

แนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันอุดมศึกษา:  
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์\*

GUIDELINES FOR DEVELOPING GENDER EQUALITY IN HIGHER  
EDUCATION INSTITUTIONS: A CASE STUDY OF THE UNIVERSITY OF  
ICELAND

ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ<sup>1</sup> และ ปกรณ์เกียรติ อัครวัชรโสภณ<sup>2</sup>

Saksit Karlars<sup>1</sup> and Pakornkiat Asawaraksophon<sup>2</sup>

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

<sup>1</sup>Roi Et Rajabhat University, Thailand

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

<sup>2</sup>Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: saksitkarlers@gmail.com

Received 20 October 2025; Revised 1 November 2025; Accepted 3 November 2025

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ และ (2) เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศต่อสถาบันอุดมศึกษาไทย วิธีดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ในรูปแบบการวิจัยเชิงเอกสาร ในลักษณะการวิจัยเชิงนโยบาย ตาม

## Citation



\* ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ และ ปกรณ์เกียรติ อัครวัชรโสภณ. (2568). แนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 5(3), 116-140.

Saksit Karlars and Pakornkiat Asawaraksophon. (2568). Guidelines for Developing Gender Equality in Higher Education Institutions: A Case Study of the University of Iceland. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 5(3), 116-140.

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>

แนวคิดทฤษฎีประกอบสร้างนิยม โดยเน้นศึกษาเอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้แก่ เอกสารนโยบาย แผนปฏิบัติการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มีความเป็นระบบ ครอบคลุมการบริหารจัดการ การเรียนการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ โดยยึดโยงกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายความเท่าเทียมระดับชาติ และมีโครงสร้างการกำกับติดตามที่เข้มแข็ง ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทยจึงมุ่งประยุกต์แนวปฏิบัติดังกล่าวให้สอดคล้องบริบทไทย โดยเน้นการสร้างระบบกำกับภายใน การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การออกแบบเพื่อทุกเพศ และตัวชี้วัดที่วัดผลได้จริง เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

**คำสำคัญ:** ความเท่าเทียมระหว่างเพศ, สถาบันอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์

## Abstract

This research article has two objectives: (1) to study the approaches to gender equality development at the University of Iceland, and (2) to provide policy recommendations for gender equality development to Thai higher education institutions. The research methodology uses a qualitative research approach in the form of documentary research in the style of policy research, based on the constructivist theory, focusing on studying documents that are primary sources, which include policy documents, action plans, regulations, and rules related to the development of gender equality at the University of Iceland.

The research findings indicate that the approach to gender equality development at the University of Iceland is systematic, encompassing management, teaching, research, and academic services, aligned with the constitution and national equality laws, and has a strong oversight structure. Policy recommendations for Thai higher education institutions, therefore, aim to apply these practices to fit the Thai context, emphasizing the creation of an



internal governance system, the participation of all parties, gender-inclusive design, and measurable indicators for long-term sustainability.

**Keywords:** Gender Equality, Higher Education Institutions, University of Iceland

## บทนำ

แนวคิดที่ว่า “ความเท่าเทียม” (Equality) คือ “ความเหมือนกัน” (Sameness) ได้กลายเป็นประเด็นถกเถียงในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องเพศสภาพ (Gender) โดยในอดีต เพศชายมักมีสถานะทางสังคมที่สูงกว่าและมีสิทธิทางกฎหมายและการเมืองที่กว้างขวางกว่าเพศหญิงกระทั่งถึงช่วงปลายศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา จึงได้มีกลุ่มนักสตรีนิยม (Feminists) รณรงค์ให้เพศหญิงได้รับสิทธิและอภิสิทธิ์ที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา ทรัพย์สิน การจ้างงาน และสิทธิในการเลือกตั้ง ซึ่งก่อนหน้านี้เป็นสิทธิที่มีเฉพาะเพศชายเท่านั้น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย โดยห้ามการปฏิบัติที่เป็นเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ ชายรักชายและหญิงรักหญิงก็ได้เคลื่อนไหวเรียกร้องการยอมรับในสังคม และสิทธิตามกฎหมาย เช่น อายุที่สามารถยินยอมในการมีเพศสัมพันธ์อย่างถูกกฎหมาย และสิทธิในความสัมพันธ์คู่สมรสที่เทียบเท่ากับคนรักต่างเพศ

เบื้องหลังของการต่อสู้เพื่อความเท่าเทียมทางเพศที่ยาวนานนั้น มีการถกเถียงต่อเนื่องเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “เท่าเทียม” กลุ่มแรก ๆ นั้นเน้นเรียกร้องมาตรการพิเศษเพื่อเพศหญิง เช่น เงินช่วยเหลือครอบครัว ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของสวัสดิการเด็กที่จ่ายให้กับเพศหญิงในฐานะแม่ การคุมกำเนิด และกฎหมายคุ้มครองแรงงานสำหรับเพศหญิง ต่อมาก็มีกลุ่มที่มองว่ามาตรการเหล่านี้เป็นสิ่งที่รับไม่ได้ เพราะไม่ต้องการให้มีสิทธิพิเศษแก่เพศหญิง แต่ต้องการให้เพศหญิงหลุดพ้นจากกรอบชีวิตครอบครัวและบรรลุความเท่าเทียม ในพื้นที่สาธารณะ เช่นเดียวกับเพศชาย ในมุมมองของกลุ่มหลัง การผลักดันกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงสื่อถึงความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ซึ่งยังสะท้อนถึงความอ่อนแอและการพึ่งพิงของเพศหญิงและในระดับหนึ่ง หมายความว่าความต่ำต้อยกว่าด้วย

ประเด็นที่ว่าความเท่าเทียมหมายถึงการที่เพศหญิงต้องได้รับการปฏิบัติเหมือนเพศชายทุกประการ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่าง หรือความเท่าเทียมหมายถึงการยอมรับและจัดการกับความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ยังคงเป็นหัวใจของการศึกษาด้านความ

เท่าเทียมระหว่างเพศ ในที่นี้สามารถแบ่งมุมมองในประเด็น “ความเท่าเทียม” และ “ความแตกต่าง” (Difference) ออกเป็นสามมุมมองหลัก ได้แก่

(1) มุมมองที่เน้นความเท่าเทียม กล่าวคือ ต้องการให้เพศหญิงได้รับสิทธิและอภิสิทธิ์เช่นเดียวกับ เพศชาย โดยมุ่งระบุช่องว่างของการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมและยกเลิกช่องว่างนั้นผ่านการปฏิรูปกฎหมาย ตัวอย่างเช่น การเสนอให้มีความเท่าเทียมอย่างเข้มงวดระหว่างหญิงและชาย เพราะเชื่อว่าความเท่าเทียมทางเพศในตลาดแรงงานจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ หากไม่มีความเท่าเทียมทางเพศในการแบ่งสรรงานบ้านและงานดูแลระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ประเด็นร่วมสมัยที่ตั้งคำถามสำคัญเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ เช่น บทบาทของเพศหญิงในการกิจการของกองทัพ เพศหญิงไม่ควรได้รับการยกเว้นจากบทบาทการรบ เพราะนั่นถือเป็นการปฏิบัติแบบพิเศษ ซึ่งเปิดโอกาสให้รัฐสามารถแยกเพศหญิงออกเพราะแตกต่างจากเพศชายในด้านต่าง ๆ ดังนั้น เพศถูกมองว่าเป็นเพียงคุณลักษณะหนึ่งที่ไม่ควรมีบทบาทในเรื่องการกระจายคุณค่าในสังคมหรือสิทธิทางสังคม การบรรลุความเท่าเทียมจึงเกิดขึ้นได้ผ่านความเป็นกลางทางเพศหรือการเป็นเพศผสม (Androgyny) อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้อาจหมายถึงการที่เป้าหมายของความเท่าเทียม จะเกิดขึ้นได้ผ่านการทำให้กลุ่มที่อยู่ใต้โครงสร้างอำนาจ (เช่น เพศหญิง ชายรักชาย) ต้องกลมกลืนหรือกลายเป็นแบบเดียวกับกลุ่มที่มีอำนาจเหนือกว่า (เช่น เพศชาย คนรักต่างเพศ)

