

สถาบันอุดมศึกษาไทย: การดำเนินนโยบาย ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายในสถาบัน อุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Plenty Binary: Absolute Binary in the Implementation
of Gender Equality Policy in Thai Universities:
A Case Study of Khon Kaen University

นนทศักดิ์ สีสุตชา
Nonthasak Sisutcha

ศูนย์เพศภาวะศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Center for Gender Studies, Faculty of Humanities
and Social Sciences, Khon Kaen University
nonthasak43@gmail.com

ชีรา ทองกระจาย
Cheera Thongkrajai

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University
Contact: cheera@kku.ac.th

Received: 28th September 2022

Revised: 10th December 2022

Accepted: 13th December 2022

¹ ภาคนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

In Thailand, the Gender Equality Law has been in effect since 2015. This law aims to eliminate gender-based discrimination and protect those who are victims of discrimination regardless of their gender identity. However, even though this law has been in effect for a while now, gender discrimination still happens and exists in our society, even within universities where freedom of expression must be fully protected. There are more and more complaints of gender discrimination in universities.

This research aims to examine Gender Equality policy implementation at Khon Kaen University and provide policy recommendations on how to reinforce Gender Equality policy and increase inclusiveness within the policy implementation. This study used qualitative methods, namely documentary review and in-depth interviews with 11 key informants, to gather necessary data.

The results suggest that Gender Equality policy implementation at Khon Kaen University is oriented by Sustainable Development Goal 5 on Gender Equality as well as the Thai state's legal framework based on a binary system of sex and gender. All policies are designed through the binary lens. Even though in some cases gender diversity is mentioned, it is usually mentioned as "other", not presented as equal to "men" and "women". Furthermore, Khon Kaen University tends to manage its gender diversity policy only through compulsory legal measures imposed by the Thai state. This tends to reduce its implementation and efficiency to only changing administrative rules and regulations. The policy design process is still based on binary sex and gender and lacks community participation. This research suggests that Khon Kaen University should review its Gender Equality policy in three aspects: 1) rules and regulations, 2) facilities and social service, 3) social value and vision. It needs to take inclusiveness into consideration as a key agenda item in order to reinforce its Gender Equality policy and provide concrete measures that ensure protection for everyone.

Keywords: Gender Equality, Gender Diversity, Gender-based Discriminations, Gender Equality Policy Empowerment, Gender Equality Policy in universities

บทคัดย่อ

ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และคุ้มครองผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นชาย หญิง หรือผู้ที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการบังคับใช้กฎหมายมาในระลอกหนึ่งแล้ว แต่การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศยังคงเกิดขึ้น และดำเนินอยู่อย่างกว้างขวาง รวมถึงในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งควรจะเป็นพื้นที่ของเสรีภาพในการแสดงออกซึ่งตัวตนและความคิดเห็น แต่เรากลับพบว่า การร้องเรียน การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินนโยบาย ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และวิเคราะห์แนวทางในการวางนโยบาย ภายในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดการนับรวมทุกกลุ่มคน (Inclusiveness) การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยศึกษาจากการทบทวนเอกสาร และการสัมภาษณ์โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 11 คน

จากผลการศึกษา พบว่านโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับอิทธิพลจากเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในเป้าหมายที่ 5 (SDG5) ขณะเดียวกันก็ได้รับอิทธิพลจากมโนทัศน์ของกฎหมายในระดับของประเทศไทยที่มีความเป็นทวิลักษณ์ หรือตั้งอยู่บนหลักคิดแบบสองเพศ นโยบายจึงถูกออกแบบบนฐานคิดแบบทวิลักษณ์ และแม้จะกล่าวถึงผู้มีความหลากหลายทางเพศ ก็มักกล่าวถึงในฐานะกลุ่มคนผู้อยู่นอกเหนือนิยาม “ชาย” และ “หญิง” ที่รัฐกำหนดให้เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังพบว่ามหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดการความหลากหลายผ่านการปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐเป็นหลัก ส่งผลให้มิติของนโยบายถูกลดทอนเหลือเพียงมิติด้านกฎระเบียบ การออกแบบนโยบายบนมโนทัศน์เพศทวิลักษณ์และการขาดการเรียนรู้ร่วมกันของประชาคมจึงเป็นข้อจำกัดในการผลักดันนโยบาย จากการวิเคราะห์ พบว่า มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางการวางนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศใน 3 มิติ ได้แก่ มิติกฎระเบียบ มิติกายภาพและสวัสดิการ มิติสังคมและค่านิยม ภายใต้มโนทัศน์แบบนับรวมทุกกลุ่มคน (Inclusiveness) เพื่อให้นโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศมีความเป็นรูปธรรมและครอบคลุมทุกกลุ่มคน

คำสำคัญ: ความเท่าเทียมทางเพศ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ นโยบายความเท่าเทียมทางเพศในมหาวิทยาลัย

บทนำ

ประเด็นความเท่าเทียมทางเพศได้ถูกบรรจุลงในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2015 เป็นต้นมา โดยถูกบรรจุลงในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเสมอภาคทางเพศ เพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน การยุติการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมถึงยุติการใช้ความรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อสตรี ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน (United Nations, 2021) โดยภาพรวมการขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมทางเพศมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ อันเป็นผลมาจากลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม ความเชื่อ หรืออิทธิพลทางศาสนาของสังคมนั้น ๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่การขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าว มักเป็นการเน้นย้ำถึงสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ต้องอยู่บนมุมมองแบบเพศทวิลักษณ์ (Gender Binary) หรือแนวความคิดที่แบ่งเพศออกเป็นหญิงและชายเพียงเท่านั้น และยังมี ความพยายามหลีกเลี่ยงการพูดถึงกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งยังเป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อน และยังคงเป็นข้อถกเถียงในหลายประเทศ อย่างไรก็ตาม หลักการของเป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นยึดหลักการ “การพัฒนาที่ต้องไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leave No One Behind) ดังนั้น การสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ จึงไม่อาจจะละเลยกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ+) ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการพัฒนานโยบายต่าง ๆ ของรัฐตามกรอบ SDGs (พิมพ์นารา อินตะประเสริฐ, 2564) ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศจึงควรได้รับความสนใจจากผู้กำหนดนโยบาย และถูกบูรณาการเข้าไปในแนวทางการขับเคลื่อนประเทศอย่างแท้จริง

ขณะที่ความเข้าใจเกี่ยวกับเพศของไทยได้รับอิทธิพลมาจากองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์กายภาพเรื่องกายวิภาคศาสตร์ (Anatomy) และสรีรวิทยา (Physiology) ที่มองว่าเพศถูกกำหนดตามอวัยวะและลักษณะทางชีวภาพ รัฐไทยมองเพศผ่านมุมมองขององค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ใช้ในการจัดความสัมพันธ์ ตลอดจนสถานภาพการสมรสของพลเมือง นับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 ซึ่งหลังเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 รัฐไทยพยายามสร้างชาติด้วยการขบเน้นความเป็นเพศของสตรีให้กลายเป็นสัญลักษณ์แห่งการสร้างชาติ และสร้างกรอบความเป็นชาย ความเป็นหญิงที่เข้มแข็งชัดเจน เพื่อเป็นหลักฐานต่อสากลโลกว่าตนก้าวเข้าสู่ความเป็นอารยะ เป็นสังคมศิวิไลซ์สมัยใหม่ (ชีรา ทองกระจ่าง, 2563) และได้ปฏิบัติตามหลักสากลที่ให้คุณค่าแห่งความ

เท่าเทียม ฐานคิดหลักของประเทศไทยเกี่ยวกับเพศจึงยึดถือแนวคิดที่มีเพียงชายและหญิง หรือแนวคิดเพศทวิลักษณ์ (Gender Binary) เท่านั้น ฐานคิดดังกล่าวนำมาสู่การเบียดขับ ผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือความสัมพันธ์อื่นนอกจากความสัมพันธ์ระหว่าง “ชาย” และ “หญิง” ให้กลายเป็น “เพศนอกขอบ” ท่ามกลางโครงสร้างที่เชื่อมั่นในกรอบคิดเพศ ทวิลักษณ์และความสัมพันธ์ของชายและหญิงเพียงอย่างเดียว (กนกวรรณ ธรวรรณ, 2555) ระบบเพศทวิลักษณ์จึงปรากฏบนกฎหมายที่รัฐไทยบังคับใช้หลายฉบับ บุคคลผู้มีความ หลากหลายทางเพศจึงไม่ถูกรับรองทางกฎหมาย เพราะอัตลักษณ์และการดำรงอยู่ของเขา ขัดแย้งกับฐานคิดของรัฐโดยตรง สอดคล้องกับข้อเสนอในงานของทวิคัตตี้ เมื่อกสม (2561) ที่เสนอว่า รัฐไทยได้สถาปนาอำนาจของวิทยาศาสตร์การแพทย์ในการปกครองและอธิบาย สิ่งต่าง ๆ แก่พลเมือง โดยรัฐเวชกรรมคือการวิวัฒนาการขององค์ความรู้ด้านการแพทย์ ในสมัยใหม่ที่ใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สนับสนุนกลไกของรัฐ (ภาคภูมิ แสงกนกกุล, 2559) โดยมุ่งให้พลเมืองได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง และมีความต้องการสร้างกลไกขึ้นมา เพื่อควบคุมเรือนร่างของพลเมืองให้อยู่ภายใต้อำนาจของความรู้ทางการแพทย์ เพื่อให้รัฐไทย สมัยใหม่สามารถให้ความเอื้อเฟื้อ และสามารถสร้างกลไกในการเข้าไปสอดส่องดูแลควบคุม ร่างกายของพลเมืองได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น ซึ่งเป็นจินตกรรมที่ถูกรังสรรค์ขึ้นโดยบรรดา นักการแพทย์และสาธารณสุขช่วงหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 และได้กลายสภาพ เป็นอุดมคติในทางนโยบายด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศไทย (ทวิคัตตี้ เมื่อกสม, 2561) ฐานคิดดังกล่าวยังสะท้อนชัดจากกฎหมายว่าด้วยการสมรสของพลเมือง การคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของพลเมือง รวมถึงคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญในปี พ.ศ. 2564 ที่ประกาศว่า การสมรสได้เพียงแต่ชายและหญิงเท่านั้นไม่เป็นการขัดรัฐธรรมนูญ และได้อธิบายเงื่อนไข ในการสมรสและความสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นของประชากรภายใต้มุมมองของระบบเพศ ทวิลักษณ์ (โครงการอินเทอร์เน็ตเพื่อกฎหมายประชาชน, 2564)

