyakarta Principles, 2007)

การปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในกองบัญชาการตำรวจนครบาลตามหลักการ Yogyakarta Principles เป็นก้าวสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายทางเพศในองค์กร โดยนำหลักการได้แก่ สิทธิในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ สิทธิในการได้รับการรับรองตามกฎหมาย สิทธิในการแสดงออกและความคิดเห็นอย่างเสรี สิทธิในความเป็นส่วนตัว และสิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพ เหล่านี้มาปรับใช้ช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ถึงสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และป้องกันการเลือกปฏิบัติในหน่วยงานตำรวจ

หลักการ Yogyakarta Principles ยังมีบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงเพศวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสนับสนุนพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ การยอมรับและการปฏิบัติตาม หลักการเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานและการแสดงออกในที่ทำงาน รวมทั้งเพิ่มคุณภาพชีวิตและโอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในไทย โดยรวมแล้วการยอมรับและการปฏิบัติตาม

หลักการยกยอการดำในกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นก้าวสำคัญในการสร้างสังคมที่เคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนของทุกคน รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจและการเรียนรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย

2.2 การตระหนักถึงแนวทางของสหประชาชาติ (UN) เรื่องสิทธิของคนหลากหลายทางเพศในเชิงนโยบายและการนำไปปฏิบัติในสังคมไทย

สหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้เสนอข้อเสนอแนะและกรอบการทำงานที่สำคัญเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยมุ่งเน้นการลดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียม สหประชาชาติเรียกร้องให้รัฐภาคีดำเนินการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคล LGBTQ+ ได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียมและมีศักดิ์ศรีในทุกด้านของชีวิต แนวทางของสหประชาชาติในการปกป้องสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศครอบคลุมหลายด้านที่สำคัญ (United Nations, 2012) ดังนี้

2.2.1 การไม่เลือกปฏิบัติและการคุ้มครองทางกฎหมาย สหประชาชาติเน้นให้รัฐภาคีปรับปรุงกฎหมายเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ รวมถึงการรับรองว่ามีกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิเหล่านี้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม การสร้างกลไกการรายงานและการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติสามารถรายงานเหตุการณ์และได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที หน่วยงานตำรวจในไทยควรมีนโยบายและกฎหมายที่ป้องกันการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการสร้างกลไกการรายงานและการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกเลือกปฏิบัติสามารถรายงานเหตุการณ์และได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที

2.2.2 การป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม สหประชาชาติเรียกร้องให้รัฐภาคีดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงและการคุกคามที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยให้มีมาตรการที่ชัดเจนและเข้มงวดในการลงโทษผู้กระทำความผิด การให้การอบรมและการสร้าง

ความตระหนักรู้แก่เจ้าหน้าที่รัฐและบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงและการคุกคามที่เกิดขึ้นกับบุคคล LGBTQ+ หน่วยงานตำรวจควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการให้การอบรมและการสร้างความตระหนักรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับปัญหานี้ การส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม สหประชาชาติสนับสนุนการดำเนินนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม เช่น การรับรองสิทธิในการแต่งงาน การรับรองสิทธิในการเลี้ยงดูบุตร และการให้สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่เท่าเทียมกับ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการเมืองของบุคคล LGBTQ+ หน่วยงานตำรวจควรส่งเสริมความเท่าเทียมโดยการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการสนับสนุนการรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2.2.3 การเข้าถึงบริการสุขภาพและการศึกษา สหประชาชาติเห็นความสำคัญของการให้บุคคล LGBTQ+ มีสิทธิในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เป็นมิตรและเหมาะสมกับความต้องการของพวกเขา โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ การรับรองว่าโรงเรียนและสถาบันการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสนับสนุนความหลากหลายทางเพศ และการให้การศึกษาที่ส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลายทางเพศ หน่วยงานตำรวจควรให้การเข้าถึงบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ รวมถึงการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการยอมรับความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน

2.2.4 การรวบรวมข้อมูลและการวิจัย สหประชาชาติเน้นให้รัฐภาคีดำเนินการรวบรวมข้อมูลและการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้สามารถออกแบบนโยบายและมาตรการที่มีประสิทธิภาพ การสร้างฐานข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่บุคคล LGBTQ+ เผชิญในสังคม หน่วยงานตำรวจควรดำเนินการรวบรวมข้อมูลและการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหาที่พนักงานสอบสวนชายที่มีความ