(2) มุมมองที่เน้นความแตกต่าง กล่าวคือ ยืนยันว่าควรมีการยอมรับและให้คุณค่ากับลักษณะที่เพศหญิงแตกต่างจากเพศชาย ตัวอย่างเช่น การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของเพศหญิง ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ร่างกาย และเพศสภาพจากเพศชาย จริยธรรมเฉพาะตัวของเพศหญิงต้องการให้ความเท่าเทียมมีลักษณะที่ “แตกต่างตามเพศ” เช่น ค่านิยมของเพศหญิง (แบบแม่ หรือผู้ดูแล) ควรถูกยกระดับและมาแทนที่ค่านิยมแบบชายเป็นใหญ่ ความสนใจจึงมุ่งไปที่การเสริมสร้างสถานะทางการเมืองของเพศหญิงในฐานะแม่ และผลักดันค่านิยมของเพศหญิงเข้าสู่ชีวิตทางการเมืองในฐานะรากฐานที่ขอบธรรมของพลเมืองหญิง ด้วยความเหนือชั้นทางศีลธรรม มุมมองนี้จึงวิจารณ์แนวคิดที่กำหนดให้ความเป็นชายเป็นมาตรฐานที่เพศหญิงต้องเทียบ และตำแหน่งของความเป็นหญิงเป็นสิ่งที่ต้องก้าวข้ามเพื่อให้ได้มา ซึ่งความเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์ในการประกาศ “ความแตกต่าง” ก็อาจมีความเสี่ยง เพราะอาจกลายเป็นการให้เหตุผลในการคงอยู่ของความไม่เท่าเทียมทางสังคมและการเลือกปฏิบัติจากกลุ่มที่มีอำนาจมากกว่า



(3) มุมมองที่เน้นความหลากหลาย (Diversity) กล่าวคือ พยายาม “ก้าวข้าม” ความแบ่งแยกของสองมุมมองในข้างต้น และวิจารณ์ทั้งมุมมองที่เน้นความเท่าเทียมและมุมมองที่เน้นความแตกต่างโดยพยายามชี้ให้เห็นว่า มุมมองที่เน้นความเท่าเทียมไม่ยอมรับว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินเพื่อรวมกลุ่มทางสังคมนั้นถูกสร้างขึ้นภายใต้ระบบชายเป็นใหญ่ มุมมองที่เน้นความหลากหลายจึงเกี่ยวข้องกับการรื้อสร้างทางเลือกของความเท่าเทียมหรือความแตกต่าง เช่น แม้ว่าแนวคิดดั้งเดิมของการเป็นพลเมืองจะมีลักษณะแบบชายเป็นศูนย์กลาง แต่ก็มีการพยายามทำความเข้าใจว่าผู้หญิงจะสามารถได้มาซึ่งสถานะพลเมืองได้อย่างไร จุดมุ่งหมายของมุมมองที่เน้นความเท่าเทียมคือการสร้างสถานะพลเมืองแบบไม่แบ่งแยกเพศ ซึ่งผู้หญิงสามารถมีส่วนร่วมในพื้นที่สาธารณะได้เท่าเทียมกับผู้ชาย สำหรับมุมมองที่เน้นความแตกต่าง เป้าหมายคือการสร้างสถานะพลเมืองที่แตกต่างตามเพศ โดยที่บทบาทและทักษะของผู้หญิงในพื้นที่ส่วนตัวได้รับการยอมรับและให้คุณค่า อย่างไรก็ตาม เป้าหมายทั้งสองมุมมองถูกบิดเบือนจากตรรกะสองขั้วพื้นฐาน (Dichotomous Logic) และอาจนำไปสู่ทางตันทางการเมืองและทฤษฎีทางออกที่สร้างสรรค์กว่าคือการผสมผสานมุมมองของสถานะพลเมืองทั้งแบบเป็นกลางทางเพศและแบบจำแนกตามเพศเข้าด้วยกันอย่างมีกลยุทธ์ ขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลายภายในกลุ่มผู้หญิงเองด้วย มุมมองที่เน้นความหลากหลายจึงตั้งคำถามกับสมมติฐานที่ว่า “ความเท่าเทียม” และ “ความแตกต่าง” เป็นสิ่งตรงข้ามกันโดยสิ้นเชิง ? เพราะมุมมองที่เน้นความหลากหลายมองว่า “ความเท่าเทียม” และ “ความแตกต่าง” นั้นสามารถอยู่ร่วมกันได้ เว้นแต่จะตีความว่าความเท่าเทียมหมายถึง “ความเหมือนกันหมด” การมองเช่นนี้ถือเป็นการบิดเบือน เพราะพลังของมุมมองที่เน้นความเท่าเทียมทั้งหมดตั้งอยู่บนสมมติฐานของความแตกต่าง ซึ่งในบางด้านควรได้รับคุณค่าอย่างเท่าเทียมกัน ความเชื่อมโยงระหว่างความเท่าเทียมและความแตกต่าง ไม่ใช่การต่อต้านกัน จำเป็นต้องนิยามความเท่าเทียมใหม่ แทนที่จะพยายามทำให้กลุ่มต่าง ๆ หายไป หรือถูกกลืนเข้าหากัน แต่ควรยอมรับว่าความเท่าเทียมอยู่ร่วมกับกลุ่มที่หลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเคารพซึ่งกันและกันในความแตกต่างของตนเอง “ความแตกต่าง” จึงไม่ได้หมายถึงการต่อต้านหรือแยกออก แต่มันคือการอยู่ร่วมกันในรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน แทนที่จะใช้แนวทางที่เป็นกลางและเป็นกลางเพียงเปลือกนอก ควรใช้แนวทางที่เรียกว่า “นโยบายตามกลุ่ม” (Group-Conscious Policies) เช่น การให้สิทธิพิเศษหรือการยอมรับความแตกต่างทางกลุ่มในเชิงบวก เพราะการเท่าเทียมกันไม่ควรอยู่บนการลบความแตกต่างออกไป แต่ควรยอมรับและออกแบบสังคมให้รองรับความแตกต่างทางกลุ่มทางสังคมในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะเพื่อให้เสียงของกลุ่มที่ถูกกดทับมีพื้นที่ในการ



ปัจจุบันรายงานดัชนีช่องว่างระหว่างเพศระดับโลก (Global Gender Gap Index) ประจำปี 2025 แสดงให้เห็นว่า ยังไม่มีประเทศใดสามารถบรรลุความเท่าเทียมทางเพศอย่างสมบูรณ์ได้ ขณะที่ประเทศไอซ์แลนด์ (Iceland) ยังคงครองอันดับหนึ่งในดัชนีนี้ต่อเนื่องเป็นปีที่ 16 และยังคงเป็นประเทศเดียวที่สามารถปิดช่องว่างทางเพศได้มากกว่า 90% ตั้งแต่ปี 2022 ไอซ์แลนด์เป็นประเทศที่ครองอันดับหนึ่งด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศนับตั้งแต่ปี 2009 โดยการจัดอันดับมีขึ้นครั้งแรกในปี 2006 ไอซ์แลนด์ได้แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่สามารถรักษาดำแหน่งผู้นำเอาไว้ได้ แต่ยังขยายคะแนนห่างจากค่าเฉลี่ยของโลกมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยไอซ์แลนด์มีความเท่าเทียมทางเพศโดยรวมเพิ่มขึ้นจาก 78.1% ในปี 2006 เป็น 92.6% ในปี 2025 และช่องว่างระหว่างคะแนนของประเทศกับค่าเฉลี่ยโลกก็เพิ่มขึ้นจาก 14.0 จุดเปอร์เซ็นต์ เป็น 23.6 จุดเปอร์เซ็นต์ในช่วงเวลาเดียวกัน อันดับด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยรวมของไอซ์แลนด์มีแรงขับเคลื่อนหลักมาจากผลงานโดดเด่นในดัชนีย่อยด้านอำนาจทางการเมือง (Political Empowerment) จนถึงปัจจุบัน ประเทศนี้สามารถปิดช่องว่างทางเพศในด้านการเมืองได้ถึง 95.4% ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยโลกถึงสี่เท่า และมากกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในยุโรปมากกว่าสองเท่า โดยไอซ์แลนด์บรรลุความเท่าเทียมอย่างสมบูรณ์ในตำแหน่งประมุขของรัฐตั้งแต่ปี 2023 กล่าวคือ ไอซ์แลนด์เป็นประเทศแรกของโลกที่มีประธานาธิบดีหญิงที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง และในตำแหน่งรัฐมนตรีตั้งแต่ปี 2024 กล่าวคือ รัฐบาลไอซ์แลนด์มีการสรรหาคณะรัฐมนตรีที่ประกอบด้วย ผู้หญิงและผู้ชายในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน 50 ต่อ 50 (World Economic Forum, 2025)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ (University of Iceland) คือ มหาวิทยาลัยอันดับหนึ่งของประเทศไอซ์แลนด์ (University Guru, 2025) มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยที่มีความก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิทยาศาสตร์ระดับโลกในด้านงานวิจัย มหาวิทยาลัยเป็นของรัฐ ตั้งอยู่ใจกลางเมืองเรคยาวิก เมืองหลวงของประเทศไอซ์แลนด์ มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์เปิดกว้างและสากล มีการร่วมมือกันภายในมหาวิทยาลัย และมีการสนทนาและความร่วมมือที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั่วโลก มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยมากกว่า 400 แห่งทั่วโลก เปิดโอกาสให้