การคุ้มครองสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศในรัฐธรรมนูญไทยเกิดขึ้น อย่างเป็นทางการนับแต่ทศวรรษที่ 2550 โดยในมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติไว้ว่าชายและหญิงเสมอภาคกัน พร้อมทั้ง ระบุว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นด้วยเหตุแห่งชาติกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ เป็นสิ่งที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ ขณะที่ภายหลังจากรัฐธรรมนูญประกาศบังคับใช้ ก็มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องให้แก่กฎหมายหลายฉบับเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน ที่คุ้มครองทุกคนอย่างเสมอภาค เช่น การเสนอ (ร่าง) พระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ.... ในปี พ.ศ. 2556 โดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรม ร่วมกับ

คณะกรรมการการกฤษฎีกา การยุติธรรมและสิทธิมนุษยชน ที่ภายหลังการพิจารณา กฎหมายดังกล่าวถูกยกเลิกไป (วนิดา แสงจิตร, 2556) ในปัจจุบัน(ร่าง) พ.ร.บ.คูชีวิต และ ร่างกฎหมายสมรสเท่าเทียมก็ยังอยู่ในกระบวนการพิจารณาของรัฐ แต่ยังไม่มีความชัดเจนว่า จะสามารถผ่านกฎหมายและประกาศใช้เมื่อใด กฎหมายฉบับเดียวที่มีอำนาจในการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศคือ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่เป็นเครื่องมือทั้งของภาครัฐ และภาคประชาสังคมในการผลักดัน ด้านสิทธิ และความเท่าเทียมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (สาวตรี สุขศรี, 2564)

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐไทยจะพยายามปรับเปลี่ยนและปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับ อัตลักษณ์ทางเพศ อันหลากหลายภายในสังคม แต่จะพบว่า การคุ้มครองสิทธิของผู้มีความ หลากหลายทางเพศภายใต้กฎหมายไทยยังคงตั้งอยู่บนแนวคิดระบบสองเพศ ที่เน้นย้ำความ เสมอภาคกันต่อหน้ากฎหมายของ “ชาย” และ “หญิง” ขณะที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ถูกระบุถึงอย่างชัดเจน และถูกมองว่าได้รับความคุ้มครองภายใต้คำว่า “เพศ” แล้ว แต่คำว่า “เพศ” นั้นก็ไม่มี ความชัดเจนในทางนิติศาสตร์ทางกฎหมาย (อารยา สุขสม, 2559) ซึ่งส่งผลให้กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศกลายเป็นผู้ที่ไม่ถูกนับรวมและถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันสำคัญในโครงสร้างรัฐชาติสมัยใหม่ ในฐานะที่เป็นผู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อการขับเคลื่อนของประเทศ มหาวิทยาลัยภายใต้ การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ จึงมีพันธกิจสำคัญในการผลักดันความเท่าเทียม ระหว่างเพศให้เกิดขึ้นภายในสังคม กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมความเสมอภาคและขจัด การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยการประกาศเจตนารมณ์นี้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ตามหลักการของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่มุ่งไปสร้าง ความเสมอภาคระหว่างเพศ ไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพในการแต่งกายตามเพศสภาพ การสร้าง พื้นที่ปลอดภัยปราศจากการคุกคามทางเพศ รวมถึงยุติการเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศภายในกระทรวง (สำนักปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม, 2558)

มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทยหลายแห่งได้ตอบรับการดำเนินนโยบายที่ ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หรือมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายในสถาบันอุดมศึกษาก็ยังไม่มี ความครอบคลุม และยังมีความลักลั่นหลายประการ เช่น การที่หลายมหาวิทยาลัยยังไม่มี ระเบียบข้อบังคับเรื่องการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ หรือการบังคับใช้ข้อปฏิบัติตาม

เจตนาารมณต์ต่าง ๆ โดยผลการศึกษาของ ศิวพร สุภฤตยาัยท์ อริยา เสวตามร์ และรังสิมา วิวัฒน์วงศ์วนา (2562) ที่ได้ทำการศึกษาความรู้และความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของจุฬาลงกรณ์ฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับเพศภาวะ ทั้งยังรับรู้ถึงการมีอยู่ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่ยังคงมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับเพศหลากหลาย ขณะที่ผลการศึกษาในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ในกรณีของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แม้จะมีการประกาศอย่างชัดเจนเพื่อรองรับการแต่งกาย นักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ใน พ.ศ. 2562 แต่พบว่า ประกาศดังกล่าวไม่ถูกนำไปบังคับใช้เพื่อสร้างความเสมอภาคทางเพศ โดยเฉพาะคณะที่มีความเห็นว่าการแต่งกายที่ต่างไปจากเพศกำเนิดจะกระทบต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพ (ศิวพร สุภฤตยาัยท์ และอริยา เสวตามร์, 2563)

อีกทั้งงานศึกษาเกี่ยวกับความเท่าเทียมภายในมหาวิทยาลัยมีอยู่อย่างจำกัด และส่วนใหญ่มักมีข้อจำกัดในการนิยาม “ความเท่าเทียมระหว่างเพศ” อันตั้งอยู่บนฐานคิดแบบทวิลักษณ์ที่แบ่งคนออกเป็น “ชาย” และ “หญิง” เท่านั้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนช่องว่างระหว่างการดำเนินนโยบายด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และเจตนาารมณต์ของมหาวิทยาลัยที่ได้ประกาศไว้อย่างมาก ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการดำเนินนโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยศึกษาจากกรณีของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงแนวนโยบายของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และศึกษาสภาพปัญหาของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ยังไม่ถูกกล่าวถึง คือ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นหลัก เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอว่าด้วยการจัดวางยุทธศาสตร์แนวนโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นในอนาคต บทความนี้จึงตั้งคำถามต่อการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าเป็นไปในรูปแบบใดบ้าง มีผลสำเร็จเพียงใดในทางปฏิบัติ และกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้รับผลกระทบอย่างไรจากข้อบังคับและแนวนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์เอาหลายแนวคิดและข้อเสนอทางวิชาการผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานนโยบายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และแนวทางที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรดำเนินการในอนาคต โดยงานวิจัยในครั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานคิดเรื่องความเท่าเทียมทางเพศที่มองว่า หมายรวมถึงความเท่าเทียมทางเพศของบุคคลทุกคน (Amnesty International, 2561) มิใช่เพียงความเท่าเทียมของชาย

และหญิงตามกรอบของระบบเพศทวิลักษณ์เท่านั้น โดยมองความเท่าเทียมทางเพศ ภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นในฐานะสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นพื้นที่อันควรปราศจากอคติ และการให้คุณค่าส่วนตัวในทุกมิติ สถาบันอุดมศึกษาจึงมีหน้าที่ในการจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) โดยนำเอาข้อเสนอจากการศึกษาของ Abbie E. Goldberg, et al. (2019) ที่เสนอว่า สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรต่อคนทุกคนและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่รู้สึกแปลกแยก มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์โดยยึดหลักการนับรวมทุกคน (Gender-Inclusive) และแนวคิดว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรง ทางอ้อม และการเลือกปฏิบัติอันทับซ้อนเป็นหลักในการวิเคราะห์ผลการดำเนินนโยบาย (Amnesty International, 2020) ควบคู่กับการนำเอาหลักการในการจัดการความเท่าเทียม 4 รูปแบบ มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) การจัดการผ่านคณะกรรมการของมหาวิทยาลัย (Equality Governing Bodies) (2) การประเมินผลกระทบความเท่าเทียม (Equality Impact Assessment – EqIA) (3) เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย และความเท่าเทียมในมหาวิทยาลัย (Information on Equality and Diversity) และ (4) การปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมของรัฐ (Equality Legislation) (ปิติเทพ อยู่ยั้ง, 2556) เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

วิธีวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยแบ่งเป็น

1. การศึกษาเอกสาร ฎุระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีที่มีการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2565 เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. การเก็บข้อมูลโดยอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่เป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หญิง และชายต้องเผชิญ ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม

ให้ครอบคลุมทุกคนได้แก่ นักศึกษาจากคณะในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นักศึกษาจากคณะในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นักศึกษาจากคณะในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเริ่มจากการติดต่อนักศึกษาที่มีความสนใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ แล้วจึงใช้วิธีการแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) หรือการให้ข้อมูลสู่สมาชิกอาสาสมัครแบบแนะนำต่อกัน จากอาสาสมัครรายหนึ่งไปยังเป้าหมายถัดไป โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การศึกษานี้ได้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) รวมทั้งสิ้น 11 คน ได้แก่ นักศึกษาที่มีเพศภาวะและเพศวิถีตรงตามเพศกำเนิด (Straight/Cisgender) จำนวน 3 คน นักศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQAI+) จำนวน 7 คน บุคลากรในสังกัดกองพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 1 คน (ตารางที่ 1) หลังจากได้ทำการเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากภาคสนามตามประเด็นการศึกษาที่ตรงตามวัตถุประสงค์แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ทำการจัดหมวดหมู่มาทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เห็นความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของแต่ละคนเพื่อหาแบบแผน ความเหมือนและความต่างของข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มหรือแบบแผนของข้อมูล และวิเคราะห์เชื่อมโยงกัน โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่ได้บทวนเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ขอบเขตในการวิจัย การวิจัยนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีขอบเขตด้านประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาเพศต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ ในระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการวางนโยบายในอนาคต

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลคณะ ชั้นปี เพศ (ตามให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุด้วยตนเอง)
ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รหัส KI	คณะ/สังกัด	ชั้นปี	เพศ	วันที่สัมภาษณ์
1. A1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	3	ผู้ชาย	9 กุมภาพันธ์ 2565
2. A2	วิทยาลัยนานาชาติ	1	ผู้หญิง	15 กุมภาพันธ์ 2565
3. A3	ศึกษาศาสตร์	2	ผู้หญิง	14 กุมภาพันธ์ 2565
4. B1	ศิลปกรรมศาสตร์	2	ไม่ระบุเพศ	14 กุมภาพันธ์ 2565
5. B2	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	4	เกย์	23 กุมภาพันธ์ 2565
6. B3	วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น	3	ทอม	23 กุมภาพันธ์ 2565
7. C1	กองพัฒนานักศึกษา	-	ผู้หญิง	26 กุมภาพันธ์ 2565
8. B4	สัตวแพทย์	1	ไบเซ็กชวล	15 มีนาคม 2565
9. B5	เทคนิคการแพทย์	3	ไบเซ็กชวล	17 มีนาคม 2565
10. B6	เทคโนโลยี	2	ไบเซ็กชวล	20 กุมภาพันธ์ 2565
11. B7	แพทยศาสตร์	2	ควีรี่	17 มีนาคม 2565

