

**แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่ม
นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

**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.**

กฤษณะ งามสาร¹, ผศ.ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง², รศ.ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³

Vatin Sinchu¹, Sudarat Sarnswang², Prompilai Buasuwan³

¹นิสิตศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



Received : March 20,2022

Revised : April 21,2022

Accepted : June 12,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) กำหนดทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษาของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และโรงเรียนกรณีศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และนักเรียนจำนวน 7 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดกึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง ใน 51 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อ 0.977 ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพของสังคมในสถานศึกษามีประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศในนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างทั้ง การกระทำและการใช้คำพูด เช่น

การกลั่นแกล้งล้อเลียน การดูถูกเหยียดหยาม การวิจารณ์เพศสภาพ ขาดความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งความหลากหลายทางเพศของนักเรียน สามารถจำแนกนักเรียนโดยใช้วิธีการสังเกตลักษณะภายนอก จากพฤติกรรมที่แสดงออก ด้วยการทำทาง บุคลิกภาพ และวิธีการพูดของนักเรียน แต่นักเรียนบางคนที่มีความหลากหลายทางเพศก็อาจจะไม่แสดงพฤติกรรม โดยสาเหตุหนึ่งที่นักเรียนในกลุ่มนี้ไม่แสดงพฤติกรรม เป็นเพราะปัญหาทางด้านจิตใจ และสภาพของสังคมที่ยังไม่ได้ให้การยอมรับอย่างแท้จริง 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม และด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา 3) ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ความเท่าเทียมทางเพศ, ความหลากหลายทางเพศ, แนวทางการบริหาร,
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Abstract

The purposes of this study were to 1) Study the gender diversity situation of students in educational institutions. Under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong 2) Introduce guidelines for educational administration that promote gender equality in educational institutions among students with gender diversity. Under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi Rayong. And 3) examine the appropriateness of educational administration guidelines that promote gender equality in educational institutions. The mixed method research was employed. The study was divided into 2 steps as follow. Step 1, setting guidelines for school administration by analyzing related documents and research Interview with 5 qualified persons. Also interview administrators, teachers and 7 students in two school case studies using a semi-structured interview questions. Step 2, checking the appropriateness of the school administration guidelines from the sample selected from personnel in 51 schools. The 5-level questionnaire with the IOC Conformity Index between 0.80 – 1.00 got a reliability value of 0.977, was used to collect data. Descriptive statistics were used to analyze the data.

The findings were as follows: 1.the social condition of the school setting reflects gender inequality among LGBT students, such as discrimination of both actions and words for example; bullying, insulting, sarcastic look, no attempt to understand onto the gender diversity students. Students can be classified using the method of observing their appearance. However, some gender diversity student try to hide their behavior, personality and way of speaking. For the reason, It is because of a psychological problem and no truly social acceptance. 2. Educational Institutions Administration Guidelines that Promote Gender Equality in Educational Institutions consisted of 4 areas of management guidelines: 1) Policy formulation of educational institutions, 2) Promotion Understanding of sexuality education and gender equality, 3) Provision of Freedom of expression and activities. 4) Creating healthy welfare and consulting service. 3. Checking Appropriateness of educational institutions administration guidelines to facilitate gender equality as a whole in every aspect was at high level.

Keywords : Gender Equality, Gender Diversity, Management Guidelines, The Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

ภูมิหลัง

ความเท่าเทียมทางเพศเป็นสิ่งที่ทั่วโลกยอมรับและให้การรับรองในทางสากลว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 5 : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน [1] อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นกฎหมายทางเลือกในการคุ้มครองและป้องกันสิทธิให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง รวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นับว่าเป็นเครื่องมือทางกฎหมายชิ้นแรกของประเทศไทยที่มีการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศขององค์กร หมวด 3 มาตรา 17 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมาตรา 18 บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับ ความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้วให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

สถานการณ์ในประเทศไทยสำหรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศหากมองแบบผิวเผินจะเห็นว่าสังคมดูเปิดกว้างมากขึ้นจากในอดีตที่ผ่านมา การแสดงออกในอัตลักษณ์ทางเพศของผู้ที่มีความหลากหลายมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่ในแง่การยอมรับ (acceptance) ในความแตกต่างหลากหลายทางเพศ พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีความเปิดกว้างในการเข้าใจถึงความแตกต่างของมนุษย์ ซึ่งสังเกตได้จากบนสื่อสาธารณะ การจำกัดความของกลุ่มผู้มีความหลากหลายยังมักถูกจำกัดให้อยู่ในบทบาทและการแสดงออกในลักษณะที่มีความแตกต่างจากคนทั่วไป ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ หรือถูกนำบุคลิกภาพและการแสดงออกมาล้อเลียนเพื่อสร้างความขบขัน ความแปลกประหลาด จากรายงานการศึกษารูปแบบการสนับสนุน LGBTI+ และ 4P โครงการพัฒนาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนารูปแบบและระบบสนับสนุนสมาชิกครอบครัว เพื่อชีวิตและผู้ใช้บริการสุขภาพเพื่อส่งเสริมสุขภาวะของประชากรกลุ่มความหลากหลายทางเพศ พบว่า ประชากรผู้มีความหลากหลายทางเพศรุ่นใหม่ มีแนวโน้มจะปฏิเสธการกดทับจากสังคม โดยกลุ่มคนรุ่นใหม่สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในพื้นที่สาธารณะในครอบครัวอย่างเปิดเผยมากขึ้น รวมทั้งสามารถตอบโต้หากถูกเหยียดหยาม ตู้อก หรือละเมิดจากบุคคลอื่นได้ [3] กล่าวได้ว่าในสังคมไทยการตีกรอบแนวคิดความผิดธรรมชาติและวัฒนธรรมของการยอมรับอำนาจและการไม่โต้แย้ง การอ่อนน้อมต่อตนเองต่อผู้อาวุโส การสอนให้คนยอมผู้อื่น เป็นปัญหาในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมของสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรุ่นใหม่หรือนักเรียนขาดความมั่นใจและความกล้าที่จะเปิดเผยเพศสภาพของตนเองให้กับคนในครอบครัวและสังคม

จากรายงานวิจัยในโครงการ Free2Be project ของ Western Sydney University จากประเทศออสเตรเลีย พบว่า ประมาณร้อยละ 60 ของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในซิดนีย์ได้รับการเหยียดหยาม

และถูกในเชิงวาจาโดยภาษา เช่น เกย์ กะเทย พวกเบี่ยงเบนจากเพื่อน ๆ ในโรงเรียนและทำให้นักเรียนกลุ่มนี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ด้อยลงไป เพราะไม่รู้สึกรู้สึกมีความสุขในการเรียน ไม่อยากเรียนและพบปะผู้คน และรู้สึกกดดันต่อบรรยากาศในโรงเรียน กว่าร้อยละ 57 ของนักเรียนที่เปิดเผยต่อเพศสภาพของตนไม่ว่าเป็นผู้ที่ความหลากหลายทางเพศ มักโดนทำร้ายร่างกายในสถานศึกษาโดยเพื่อนร่วมชั้นเรียน ซึ่งสาเหตุประการหนึ่งคือ เด็กนักเรียนที่เติบโตและถูกสอนมาในระบบครอบครัว และโรงเรียนที่ไม่ได้รับการปลูกฝังถึงความหลากหลาย (diversity) มักจะมี “มุมมอง” และ “ความเชื่อ” ในเชิงลบต่อทุกอย่างที่ต่างจากตน [4] ในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการสำรวจสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยกลุ่ม GLSEN (Gay, Lesbian and Straight Education Network) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจกลุ่มนักเรียนอายุระหว่าง 13 – 21 ปี ที่มีความหลากหลายทางเพศกว่า 16,713 คน พบผลการสำรวจที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนยังไม่ใช้พื้นที่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ร้อยละ 59.1 ของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ รู้สึกไม่ปลอดภัยที่โรงเรียนเนื่องจากกรณีทางเพศของพวกเขา ร้อยละ 77.6 หลีกเลี่ยงงานของโรงเรียน และร้อยละ 71.8 หลีกเลี่ยงกิจกรรมนอกหลักสูตร เนื่องจากพวกเขา รู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่สบายใจ [5]

ในประเทศไทยนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาไม่เพียงแต่ด้วยเรื่องของการสอบเข้ายังเกี่ยวโยงไปถึงกฎระเบียบของโรงเรียนและหลักสูตร รวมทั้งการปฏิบัติตัวของครูและเพื่อน ๆ ต่อบุคคลในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้สถาบันการศึกษาในประเทศไทยไม่ได้มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่ปกป้องนักเรียนกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการถูกรังแกและข่มเหงที่มีเหตุมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง ผลการศึกษา โดยองค์การยูเนสโก (UNESCO) ซึ่งได้รับความร่วมมือจากองค์การแพลนอินเตอร์เนชันแนล (PLAN INTERNATIONAL) และมหาวิทยาลัยมหิดล “ทำการสำรวจกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งหมด 2,000 ราย พบว่า 1 ใน 3 ของกลุ่มถูกทำร้ายร่างกาย และ 1 ใน 4 ถูกกระทำการข่มเหงทางเพศ มีคนจำนวนน้อยจากกลุ่มนี้ที่กล้าเล่าเรื่องดังกล่าวให้กับผู้อื่นแม้ว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะทำให้หลายๆรายมีอาการซึมเศร้าและ 7 เปอร์เซ็นต์ พยายามฆ่าตัวตาย” [6] ในปี 2563 วันที่ 29 กรกฎาคม มีรายงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวโดยกลุ่มนักเรียนจำนวนหนึ่งได้นัดกันร่วมเดินขบวน Pride นักเรียนครั้งแรกในประเทศไทย เพื่อไปยื่นหนังสือให้กระทรวงศึกษาธิการ ขจัดความไม่เท่าเทียมทางเพศ สร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิทธินักเรียน LGBTQ+ ด้านทรงผม การแต่งกาย ความเข้าใจที่ถูกต้อง และการไม่เลือกปฏิบัติ [7]

จากรายงานการศึกษารูปแบบการสนับสนุน LGBTI+ และ 4P [3] ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การศึกษากับความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการและภาคประชาสังคมควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน การพัฒนาองค์ความรู้ บทเรียนและเนื้อหาการเรียนรู้เรื่องความหลากหลายทางเพศ และการปฏิบัติต่อความเท่าเทียมทางเพศ การพัฒนาหลักสูตรที่มีเนื้อหาที่นอกเหนือไปว่าการรู้จักและทำความเข้าใจความแตกต่างด้านร่างกาย (ชีวภาพ) และการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กล่าวคือ ต้องมีเนื้อหาที่สร้างความเข้าใจและเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนพูดคุยได้อย่างตรงไปตรงมาเพื่อสร้างการเรียนรู้และความเข้าใจ บุคลากรในระบบการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศ และยอมรับการมีตัวตนของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศที่อยู่ในระบบการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่สามารถทำให้เด็กเข้าใจตัวเองและเข้าใจผู้อื่น เห็นผลกระทบที่เกิดจากอคติ ความไม่เข้าใจและการรังแก การเลือกปฏิบัติ โรงเรียนควรตระหนักถึงบริการการให้คำปรึกษาสำหรับนักเรียน โดยบุคลากรที่ผ่านกระบวนการอบรมและเข้าใจความละเอียดอ่อนในเรื่องความหลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุย ปรึกษา สื่อสาร และการเยียวยาหรือส่งต่อ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษายังไม่มีกรณีวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมากนัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้

สนใจศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศดังกล่าว และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สถาบันครอบครัวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กและเยาวชนทั้งภาครัฐ และเอกชน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ประชากรและผู้ให้ข้อมูลตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาด้านจิตวิทยา จำนวน 1 คน 2) นักวิชาการด้านความหลากหลายทางเพศ จำนวน 1 คน 3) ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 1 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 คน

2. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนกรณีศึกษา (Case Study) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 7 คน ใน 2 โรงเรียน ได้มาจากการเลือกแบบสโนว์บอลล์ (Snowball sampling) ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน 3) ครูแนะแนว จำนวน 1 คน 4) ครูที่ปรึกษา จำนวน 1 คน และ 5) ตัวแทนนักเรียน จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษา

1. ประชากร คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564, งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพม.ชลบุรี) รวม 4,857 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 51 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 206 คน ประกอบด้วย 1) หัวหน้างานปกครองหรือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้าระดับชั้นหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ครูแนะแนว จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. สภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะความหลากหลายทางเพศของนักเรียน ความไม่เท่าเทียมทางเพศในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ และผลกระทบจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมของนักเรียนกลุ่มความหลากหลายทางเพศ

2. องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ 3) ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม และ 4) ด้านการสร้างสุขภาวะ และการให้คำปรึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งเครื่องมือในการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนกรณีศึกษา เป็นแบบชนิดกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 สภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศ และการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็นประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ วุฒิสถาบันการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.977

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการเก็บข้อมูลในการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ และโรงเรียนกรณีศึกษา เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ขออนุมัติหนังสือราชการจากจากโครงการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย นัดหมายวัน เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยใช้ในการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Meet และ Line Meeting

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ส่งทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ในเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ได้แบบสอบถามกลับคืน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษา และกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
 โรงเรียนกรณีศึกษา จำนวน 7 คน

1.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาจากข้อที่ 1.1 และ 1.2 จัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ

ระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความ
 เท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ
 (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความถี่ (Frequency)

2.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่ม
 นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ความถี่
 (Frequency) เชียงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในกลุ่ม นักเรียนที่มี
 ความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาชลบุรี ระยอง สรุปผลการศึกษาได้ 4
 ประเด็น ดังนี้

1) สภาพของสังคมในสถานศึกษามีประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศในนักเรียนที่มี
 ความหลากหลายทางเพศ จากการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างทั้ง การกระทำและการใช้คำพูด เช่น การกลั่นแกล้ง
 ล้อเลียน การดูถูกเหยียดหยาม การวิจารณ์เพศสภาพ ขาดความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งความหลากหลายทาง
 เพศของนักเรียน สามารถจำแนกนักเรียนโดยใช้วิธีการสังเกตลักษณะภายนอก จากพฤติกรรมที่แสดงออก ด้วย
 กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพ และวิธีการพูดของนักเรียน แต่นักเรียนบางคนที่มีความหลากหลายทางเพศก็มักจะไม่
 แสดงพฤติกรรม โดยสาเหตุหนึ่งที่นักเรียนในกลุ่มนี้ไม่แสดงพฤติกรรม เป็นเพราะปัญหาทางด้านจิตใจ และสภาพ
 ของสังคมที่ยังไม่ได้ให้การยอมรับอย่างแท้จริง

2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มี
 ความหลากหลายทางเพศ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2) ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษา และความเท่าเทียมทางเพศ 3) ด้านการให้เสรีภาพการ
 แสดงออกและการทำกิจกรรม และ 4) ด้านการสร้างสุขภาวะ และการให้คำปรึกษา

3) ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ใน
 สถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาชลบุรี
 ระยองในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในอันดับมาก ซึ่งด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านการสร้างสุขภาวะและ
 การให้คำปรึกษา ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่วนด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถี
 ศึกษาและความเท่าเทียมทางเพศเป็นลำดับสุดท้าย