หลากหลายทางเพศเผชิญ เพื่อออกแบบนโยบายและมาตรการที่ตอบสนองความต้องการและคุ้มครองสิทธิของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 แนวทางของสหประชาชาติในการปกป้องสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีความสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและเป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติ การป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม การส่งเสริมความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการสุขภาพและการศึกษา และการรวบรวมข้อมูลและการวิจัย ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมสิทธิและศักดิ์ศรีของบุคคล LGBTQ+ ทั่วโลก การนำแนวทางของสหประชาชาติมาปรับใช้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในไทย รวมถึงการปกป้องสิทธิและศักดิ์ศรีของพวกเขาอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1 การพัฒนากฎหมายและนโยบาย จากปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ควรให้มีการพัฒนากฎหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการรับรองสิทธิเพศที่เท่าเทียมในสถานที่ทำงาน เช่น การใช้หลักการยกย่องการตาและสหประชาชาติเป็นมาตรฐานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดปัญหาการเลือกปฏิบัติดังกล่าว

3.2 การฝึกอบรมและการให้ความรู้ คือ ส่งเสริมการจัดอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานทุกคนเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความหลากหลายทางเพศในองค์กร

3.3 การสนับสนุนและคุ้มครอง คือ พัฒนาโครงสร้างและกลไกในการสนับสนุนและคุ้มครองพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้พวกเขามีพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร

4. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

4.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นมิตร คือ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายทางเพศ โดยการสร้างความเข้าใจและการยอมรับในระดับองค์กรและการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม

4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งและการคุกคาม คือ พัฒนามาตรการและนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งและการคุกคามในที่ทำงาน โดยมีการสร้างกลไกการรายงานและการช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพ

4.3 การสนับสนุนการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย คือ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายและกลุ่มสนับสนุนภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสนับสนุนกันได้

5. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถสรุปได้ในระดับกว้างเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย

5.2 การวิจัยข้ามวัฒนธรรม ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อศึกษาแนวทางที่แตกต่างกันในการจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศต่างๆ

5.3 การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบทางจิตใจ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบทางจิตใจและสุขภาพจิตของพนักงานสอบสวนชายที่มีความหลากหลายทางเพศที่เผชิญกับการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เพื่อพัฒนามาตรการที่เหมาะสมในการดูแลและสนับสนุนพวกเขา

เอกสารอ้างอิง

American Psychological Association. (2011). *Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay, and Bisexual Clients*. Washington, DC: APA. Retrieved January 1, 2024, APA. from <https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/guidelines>

- Burke, M. (1994). Homosexuality as Deviance: The Case of the Gay Police Officer. *British Journal of Criminology*, 34(2), 192-203. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a048402>
- Cox, T. H. Jr. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. Oakland: Berrett-Koehler.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton & Company.
- Herek, G. M. (2009). Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the United States: prevalence estimates from a national probability sample. *Journal of Interpersonal Violence*, 24(1), 54-74. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0886260508316477>
- International Labour Organization. (2015). *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project*. Geneva: ILO. Retrieved January 1, 2024, ILO Library, from <https://www.ilo.org/resource/brief/discrimination-work-basis-sexual-orientation-and-gender-identity-results>
- Jones, M., & Williams, M. L. (2013). Twenty years on: lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales. *Policing and Society*, 25(2), 188-211. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.817998>

- Lyons, P. M., DeValve, M. J., & Garner, R. L. (2008). Texas Police Chiefs' Attitudes Toward Gay and Lesbian Police Officers. *Police Quarterly*, 11(1), 102-117. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1098611107302655>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- The Yogyakarta Principles. (2007). *Yogyakarta Principles and the Yogyakarta Principles plus 10*. Retrieved January 1, 2024. Yogyakarta Principles. from <http://www.yogyakartaprinciples.org>
- UNDP. (2019). *United Nations Development Programme Annual 2019*. New York: United Nations Development Programme.
- United Nations. (2012). *Born Free and Equal: Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*. New York: United Nations. Retrieved January 1, 2024, UNHCR, from <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf>
- World Professional Association for Transgender Health. (2011). *Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People*. Retrieved from https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_English.pdf