นักศึกษาและบุคลากรได้พัฒนาและเติบโตผ่านการแลกเปลี่ยนการศึกษา หรือการแลกเปลี่ยนบุคลากร มีบทบาทอย่างแข็งขันในโครงการแลกเปลี่ยนของ Nordplus และ Erasmus+ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย Aurora Alliance

มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน ค.ศ. 1911 เนื่องในวาระครบรอบ 100 ปีของนักรัฐศาสตร์ชาวไอซ์แลนด์ในศตวรรษที่ 19 คือ โยน ซิเกอร์ดส์สัน (Jón Sigurðsson) ซึ่งมักเรียกกันว่า “ประธานาธิบดี” มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในอาคารรัฐสภาที่ Austurvöllur เป็นเวลา 29 ปีแรกเริ่ม มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์เกิดจากการรวมตัวของโรงเรียนสอนศาสนา โรงเรียนแพทย์ และโรงเรียนกฎหมาย ซึ่งต่อมาแต่ละแห่งกลายเป็นคณะหนึ่ง ๆ รวมถึงการจัดตั้งคณะปรัชญาขึ้นใหม่ มีนักศึกษาเพียง 45 คนที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 1911-1912 โดยในจำนวนนั้นมีผู้หญิงเพียงคนเดียว เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2013-2014 ที่มีนักศึกษามากเกือบ 14,000 คน โดยประมาณสองในสามเป็นผู้หญิง มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มีหลักสูตรหลากหลายระดับ ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในปี 1940 มหาวิทยาลัยได้ย้ายไปยังอาคารหลัก (Aðalbygging) ที่ Suðurgata สิ่งอำนวยความสะดวกของมหาวิทยาลัยได้พัฒนาเป็นอย่างมากนับแต่นั้นมา โดยมีอาคารศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเป็นส่วนเสริมล่าสุด ซึ่งเริ่มใช้งานเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม ค.ศ. 2007 โครงสร้างและระบบการบริหารใหม่ของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ. 2008 พร้อมกันนั้นมหาวิทยาลัยได้ควบรวมกับมหาวิทยาลัยการศึกษาแห่งไอซ์แลนด์เนื่องในโอกาสครบรอบ 100 ปี มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ในรูปแบบใหม่นี้ประกอบด้วย 5 วิทยาลัยวิชาการ แต่ละแห่งมีหลายคณะภายใน ได้แก่ วิทยาลัยครุศาสตร์ วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยสังคมศาสตร์ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังดำเนินการสถาบันวิจัยและบริการต่าง ๆ อีกจำนวนมาก อธิการบดีของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ คือ ศาสตราจารย์ซิลยา บารา อาร์. โอมัสดอตเทียร์ (Silja Bára R. Ómarsdóttir) ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์

เพื่อมหาวิทยาลัยที่ดียิ่งขึ้น และในฐานะมหาวิทยาลัยอันหนึ่งของประเทศ มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มุ่งมั่นในการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายในทุกด้าน และพยายามเป็นผู้นำในทุกมิติของความเท่าเทียม ขับเคลื่อนด้วยความตั้งใจในการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นธรรม มีการดำเนินมาตรการหลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ โดยหนึ่งในนั้นคือนโยบายความเท่าเทียมที่มีความทะเยอทะยาน ซึ่งครอบคลุมทั้งบุคลากรและนักศึกษา (University of Iceland, n.d.)

แนวทางของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์เป็นตัวอย่างสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถศึกษาเพื่อนำมาพัฒนานโยบายความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างเป็นระบบ มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้นำหลักการนี้มาปฏิบัติจริงในทุกมิติของการบริหาร โดยเฉพาะการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและไม่เลือกปฏิบัติ การมุ่งสู่ความเท่าเทียมนี้ตั้งอยู่บนฐานของนโยบายที่ชัดเจนและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจเชิงลึกในความหลากหลายและสิทธิมนุษยชน หากมหาวิทยาลัยไทยสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติจากมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้ จะช่วยยกระดับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการขับเคลื่อนสังคมไทยสู่ความเท่าเทียมอย่างยั่งยืนได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์
2. เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศต่อสถาบันอุดมศึกษาไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้แนวทางของ “การวิจัยเชิงคุณภาพ” (Qualitative Research) ในรูปแบบ “การวิจัยเชิงเอกสาร” (Documentary Research) ในลักษณะ “การวิจัยเชิงนโยบาย” (Policy Research) ตามแนวคิด “ประกอบสร้างนิยม” (Constructivism) กล่าวคือ เหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์นั้นอิงอยู่กับเรื่องราวของมนุษย์ ดังนั้น เอกสารทางประวัติศาสตร์จึงถูกสร้างขึ้นโดยสิ่งที่เป็นของมนุษย์ ฟังพามมนุษย์ แสดงถึงมนุษย์ แสดงการดำรงอยู่ กิจกรรม รสนิยม และรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ ความเป็นจริงจะถูกสร้างขึ้นทางสังคม ไม่มีความเป็นจริงเดียวที่ไม่เปลี่ยนแปลง แต่จะถูกสร้างโดยอัตวิสัยของมุมมองมนุษย์ และนักวิจัย (Researchers) จะเป็นผู้ประกอบสร้างความรู้

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารมุ่งอธิบายและจัดระบบเนื้อหาของข้อความและความหมาย ผ่านการอนุมานอย่างมีเหตุผลและได้รับการพิสูจน์ โดยอาศัยต้นกำเนิด บริบทของข้อความ และผลกระทบ บทความวิจัยนี้ดำเนินการตามแนวทางการวิเคราะห์เชิงตีความ (Interpretive Analysis) ในการการอนุมานโดยระบุลักษณะเฉพาะของข้อความอย่างเป็น



ระบบและเป็นวัตถุประสงค์ เอกสารจะถูกสร้างขึ้นทางสังคม และเพื่อเข้าใจและตีความ ผู้วิจัยจะต้องเข้าใจบริบททางสังคมอ้อมตัวซึ่งถูกสร้างขึ้นด้วย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) กำหนดคำถามวิจัยเชิงเอกสาร (2) ทำความเข้าใจบริบทที่เอกสารถูกสร้างขึ้น (3) อ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง (4) สร้างหมวดหมู่ที่ขึ้นจากการเก็บข้อมูลจากเอกสาร (5) ทดสอบหมวดหมู่โดยใช้เก็บและรวบรวมข้อมูลในเอกสาร (6) ตีความเพื่อปรับหมวดหมู่ข้อมูลในเอกสารให้เหมาะสมและเชื่อถือได้ (Cruz, 2022)

บทความวิจัยนี้เน้นศึกษาเอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources) ซึ่ง ได้แก่ เอกสารนโยบาย แผนปฏิบัติการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์โดยตรง และเพื่อให้เข้าใจข้อมูลปฐมภูมิชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบททางสังคมอ้อมตัวซึ่งถูกสร้างขึ้นด้วย ผ่านแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ซึ่งได้แก่ หนังสือ บทความ รายงานของสถาบันวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

## ผลการวิจัย

### 1. แนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศจากมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์

มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้ประกาศว่า “ความเท่าเทียม” คือหนึ่งในสามค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ร่วมกับ “ความเป็นมืออาชีพ” และ “เสรีภาพทางวิชาการ” และความหลากหลายก็เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัย (ยุทธศาสตร์ช่วงปี ค.ศ. 2021-2026) ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในมิติของความเท่าเทียมระหว่างเพศ การเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุผลเกี่ยวกับเพศ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เป็นสิ่งต้องห้ามในมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมในความหมายที่กว้าง และตระหนักถึงประเด็นปฏิสัมพันธ์ของอัตลักษณ์ต่าง ๆ โดยเน้นว่าการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไอซ์แลนด์ด้วย วิธีที่มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มองและจัดการกับความหลากหลายมีผลต่อการพัฒนาการของสังคมประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยจึงต้องเป็นผู้นำในเรื่องนี้ เช่น การพยายามดึงดูดกลุ่มนักศึกษาและบุคลากรที่หลากหลายให้ได้มากที่สุด เป็นอาทิ ปัจจุบันที่มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ได้กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านเอกสารสำคัญที่ชื่อแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ค.ศ. 2024-2026 (University



of Iceland Equality Action Plan 2024-2026) ซึ่งได้รับความเห็นชอบและถูกอนุมัติให้สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยสภามหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ เมื่อวันที่ 11 มกราคม ค.ศ. 2024 (University of Iceland, 2024: 1)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์เผชิญกับความท้าทายหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิต การเรียนรู้ และการทำงาน การแข่งขันที่เข้มข้นในแวดวงวิชาการและการจัดหาทุนมีอิทธิพลต่อวิธีการเรียนรู้ การทำงาน และการวิจัยอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะต่อความสมดุลแห่งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงาน การเรียน และชีวิตส่วนตัว ขณะที่มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มีจำนวนบุคลากรและนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้น ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา และแนวโน้มนี้จะดำเนินต่อไปตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ในอนาคต มหาวิทยาลัยต้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มดังกล่าว โดยเฉพาะกลุ่มที่มักถูกกีดกันอย่าง LGBTQ+ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 (ความเท่าเทียมระหว่างเพศ) SDGs ไม่ได้เกี่ยวข้องเฉพาะกับการเรียนการสอนและการวิจัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมให้พื้นที่และชุมชนมหาวิทยาลัยตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักศึกษาและบุคลากร การออกแบบเพื่อทุกคน (Universal Design) จึงเป็นหลักสำคัญในการก่อสร้างอาคารใหม่ ปรับปรุงอาคารเดิม และการจัดการพื้นที่ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (University of Iceland, 2024: 1)

แผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ มีที่มาและอ้างอิงจากยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ค.ศ. 2021-2026 โดยอิงมาตามหลักความเท่าเทียม ตามมาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญแห่งไอซ์แลนด์ หมายเลข 33/1944 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญ หมายเลข 97/1995) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ หมายเลข 150/2020 พระราชบัญญัติว่าด้วยอิสรภาพทางเพศ หมายเลข 80/2019 พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในตลาดแรงงาน หมายเลข 86/2018 เป็นอาทิ ทำให้มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มีแนวปฏิบัติที่โดดเด่นและชัดเจน เช่น (1) มีการรับรองว่าพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีเพศใดก็ตาม จะได้รับค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เหมือนกันหรือเทียบเท่ากัน (2) การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องมีพื้นฐานอยู่บนการบูรณาการในมิติทางเพศและความเท่าเทียมร่วมอยู่ด้วย ต้องมีการรับรองการบูรณาการทางเพศในทุกการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และรวมถึงการจัดให้บุคลากรและผู้บริหารได้รับการอบรมเกี่ยวกับประเด็นความเท่าเทียมอย่างสม่ำเสมอ (3) ต้องมุ่งเน้นไปที่การปกป้องคุ้มครองสิทธิตาม



กฎหมายของบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย (4) ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยต้องรับประกันว่า บุคลากรของตนทุกเพศมีโอกาสดำเนินการการศึกษาต่อ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการฝึกอบรมทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาทักษะวิชาชีพหรือการเตรียมความพร้อมสำหรับงานอื่น ๆ สำหรับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับสมัครต้องเปิดกว้างต่อทุกเพศ และให้รวมถึงบุคคลที่มีเพศสภาพที่ไม่ใช่หญิงหรือชาย (ที่ไม่ประสงค์ระบุเพศ) ตามทะเบียนประชาชนแห่งชาติไอซ์แลนด์ด้วย (University of Iceland, 2024: 1-2)

บุคลากรและนักศึกษาทุกคนในชุมชนมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ต้องมีบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และผู้ที่ต้องรับผิดชอบสูงสุด คือ อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะหน้าที่ร่วมกันในการป้องกันการเลือกปฏิบัติทางเพศ และจัดให้มีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลงานด้านความเท่าเทียมภายใต้อำนาจของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย มีเจ้าหน้าที่ด้านความเท่าเทียมซึ่งทำงานภายใต้ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ดูแลภาพรวมงาน ด้านความเท่าเทียมร่วมกับคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม รวมถึงติดตามแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียม ของมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้ความเท่าเทียมเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่รู้สึกว่าการตนประสบกับความไม่เท่าเทียมหรือถูกเลือกปฏิบัติ แต่ละคณะของมหาวิทยาลัย และฝ่ายบริหารกลางจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของตนเองตามแนวทางของแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัย โดยคณบดีและผู้บริหารในฝ่ายบริหารกลางจะเป็นผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินงานในหน่วยงานของตน นอกจากนี้ยังเน้นย้ำถึงบทบาทหน้าที่ของสภาวิชาชีพมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ (The University of Iceland Professional Council) ที่มีต่อกฎระเบียบในการจัดการกับการล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคามทางเพศ ความรุนแรงทางเพศ และการกลั่นแกล้งที่เกี่ยวข้องกับเพศ โดยบุคลากรทุกคนมีหน้าที่ในการรายงานหากพบเห็นหรือมีเหตุอันควรสงสัย และบุคคลที่ได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าวต้องส่งเรื่องต่อไปยังสภาวิชาชีพมหาวิทยาลัยโดยทันที (University of Iceland, 2024: 2-3)

แผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมฉบับแรกของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้รับการอนุมัติในปี พ.ศ. 2000 โดยแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ค.ศ. 2024-2026 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้อยู่ ณ ปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 8 ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม (The Equal Rights Committee) โดยมีประธานกรรมการเป็นผู้นำการจัดทำร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม (The equality officer) การจัดทำนโยบายมีการประชุมร่วมกับ



ผู้แทนจากคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมทุกหน่วยของมหาวิทยาลัย ตัวแทนนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เชี่ยวชาญภายใน ซึ่งได้นำเสนอข้อเสนอแนะที่กลายเป็นรากฐานของแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ค.ศ. 2024-2026 ซึ่งจะถูกใช้เป็นระยะเวลา 3 ปี และจะได้รับการทบทวนเมื่อสิ้นสุดระยะเวลา กล่าวคือ ภายในสิ้นปี ค.ศ. 2026 และรายงานสถานะและความก้าวหน้าของงานด้านความเท่าเทียมจะถูกจัดทำขึ้นทุก 5 ปี โดยการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ค.ศ. 2024-2026 จะถูกรายงานในฉบับที่ครอบคลุมช่วงปี ค.ศ. 2022-2026 และจะเผยแพร่ในปี ค.ศ. 2027 (University of Iceland, 2024: 3)

ในมิติของแนวทางที่เป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ค.ศ. 2024-2026 มีดังนี้

(1) จัดทำแผนการอบรมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศประจำปีให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน ผ่านกิจกรรมการรับชมวิดีโอเพื่อการศึกษา การเสวนา และการเวิร์กช็อป โดยให้ครอบคลุมหัวข้อเกี่ยวกับ LGBTQ+ การล่วงละเมิดทางเพศ เป็นอาทิ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resources) และคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม เป็นผู้รับผิดชอบ

(2) ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายคุ้มครองสิทธิ LGBTQ+ โดยมีอธิการบดี ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม เป็นผู้รับผิดชอบ

(3) ประชุมประจำปีระหว่างประธานคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม เจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และอธิการบดี เพื่อทบทวนงบประมาณและการดำเนินงานตามแผน โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และอธิการบดี เป็นผู้รับผิดชอบ

(4) จัดกิจกรรม “วันแห่งความเท่าเทียม” (Equality Days) ประจำปี โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม ร่วมกับคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม เจ้าหน้าที่ฝ่ายความหลากหลาย (Diversity) เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาดและการประชาสัมพันธ์ (Marketing and Public Relations) และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเรียนรู้ดิจิทัลและสื่อ (Digital Learning and Media) เป็นผู้รับผิดชอบ