ผลการศึกษา

1. การดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในมหาวิทยาลัยขอนแก่น บนระบบทวิลักษณ์

การกำหนดนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับการดำเนินนโยบายขององค์กรราชการไทยอื่น ๆ หลายประการ เช่น การออกประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรเพื่อยืนยันในหลักการที่องค์กรยึดถือ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เน้นในเรื่องการสร้างกระบวนการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานภายในองค์กรที่ปราศจากอคติทางเพศ ขณะเดียวกันก็มีประกาศของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเองที่สอดคล้องตามแนวทางของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับอิทธิพลจากบริษัทโดยรอบ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1) บริษัทจากกรอบเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่ระบุถึงเป้าหมายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศในทุกระดับและวางหลักการ ในการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยของหลายแหล่ง เช่น The Times Higher Education (THE) Impact Rankings 2022 ก็มีการนำเอาผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศตามกรอบของ SDG5 มาเป็นเกณฑ์ในการจัดอันดับ (SDG Move, 2565) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องออกแบบกิจกรรมหรือแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกรอบพัฒนาดังกล่าว อีกทั้ง SDGs ยังเป็นกรอบนโยบายที่เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ถูกระบุเป็นหลักการสำคัญในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

2) บริษัทเชิงกฎหมายของรัฐซึ่งมีกฎหมายสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ คือ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา และเป็นที่มาของประกาศว่าด้วยการกำหนดลักษณะอันเป็นการเลือกปฏิบัติและคุกคามทางเพศ หรือประกาศอันเนื่องด้วยความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561) รวมถึงส่งผลต่อกระบวนการคัดเลือกบุคลากรหรือการดำเนินกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563)

3) บริษัทนโยบายในระดับกระทรวงอุดมศึกษาฯ เนื่องจากแผนพัฒนาในระดับกระทรวงไม่ได้ระบุหรือสร้างแนวนโยบายสำหรับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

ไว้อย่างชัดเจน (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของกระทรวงฯ สามารถวางนโยบายหรือยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมในรูปแบบและระดับการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ในกรณีของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการระบุประเด็นดังกล่าวภายใต้เสาหลักที่ 1 ของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการดำเนินการให้ประชาคม หรือผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย โดยระบุว่ามหาวิทยาลัยต้องสร้างส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรอย่างเท่าเทียมโดยระบุถึงประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศว่ามหาวิทยาลัยต้องสร้าง “...ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศและสภาพร่างกาย (Gender and Disability Equality)...” (กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2562) ซึ่งเป็นเพียงเป้าหมายในการกำหนดยุทธศาสตร์ภายใต้เสาหลักของยุทธศาสตร์ดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาของยุทธศาสตร์โดยรวมภายใต้เสาหลักดังกล่าว พบว่า ไม่ได้มีการระบุถึงแนวทางหรือนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศอย่างชัดเจน อาจกล่าวได้ว่า แม้จะมีการกล่าวถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ แต่ในแผนดังกล่าวไม่ได้ระบุถึงแนวทางและแผนในการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างชัดเจนเช่นเดียวกับแผนการพัฒนาของกระทรวงฯ

4) บริบทการขับเคลื่อนของประชาคมภายในมหาวิทยาลัย ถือเป็นบริบทที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายของมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างมาก เห็นได้ชัดจากการเคลื่อนไหวของกลุ่มนักศึกษา นำโดยกลุ่ม “พรรคปฏิวัติมอดินแดง” ในช่วงปี พ.ศ. 2564 ที่จัดการรณรงค์และรวบรวมรายชื่อนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอแก้ไขระเบียบว่าด้วยเครื่องแต่งกาย เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาสามารถเลือกแต่งกายได้ตามอัตลักษณ์ทางเพศ (พรรคปฏิวัติมอดินแดง, 2564) กิจกรรมการรณรงค์ดังกล่าวมีผู้เห็นด้วยกับการแก้ไขระเบียบว่าด้วยเครื่องแต่งกายของนักศึกษาถึง 2,119 คน ทั้งนี้แม้ร่างฯ ดังกล่าวจะได้รับการพิจารณาโดยที่ประชุมกองพัฒนานักศึกษา และยังไม่มีความคืบหน้า จนกระทั่งมีการร้องเรียนจากนักศึกษาข้ามเพศต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีคำวินิจฉัยให้มหาวิทยาลัยต้องแก้ไขกฎ ระเบียบการแต่งกายในเดือนมิถุนายน 2565 แต่จากการเคลื่อนไหวของขบวนการนักศึกษา และการร้องเรียนไปยังหน่วยงานส่วนกลางของนักศึกษาผู้ประสบปัญหาเอง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยฝ่ายพัฒนานักศึกษา ออกประกาศประกาศ ฉบับที่ 1620/2565 เรื่องการแต่งกายของนักศึกษา โดยได้กำหนดให้นักศึกษาสามารถแต่งกายตามเพศสภาพหรือเพศภาวะ หรือแต่งกายด้วยชุดสุภาพ สำหรับการเข้าเรียน เข้าสอบ การฝึกปฏิบัติงาน

การปฏิบัติสหกิจศึกษา และการแต่งกายสำหรับเข้าร่วมพิธีการได้ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2565) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศใน มหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นได้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จจากการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ของนักศึกษาเอง

ขณะที่ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาภูมิทัศน์ทางการเมืองภายในประเทศรวมถึงการ เติบโตของขบวนการเรียกร้องประชาธิปไตยของเยาวชน ทำให้กระแสคุณค่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศเป็นประเด็นหลักสำคัญที่ถูกหยิบยกมาสนทนาภายในสังคม และส่งผลต่อเนื่องถึงการเรียกร้องสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศภายใน มหาวิทยาลัย สะท้อนจากนโยบายของกลุ่มนักศึกษาในการเลือกตั้งผู้แทนนักศึกษาใน ปีการศึกษา 2563 – 2565 ที่มีการนำเอาประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ มาเป็นนโยบายหลักในการหาเสียงเลือกตั้ง เช่น นโยบายเสรีทางเพศที่เสนอให้แก้ชระเบียบ เครื่องแต่งกาย นโยบายการจัดกิจกรรมวันสำคัญเพื่อสร้างความตระหนักถึงความหลากหลาย ทางเพศ ฯลฯ บริบทที่เปลี่ยนแปลงและคุณค่าสิทธิมนุษยชนที่กำลังกลายเป็นคุณค่าหลัก ของเยาวชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินนโยบายและ โครงสร้างการดำเนินงานโดยรวมของมหาวิทยาลัย

หากพิจารณาการดำเนินนโยบายว่าด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภายใต้กรอบของตัวชี้วัดของเป้าหมายที่ 5 “บรรลุความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง” (Achieve Gender Equality and Empower All Women and Girls) ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่ (1) การยุติการเลือกปฏิบัติและจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก (2) ยอมรับ และให้คุณค่าแก่งานดูแลของสตรี (3) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสตรี และ (4) อำนวย ความสะดวกในการเข้าถึงบริการสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์ ซึ่งกรอบ ดังกล่าวถูกกำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการพัฒนาของหลายประเทศ ส่งผลให้กรอบคิด ว่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศปรากฏอยู่ในรูปของความเท่าเทียมบนแนวคิด ที่กล่าวถึงความเท่าเทียมระหว่าง “ชาย” และ “หญิง” ขณะที่กลุ่มผู้มีความ หลากหลายทางเพศถูกผนวกรวมเข้าไว้ภายใต้หลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leaving No One Behind) ส่งผลให้การดำเนินนโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถูกออกแบบมาเพื่อตอบสนองกรอบการพัฒนาดังกล่าว

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจะพบว่ากรอบการพัฒนาดังกล่าวส่งผลต่อการจัดอันดับ

ของมหาวิทยาลัย นโยบายส่วนมากที่พบในช่วง พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นปีที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมจึงมุ่งไปยังการเสริมสร้างความเท่าเทียม โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสตรี และเกิดขึ้นภายใต้กรอบคิดของเพศแบบทวิลักษณ์ เช่น ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ 1400/2561 เรื่อง กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการปฏิบัติงาน และมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ถูกประกาศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยในข้อ 2.2 ระบุให้ผู้ปฏิบัติงานป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยแต่งกายให้มิดชิดและหลีกเลี่ยงการอยู่ตามลำพังกับ “เพศตรงข้าม” ข้อกำหนดในประกาศดังกล่าวสะท้อนฐานคิดแบบทวิลักษณ์อย่างชัดเจนและสะท้อนถึงมุมมองว่าด้วยการล่วงละเมิดทางเพศที่มองว่าปัญหาเกิดจากเหยื่อที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมมากกว่าการมองการล่วงละเมิดทางเพศเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แม้จะมีความก้าวหน้าในการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศบ้าง แต่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังมีข้อจำกัดสำคัญคือการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายใต้กรอบเพศทวิลักษณ์ซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างทางสังคมและกฎหมายเดิมของรัฐที่มองประชากรภายใต้กรอบแห่งความเป็น “ชาย” และ “หญิง” ซึ่งในประกาศหลายฉบับของมหาวิทยาลัยมักไม่ปรากฏการกล่าวถึงผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยตรง เช่น ในประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 2089/2564 ที่กล่าวถึงการยุติการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศว่า “...มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่งเสริมความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมทั้งการป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมกับเพศหญิงและบุคคลข้ามเพศ...” (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2564) ขณะที่ประกาศอื่นมักพบการใช้คำรวม ๆ ไม่ชัดเจน เช่น ความเท่าเทียมทางเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ และหากพิจารณาถึงบทบัญญัติในมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 ที่ระบุว่า

“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด”

