

**การศึกษาการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย
ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน
GENDER MAINSTREAMING IN UNIVERSITY:
A CASE STUDY OF KASETSART UNIVERSITY BANGKEAN
AND KAMPHAENG SAEN CAMPUS**

ดร.โชติมา แก้วทอง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับปัจจัยองค์การ และระดับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน จำนวน 197 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .854 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =.2538, S.D.=.40) การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =.1400, S.D.=.21)

2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (t =-1.114, P =.267) อายุ (F =.436, P =.647) ระดับการศึกษา (F =.660, P =.578) ตำแหน่งงาน (F =.066, P =.937) สายงาน (t =-.901, P =.369) การทำงานตำแหน่งบริหาร (t =.421, P =.675) และวิทยาเขต (t =-.041, P =.967) ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ขณะที่ปัจจัยองค์การ (F =4.469, P =.013) มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัย

*อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of organization factor and the level of gender mainstreaming of Kasetsart University Bangkean and Kamphaeng Saen Campus, and 2) to study the factors that influence gender mainstreaming. The multi-stage random sampling technique was used in this study and the sample consisted of 197 staff members of Kasetsart University Bangkean and Kamphaeng Saen Campus. The data were collected by questionnaires with Cronbach' s Alpha Coefficient of .854. The statistics used in the research were mean, standard deviation, t-test, One-way Analysis of Variance with the level of statistical significance at .05.

The results of the research showed that:

1) the organization factor was at a moderate level ($\bar{x}$ =.2538, S.D.=.40) and gender mainstreaming was at a moderate level ($\bar{x}$ =.1400 S.D.=.21),

2) the personal factors such as gender (t =-1.114, P =.267), age (F =.436, P =.647), education level (F =.660, P =.578), position (F =.066, P =.937), job line (t =-.901, P =.369), being executive management (t =.421, P =.675) and campus (t =-.041, P =.967) did not affect gender mainstreaming, whereas the organization factor (F =4.469, P =.013) affected gender mainstreaming significantly.

Keywords : Gender Mainstreaming in University

บทนำ

จากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับพุทธศักราช 2540 บัญญัติไว้ในมาตรา 30 ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ในมาตรา 30 วรรค 2 ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” ในวรรค 3 ที่ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ และเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ” และในมาตรา 80 “...รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย...” การบัญญัติไว้เช่นนี้ แสดงถึงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้เกิดความเสมอภาคในสังคมระหว่างหญิงชาย

ประกอบกับแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีตามปฏิญญาปักกิ่ง ในปี 2538 กล่าวไว้ว่า ความเสมอภาค คือ แก่นของการพัฒนา และความเสมอภาคเป็นเป้าหมายของการพัฒนาดังนั้น ความเสมอภาคหญิงชายจึงเป็นเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งรัฐบาลแต่ละประเทศต้องนำเอาไปปฏิบัติ โดยในปี 2546 มีการดำเนินการในภาครัฐโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2546) ได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย และจัดส่งให้ทุกส่วนราชการเพื่อนำไปปฏิบัติการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่

ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างความตระหนักและนำประเด็นประสบการณ์ของทั้งหญิงและชายมาบูรณาการตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลเชิงนโยบายและโปรแกรมต่างๆ ในทุกมิติ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อันจะทำให้ทั้งหญิงและชายได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยบรรลุเป้าหมายสุดท้าย คือความเสมอภาคหญิงและชาย (Gender Equality) (UNDP, 2001, p. 8, Gender Approaches in conflict and post-conflict situations, Seminar in Rome on 2-6 April, 2001)

สำหรับประเทศไทย การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนากรวิภา บุญชื้อ (2547) นำเสนอแบบจำลองระดับองค์การ (Gender Mainstreaming Model I) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเก็บข้อมูลแยกเพศ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการหรือนโยบายต่อหญิงและชาย 2) การวางแผนโดยนำผลการวิเคราะห์ไปวางแผนในโครงการหรือนโยบาย โดยเน้นเป้าหมายการสร้างเสมอภาคหญิงชาย 3) การนำแผน หรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 4) การติดตาม 5) การแลกเปลี่ยนบทเรียน เพื่อปรับปรุงกระบวนการ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการเชิงสถาบันระดับองค์การ มีความสำคัญต่อขับเคลื่อนผลักดันการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ให้บังเกิดผลสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับการที่บุคลากรทั้งหญิงและชายต่างก็ทำงานอยู่ในองค์การ ดังนั้น การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่จะเอื้อต่อการสร้างเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่

ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักถึงและดำเนินการในระดับองค์การด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีนโยบายเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย การที่ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ การที่ภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารสะท้อนมุมมองหญิงชาย การมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งมั่นในความเป็นธรรมและความเสมอภาค การส่งเสริมให้มีบุคลากรที่จะเป็นแกนนำ ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทและความสัมพันธ์หญิงชาย การจัดระบบสัดส่วนสำหรับผู้หญิงในการทำงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกำหนดเป็นมาตรการเร่งรัดชั่วคราว การมีกระบวนการวางแผน บริหาร และดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่ได้ผสมผสานมิติหญิงชาย การสร้างให้มีการตระหนัก รับรู้ในเรื่องมิติหญิงชายในทุกระดับขององค์การ การจัดสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่น และสนองตอบต่อความต้องการพิเศษต่างๆ การจัดสรรงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ การมีฐานข้อมูลแยกเพศ และการจัดทำดัชนีวัดในกระบวนการติดตามและประเมินผล (เมทินี พงษ์เวช, 2544, น.46)

การทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนนับเป็นการสร้างองค์ความรู้ภายใต้บริบทการทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยข้อค้นพบสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางดำเนินการเชิงนโยบายด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมในมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางศึกษาวิจัยเพื่อเสริมสร้าง

ความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่สังคมแห่งความเสมอภาคเท่าเทียมกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

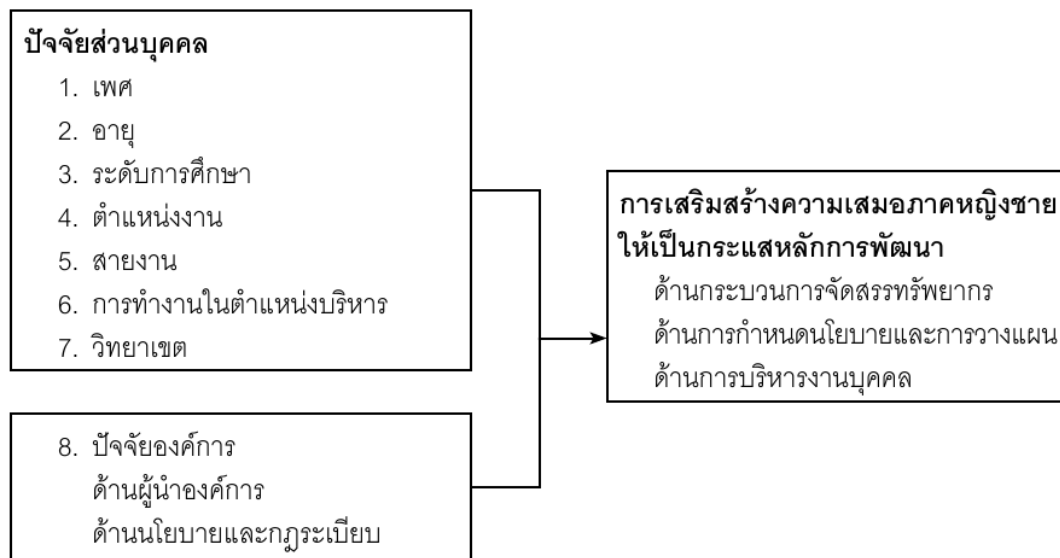
1. ศึกษาระดับปัจจัยองค์การ และระดับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

พัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ ตลอดจนผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางศึกษาวิจัยเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน การทำงานในตำแหน่งบริหารและวิทยาเขต มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

2. ปัจจัยองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินงบประมาณ และพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และกำแพงแสน ณ วันที่ 31 ธ.ค.2552 จำนวน 5,331 คน

คำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (e) ที่เท่ากับ 0.10 ได้ขนาดตัวอย่าง 197 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .854