(5) รับฟังความคิดเห็นนักศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านการประชุมประจำปีกับสภานักศึกษา (The Student Council) และกลุ่ม



นักศึกษาที่สนใจ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม ร่วมกับสถานศึกษา องค์การสตรีนิยมแห่งมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ (The University of Iceland Feminist Organisation) และสมาคมนักศึกษาเพศทางเลือก (The Queer Students Association) เป็นผู้รับผิดชอบ

(6) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยในประเทศไอซ์แลนด์ในด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผ่านการจัดประชุมปีละ 2 ครั้ง และความร่วมมือในวันแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศประจำปี โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม เป็นผู้รับผิดชอบ

(7) เผยแพร่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศบนจอภาพในอาคารมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม เป็นผู้รับผิดชอบ

(8) คณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมจะเสนอโครงการ/กิจกรรม ให้นักศึกษาที่ศึกษาวิชาด้านเพศสภาพ เพื่อศึกษาการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม ร่วมกับผู้ประสานงานหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม เป็นผู้รับผิดชอบ

(9) คณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมประจำแต่ละคณะ (School Equal Rights Committees) จะจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ และจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งกับคณะกรรมการประจำคณะ (School Dean/Board) โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมประจำคณะ เป็นผู้รับผิดชอบ

(10) คณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมของฝ่ายบริหารกลาง (Central Administration Equal Rights Committee) จะจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ และประชุมกับผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกลาง (The Director of Central Administration) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมฝ่ายบริหารกลาง เป็นผู้รับผิดชอบ

(11) จัดให้มีห้องน้ำแบบไม่ระบุเพศ (Gender-Neutral Toilets) ในอาคารที่ยังไม่มี โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการและทรัพยากร (Operations and Resources) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และปรึกษาหารือกับสมาคมนักศึกษาเพศทางเลือก เป็นผู้รับผิดชอบ

(12) จัดอบรมแก่ผู้บริหารทุก 3 ปี เกี่ยวกับการจัดการกับการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) ในสถานที่ทำงาน และบรรจุการฝึกอบรมนี้ในกระบวนการปฐมนิเทศสำหรับผู้บริหารใหม่ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ



(13) จัดหาผลิตภัณฑ์สุขอนามัยสำหรับประจำเดือน (Period Products) ให้แก่นักศึกษาและบุคลากรโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในอาคารของมหาวิทยาลัย โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารจัดการอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities Management) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม สภานักศึกษา องค์กรสตรีนิยมแห่งมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ และสมาคมนักศึกษาเพศทางเลือก เป็นผู้รับผิดชอบ

(14) จัดการศึกษาให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน (Support Service Staff) เกี่ยวกับความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วมอย่างครอบคลุม โดยมีทีมการศึกษาของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ

(15) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการสรรหาบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งในตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหาร โดยคณะทำงานจะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม ตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตัวแทนจากฝ่ายวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม (Science and Innovation) และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละคณะ โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล (แต่งตั้งคณะทำงาน) เป็นผู้รับผิดชอบ

(16) บรรจุการศึกษาอบรมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในโปรแกรมการศึกษารอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยจัด 1–2 ครั้งต่อปี โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ

(17) เสนอช่องทางการร้องเรียนสำหรับกรณีเกิดการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTQ+ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม ร่วมกับรองอธิการบดีฝ่ายวิทยาศาสตร์ (The Pro-Rector for Science) และสภาวิชาชีพมหาวิทยาลัย เป็นผู้รับผิดชอบ

(18) ศึกษาความเป็นไปได้ในการรวบรวมช่องทางร้องเรียนทั้งหมดให้อยู่ในที่เดียวเพื่อความสะดวกในการใช้งาน โดยมีศูนย์บริการ (Service Centre) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพ (Director of Quality Management) เป็นผู้รับผิดชอบ

(19) กำหนดให้มีรายวิชาความเท่าเทียมระหว่างเพศและเพศศึกษาในทุกหลักสูตรและทุกคณะของสำนักศึกษาศาสตร์ (Faculties of The School of Education) โดยนักศึกษาต้องได้เรียนและได้รับหน่วยกิต โดยมีหัวหน้าแต่ละคณะ (Faculty Heads) ของสำนักศึกษาศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบ



(20) สํารวจแนวทางการบูรณาการเนื้อหาเกี่ยวกับเพศสภาพและความเท่าเทียมในหลักสูตรของทุกคณะของสำนักสังคมศาสตร์ (School of Social Sciences) สำนักมนุษยศาสตร์ (School of Humanities) สำนักวิศวกรรมศาสตร์ (School of Engineering) และสำนักวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ (Natural Sciences) โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมของแต่ละคณะ เป็นผู้รับผิดชอบ

(21) จัดการเรียนการสอนด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศแบบออนไลน์สำหรับอาจารย์พิเศษ (Sessional lecturers) โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม ร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ

(22) สํารวจแนวทางในการนํารายงานว่าด้วยอคติเหมารวมในระดับอุดมศึกษา (Stereotypes in Higher Education) ไปใช้ในการต่อต้าน/ป้องกันอคติเหมารวมทางเพศ (Combating Gender Stereotypes) โดยมีคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียมร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และเจ้าหน้าที่ฝ่ายความหลากหลาย เป็นผู้รับผิดชอบ

(23) จัดเวิร์กช็อปประจำปีสำหรับอาจารย์เกี่ยวกับกลยุทธ์การสอดแทรกมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มนักศึกษาที่หลากหลาย โดยมีบุคลากรศูนย์การเรียนการสอน (Centre for Teaching and Learning) เป็นผู้รับผิดชอบ

(24) ปรับปรุงรายการตรวจสอบ (Checklist) ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในการเรียน การสอน และนำเสนอแก่อาจารย์ทุกคน โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียมร่วมกับบุคลากรศูนย์การเรียนการสอน คณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม และบุคลากรศูนย์ให้คำปรึกษานักศึกษา (Student Counselling Centre) เป็นผู้รับผิดชอบ

(25) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศสำหรับนักศึกษาปริญญาเอกและอาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงหลักสูตรเฉพาะสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการสื่อสาร พลวัตของอำนาจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและการแนะนำช่องทางการร้องเรียน โดยมีบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย (Graduate School) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้ตรวจการสำหรับนักศึกษาปริญญาเอก (The Ombudsman for PhD Students) เป็นผู้รับผิดชอบ

(26) จัดเวทีแลกเปลี่ยนสำหรับนักศึกษาปริญญาเอกและนักวิจัยหลังปริญญาเอกจากต่างคณะ ซึ่งทำงานเกี่ยวกับประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงการจัดประชุม



วิชาการทุก 2 ปี โดยมีสมาคมนักศึกษาปริญญาเอกและนักวิจัยหลังปริญญาเอก (Association of PhD Students and Postdocs) ร่วมกับคณะกรรมการสิทธิที่เท่าเทียม และเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม เป็นผู้รับผิดชอบ

(27) จัดเวิร์กช็อปเกี่ยวกับการออกแบบงานวิจัยที่คำนึงถึงมิติทางเพศ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียม และผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยของแต่ละคณะ เป็นผู้รับผิดชอบ (University of Iceland, 2024: 4-11)

กล่าวโดยสรุป มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ถือเป็นต้นแบบระดับโลกในเชิงระบบของสถาบันอุดมศึกษาที่ทำให้ความเท่าเทียมระหว่างเพศกลายเป็นค่านิยมหลัก ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการการบริหาร การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยยึดโยงกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายความเท่าเทียมของประเทศไอซ์แลนด์ ทำให้ความเท่าเทียมระหว่างเพศกลายเป็นภารกิจของทั้งสถาบันมีโครงสร้างกำกับดูแลที่ชัดเจน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการออกแบบสำหรับทุกคนในเชิงบูรณาการทำให้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศสามารถถูกปกป้องสู่ความยั่งยืนได้ ไม่ใช่ถูกลดทอนให้เหลือเพียงกิจกรรมเฉพาะสถาบันอุดมศึกษา

## **2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศต่อสถาบันอุดมศึกษาไทย**

ข้อเสนอฉบับนี้พัฒนาต่อยอดจากแนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ได้จากมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ โดยพยายามปรับให้เหมาะกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อยกระดับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันอุดมศึกษาไทยอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ได้จริง และวัดผลได้ พร้อมวางรากฐานต่อยอดสู่อนาคต