บทบัญญัติดังกล่าวสะท้อนมโนทัศน์ของความเป็นเพศที่แยกกลุ่มคนออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ “ชาย” “หญิง” และ “กลุ่มคนที่แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด” ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นเองก็ยึดค่านิยมดังกล่าวเป็นกรอบการตีความนิยามความเท่าเทียมทางเพศที่ไม่ได้ปฏิเสธการมีอยู่ของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่ยังคงอยู่ภายใต้กรอบการแบ่งแยกของความเป็น “ชาย - หญิง” และ “ความเป็นอื่น” ดังประกาศ ในปี พ.ศ. 2564 ที่กล่าวถึงการยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและบุคคลข้ามเพศ ในฐานะบุคคลกลุ่มอื่นซึ่งนอกเหนือจากกรอบความเป็น “ชาย” และ “หญิง” ค่านิยมดังกล่าวยังไม่สามารถครอบคลุมความหลากหลายทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและโอรับในฐานะที่มีสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม และชัดเจนสภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทธิพงศ์ วงอุไร และศิริสุดา แสนอิว (2563) ที่พบว่า ปัญหาด้านการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐยังคงมีอยู่มาก เนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของกฎระเบียบ ทั้งนี้ ประเด็นว่าด้วยผู้มีความหลากหลายทางเพศมักไม่ถูกพูดถึงมากเท่าที่ควร หากเทียบกับประเด็นว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติในกรณีของสตรีและการยุติการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ผู้มีความหลากหลายทางเพศจึงมีข้อจำกัดในการนิยามตนเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายที่ยังไม่ระบุแนวทางอันชัดเจนต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐในสังคมไทยที่ยังไม่มีความเข้าใจมากพอในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคสำหรับทุกคน

2. การดำเนินนโยบายยุติการเลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมที่เสร็จไม่สมบูรณ์

จากการศึกษา พบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดนโยบายว่าด้วยการยุติการเลือกปฏิบัติทางเพศอย่างกลไกของการออกประกาศครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2563 บนประกาศฉบับที่ 2172/2563 ซึ่งเป็นการประกาศนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งถือเป็นการดำเนินนโยบายภายใต้การเปลี่ยนแปลงในมติกฎหมายของรัฐ โดยประกาศดังกล่าววางหลักการสำคัญ ในการดำเนินนโยบายเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติโดยมุ่งไปยังการดำเนินนโยบายการยุติการเลือกปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ผ่านกระบวนการคัดสรรบุคลากรเข้ามาทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงสิทธิในการรับบริการสนับสนุนตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย โดยไม่มีอคติทางเพศเป็นตัวกำหนด จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฝ่ายพัฒนานักศึกษาฯ พบว่า การขับเคลื่อนนโยบายในระดับปฏิบัติการผู้ปฏิบัติ

งานมองว่าด้วยสัดส่วนของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรเพศ
กำเนิดเป็นผู้หญิงมากกว่าเพศชาย ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“...ที่มองว่าทุกวันนี้ใน ม. ก็เท่าเทียมกันดีอยู่แล้วนะ ไม่เห็นจะต้อง
ต้องมาขับเคลื่อนอะไรเลย กระบวนการทำงานก็ทำตามเนื้องานไป
ไม่ได้จะมีปัญหาอะไร โดยเฉพาะฝ่ายที่อะผู้หญิงเยอะมากอยากได้
ผู้ชายเพิ่มด้วยซ้ำ เราอยู่กันแบบเคารพกันแบบเพื่อนร่วมงาน
ส่วนมากที่เลยไม่เจอปัญหาแบบนี้..ภาพรวมของ ม. ก็เท่าเทียมกันนะ
ก็เห็นผู้หญิงเก่ง ๆ ทำงานตำแหน่งสูงๆ หลายคน...” (หญิง, 2565)

คำกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย
การพัฒนาที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี 2564 ที่กล่าวว่าบุคลากรส่วนมาก
ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง โดยมีนักศึกษาที่เป็นผู้หญิงมากกว่าร้อยละ 50
ของนักศึกษาทั้งหมด และมีบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร
ที่เป็นผู้หญิง จำนวน 164 คน จากผู้บริหาร 360 คน อาจกล่าวได้ว่ามีบุคลากรสายวิชาการ
ที่เป็นผู้หญิงมากกว่ากึ่งหนึ่งของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
(มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2564) แต่เมื่อพิจารณาในเชิงโครงสร้างจะพบว่า ตำแหน่งที่ผู้หญิง
ในฝ่ายบริหารได้ดำรงตำแหน่งสูงสุดคือตำแหน่ง “คณบดี” กลับมีผู้หญิงดำรงตำแหน่ง
อยู่เพียง 10 คน จากทั้งหมด 22 ตำแหน่ง (9 คณะ กับ 1 วิทยาลัย จากทั้งหมด 18 คณะ
4 วิทยาลัย) ขณะที่ในจำนวนคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีผู้หญิงทั้งหมด 6 คน
จาก 24 คน จำนวนตำแหน่งในคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้หญิง
จำนวน 5 คนจากทั้งหมด 31 คน

จากภาพรวมจำนวนของผู้หญิงในการดำรงตำแหน่งในงานสายบริหารตามที่
มหาวิทยาลัยขอนแก่นระบุเป็นผลการดำเนินงานในรายงานผลการดำเนินงานตาม SDG5
จะพบว่า ในภาพรวมมีจำนวนผู้หญิงอยู่ในสายวิชาการมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้าง
ในระดับบนจะพบว่า โครงสร้างการบริหารงานระดับบนมักมีแต่ผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ และ
จะมีสัดส่วนของผู้หญิงลดน้อยลงตามลำดับของโครงสร้างที่สูงขึ้น แม้จะไม่สามารถระบุได้
ว่าสัดส่วนดังกล่าวสะท้อนการเลือกปฏิบัติทางเพศอย่างชัดเจน แต่สัดส่วนดังกล่าวสะท้อน
ถึงสถานะที่โครงสร้างระดับบนของมหาวิทยาลัยเริ่มเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีบทบาทใน
การขับเคลื่อนในตำแหน่งบริหาร แต่ยังคงมี “เพดานแก้ว” (The Glass Ceiling) ซึ่งเป็น

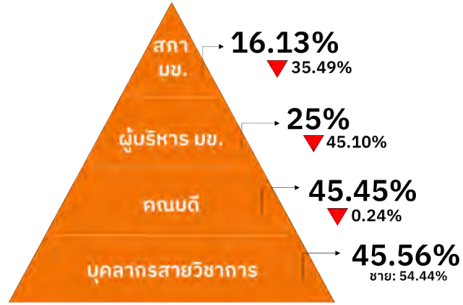
ปรากฏการณ์ที่ผู้หญิงต้องพบกับอุปสรรคในการไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือ การก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แม้ว่าเธอจะมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งดังกล่าว โดยปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้หญิงไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ ผ่านกลไกที่ถูกประกอบสร้างขึ้นจากคนภายในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากค่านิยมของสังคม และลักษณะทางวัฒนธรรมที่มีการเหมารวมทางเพศ ที่นำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการ ขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้หญิง (Federal Glass Ceiling Commission, 1995) ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับบทบาของผู้หญิงในภาคการเมือง ในงานศึกษาของ ไพลิน ภูจินาพันธ์ (2563) ที่กล่าวถึง จำนวนของผู้สมัครสมาชิกผู้แทนราษฎร ที่เป็นผู้หญิงที่มีสัดส่วนมากขึ้นในการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2562 แต่เมื่อเทียบสัดส่วนของผู้แทนราษฎรทั้งหมดกลับเป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ 14 เท่านั้น

นอกจากนี้ แม้ในประกาศของมหาวิทยาลัยจะวางหลักการในการจัดการเลือกปฏิบัติในทุกเพศ และมีการกล่าวถึงการรณรงค์สร้างความเท่าเทียมแก่บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่ในรายงานผลการดำเนินงานตามกรอบ SDG5 ของมหาวิทยาลัย ยังขาดการรายงานผลการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและบุคลากรที่ครอบคลุมถึงความหลากหลายทางเพศ รายงานการประเมินผลดังกล่าวจึงยังคงยึดโยงอยู่ภายใต้กรอบของความเป็นชายและหญิง ไม่มีการกล่าวถึงโอกาสในและสัดส่วน หรือสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศในโครงสร้างดังกล่าว สภาวะดังกล่าว เป็นผลจากความล้ากันใน การวางหลักการเชิงนโยบาย และแนวทางในการนำไปปฏิบัติที่ไม่คำนึงถึงความเป็นเพศที่มีความหลากหลาย และมีขอบเขตกว้างไปกว่าเพศ โดยกำเนิด ความล้าหลังดังกล่าวส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายในเชิงปฏิบัติมีความไม่ชัดเจนและไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างได้

“ **The Glass Ceiling**

**ตำแหน่งยิ่งสูง
สัดส่วนผู้หญิง
ยิ่งลด**

” **มีเพียงข้อมูล ชาย - หญิง**



ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ และผู้บริหารเพศหญิงในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
หมายเหตุ: ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเพศ

ภาพ 1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งสายบริหาร
ในมหาวิทยาลัยแยกตามเพศกำเนิด

3. ช่องว่างระหว่าง “นโยบาย” และ “การดำเนินการในภาคปฏิบัติ”

จากหัวข้อที่ผ่านมา ผู้เขียนได้วิเคราะห์สภาพการณ์โดยรวมของการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผ่านการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในหัวข้อนี้พิจารณาแนวนโยบายควบคู่ไปกับการปฏิบัติ ซึ่งพบว่า ปัจจุบันยังคงมีช่องว่างระหว่างแนวนโยบายและการดำเนินการในภาคปฏิบัติ เช่น แม้มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้วางแนวนโยบายที่คุ้มครองบุคคลโดยไม่ยึดถือเพศ แต่ยังคงมีลักษณะทวิลักษณ์แห่งเพศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีผลต่อการเรียนการสอนภายในมหาวิทยาลัยของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศไม่สอดคล้องกับกรอบการมองเพศแบบทวิลักษณ์ ดังทำให้สัมผัสภาษาของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ นักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ และนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น ที่ว่า

“...เราเจอการเลือกปฏิบัติผ่านคำพูดค่อนข้างบ่อย โดยเฉพาะออนไลน์ อาจารย์ที่พูดคำใช้คำพูดที่เลือกปฏิบัติ เช่น ขนาดตัวตนของคุณยังไม่ชัดเจนเลยแล้วตอนเขียนคำตอบมันจะชัดเจนได้ยังไง ผมเลยคิดว่าคุณไปลอกงานของคนอื่นมา...” (ชาย, 2565)

“...เวลาพวกเพื่อนที่มีความหลากหลายทางเพศอยู่ในคลาส อาจารย์ชอบพูดว่าอย่าทำแบบนั้นแบบนี้อย่าทำตัวไม่แมน พวกเพื่อนที่เป็นเกย์จะโดนเยอะมาก...” (หญิง, 2565)

“...ปกติเราจะหลีกเลี่ยงเขียนคำนำหน้า เพราะเรารู้สึกว่ามันไม่ใช่ตัวตนเรา แต่เคยมีครั้งหนึ่งที่เราเขียนงานส่งอาจารย์ แล้วเขาก็มาถามเราว่าจะเอานายหรือนางสาวให้เขียนมา เราก็กเลยยอม แต่มันก็อึดอัดนะ ได้แต่คิดว่าทำไมเขาถึงไม่เข้าใจจิตใจของเราเลย...” (ทอม, 2565)

นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า สรรพนามที่ถูกใช้ทั้งในการเรียนการสอน หรือการติดต่อเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่การเลือกปฏิบัติทางวาจา หรือการเหยียดเพศโดยไม่ตั้งใจของผู้สื่อสาร ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศในการมีปฏิสัมพันธ์ และบรรยากาศภายในชั้นเรียนเต็มไปด้วยความอึดอัด เช่น การใช้สรรพนามที่บ่งบอกถึงความเป็นชายเรียกบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หลายครั้ง ผู้พูดมักพูดด้วยความเคยชินและขาดความเข้าใจในประเด็นกล่าว จนทำให้ผู้ถูกเรียกรู้สึก ไม่สบายใจในการสื่อสาร ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติ ที่ว่า

“...ตอนคลาสหนูมีเพื่อนที่เป็นทรานส์ แต่คำนำหน้าชื่อเขามันเป็น Mr. ไง แต่อาจารย์เขาก็เรียกซ้ำ ๆ ว่าแบบเฮ้ย ใช้เหรวะ เอาดี ๆ มันอึดอัด...เราไม่รู้ว่าจะสุดท้ายแล้ว อาจารย์เขาจะเข้าใจเพื่อนยังงี้ แต่พื้นฐานสุดในกรณีแบบนี้ มันควรถามก่อนว่าเราจะมีปฏิสัมพันธ์ กันยังงี้...” (หญิง, 2565)

ขณะที่การเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานของนักศึกษาที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ มักมีเงื่อนไขการเข้าถึงที่ซับซ้อนมากกว่านักศึกษาที่มีอัตลักษณ์ทางเพศตรงกับเพศกำเนิด จากการศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนมากที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศมีปัญหาในการเข้าห้องสุขาที่แบ่งตามเพศกำเนิดในบริบทที่แตกต่างกันโดยมักพิจารณาจากบริบทของสถานที่นั้น ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อความสบายใจของตนเองและผู้อื่น กรอบกับความกังวล

ว่าตนจะถูกต่อว่าและถูกจ้องมองด้วยความหวาดระแวงจากผู้ใช้สุขา ร่วม สอดคล้องกับข้อเสนอ ในงานศึกษาของ Abbie E. Goldberg, et.al. (2019) ที่เสนอให้มหาวิทยาลัยจัดทำห้องสุขา ไร้เพศเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ดังคำ ให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ ที่ว่า

“...เราก็กลำบากใจนะว่าจะเข้าห้องน้ำไหน คือขนาดเราไม่ได้มี ร่างกายเป็นผู้หญิงแบบเพื่อนที่เขาเริ่มทำหน้าอกแล้ว แต่เราก็ไม่ได้สะดวกใจที่จะเข้าห้องน้ำผู้ชายอะ พอจะเข้าห้องน้ำผู้หญิงก็ต้อง มาระแวงอีกว่าเขาจะมองยังไง แล้วยังพวกทรานส์อะ เขาก็ยังใช้ชีวิต ลำบาก...เพื่อนที่แต่งหญิงแล้วก็ต้องไปขังใจเอาไว้ว่าจะเข้าห้องไหน แล้วก็เสี่ยงทายเอาไว้ว่าจะเจออะไร...” (เกย์, 2565)

ข้อจำกัดและช่องว่างระหว่างแผนนโยบายกับการปฏิบัตินั้น ยังส่งผลให้การ เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศอยู่ การดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ยังตกอยู่ภายใต้องค์ความรู้เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ “ชายและหญิง” ลักษณะการดำเนินนโยบายที่มีลักษณะทวิลักษณ์ ส่งผลต่อการมี ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรสายวิชาการและนักศึกษา รวมถึงส่งผลต่อการเรียนการสอน ของนักศึกษา ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยนานาชาติ ที่ว่า

“...มันก็มีปัญหาอีก ตอนจะทำงานออกแบบพวกแบบสำรวจ ก็จะถูกแนะนำแยก ชาย หญิง เราก็มองว่าแบบมันเพิ่มไม่ได้หรือ ทำไมเราไม่สามารถทำอะไรที่หลากหลายกว่านั้นได้ แต่เค้าก็มองว่า แบบคนส่วนใหญ่มันก็เป็นแบบนี้...การมองแบบชั่วคราวข้ามมันเลย ทำให้การศึกษาของเรามันแคบลงไปอีก...” (หญิง, 2565)

จากการศึกษาสภาพปัญหาในระดับปฏิบัติการ พบว่า นักศึกษามีความต้องการ ในประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) ความต้องการความคุ้มครอง จากกฎระเบียบ โดยเป็นการสร้างกฎระเบียบที่มีความชัดเจนและคำนึงถึงความเสมอภาค ของทุกกลุ่มคน (2) ความต้องการด้านสวัสดิการ โดยส่วนใหญ่เน้นย้ำถึงการจัดสรรพื้นที่และ โครงสร้างพื้นฐานอันอยู่บนฐานคิดที่นับรวมทุกกลุ่มคน และ (3) ความต้องการในการ

แสดงความเห็นเรียกร้องสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การสร้างกระบวนการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในอนาคต สอดคล้องกับการศึกษาของอาซันอักริน ดงนะเต็ง และคณะ (2564) ที่ศึกษาความต้องการของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง พบว่า นักศึกษาที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องการมีสิทธิในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี โดยได้รับความคุ้มครองจากสังคม และมีความต้องการในมิติของสวัสดิการอันเป็นความต้องการที่เฉพาะเจาะจง ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 2 คณะแพทยศาสตร์ ที่ว่า

“...กิจกรรมส่วนใหญ่ของ ม. มันอาจจะทำมาเพื่อทุกคน แต่จากประสบการณ์ ส่วนตัว เขามักมุ่งไปที่ชายและหญิงก่อน แล้วย่อยไปหาคนที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศมาเป็นตัวประกอบให้มันครบเท่านั้นเอง...เขาควรมาถามนักศึกษาบ้างว่าต้องการอะไรที่ทำได้แล้วมันได้ผลไหม...” (ชาย, 2565)

“...จริง ๆ ที่ผ่านมานักศึกษาน่าจะได้มีส่วนกำหนดทิศทางงานของ ม. โดยเฉพาะเรื่องเพศมันต้องถาม ต้องคอยคุยกับเราว่าจะไปต่อยังไง...จะโหวตใหม่ว่าจะไปยังไงต่อ หรือเปิดให้เราเล่นยังไงก็ได้...การมีส่วนร่วมของนักศึกษามันอยู่ตรงไหนของเขา เราก็ยังมองไม่เห็นตรงนี้...” (เคเวียร์, 2565)

ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์จากนโยบายและผลการศึกษาข้างต้นจะพบว่า มีช่องว่างและปัญหาที่ยังไม่ได้รับการพูดถึงในระดับมหาวิทยาลัย ขณะที่บริบททั้งจากรัฐและสังคมโดยรอบเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายว่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งการขับเคลื่อนเรียกร้องของนักศึกษาที่มีแนวโน้มเรียกร้องการออกแบนโยบายที่นับรวมทุกคน หรือบริบทในมิติกฎหมาย และโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรมที่ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายในระดับปฏิบัติการถูกดำเนินงานภายใต้กรอบของเพศวิถีลักษณ์

4. ข้อจำกัดในการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีข้อจำกัด 3 ประการ ดังนี้

1) **มโนทัศน์เพศวิถีศึกษา** นโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยส่วนมากได้รับอิทธิพลจากกฎหมายของประเทศไทย ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของเพศวิถีศึกษา แม้ภายหลังจะมีความพยายามในการให้ความคุ้มครองแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น แต่การแก้ไขกฎหมายเพื่อให้คุ้มครองผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยังคงไม่มีความชัดเจน เช่นเดียวกับนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มักกล่าวถึงความเสมอภาคของชายและหญิงเท่านั้น แม้ประกาศบางฉบับจะพยายามกล่าวถึงบุคคลข้ามเพศบ้าง แต่ในภาพรวมจะพบว่า ในโครงสร้างของนโยบายไม่ได้มีการกล่าวถึงบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศไว้อย่างชัดเจน ขณะที่กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศก็ไม่ถูกนำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบาย แม้จากการศึกษาจะพบว่า นักศึกษาที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ มักถูกเลือกปฏิบัติจากอาจารย์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม สภาวะดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของอารยา สุขสม (2559) ที่กล่าวว่าระบบกฎหมายของประเทศไทยตั้งอยู่บนฐานของระบบเพศแบบวิถีศึกษา ที่แม้การเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจะไม่ถือเป็นความผิดทางกฎหมาย แต่ก็มีข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากร เพราะไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิอย่างชัดเจน ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 1 คณะสัตวแพทยศาสตร์ ที่ว่า

“...เราไม่เคยเห็นทั้งรูปธรรม ทั้งนามธรรมว่ามหาวิทยาลัยหรืออาจารย์ที่เราเห็นจะออกมาทำโครงการหรือขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศ มันอาจจะมิตแต่เท่าที่นึกได้ เราแทบจะมองไม่เห็นอะไรชัดเลย...” (ชาย, 2565)

“...เราแทบไม่รู้เรื่องการคุ้มครองสิทธิผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือเรื่องการพยายามส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศใน ม. เลยคือก่อนมาก็อ่านแนวทางคร่าว ๆ เราเองก็ตกใจว่าทำไมเราไม่รู้เลย ว่าเรามีนโยบายยังไงเกี่ยวกับความเท่าเทียม...” (ใบเช็กชวล, 2565)

2) การขาดผู้รับผิดชอบและการขาดระบบประเมินผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้วางแนวนโยบายหลายด้านในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งการวางหลักการ ในประกาศของมหาวิทยาลัยและการดำเนินงานตามกรอบของ SDG5 แต่ในการออกแบบ นโยบายดังกล่าว ยังขาดหน่วยงานภายในที่ต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งส่งผลให้นโยบาย ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ไม่มีความชัดเจนและไม่ถูกต้องออกมาสู่การปฏิบัติเท่าที่ควร เช่น ประกาศหลายฉบับที่ระบุถึงหลักการของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้ระบุถึงหน่วยงานที่ รับผิดชอบขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว หรือในประกาศที่กล่าวถึงการคุกคามทางเพศก็ไม่ได้ กล่าวถึงกระบวนการจัดการ หรือการรับเรื่องร้องเรียนในระดับนักศึกษาอย่างชัดเจน การขาดผู้รับผิดชอบหลักทำให้การขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งนี้นโยบายดังกล่าวยังขาด ระบบการประเมินผลกระทบความหลากหลาย ซึ่งหมายถึงการประเมินสภาวะการณ์ความ หลากหลายภายในมหาวิทยาลัย การประเมินผลการดำเนินนโยบายรวมถึงการประเมินผล การบังคับใช้กฎระเบียบเพื่อนำไปสู่การออกแบบนโยบายในอนาคต ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีอยู่ อย่างจำกัดและยากต่อการออกแบบนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการอันหลากหลาย ในอนาคต

3) ขาดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การดำเนินนโยบายส่วนมากของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นไปยังการดำเนินงานผ่านการออกกฎระเบียบโดยไม่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ เรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกันของประชาคมภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญ ต่อการขับเคลื่อนนโยบายว่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศ ดึงคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษา ไม่ระบุเพศ ชั้นปีที่ 2 คณะศิลปศาสตร์ นักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติ ที่ว่า

“...ตลอดที่ผ่านมาใน ม. เท่าที่รู้มางานเสวนาที่มานั่งพูดเรื่อง Gender กันแบบจริงจังมันไม่มีเลย เราแทบไม่เคยได้ยินเขาออกมา พูดหรือมาให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นแบบนี้เลยตั้งแต่เข้ามาเรียน...”
(ไม่ระบุเพศ, 2565)

“...ไม่เคยได้รับข้อมูลอะไรแบบนี้จากมหาวิทยาลัยเลย คือลองนึกดี ๆ แล้วตลอด 4 ปีที่ผ่านมาไม่เคยได้รับ ไม่เคยได้ยินจริง ๆ เราทำกิจกรรมเยอะมาก ควรจะรู้ดีด้วยซ้ำ แต่ที่เรานึกไม่ออก ตอนนี้นั้นก็ชัดเจนแล้วว่ามันไม่เคยมีอะไรแบบนี้จาก ม. เเลยนอกจากจะมาเปลี่ยนรูปโปรไฟล์ ตอน Pride แต่มันก็แค่นั้นใจ แล้วยังไงต่อ เหมือนทำเอาคอนเท้นแล้วก็จบ...” (เกย์, 2565)

“...เท่าที่รู้มาเราไม่เห็นเลย คือเราเป็นคนที่สนใจเรื่องนี้อยู่แล้ว ถ้ามันมีเราก็น่าจะผ่านหูผ่านตามาบ้าง แต่มันแทบไม่มีเลยในม. เอง ก็มีความเป็น Binary สูงมาก ๆ จนไม่เหลือพื้นที่ให้คนอื่นเลย... พอมันเป็น Binary มากจนมันทำให้เราจินตนาการถึงความหลากหลายไม่ออก ทำให้ทุกอย่างมันไปต่อไปได้ ทั้งเครื่องแต่งกาย คำนำหน้า...” (หญิง, 2565)

จากการศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนมากมีความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศในหลักการพื้นฐาน โดยมองผ่านประเด็นสิทธิมนุษยชน อันเป็นผลมาจากการเคลื่อนไหวของกลุ่มนักศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา อันส่งผลให้ประเด็นสิทธิมนุษยชนกลายเป็นประเด็นที่ถูกพูดถึงเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะในกลุ่มของเยาวชนหรือนักศึกษา อย่างไรก็ตาม นักศึกษาจะมีความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ แต่ยังคงอยู่ภายใต้วาทกรรม ซึ่งเป็นผลผลิตของระบบสังคมชายเป็นใหญ่ เช่น วาทกรรมที่กล่าวถึงการคุกคามทางเพศที่จัดวางผู้ชายเป็นผู้กระทำ และวางผู้หญิงไว้เป็นผู้ถูกกระทำ ซึ่งส่งผลให้เกิดภาพจำว่าผู้หญิงเกิดมาพร้อมความอ่อนแอที่ต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองจากผู้ชาย สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร รุ่งเรืองกิจ และคณะ (2560) ที่ศึกษาทัศนคติในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งต่อเพศภาวะในสังคมไทย พบว่า นักศึกษาส่วนมากในมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีแนวโน้มที่ไม่เห็นด้วยกับโครงสร้างสังคมที่ชายเป็นใหญ่ แต่นักศึกษาบางคนก็มีแนวโน้มในการสนับสนุนวาทกรรมที่เอื้อต่อโครงสร้างที่ชายเป็นใหญ่อยู่เสมอ ขณะที่ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้มีความหลากหลายทางเพศในภาพรวมของมหาวิทยาลัย มักถูกลดทอนให้เหลือเพียงภาพจำของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมาพร้อมอัตลักษณ์ที่ตลก ซึ่งถูกผลิตซ้ำในหลายกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

โดยสรุป จากกรอบการวิเคราะห์การจัดการความเท่าเทียม 4 รูปแบบ จะพบว่า

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ถูกกำหนดโดยรัฐ โดยการออกประกาศ มาตรการ แนวปฏิบัติ หรือการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ยังคงขาดการระบุหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก หรือคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับมหาวิทยาลัย ที่เข้ามารับผิดชอบ และดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และยังคงขาดการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) อีกทั้งยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผล อันเป็นรูปธรรมที่จะสะท้อนความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้

5. แนวทางการออกแบบนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมในสถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษา พบว่า การดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านมา ถูกออกแบบผ่านมุมมองที่เชื่อมั่นในเพศวิถีลักษณะ ทำให้ นโยบายไม่สอดคล้องต่อความต้องการและคุ้มครองคนทุกกลุ่มอย่างแท้จริง การออกแบบนโยบายบนฐานของการนับรวมทุกกลุ่มคน (Inclusiveness) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ นโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ โดยไม่ติดอยู่ภายใต้มนทัศน์เพศวิถีลักษณะ ที่ทำให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศกลายเป็นคนชายขอบในนโยบายดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้นโยบายมีมิติอันหลากหลายและครอบคลุมมากที่สุด ผู้วิจัยจึง ได้เสนอการวางนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศใน 3 มิติ ได้แก่ มิติกฎระเบียบ มิติกายภาพ สวัสดิการ และมิติสังคมและค่านิยม

มิติกฎระเบียบ

1) **แก้ไขประกาศ** ข้อบังคับให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียม จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้วางหลักการในการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศผ่านการออกประกาศหลายฉบับ แต่ยังคงมีข้อจำกัดในมิติของฐานคิดที่มองเรื่องความเท่าเทียมทางเพศอยู่ภายใต้กรอบเพศวิถีลักษณะ ขณะเดียวกัน ข้อบังคับว่าด้วยเครื่องแต่งกายของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งได้มีการแก้ไขไปแล้วในบางส่วน เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยจะทบทวนประกาศและข้อบังคับเดิมที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ที่มุ่งเน้นการนับรวมทุกกลุ่มคนเป็นหลักการสำคัญ และเปิดพื้นที่ให้องค์กรตัวแทนนักศึกษาและนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเข้ามามีบทบาทในการเสนอความเห็นในการแก้ไขดังกล่าว เพื่อให้กฎระเบียบ

ของมหาวิทยาลัยสอดคล้องต่อความต้องการของนักศึกษาทุกกลุ่ม ดังคำให้สัมภาษณ์ของ นักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ และนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 3 คณะเทคนิคการแพทย์ ที่ว่า

“...แน่นอนว่าคณะเราซีเรียสเรื่องชุดอยู่แล้ว คุณจะเป็นกะเทย เกย์เป็นอะไร สาวแคไหน ผมยาวแคไหน แต่ถ้าร่างกายคุณ มันบอกว่าเป็นผู้ชาย ยังไงก็ต้องแต่งชุดนักศึกษาผู้ชายไง ซึ่งมัน ก็เป็นแบบนี้ อาจารย์ก็จะเคร่งครัดเรื่องนี้ มันก็มีบางคนแหละ ที่อยากใส่กระโปรง แต่กว่าจะทำได้ก็ต้องโดนเมิน วังเรื่องนาน มากกว่าจะได้ใส่...แต่พอมองไปคณะมนุษยฯ ดี นึกว่าอีกโลก...” (หญิง, 2565)

“...นอกจากเรื่องเครื่องแต่งกายที่อาจจะปัญหาแล้ว พอมานึกดู เรื่องคำนำหน้าเรา เขาต้องเขียนอะไรที่ไม่ใช่ตัวเขา มันก็อึดอัดกัน ทั้งนั้นแหละ คนไม่โดนอาจจะรู้สึกว่ามันไม่เป็นปัญหา แต่ถ้ามาลอง นึกดูดี ๆ มันก็ทำให้เขาอึดอัดนะ...” (ไปเช็กซวล, 2565)

2) พิจารณายกเลิกการใช้คำนำหน้า จากการศึกษา พบว่า คำนำหน้าเป็น ปัญหาสำคัญที่ทำให้นักศึกษาที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกวุ่นถูกเลือกปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากคำนำหน้าชื่อ ที่มีลักษณะบ่งบอกถึงเพศกำเนิดอย่างชัดเจน การใช้คำนำหน้า จึงเป็นการบังคับให้นักศึกษาจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของเพศทวิลักษณ์ ทั้งนี้ แม้คำนำหน้า จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในเอกสารตามกฎหมายของรัฐ แต่มหาวิทยาลัยสามารถพิจารณา ยกเลิกการใช้คำนำหน้า หรือช่องสำหรับกรอกคำนำหน้าสำหรับเอกสารภายในองค์กร บางประเภทได้ เช่น การกรอกแบบประเมิน การกรอกชื่อลงบนกระดาษคำตอบในการสอบ หรือคำนำหน้าที่ถูกใช้ในชั้นเรียนเมื่อต้องส่งงานที่อาจารย์มอบหมาย รวมถึงการพิจารณา ยกเลิกการขานคำนำหน้าในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เช่น งานรับประกาศนียบัตร กิจกรรม สัมมนา ฯลฯ การยกเลิกคำนำหน้าทั้งในเอกสารภายในของมหาวิทยาลัย และในกิจกรรม สามารถกระทำได้ภายใต้ขอบเขตอำนาจของมหาวิทยาลัย เพื่อลดความกดดัน และหลีกเลี่ยง สภาวะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ว่า