อภิปรายผล

สภาพการณ์ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา ล้วนมีการแสดงออกที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ด้วยสภาพแวดล้อมและสภาวะของจิตใจของนักเรียน โดยส่วนใหญ่นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมักจะไม่เปิดเผยตัวตนในสถานศึกษา อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงตัวตนและดำรงชีวิตในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข ได้แก่ การถูกล้อเลียน การถูกเหยียดหยามทางเพศ การถูกกลั่นแกล้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ องค์การยูเนสโก (UNESCO) ร่วมกับองค์การแพลนอินเตอร์เนชันแนล (PLAN INTERNATIONAL) และมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ศึกษาทบทวนและวิเคราะห์กฎหมายและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์การภาคประชาสังคมและบุคคลที่เป็น Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (LGBT) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศถูกทำร้ายร่างกายถูกข่มเหงทางเพศทางวาจา ส่งผลทำให้ในบางรายเกิดภาวะซึมเศร้าจากการสัมผัสกับวิชาการด้านความหลากหลายทางเพศ ได้กล่าวถึงผลของการถูกเลือกปฏิบัติในเชิงของการบริหารการศึกษา พบว่า นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศบางกลุ่มมีแนวโน้มที่จะก้าวหน้าในเรื่องของการเรียนรู้หรือโอกาสในการเรียนรู้ได้ช้า เป็นเพราะการถูกกลั่นแกล้ง (bullying) การไม่ยอมรับของสังคม (dissocialize) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Day, Ioverno & Russell [8] พบว่า นักเรียนส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบจากการถูกเลือกปฏิบัติในสถานศึกษา ทำให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมีโอกาสน้อยที่จะจบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและเข้าเรียนต่อในวิทยาลัย

การถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนและครูในสถานศึกษาทำให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกว่าคุณถูกแบ่งแยก ไม่ได้รับความเป็นธรรมและมองว่าสถานศึกษาไม่ใช่สถานที่ที่ปลอดภัย อาจเป็นเพราะ นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศมีความคาดหวังต่อความเข้าใจ และการให้การยอมรับในตัวของพวกเขาและครูมากกว่าครอบครัว ซึ่งการถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนและครูจึงส่งผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจอย่างรุนแรง ทำให้นักเรียนไม่กล้าเผชิญหน้า รู้สึกอับอาย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และหลุดออกจากระบบการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kosciw, Clark, Truong & Zongrone [5] ที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของกลุ่ม GLSEN (Gay, Lesbian and Straight Education Network) พบว่า นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศที่เป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ มีผลการเรียนที่ต่ำกว่านักเรียนที่ไม่ถูกละเมิดโดยเพื่อนหรือครู นอกจากนี้ นักเรียนยังมีระดับความกังวลสูงและมีแนวโน้มที่จะเลิกเรียนกลางคัน และไม่ศึกษาต่อในระดับสูง รวมไปถึงมีแนวโน้มที่จะทำร้ายตนเองและสังคมรอบข้าง เนื่องจากไม่สามารถรับความกดดันจากการถูกเหยียดหยามที่มีอย่างต่อเนื่องได้

แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา ของกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษาและความเท่าเทียมทางเพศ ด้านเสรีภาพการแสดงออกและกิจกรรม และด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน ทุกเพศ ในการส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและ สุขภาวะทางด้านจิตใจที่ดี มีความเข้าใจความแตกต่างของบุคคล โดยเฉพาะด้านความหลากหลายทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา การให้การยอมรับ ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก กิจกรรมในสถานศึกษาตามศักยภาพของตน ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่จะทำให้นักเรียนได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม สอดคล้องกับ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, ชันญชิตา ทูมมานนท์, ชุตติมณต์ คล้ายแก้ว และกรพกา พัฒนกำพล [9] ที่ได้ศึกษาวัยรุ่นที่มีความหลากหลาย

ทางเพศ : การดูแลช่วยเหลืออย่างเข้าใจ พบว่า โรงเรียนที่มีความเข้าใจกับสถานการณ์ที่วัยรุ่นที่มีความหลากหลายทางเพศจะช่วยให้วัยรุ่นสามารถปรับตัวและมีพัฒนาการที่เหมาะสมเมื่ออยู่ในช่วงวัยรุ่น และลดความเสี่ยงต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainability Development Goals หรือ SDGs โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ [1] ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 5 : บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน

ด้านที่ 1 การกำหนดนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.86) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ สถานศึกษาไม่ส่งเสริมพฤติกรรมก่อกวนของครูและบุคลากรในนักเรียนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน มีความเป็นผู้ใหญ่และเป็นที่ยอมรับให้กับนักเรียนทั้งด้านการให้ความรู้และการให้คำปรึกษา หากครูและบุคลากรแสดงพฤติกรรมก่อกวนต่อนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในลักษณะดังกล่าว ทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจนั้น ย่อมส่งผลให้นักเรียนเกิดความขาดความมั่นใจ มีความกังวลในการเข้าหาครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อขอความช่วยเหลือ คำปรึกษาหรือคำแนะนำต่าง ๆ และทำให้บรรยากาศภายในสถานศึกษาเป็นสังคมที่ไม่ปลอดภัยสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับ Asia Pacific Forum [10] ที่ได้ทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ พบว่า หลักปฏิบัติขององค์กรรัฐ 5 ประการที่พึงมีต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBT) ได้แก่ 1) คัดค้านบุคคลจากความรุนแรงอันเนื่องมาจากการเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ 2) ปกป้อง LGBT จากการทรมาณและการปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือดูหมิ่น เหยียดหยาม 3) ยกเลิกการกำหนดว่าการรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย 4) ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และ 5) เคารพเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการชุมนุมโดยสันติของ LGBT และคนที่มีเพศกำกวม

ด้านที่ 2 การส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเพศวิถีศึกษาและความเท่าเทียมทางเพศ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.87) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู บุคลากรและนักเรียนมีทัศนคติที่ดี ต่อการเคารพในสิทธิของผู้อื่น อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้มากที่สุด ด้วยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารคือการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หากผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครู บุคลากรและนักเรียนได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งการเคารพในสิทธิของผู้อื่น ย่อมส่งผลทำให้บรรยากาศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดความเท่าเทียม ครู บุคลากรและนักเรียนมีทัศนคติในเชิงบวก ยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับ หลักการ Yogyakarta Principles (Yogyakarta Principles) กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ พบว่า ควรเปิดโอกาส ให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะ ขอบเขต และการปฏิบัติตามข้อผูกพันด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ บุคคลทุกคนควรได้รับซึ่งสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งวิถีหรือ อัตลักษณ์ทางเพศ ทุกคนมีสิทธิในความเสมอภาคตามกฎหมาย และการคุ้มครองที่เท่าเทียมภายใต้ กฎหมาย โดยปราศจากซึ่งการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะการใช้สิทธิมนุษยชนข้ออื่น ๆ จะได้รับผลกระทบ ด้วยหรือไม่กฎหมายควรห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ และรับรองการคุ้มครองที่เท่าเทียมและมี ประสิทธิภาพจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ [11] และ ยังสอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ วรรณไรร และศิริสุดา แสวงวิ [12] ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า การคุ้มครองให้เกิดความเสมอภาคในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติยังมีปัญหาอยู่มากในเรื่องความเข้าใจและการเคารพต่อหลักการดังกล่าว เนื่องจาก

ยังเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในสังคมและภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับ นันท์พินดา จิตรระเบียบ [13] ที่ได้ศึกษาขององค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย พบว่า ทศนคติของพนักงานงานและผู้บริหารในองค์กรมีการรับรู้และความเข้าใจต่อความหลากหลาย มีทัศนคติที่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องความหลากหลายทางเพศ มีการเคารพและการให้เกียรติกันระหว่างพนักงานในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรเกิดนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้มากกว่า