**มิติของหลักการและแนวคิด** ได้แก่ (1) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ (2) จัดวางมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในนโยบาย แผน งบประมาณ กระบวนการทำงาน และการประเมินผลทุกระดับ (3) การออกแบบเพื่อทุกเพศ มีระบบ และการบริการที่เข้าถึงได้สำหรับผู้ให้บริการที่หลากหลาย (4) การตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้

**มิติของวัตถุประสงค์ของนโยบาย** ได้แก่ (1) เพื่อจัดตั้งกลไกกำกับและบริหารผ่านการแต่งตั้ง “คณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ พร้อม “เจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ให้เป็นจุดร่วมประสานงาน (2) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ ผ่านการยกระดับมาตรการด้านกายภาพ ดิจิทัล และบริการ เพื่อ



ผู้เรียนที่เป็น LGBTQ+ หรือกลุ่มเปราะบางทางเพศ (3) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัยและเคารพ ผ่านการป้องกันการคุกคามทางเพศด้วยมาตรการรองรับที่ชัดเจน (4) เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ ผ่านการบูรณาการเรื่องเพศสภาพและความเท่าเทียมในหลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผู้สอนและผู้เรียน (5) เพื่อยกระดับมาตรฐานการวิจัยและบัณฑิตศึกษา ผ่านการส่งเสริมการออกแบบงานวิจัยที่คำนึงถึงมิติเพศ สัมพันธภาพเชิงอำนาจ และจริยธรรม (6) เพื่อพัฒนาระบบข้อมูล ระบบร้องเรียน และระบบติดตาม ผ่านการพัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางและแดชบอร์ดความเท่าเทียมระดับชาติ

### มิติของโครงสร้างการกำกับและบทบาทหน้าที่

ระดับชาติ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)) ได้แก่ (1) กำหนดมาตรฐานกลาง เพื่อบังคับใช้ นโยบาย แนวทางทำแผน ตัวชี้วัด (KPI) แบบฟอร์มรายงาน และคู่มือการตรวจการ (2) จัดตั้งกองทุนและสร้างแรงจูงใจ ผ่านกองทุนแข่งขันสนับสนุนโครงการนำร่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเชื่อมโยงกับเกณฑ์รับรองคุณภาพและการจัดสรรงบประมาณ (3) จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศระดับอุดมศึกษา เพื่อให้คำปรึกษา ฝึกอบรม ตรวจสอบคุณภาพระบบร้องเรียน และรวบรวมฐานข้อมูลระดับชาติ (4) รายงานสถานการณ์ระดับชาติ เพื่อเผยแพร่รายงานความก้าวหน้า และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศทุกปี

ระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ (1) กำหนดให้มีคณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศ เจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำหน้าที่กำหนดแผนปฏิบัติการ ติดตามงบประมาณ และเผยแพร่ความคืบหน้า (2) กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำหน้าที่ประสานงาน ติดตามผล ให้คำปรึกษา สื่อสารข้อมูล และรวบรวมสถิติ (3) กำหนดให้คณะ/สำนัก/หน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย จัดทำแผนย่อย สอดรับนโยบายมหาวิทยาลัย และรายงานผลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### มิติของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยไทยในปัจจุบัน มีดังนี้

(1) กำหนดให้มีการจัดอบรมประจำปีสำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในหัวข้อและเนื้อหาเกี่ยวกับ LGBTQ+, การคุกคามทางเพศ, ความหลากหลายทางเพศ, อคติแฝง, การสื่อสารแบบเคารพ เป็นอาทิ และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนผ่านอบรมในหัวข้อและเนื้อหาดังกล่าวอย่างน้อย 70%



(2) กำหนดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของนักศึกษา ผ่านเวทีรับฟังความคิดเห็น ทุกปีการศึกษา และร่วมปรึกษารื้อกับสถานศึกษา/ชมรมเฉพาะประเด็นด้านเพศสภาพทุกปีการศึกษา และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ มีข้อเสนอเชิงปฏิบัติจากนักศึกษาทุกปีการศึกษา

(3) กำหนดให้มีค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในงานที่เทียบเท่ากันโดยไม่แบ่งแยกเพศ โดยทบทวนโครงสร้างค่าจ้าง การเลื่อนขั้น และเกณฑ์การพิจารณาที่โปร่งใส และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศลดลง หรือคงระดับที่ไม่เกิน 5%

(4) กำหนดให้มีมาตรการป้องกันและรับมือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ผ่านการอบรมผู้บริหารทุก 3 ปี และบรรจุในกิจกรรมการปฐมนิเทศผู้บริหารใหม่ และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ ผู้บริหารผ่านการอบรมอย่างน้อย 80% และสามารถตอบสนองกรณีร้องเรียนได้ภายใน 7 วันทำการ

(5) กำหนดให้มีสวัสดิการและสุขภาวะทางเพศ โดยจัดหา “ผลิตภัณฑ์ช่วงมีประจำเดือน” ฟรีในอาคารของคณะที่นำร่อง และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ มีจุดให้บริการอย่างน้อย 1 จุด/คณะ

(6) กำหนดให้มีแนวปฏิบัติที่ยืดหยุ่นเกี่ยวกับการกลับเข้าทำงานหลังคลอดหรือดูแลครอบครัว และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ มีข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับแนวปฏิบัติดังกล่าวอย่างน้อย 1 ฉบับ

(7) กำหนดให้มีระบบร้องเรียนแบบบูรณาการ One Stop Service โดยรวมช่องทางการร้องเรียนการคุกคามทางเพศ การเหยียดเพศ ความไม่เป็นธรรมต่อ LGBTQ+ และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ มหาวิทยาลัยเปิดใช้งานระบบกลาง 1 ระบบ ที่มีข้อตกลงระดับการให้บริการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการตอบรับและความคืบหน้า

(8) กำหนดให้มีวิชาบังคับ/วิชาแกนด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในคณะที่พร้อมเพื่อการนำร่อง และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ มีวิชาบังคับ/วิชาแกนด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 รายวิชา

(9) กำหนดให้มีการบูรณาการเนื้อหาความเท่าเทียมระหว่างเพศในคณะ/สำนัก/หน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ คณะ/สำนัก/หน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยมีการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์เพื่อปกป้องและส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อย่างน้อย 1 กิจกรรม



(10) กำหนดให้มีทุนวิจัยด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศสำหรับบุคลากรสายวิชาการและนักศึกษาทุกปีงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาคำถามความรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศในมหาวิทยาลัย และกำหนดให้มีตัวชี้วัด คือ มีงานวิจัยอย่างน้อย 1 ชิ้น มีบทความวิจัยอย่างน้อย 1 ชิ้น มีการนำผลงานวิจัยมาเสวนาวิชาการอย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

กล่าวโดยสรุป บทเรียนจากแนวทางการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ได้จากมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ สะท้อนว่า ความเท่าเทียมระหว่างเพศที่เป็นทั้งค่านิยมและความสามารถเชิงสถาบัน ที่ต้องจัดวางฝังในระบบงานประจำ การเรียนการสอน การบริหาร ไปจนถึงระบบข้อมูล การเริ่มต้นด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน มีระบบกำกับที่เข้มแข็ง มีตัวชี้วัดที่วัดได้ และมีทุนสนับสนุนที่ถูกจุด จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาไทยเดินหน้าพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศได้อย่างต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน เพื่อสร้างมหาวิทยาลัยที่เข้าถึงได้ ปลอดภัย และยุติธรรมสำหรับทุกคน พร้อมพัฒนาคุณภาพวิชาการและทุนมนุษย์ของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย หากพิจารณาสามมุมมองว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งได้แก่ มุมมองที่เน้นความเท่าเทียม มุมมองที่เน้นความแตกต่าง และมุมมองที่เน้นความหลากหลาย ดังที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้ในข้างต้น จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ไม่ได้เลือกเพียงมุมมองใดมุมมองหนึ่ง หากแต่ผสมผสานสามแนวคิดทั้งสามมุมมองดังกล่าวไว้ร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างที่มีคุณค่า และไม่พยายามทำให้ทุกคนกลืนไปในมาตรฐานชายเป็นใหญ่ หรือเพศนิยมที่เป็นกลางในนามธรรม แต่ไม่ยุติธรรมในเชิงปฏิบัติ เพราะการยอมรับความแตกต่างไม่ใช่การสลายความเท่าเทียม หากแต่เป็นการสร้าง “ความเท่าเทียมในความแตกต่าง” นี่คือการก้าวหน้าเชิงแนวคิดที่ท้าทายต่อระบบมหาวิทยาลัยในประเทศที่ยังยึดถือความเท่าเทียมระหว่างเพศแบบปราศจากบริบทเป็นหลัก การทำให้ความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นระบบ จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างถาวรและไม่ยึดติดกับบุคคลหรือช่วงเวลา มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์มีโครงสร้าง 5 ชั้น ที่สำคัญ ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์และค่านิยมหลัก (2) กลไกบริหารและการกำกับ (3) แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด (4) ระบบติดตามประเมินผล (5) ความมีส่วนร่วมของชุมชนปฏิบัติการ (ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้สนับสนุน)