“...การเขียนชื่อลงในข้อสอบ เพื่อนที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศก็มาเล่าติดตลก แต่เราก็เข้าใจว่าเขาพูดมันไม่ตลก เขาไม่สบายใจที่ต้องเขียน เพราะเราเห็นตอนที่เขาจะเขียนคำนำหน้า เขาหยุดคิดนิดนึง ซึ่งเป็นแบบนี้ตลอด...มันควรทำทุกประเด็น แต่ผมว่าประเด็นแรกที่ทำได้เลย คือการทำเรื่องคำนำหน้าภายใน ซึ่งมันเคยทำแล้วในหลายองค์กรและมันทำได้ มันไม่ได้มีปัญหา...”
(ชาย, 2565)

3) สร้างแนวทางการใช้สรรพนามที่เป็นกลางทางเพศ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ และเอื้อต่อการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยจึงควรจัดทำแนวทางในการใช้คำสรรพนามที่เป็นกลางทางเพศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างอาจารย์ พนักงาน มหาวิทยาลัย และนักศึกษา

4) กำหนดผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบาย ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้วางหลักนโยบายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ แต่มักไม่มีการระบุถึงผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในเชิงรูปธรรมได้ ขณะเดียวกันการดำเนินนโยบายภายในองค์กรก็ขาดการร่วมมือกันของฝ่ายงานต่าง ๆ ทำให้การดำเนินนโยบายในภาพรวมขาดเอกภาพ ขณะเดียวกันการดำเนินนโยบายในบางประเด็นจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความเข้าใจในประเด็นนั้น ๆ เข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาแผนการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดฝ่ายงานหรือผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอย่างชัดเจนและจัดทบทวนการที่มีความรู้ ความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ เข้ามาช่วยวางแผนและออกแบบแผนการดำเนินนโยบายในมหาวิทยาลัย

5) สร้างระบบประเมินผลการดำเนินนโยบาย จากการศึกษา พบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นยังไม่มีระบบประเมินผลกระทบความเท่าเทียม (Equality Impact Assessment – EqIA) อย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้มีข้อจำกัดในการวางแผนการดำเนินนโยบายในอนาคต เพื่อให้เห็นถึงสภาพการณ์ของการดำเนินงานอย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในทุกปี โดยประกอบไปด้วยการประเมินสถานการณ์ความเท่าเทียมและนโยบายที่ได้ประกาศใช้ไปแล้วเพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบการวางแผนนโยบายในอนาคต นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งในระดับของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยและนักศึกษา เช่นเดียวกับข้อมูล

ของผู้ชายและผู้หญิงที่มหาวิทยาลัยเคยจัดทำประกอบรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย SDG5 เพื่อให้ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนสภาพการณ์ความเท่าเทียมทางเพศที่นับรวมทุกกลุ่มคนอย่างแท้จริง

มิติกายภาพและสวัสดิการ

1) **จัดทำห้องสุขาไร้เพศ** เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ มหาวิทยาลัยควรจัดทำห้องสุขาไร้เพศ ซึ่งสามารถจัดทำได้ผ่าน 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) จัดสรรให้ห้องสุขาเดิมที่มีอยู่ไร้เพศ และเป็นห้องสุขารวมสำหรับทุกคน และ (2) จัดทำห้องสุขาไร้เพศขึ้นมาใหม่ โดยคงประเภทห้องสุขาเดิมไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวควรผ่านการรับฟังความเห็นจากนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเพื่อออกแบบพื้นที่ห้องสุขาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาทุกกลุ่ม

2) **ยกเลิกการระบุค่าน้ำเมื่อลงทะเบียนใช้สถานที่** จากนโยบายในมติกฎระเบียบที่เสนอให้ยกเลิกการใช้น้ำค่าน้ำในเอกสารภายในมหาวิทยาลัย ในมิติของพื้นที่เชิงกายภาพ ซึ่งหมายถึงการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานควรปรับปรุงระบบการยืนยันตัวตนของนักศึกษาที่แสดงต่อสาธารณะให้มีความเป็นกลางทางเพศโดยการตัดค่าน้ำออกเพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาชาย ชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ที่ว่า

“...เรื่องการเข้าถึงสวัสดิการ ผมมองว่ามันก็อาจจะเข้าถึงได้อยู่แล้ว แต่ในการลงทะเบียนหรือกรอกข้อมูล สุดท้ายคุณก็ต้องจัดประเภทตัวเองก่อนเข้าถึงสวัสดิการนั้นอยู่ดี...เพศอาจจะไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการเข้าถึงสวัสดิการ แต่ท้ายที่สุดคุณก็ต้องแสดงมันออกมาตามที่เขากำหนดอยู่ดี...” (ชาย, 2565)

3) **สร้างสวัสดิการให้คำปรึกษาสำหรับบุคคลข้ามเพศ** จากการศึกษา พบว่าภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีนักศึกษาที่เป็นกลุ่มคนข้ามเพศอยู่จำนวนมาก ซึ่งมีทั้งกลุ่มคนที่เปลี่ยนแปลงร่างกายเสร็จแล้ว และอยู่ในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงร่างกายขณะเดียวกัน โรงพยาบาลศรีนครินทร์ก็เปิดให้บริการคลินิกให้คำปรึกษาสำหรับบุคคลข้ามเพศ แต่จากการศึกษา กลับพบว่านักศึกษาไม่ทราบข้อมูลและเห็นว่าบริการดังกล่าวเป็นบริการเสริมที่ไม่ใช่สวัสดิการหลักของนักศึกษา มหาวิทยาลัยจึงควรพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา

แก่บุคคลข้ามเพศจากคลินิกดังกล่าว ในรูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพของนักศึกษา ซึ่งสามารถบูรณาการร่วมกับหน่วยปฐมพยาบาลภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษา ในการเปลี่ยนแปลงร่างกายทั้งผ่านการผ่าตัดและการรับประทานยาเพื่อปรับเปลี่ยน ร่างกายแก่นักศึกษา ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ว่า

“...ตอนปี 1 หรือปี 2 นี่แหละ มีเพื่อนคนหนึ่งนางก็เทคฮอร์โมนมาระยะนึงแล้วอะตอนนั้น แต่ก็น่าจะกินตามที่รู้ ๆ แล้วช่วงนั้นอะ นางเบลอมาก นิ่งเหม่อ คุยไม่รู้เรื่องเลย เราก็มองใจนะ เอาจริง ๆ ถามตัวเองว่าถ้าจะเทคแล้วต้องทำยังไง เราก็มารู้ จะไปปรึกษาใคร เราก็ไม่เห็นอะใน ม. นี้...” (เกย์, 2565)

มิติสังคมและค่านิยม

1) จัดทำรายวิชาเพศวิถีและเพศภาวะ จากการศึกษา พบว่า นักศึกษาส่วนมากยอมรับว่าตนมีความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมและหลากหลายทางเพศในหลักการเบื้องต้น และยอมรับว่าในบางประเด็นอาจมีความเข้าใจผิด ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ โดยไม่รู้ตัว ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยขอนแก่นก็ไม่มีรายวิชาที่เปิดสอนเกี่ยวกับเพศวิถี และเพศภาวะสำหรับนักศึกษาทุกคน แม้จะมีรายวิชาเกี่ยวกับเพศภาวะ ซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหลักสูตรสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา แต่เป็นเพียงรายวิชาภายในหลักสูตรเท่านั้น มหาวิทยาลัยจึงควรพัฒนาหลักสูตรรายวิชาที่สอนเนื้อหาว่าด้วยเพศภาวะและเพศวิถีในรูปแบบของรายวิชาพื้นฐานสำหรับนักศึกษาทุกคน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในมหาวิทยาลัยและเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายในสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นักศึกษาควรรู้เมื่อต้องอยู่ท่ามกลางสังคมที่มีความหลากหลาย รวมถึงเป็นการขยายประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาประเด็นเพศภาวะและเพศวิถีในมิติวิชาการภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้กลายเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และชั้นปีที่ 1 คณะสัตวแพทยศาสตร์ ที่ว่า

“...ในมหาวิทยาลัยอื่นเท่าที่รู้เขาเอาวิชาเรื่อง Gender ไปสอนในวิชาพื้นฐาน ซึ่งก็สงสัยว่าทำไมเราจะทำบ้างไม่ได้ เมื่อเราก็มีวิชาพื้นฐานแล้วคือในทุกคณะมันก็มีประเด็นนี้อยู่มันก็เลยควรทำความเข้าใจไปด้วยกัน...” (เกย์, 2565)

“...มันมีวิชาหนึ่งที่ขายกคลิกเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศมาเปิดแต่มันก็อยู่ส่วนหนึ่ง...เราคิดว่าควรมีวิชาที่สอนเรื่อง Gender เพื่อให้เราเข้าใจตรงกัน...” (ไบเซ็กชวล, 2565)

2) สนับสนุนการจัดตั้งชมรมความหลากหลายทางเพศ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมสำหรับนักศึกษาที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างพื้นที่ในการขับเคลื่อนนโยบายในระดับนักศึกษา และเป็นพื้นที่ในการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มสตรีนิยม เพื่อให้เกิดบทสนทนาและเกิดข้อเสนอแนะในการดำเนินนโยบายในระดับนักศึกษา ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรให้กลุ่มหรือชมรมดังกล่าวมีบทบาทในการเข้าไปแสดงความเห็น และเป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงทำงานร่วมกับฝ่ายงานที่รับผิดชอบในการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้การดำเนินนโยบายถูกออกแบบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ดังคำให้สัมภาษณ์ของนักศึกษาหญิง ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติ ที่ว่า

“...ในระดับของ ม. มันควรมีกิจกรรมที่ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นนี้บ้าง หรือในกรณีนักศึกษาใหม่ที่เขาต้องการหาคนที่มีย่อลักษณะเหมือนกันจ๊ะ มันก็ควรมีคลับให้เด็กได้รวมตัวกัน... ตอนนั้นมันไม่มีกลุ่มก้อนใน ม. เลย พอมีปัญหาที่ไม่รู้จะผลัดดันยังไง มันเลยทำให้เรื่องนี้มันเหมือนไม่ใช่ปัญหา ทำไมเรามีคลับทางศาสนา แต่เราไม่เคยจะทำคลับที่มาพูดกันเรื่องความหลากหลายทางเพศเลย...” (หญิง, 2565)

3) จัดกิจกรรมสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ เนื่องจากการดำเนินนโยบายอันเนื่องด้วยความเท่าเทียมทางเพศ ไม่สามารถดำเนินงานผ่านการออกประกาศ