ด้านที่ 3 ด้านการให้เสรีภาพการแสดงออกและการทำกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ สถานศึกษาไม่ปิดกั้นการแสดงศักยภาพของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเป็นเพราะ การพัฒนาขีดความสามารถของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ หรือมีพัฒนาการที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งนักเรียนทุกคนล้วนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความถนัดและความสามารถพิเศษ สถานศึกษาควรให้การส่งเสริม สนับสนุนนักเรียนทุกคนตามความชื่นชอบ ความถนัดของตนเอง โดยเท่าเทียมกัน ศึกษาพิเศษก็ กล่าวว่า ส่วนใหญ่นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มนักเรียนที่มีความสามารถโดดเด่น มีความคิดสร้างสรรค์ หากสถานศึกษาปิดกั้นการแสดงศักยภาพของนักเรียน ย่อมส่งผลต่อการบวนการเรียนรู้โอกาสทางการศึกษา และยังส่งผลต่อสถานะทางด้านจิตใจของนักเรียน การถูกล้อเลียนได้ ซึ่งจะยิ่งทำให้บรรยากาศในการเรียนของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศไม่มีความสุขไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Gower [14] ที่ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุน LGBT พบว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศของการสนับสนุน LGBT มากขึ้น มีโอกาสตกเป็นเหยื่อการกลั่นแกล้งเชิงสัมพันธ์ที่ต่ำกว่า การล่วงละเมิดทางร่างกาย และการล่วงละเมิดตามรสนิยมทางเพศ เมื่อเทียบกับนักเรียนในโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ไม่สนับสนุน LGBT ซึ่งบ่งชี้ว่าการปฏิบัติที่สนับสนุน LGBT อาจปกป้องนักเรียนทุกคน

ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสุขภาวะและการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.76) ประเด็นที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดในอันดับแรก คือ ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวไม่ปฏิเสธการให้คำปรึกษากับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจเป็นเพราะ ในสถานศึกษานั้นบุคคลที่มีหน้าที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา คือ ครูผู้สอนในแต่ละวิชา ซึ่งในปัจจุบันครุมีขมหนึ่งคนต้องสอนนักเรียนหลากหลายระดับชั้น อีกทั้งยังได้รับการระดมงานพิเศษที่มอบหมายจากสถานศึกษา ทำให้ครูแต่ละคนไม่ได้ใกล้ชิดกับนักเรียนทุกคนได้เท่าที่ควร ขาดช่วงเวลาในการสร้างการสื่อสาร ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน จึงเป็นหน้าที่ของครูที่ปรึกษาคอยสังเกต คัดกรองนักเรียน ให้ความช่วยเหลือนักเรียนของตนเองในเบื้องต้น และครูแนะแนวในการสำรวจ แนะนำให้คำปรึกษาในรายวิชา หากครูที่ปรึกษาและครูแนะแนวได้ปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือดังกล่าว จะทำให้ผู้เรียนขาดความเชื่อมั่นต่อครู ไม่ให้ความร่วมมือ เพราะมองว่าตนเองไม่ได้รับการใส่ใจที่มากพอ เมื่อพบปัญหาที่จะหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งอาจเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ ชเนตตี ทินนาม, โกสม โอมพร นุวัฒน์ และ รัตนา ด้วยดี [15] ได้เสนอยุทธศาสตร์การ พัฒนาศักยภาพเยาวชนด้านการเสริมสร้างสุขภาวะ LGBTIQN+ พบว่า ต้องมีการสร้างระบบการเฝ้าระวังสุขภาวะทางจิต และการให้คำปรึกษาแก่เยาวชน LGBTIQN+ ที่ไม่กล้าเปิดเผยตนเอง สอดคล้องกับ อาทิตย์ อินตะแก้ว [16] ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศใน สถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า การบริหารจัดการด้านการให้คำปรึกษาและสุขภาพ เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และสอดคล้องกับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำแนวทางการบริหารที่พัฒนาขึ้นมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา โดยนักเรียนควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย และควรติดตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน พิจารณาปรับให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักรู้ให้แก่นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ จนกลายเป็นเรื่องปกติหรือจนเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงออกอย่างเท่าเทียมให้ครูและบุคลากรไม่ปิดกั้นโอกาสการแสดงออกของนักเรียนในทุกกิจกรรมภายในโรงเรียน มิใช่แต่นักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงนักเรียนที่มีความพิการ และภาวะออทิสติกด้วย

4. สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของนักเรียนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ควรสร้างสุขภาวะ สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นสถานที่ปลอดภัย โดยนักเรียนควรได้รับการให้คำปรึกษาจากครูและบุคลากรโดยปราศจากอคติทางเพศ เพราะนักเรียนควรที่จะมีความสบายใจที่จะเรียนรู้และใช้ชีวิตในโรงเรียนที่ทุกคนมีความเป็นมิตรต่อกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและส่งต่อคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสถานศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยในเชิงลึกตามความคิดเห็นของครูที่มีความหลากหลายทางเพศ

2. ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การกีดกันทางเพศที่มีต่อนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษา

3. ศึกษาสภาวะความเท่าเทียมทางเพศของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศระหว่างการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2559). *เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ Sustainable Development Goals (SDGs) ฉบับเต็ม*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://e-plan.dla.go.th/activityImage/422.pdf>
- [2] พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 18 ก. หน้า 17-27
- [3] อติศร จันทรสขุ, Freeman C., Ojanen T. T., นรุตม์ ศุภวรรธนะกุล, รณภูมิ สามัคคีคารมย, สกล โสภิตอาชาศักดิ์และ สุมาลี โดกทอง. (2563). *รายงานการศึกษารูปแบบการสนับสนุน LGBTI+ และ 4P*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://lsed.tu.ac.th/uploads/lsed/pdf/research/20LGBT4P.pdf>

- [4] Ullman J. (2015). *Free2Be?: Exploring the schooling experiences of Australia's sexuality and gender diverse secondary school students*. Centre for Educational Research School of Education, Western Sydney University
- [5] Kosciw, J. G., Clark, C. M., Truong, N. L. & Zongrone, A. D. (2020). *The 2019 National School Climate Survey: The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth in Our Nation's Schools. A Report from GLSEN*: ERIC.
- [6] Mahidol University, Plan International Thailand & UNESCO Bangkok Office. (2014). *Bullying Targeting Secondary School Students Who Are or Are Perceived to be Transgender or Same-sex Attracted: Types, Prevalence, Impact, Motivation and Preventive Measures in 5 Provinces of Thailand*. Mahidol University.
- [7] ประชาชาติธุรกิจ. (2563). *นักเรียนเดินขบวน-ยื่นหนังสือ ศธ.เรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศ*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.prachachat.net/social-media-viral/news-497590>
- [8] Day, J. K., Ioverno, S. & Russell, S. T. (2019). Safe and supportive schools for LGBT youth: Addressing educational inequities through inclusive policies and practices. *Journal of School Psychology, 74*, 29-43.
- [9] ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ, ชนัญชิตา ทูมมานนท์, ชุตติมณฑ์ คล้ายแก้ว และกรรมา พัฒนกำพล. (2565). *วัยรุ่นที่มีความหลากหลายทางเพศ : การดูแลช่วยเหลืออย่างเข้าใจ*. *Suranaree Journal of Social Science, 16*(2), 1-13.
- [10] Asia Pacific Forum. (2015). *ACJ Report: Human rights, sexual orientation and gender identity*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.asiapacificforum.net/resources/acj-report-sogi/>
- [11] สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2552). *หลักการ Yogyakarta Principles : ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ* (ไพศาล ลิขิตปรีชากุล , ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: หจก.ไอเดีย สแควร์.
- [12] สุทธิพงศ์ วรอุไร และ ศิริสุดา แสนอิ้ว. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารรัชต์ภาคย์, 14*(34), 296-312.
- [13] นันทน์พินิตา จิตรระเบียบ. (2563). *องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิ และนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)*. สารนิพนธ์ปริญญาการ (จัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล
- [14] Gower, A. L., Forster, M., Gloppen, K., Johnson, A. Z., Eisenberg, M. E., Connett, J. E., & Borowsky, I. W. (2018). School practices to foster LGBT-supportive climate: Associations with adolescent bullying involvement. *Prevention Science, 19*(6), 813-821.
- [15] ชเนตตี ทินนาม, โกสุม โอมพรนุวัฒน์ และ รัตนา ด้วยดี. (2564). *ยุทธศาสตร์สุขภาพะ LGBTIQ+ ในประเทศไทย*. นครปฐม: โรงพิมพ์เดือนตุลาจำกัด.
- [16] อาทิตย์ อินตะแก้ว. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาข้ามเพศในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ (ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.