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตที่ควรพิจารณาเพิ่มเติม หากจะให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศต่อสถาบันอุดมศึกษาไทย กล่าวคือ ข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนให้

ไว้อาจมีความเป็นระบบ ไม่แยกความเท่าเทียมระหว่างเพศออกจากการบริหารหลัก มีตัวชี้วัดชัดเจน ครอบคลุมกลุ่มเปราะบางอย่างชัดเจน โดยเฉพาะ LGBTQ+ แต่ความแตกต่างทางบริบทการเมืองและวัฒนธรรมไทยอาจทำให้การจัดตั้ง คณะกรรมการความเท่าเทียมระหว่างเพศ เจ้าหน้าที่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ การจัดซื้อผลิตภัณฑ์สุขอนามัย ยังเผชิญอคติจากผู้บริหารหรือบุคลากรระดับสูง มหาวิทยาลัยไทยบางแห่งอาจไม่มีโครงสร้างที่คล่องพอรองรับแผนย่อยหลากหลาย หรือขาดทรัพยากรบุคคลเฉพาะด้าน ความเป็นราชการไทยยังเน้น “ความเป็นกลางเชิงรูปแบบที่ลบความแตกต่างออกไป” ซึ่งอาจขัดแย้งกับแนวทาง “นโยบายที่เหมาะสมตามกลุ่ม” แบบไอซ์แลนด์

อนึ่ง หากจะพิจารณาให้ลึกลงไปอีก สถาบันอุดมศึกษาไทยอาจจะต้องตระหนักถึงสิ่งที่มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้เคยเผชิญกับอุปสรรคมาก่อนในช่วง 5-10 ปีที่ผ่านมา กล่าวคือ แม้มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์จะมีนโยบายที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน แต่ในทางปฏิบัติกลับยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ระบบสนับสนุน เช่น การจัดเวลาทำงานยืดหยุ่น หรือการลดภาระงานในช่วงที่มีบุตรยังไม่ได้รับการนำไปใช้ในระดับที่เท่าเทียมกัน และเพศหญิงมักเป็นฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบงานบ้านและการดูแลบุตรเป็นหลัก ซึ่งส่งผลให้เพศหญิงมีเวลาและพลังงานน้อยกว่าเพศชายในการพัฒนางานวิชาการของตนเอง เพศหญิงหลายคนยังรู้สึกว่าการก้าวหน้าในสายอาชีพของตนถูกจำกัด เพราะเพศหญิงไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมหรือโอกาสสำคัญ เช่น การไปประชุมวิชาการต่างประเทศ หรือการทำงานนอกเวลาได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องรับผิดชอบหน้าที่ครอบครัว นอกจากนี้ วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ยังให้คุณค่ากับความทุ่มเทที่วัดจากชั่วโมงทำงานยาวนาน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกเวลางาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีภาระครอบครัว โดยเฉพาะผู้หญิง ดังนั้นความไม่เท่าเทียมทางเพศไม่ได้เกิดจากนโยบายโดยตรง แต่มักแฝงอยู่ในโครงสร้างของระบบและความคาดหวังในวัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงตามหลักความเท่าเทียมอย่างแท้จริง

ยังมีความไม่สมดุลทางเพศที่สะท้อนให้เห็นได้จากการกระจายของตำแหน่งงานภายในมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ โดยเฉพาะในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ศาสตราจารย์ หรือหัวหน้าภาควิชา ซึ่งยังคงมีสัดส่วนของผู้ชายสูงกว่าผู้หญิงอย่างเห็นได้ชัด แม้จะมีผู้หญิงจำนวนมากในตำแหน่งเริ่มต้นหรือระดับกลาง เช่น อาจารย์ผู้ช่วย หรืออาจารย์ประจำทั่วไป แต่การก้าวขึ้นสู่ระดับสูง เช่น ศาสตราจารย์ กลับเป็นสิ่งที่ผู้หญิงจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงได้ง่าย



ระบบการเลื่อนตำแหน่งและเกณฑ์ประเมินความสามารถในมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์อาจส่งผลให้ผู้หญิงเสียเปรียบ เช่น การให้น้ำหนักมากกับผลงานตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ซึ่งต้องใช้เวลาและทรัพยากรมาก และผู้หญิงที่มีภาระครอบครัวอาจไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมวิจัยได้เต็มที่เท่ากับผู้ชาย ซึ่งทำให้การผลักดันผู้หญิงเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำยังคงเป็นเรื่องท้าทาย

บุคลากรสายวิชาการบางส่วน โดยเฉพาะจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและเทคโนโลยี ยังมองว่าเรื่องเพศไม่เกี่ยวข้องกับสาขาการวิจัยของตน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อที่ว่าวิทยาศาสตร์เป็นกลาง ปราศจากอคติทางสังคมหรือวัฒนธรรม ทศนคติเช่นนี้บ่งชี้ถึงแนวโน้มของการแยก “ความรู้” ออกจาก “บริบททางสังคม” โดยเฉพาะในสาขาที่ถือว่ามีความเป็น “วิทยาศาสตร์” สูง ซึ่งผู้วิจัยมักมองว่าเนื้อหาทางวิชาการของตนเป็นเรื่องเชิงเทคนิค ไม่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของผู้วิจัย หรือกรอบแนวคิดทางสังคม เช่น เพศ การปฏิเสธว่าเรื่องเพศไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยของตน อาจสะท้อนถึงการไม่ตระหนักถึงอิทธิพลของกรอบคิดทางเพศที่แฝงอยู่ เช่น การเลือกหัวข้อวิจัย วิธีการวิเคราะห์ ตลอดจนการตีความผลลัพธ์ ล้วนสามารถได้รับอิทธิพลจากมุมมองทางเพศไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง การไม่พิจารณาประเด็นเรื่องเพศอาจทำให้งานวิจัยขาดความครอบคลุม เช่น ในการทดลองที่ใช้เฉพาะตัวอย่างผู้ชาย หรือในการออกแบบนวัตกรรมที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของผู้หญิงหรือกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ ในการรับรู้และบูรณาการประเด็นเรื่องเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างสาขาวิชามนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์ กับวิทยาศาสตร์/เทคโนโลยี

มีการคาดหวังและประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์แตกต่างกันไปตามเพศ อาจารย์หญิงมักถูกคาดหวังให้มีความเอาใจใส่ อ่อนโยน และให้การดูแลทางอารมณ์ มากกว่าอาจารย์ชาย ในทางกลับกัน อาจารย์ชายมักได้รับการยกย่องในด้าน “ความเป็นมืออาชีพ” หรือ “ความน่าเชื่อถือ” แม้ว่าจะมีลักษณะทางเห็นหรือไม่เอาใจใส่ก็ตาม ซึ่งสะท้อนถึงอคติที่ฝังแน่นเกี่ยวกับบทบาททางเพศ อาจารย์เพศหญิงบางส่วนมองว่าเพศหญิงมักถูกนักศึกษาวิพากษ์วิจารณ์มากกว่า หากใช้วิธีสอนที่เข้มงวด หรือหากไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังในเชิงอารมณ์ของนักศึกษาได้ ในขณะที่พฤติกรรมแบบเดียวกันนี้หากเกิดจากอาจารย์ชายมักไม่ได้ถูกมองในแง่ลบ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นถึงภาระทางอารมณ์ที่อาจารย์หญิงต้องแบกรับมากกว่าอาจารย์ชาย และการคาดหวังเหล่านี้อาจส่งผลต่อการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง และความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ ระบบประเมินผลการสอนที่ใช้แบบสอบถามจากนักศึกษา