หรือจัดตั้งกลุ่มคนเพียงอย่างเดียว แต่กิจกรรมการรณรงค์ทางความคิดก็เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบาย มหาวิทยาลัยควรพิจารณาให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศและกิจกรรมที่เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะ เพื่อเปิดพื้นที่ในการพูดคุยในประเด็นดังกล่าว และเป็นการสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศภายในประชาคม โดยในปี พ.ศ. 2565 ศูนย์เพศภาวะศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร่วมกับภาคีเครือข่ายได้จัดกิจกรรม “ISAAN PRIDE LGBTQ+ Rights in Education” (ศูนย์เพศภาวะศึกษา, 2565) เพื่อทบทวนถึงสถานการณ์สิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในรั้วมหาวิทยาลัย ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวควรถูกนำมาต่อยอดและนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในอนาคต

4) **สร้างวัฒนธรรมการนับรวมทุกกลุ่มคน (Inclusiveness)** ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม จากยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า การสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมเป็นประเด็นสำคัญที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ และเป็นหลักการสำหรับการวางยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ทว่า ประเด็นความเท่าเทียมทางเพศเป็นประเด็นที่ไม่ถูกพูดถึงในยุทธศาสตร์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่บริการวิชาการแก่สังคม จึงควรเริ่มต้นสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยฐานคิดแบบการนับรวมทุกกลุ่มคน เพื่อท้าทายและเปลี่ยนแปลงกรอบคิดแบบเพศทวิลักษณ์ มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมในประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศร่วมกับองค์กรภายนอกและสังคมชุมชนโดยรอบมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างคุณค่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศร่วมกับสังคมโดยรอบมหาวิทยาลัยและภาคีเครือข่ายในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นการยกระดับนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายในองค์กรสู่การสร้างคุณค่าร่วมในระดับภูมิภาค

แนวทางในการดำเนินนโยบายข้างต้น เป็นนโยบายที่เกิดจากการวิเคราะห์ความต้องการของนักศึกษาพร้อมกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอแนวทางในการวางนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในอนาคต บนฐานคิดที่นับรวมทุกกลุ่มคน โดยข้อเสนอทั้งหมดล้วนเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อคนทุกคนและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่รู้สึกแปลกแยก นโยบายที่เสนอในการศึกษาคั้งนี้จึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขและควรถูกนำมาใช้เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในอนาคต

บทสรุป

บทความ “สถาบันอุดมศึกษาไทยฯ” ซึ่งพัฒนามาจากภาคินพนธ์เรื่อง นโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในมหาวิทยาลัยขอนแก่นในครั้งนี้ ผู้เขียนได้พยายามนำเสนอพัฒนาการของนโยบายและความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศภายในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นกรณีตัวอย่าง จากการศึกษาแม้สถาบันอุดมศึกษาจะเป็นสถาบันที่ถูกรับรองว่าโอรับทุกกลุ่มคน แต่หากพิจารณาในเชิงโครงสร้างและทิศทางของนโยบาย จะพบว่า อุปสรรคสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในไทย คือการออกแบบนโยบายและการจัดการเรียนการสอนของตนภายใต้กรอบเพศวิถีลักษณะ และกรอบของกฎหมายไทย ซึ่งส่งผลต่อจินตนาการทางวิชาการ และการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กร ขณะเดียวกัน จะพบว่า ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมีพัฒนาการมุมมองเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ โดยมักเริ่มจากกรอบที่มองความเท่าเทียมทางเพศที่เป็นความเท่าเทียมระหว่าง “ชาย” และ “หญิง” ซึ่งส่งผลต่อทิศทางการดำเนินนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศที่อยู่ภายใต้กรอบเพศวิถีลักษณะ อย่างไรก็ตาม ภายหลังก่มุมมองดังกล่าวก็เริ่มให้ความสำคัญกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่มักเป็นการกล่าวถึงในฐานะบุคคลที่ “เป็นอื่น ๆ” อันอยู่นอกเหนือจากเพศวิถีลักษณะ และเป็นการระบุอย่างไม่ชัดเจน และไม่มีกรกล่าวถึงบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยตรงไปตรงมา การก้าวข้ามเพศวิถีลักษณะและการระบุถึงบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการออกแบบนโยบายบนฐานคิดแบบนับรวมทุกกลุ่มคน (Inclusiveness) จึงเป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศภายในสถาบันอุดมศึกษา

บรรณานุกรม

- Abbie E. Goldberg., et.al. (2019). What Is Needed, What Is Valued: Trans Students' Perspectives on Trans-Inclusive Policies and Practices in Higher Education. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(29), 27-67.
- United Nations. (2021). *E-Handbook on SDG Indicators*. (Online). Retrieved December 20, 2021, from: <https://unstats.un.org/wiki/display/SDGeHandbook/Home>.
- Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Glass Ceiling Commission - Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Washington, D.C.: The Federal Glass Ceiling Commission.
- SDG Move. (2565). มหาวิทยาลัยจาก ไทย และ ปากีสถาน ส่งผลงาน SDGs เพื่อจัดอันดับ THE Impact Rankings 2022 เพิ่มเท่าตัว. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2565, จาก <https://www.sdgmove.com/2022/02/22/the-impact-rankings-2022-total-submissions/>.
- กนกวรรณ ธรรมารณ. (2555). *ประชากรและสังคม 2555 ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- กองยุทธศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2562). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกย์. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (23 กุมภาพันธ์ 2565) สัมภาษณ์.
- เควีย์ร์. นักศึกษาปีที่ 2 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (17 มีนาคม 2565). สัมภาษณ์.
- โครงการอินเทอร์เน็ตเพื่อกฎหมายประชาชน. (2564). *แจกแจงประเด็นจากคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ไม่สนข้อกฎหมาย ไม่เข้าใจ #สมรสเท่าเทียม*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2565, จาก <https://ilaw.or.th/node/6036>
- ชาย. นักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (9 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.

- ชีรา ทองกระจาย. (2563) รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการความหลากหลายทางเพศ
ในองค์กรรัฐ. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2565, จาก https://www.academia.edu/44852948/รายงานความหลากหลายทางเพศในองค_กรรัฐ.
- ทวีศักดิ์ เผือกสม. (2561). *เชื้อโรค ร่างกายและรัฐเวชกรรม ประวัติศาสตร์การแพทย์สมัยใหม่ในสังคมไทย*. ครั้งที่พิมพ์ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ Illumination Edition.
- ทอม. นักศึกษาชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (23 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.
- ไบเช็กवल. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (15 มีนาคม 2565). สัมภาษณ์.
- ไบเช็กवल. นักศึกษาชั้นปีที่ 3 คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (17 มีนาคม 2565). สัมภาษณ์.
- ปิติเทพ อยู่ยีนยง. (2556). *การจัดการความหลากหลายและความเท่าเทียมในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565, จาก <https://prachatai.com/journal/2013/07/47685>.
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (13 มีนาคม 2558). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 132 ตอนที่ 18 ก หน้า 17 – 27.
- พิมพ์นารา อินต๊ะประเสริฐ. (2564). *SDG Updates | เปิดรายงานพันธมิตรบริษัทยักษ์ใหญ่ชี้ LGBT+ เป็นกลุ่มคนสำคัญที่มีผลต่ออนาคตธุรกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืน*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.sdg-move.com/2021/06/01/sdg-updates-lgbt-business/>.
- พรรคปฏิวัติมอดินแดง. (2564). *บัณฑิต และ เพศสภาพ: ย้อนดูร่างข้อบังคับเครื่องแต่งกายฯ ฉบับพรรคปฏิวัติมอดินแดง (ที่ถูกตอง)*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.facebook.com/photo/?fbid=435001368023794&set=pb.100067006777775.- 2207520000>.
- ภาคภูมิ แสงนกกุล (2559). *รัฐเวชกรรมไทย*. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2565 เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2016/06/66333>.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2561). *ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 1400/2561 เรื่อง กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการปฏิบัติงานและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม

- 2564, จาก <https://sdg.kku.ac.th/sdg-related-policies>.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2563). *ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 2172/2563 เรื่อง นโยบายการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <https://qm.kku.ac.th/discipline/agd2172-2563.php>.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2564 เป้าหมายที่ 5: ความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้ความเท่าเทียมกับผู้หญิงและเด็กผู้หญิงทุกคน*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564). *ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 2089/2564 เรื่อง นโยบายการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality)*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <https://sdg.kku.ac.th/sdg-related-policies>.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565). *ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1620/2565 เรื่อง การแต่งกายของนักศึกษา*. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2565, จาก <https://th.kku.ac.th/105297/>.
- ไม่ระบุเพศ. นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (14 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.
- วนิดา แสนจิตร. (2556). *ร่างพ.ร.บ.การจดทะเบียนคู่ชีวิต กับการทำทนายมายาคติของสังคมไทย*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2565. เข้าถึงได้จาก: <https://prachatham.com/th/node/9562>.
- ศูนย์เพศภาวะศึกษา. (2562). *LGBTQ+ Rights in Education*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2565, จาก <https://isaanpride.framer.website/blog/lgbtq-rightsineducation>.
- ศิวพร สุกฤตานนท์, อริยา เศรษฐามร์ และรังสิมา วิวัฒน์วงศ์วนา. (2562). *โอกาสที่เท่าเทียมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยกับสตรีในประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อสารองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวพร สุกฤตานนท์ และอริยา เศรษฐามร์. (2563). *โอกาสที่เท่าเทียมและเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในประชาคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระยะที่ 2*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมพร รุ่งเรืองกิจ และคณะ. (2560). ทศนคติในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งต่อเพศภาวะในสังคมไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 43(2), 84-114.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา. (2562). *สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เชื่อมโยงความเท่าเทียมระหว่างเพศ สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2565, จาก <https://www.mhesi.go.th/index.php/news-and-announce-all/news-all/739-2019-12-18-13-35-39.html>.
- สำนักปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2558). *ประกาศเจตนารมณ์การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก <https://www.ops.go.th/th/personnel-download/274-personnel-announcement/5157-2563-11>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุทธิพงศ์ วงอุไร และศิริสุดา แสนอิ้ว. (2563). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(34), 296-312.
- สาวตรี สุขศรี. (2564). พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558: ปัญหาของบทบัญญัติและการบังคับใช้. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 50(40), 532-573.
- หญิง. นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (14 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.
- หญิง. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (15 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.
- หญิง. นักศึกษาชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (15 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.

หญิง. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น. (26 กุมภาพันธ์ 2565). สัมภาษณ์.

อารยา สุขสม. (2559). *สิทธิมนุษยชนในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ในระบบกฎหมายไทย* (ดุชนิพนธ์นิติศาสตร์ดุชนิติต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

อาชนอกริน ดงนะเต็ง และคณะ. (2564). ความต้องการด้านสิทธิของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 3(2), 1-30.