อาจสะท้อนอคติทางเพศที่ไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงในสายวิชาการ เป็นอาทิ (Silva, 2019: 79–88)

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้พิสูจน์ให้มนุษยชาติเห็นแล้วว่า ความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันอุดมศึกษา มิใช่เพียงอุดมการณ์เชิงศีลธรรม หากแต่คือภารกิจเชิงระบบที่ต้องอาศัยกฎหมาย กลไก แผนงาน และความรับผิดชอบของทุกฝ่าย สถาบันอุดมศึกษาไทยควรเรียนรู้จากโมเดลมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ในฐานะเครื่องมือในการ “เปลี่ยนผ่านสถาบัน” (Institutional Transformation) มิใช่เพียงเปลี่ยนแปลงรายการกิจกรรม และสิ่งสำคัญคือการยอมรับว่า ความเท่าเทียมทางเพศไม่สามารถบรรลุได้ผ่าน “ความเป็นกลางที่ลบความแตกต่างออกไป” แต่ต้องบรรลุผ่าน “การจัดการความแตกต่างอย่างมีคุณค่า” ซึ่งคือจิตวิญญาณที่แท้จริงของการพัฒนาองค์ความรู้ ระบบมหาวิทยาลัยแบบประชาธิปไตย เป็นมหาวิทยาลัยที่ยุติธรรมและยั่งยืน

ทั้งนี้ การที่แต่ละคนในสังคมมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย การที่แต่ละคนในสังคมมีความอดทนอดกลั้นต่อความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน มีการตกลงกันด้วยความยินยอม นั้นย่อมถือว่าเป็นเสรีภาพทางสังคมตามไปด้วย และไม่ว่าเสรีภาพในเชิงที่ปลอดภัยจากอำนาจจะใบบางอย่าง หรือเสรีภาพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะใบบางอย่าง เสรีภาพทั้งสองแบบควรต้องพึ่งพาอาศัยกัน เสรีภาพทั้งสองแบบควรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เสรีภาพถึงจะเกิดขึ้นได้จริง ๆ สำหรับทุกคน โดยเฉพาะเสรีภาพในเชิงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะใบบางอย่างนั้น เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความเท่าเทียมกันของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เพราะได้เรียกร้องให้รัฐหรือสถาบันของรัฐมีหน้าที่ต้องปกป้องคุ้มครอง นอกจากนี้ยังต้องการการแทรกแซงจากรัฐหรือสถาบันของรัฐในเชิงช่วยเหลืออีกด้วย (ศักดิ์สิทธิ์ ชารเลิศ, 2566: 15, 95, 102) สำหรับสังคมไทยในปัจจุบัน ได้มีกฎหมายที่เรียกว่า พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่ได้เปิดโอกาสและช่องทางให้กับสถาบันอุดมศึกษาของไทยนำแนวคิดและแนวปฏิบัติมาประยุกต์ขับเคลื่อนพัฒนาในพื้นที่ของตนเอง พร้อมกับปกป้องและคุ้มครองด้วยเช่นกัน แม้จะยังมีอุปสรรคอยู่ไม่น้อยก็ตาม (ศักดิ์สิทธิ์ ชารเลิศ และปรกรณ์เกียรติ อัครวิทย์ โสภณ, 2568)



## สรุป/ข้อเสนอแนะ

บทความวิจัยนี้ศึกษารูปแบบและกลไกการพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้กรณีศึกษามหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ในฐานะมหาวิทยาลัยอันดับหนึ่งของประเทศอันดับหนึ่งด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ภายใต้นโยบายของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ ความเท่าเทียมทางเพศไม่ได้ถูกกำหนดเป็นเพียงค่านิยมเชิงนามธรรม แต่เป็นหนึ่งในเสาหลักเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีการบูรณาการความเท่าเทียมทางเพศไว้ในทุกมิติของการบริหารงาน ตั้งแต่โครงสร้างองค์กร แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ การเรียนการสอน และระบบสนับสนุนสวัสดิการ มหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ได้นำแนวคิดทางทฤษฎีความเท่าเทียมระหว่างเพศสามแนวทาง ได้แก่ แนวคิดความเท่าเทียม แนวคิดความแตกต่าง และแนวคิดความหลากหลาย มาประยุกต์ใช้อย่างบูรณาการ โดยเน้นให้ความเท่าเทียมเกิดขึ้นจากการยอมรับความแตกต่างและหลากหลายของอัตลักษณ์ ไม่ใช่การทำให้ทุกคนฝืนอยู่ภายใต้มาตรฐานเพศชายเป็นศูนย์กลาง แผนปฏิบัติการเพื่อความเท่าเทียม ค.ศ. 2024–2026 ของมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ มีระบบกลไก และมาตรการที่ชัดเจนสำหรับพัฒนาความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไปจนถึงมีตัวชี้วัดและหน่วยงานรับผิดชอบเฉพาะกิจอย่างครบถ้วนและชัดเจน

ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับประเทศไทยที่ต่อยอดจากกรณีศึกษานี้เน้นให้สถาบันอุดมศึกษาไทยพัฒนานโยบายความเท่าเทียมเชิงระบบ โดยต้องอาศัยการกำหนดกรอบนโยบายระดับชาติ กลไกกำกับระดับมหาวิทยาลัย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรปลอดภัย และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทไทยซึ่งยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างราชการ วัฒนธรรมองค์กร และอคติทางเพศที่ฝังลึก บทเรียนสำคัญจากมหาวิทยาลัยไอซ์แลนด์ คือ การขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องพึ่งพาโครงสร้างที่มั่นคง วิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความต่อเนื่องของแผนงาน มิใช่แค่ความตั้งใจหรือการจัดกิจกรรมเฉพาะกิจ ซึ่งหากสามารถสร้างสถาบันการศึกษาให้เป็นพื้นที่ที่เปิดกว้างและเคารพในความแตกต่างทางเพศได้อย่างแท้จริง จะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ที่มีคุณภาพและหนุนเสริมความเท่าเทียมในระดับสากลต่อไป



## กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒน่องค์ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ผู้วิจัยขอขอบคุณสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ที่สนับสนุนและส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคมในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ. (2566). *ทฤษฎีเสรีภาพทางการเมือง: บทวิเคราะห์ความคิดของไอแซฮาท เบอร์ลิน*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ และ ปกรณ์เกียรติ อัครรักษ์โสภณ.(2568). แนวคิดว่าด้วยเสรีภาพเชิงลบ และเชิงบวกในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 5(2), 16-34
- Pilcher, Jane. (2004). *Fifty key concepts in gender studies*. London: SAGE Publications.
- Qfelag. (n.d.). *Q - Association of Queer Students / Q - Queer Student Association [Facebook page]*. Facebook. <https://www.facebook.com/Qfelag>
- The Feminist Association. (n.d.). *Feminist Association of the University of Iceland [Facebook page]*. Facebook . <https://www.facebook.com/feministafelaghi>
- World Economic Forum. (2025). *Global gender gap report 2025 [PDF]*. [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf)
- University Guru. (2025, March 12). *Universities in Iceland – Rankings & reviews*. [https://www.universityguru.com/universities--iceland?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.universityguru.com/universities--iceland?utm_source=chatgpt.com)
- University of Iceland. (2024). *Equality action plan 2024–2026 [PDF]*. [https://english.hi.is/sites/default/files/2024-12/equality-action-plan\\_2024-2026.pdf](https://english.hi.is/sites/default/files/2024-12/equality-action-plan_2024-2026.pdf)



University of Iceland. (n.d.). *University of Iceland – Official English website*.

Retrieved October 1, 2025, from <https://english.hi.is/>

Ministry of the Interior, Iceland. (2013). *Constitution of the Republic of Iceland:*

*No. 33, June 17, 1944 (as amended 2013) [PDF]*.

[https://cjad.nottingham.ac.uk/documents/implementations/pdf/Iceland-Constitution\\_of\\_the\\_Republic\\_of\\_Iceland\\_amend\\_2013\\_EN.pdf](https://cjad.nottingham.ac.uk/documents/implementations/pdf/Iceland-Constitution_of_the_Republic_of_Iceland_amend_2013_EN.pdf)

Silva, Alexandre Amaral da. (2019). *Engaging with equality: Faculty interpretations of the University of Iceland's equality checklist and action plan* (Master's thesis). University of Iceland.

Student Council of the University of Iceland. (2025). *Oktoberfest UI 2025 [Website]*. <https://student.is/>