ตัวแปรที่ทำการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน การทำงานในตำแหน่งบริหารและวิทยาเขต ปัจจัยองค์การ และตัวแปรตาม คือ การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็น กระแสหลักการพัฒนา การวัดตัวแปรปัจจัยองค์การ วัดผ่านทางความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องการปฏิบัติงานภายในองค์การในประเด็นเกี่ยวกับการที่ผู้นำองค์การมีการดำเนินนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณ และกำหนดกฎระเบียบ

ที่มุ่งเน้นเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย การวัดตัวแปรการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา วัดผ่านทางความรู้สึกนึกคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าในองค์การมีการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายเพียงใด ในด้านจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานต่างๆ การกำหนดนโยบายและการวางแผน และการบริหารงานบุคคลบนหลักความเสมอภาคหญิงชาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน เม.ย.2553 ถึง มี.ค.2554

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน การทำงานในตำแหน่งบริหารและวิทยาเขต ได้ข้อค้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 70.05 เป็นบุคลากรเพศหญิง และร้อยละ 34.01 มีอายุระหว่าง 20-35 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.78 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ร้อยละ 37.06 ทำงานสายงานสนับสนุน ร้อยละ 81.73 ไม่ได้ทำงานตำแหน่งบริหาร ร้อยละ 88.30 และสังกัดวิทยาเขตบางเขน ร้อยละ 80.71

2. ปัจจัยองค์การ

ผลการวิเคราะห์ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยองค์การในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนนั้น มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ($\bar{x}=.2538$, $S.D.=.40$) และปัจจัยองค์การแต่ละด้าน พบว่ามีการปฏิบัติด้านผู้นำองค์การระดับมาก ($\bar{x}=.3401$, $S.D.=.74$) ขณะที่ด้านนโยบายและกฎระเบียบมีการปฏิบัติระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1675$, $S.D.=.35$) รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

3. การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ได้ข้อค้นพบว่า การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1400$, $S.D.=.21$) และในแต่ละด้านพบว่า ด้านกระบวนการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1218$, $S.D.=.43$) ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1794$, $S.D.=.26$) และด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=.1218$, $S.D.=.28$) รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($t=-1.114$, $P=.267$) อายุ ($F=.436$, $P=.647$) ระดับการศึกษา ($F=.660$, $P=.578$) ตำแหน่งงาน ($F=.066$, $P=.937$) สายงาน ($t=-.901$, $P=.369$) การทำงานตำแหน่งบริหาร ($t=.421$, $P=.675$) และวิทยาเขต ($t=-.041$, $P=.967$) ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาใน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

ขณะที่ปัจจัยองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F=4.469$, $P=.013$)

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา จำแนกตามปัจจัยองค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe พบว่า การที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับน้อย ($\bar{x}=.026$, $S.D.=.20$) มีการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาแตกต่างจากการที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับมาก ($\bar{x}=.184$, $S.D.=.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

การที่ปัจจัยองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา สามารถอธิบายและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับที่ เมทินี พงษ์เวช (2544, น. 46) กล่าวถึงการที่องค์การมีนโยบายเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย การที่ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการดำเนินนโยบายเสริมสร้างความเสมอภาค รวมทั้งการจัดให้มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ นับว่าเป็นปัจจัยในองค์การที่เอื้อต่อการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

2. การที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสนมีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านผู้นำองค์การระดับ

มาก ย่อมสะท้อนถึงความก้าวหน้าของผู้นำของมหาวิทยาลัยที่จะส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคหญิงชายในการทำงาน

3. แม้ว่าจากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ทำงานตำแหน่งบริหาร มีทัศนคติต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไม่แตกต่างไปจากผู้ที่ไม่ได้ทำงานตำแหน่งบริหาร หากพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ ซึ่งมีจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร 23 คน และในจำนวนนี้มีถึง 10 คน ที่แสดงทัศนคติว่าการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การระดับมาก ย่อมสะท้อนถึงการที่พวกเขาเหล่านั้นถึงร้อยละ 43.5 เห็นว่าในองค์การมีผู้นำที่มีการดำเนินนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณ และกำหนดกฎระเบียบที่มุ่งเน้นเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย ขณะที่หากสามารถผลักดันให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยองค์การให้มากขึ้น ก็จะเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน ด้วย เนื่องจากถ้าผู้บริหารในองค์การแสดงเจตจำนง (Political will) ในเป้าหมายของประเด็นความเสมอภาคทางเพศ จะเป็นสัญญาณที่เด่นชัดที่จะมีผลในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ดังนั้น การสนับสนุนและมุ่งมั่นต่อหลักความเสมอภาคของฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย นับเป็นองค์ประกอบหลักประการหนึ่งในการจัดการด้านองค์การตามที่สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ได้นำเสนอในคู่มือผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยองค์การในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.538$, S.D.=.40) การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในภาพรวมในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=1.400$, S.D.=.21)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ($t=-1.114$, $P=.267$) อายุ ($F=.436$, $P=.647$) ระดับการศึกษา ($F=.660$, $P=.578$) ตำแหน่งงาน ($F=.066$, $P=.937$) สายงาน ($t=-.901$, $P=.369$) การทำงานตำแหน่งบริหาร ($t=.421$, $P=.675$) และวิทยาเขต ($t=-.041$, $P=.967$) ไม่มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ขณะที่ปัจจัยองค์การ ($F=4.469$, $P=.013$) มีผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยองค์การที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

2. การศึกษาวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ อย่างลุ่มลึกด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับในอนาคต ก็จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้

เป็นกระแสหลักการพัฒนาภายในมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ให้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขต
บางเขนและกำแพงแสน

(n=197)

ปัจจัยองค์การ	Mean	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านผู้นำองค์การ			
1. การที่ผู้นำองค์การมีความใส่ใจต่อประเด็นความไม่เสมอภาคหญิงชาย	.2944	.74	ปานกลาง
2. การที่ผู้นำองค์การมีนโยบายที่ชัดเจนในมาตรการการจัดการเลือกปฏิบัติต่อหญิงและชาย	.3553	.80	มาก
3. การที่ผู้นำองค์การจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย	.3706	.82	มาก
รวมด้านผู้นำองค์การ	.3401	.62	มาก
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ			
4. การที่หน่วยงานมีนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง	.0914	.57	ปานกลาง
*5. การที่หน่วยงานออกกฎระเบียบที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง	.1726	.92	ปานกลาง
6. การที่หน่วยงานมีการฝึกอบรมเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย	.2386	.87	ปานกลาง
รวมด้านนโยบายและกฎระเบียบ	.1675	.35	ปานกลาง
รวมปัจจัยองค์การภาพรวม	.2538	.40	ปานกลาง

หมายเหตุ *เป็นคำถามเชิงนิเสธ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน

(n=197)

การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา	Mean	S.D.	ระดับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย
ด้านกระบวนการจัดสรรทรัพยากร			
1. การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยหญิงและชาย ได้รับโอกาสในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เจริญก้าวหน้า	.1218	.43	ปานกลาง
รวมด้านกระบวนการจัดสรรทรัพยากร	.1218	.43	ปานกลาง
ด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน			
*2. การที่รัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ไม่จำเป็นต้องมีนโยบายที่มีมิติหญิงชาย ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในด้านต่างๆ	-.2437	.70	ปานกลาง
3. การที่หน่วยงานรัฐบาล เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรอื่นๆ จำเป็นต้องสนับสนุนให้มีนโยบายในเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย	.0863	.49	ปานกลาง
*4. การที่การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) ไม่ได้ทำให้เกิดความเสมอภาคแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย	-.0863	.75	ปานกลาง
*5. การที่ในการวางแผนในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ไม่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) ก่อน	-.4772	.73	มาก
6. การที่การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) จะช่วยให้การวางแผนเป็นไปอย่างตรงเป้าหมายมากขึ้น	.1218	.60	ปานกลาง
7. การที่ในการวางแผนนโยบาย โครงการ/กิจกรรมต่างๆ มีมิติหญิงชาย จะทำให้แผนนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับบุคลากรมหาวิทยาลัยหญิงชายอย่างเป็นธรรม	.0609	.58	ปานกลาง
รวมด้านการกำหนดนโยบายและการวางแผน	.1794	.26	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานบุคคล			
8. การที่ในการมอบหมายงานให้บุคลากรมหาวิทยาลัยปฏิบัติ มีการคำนึงถึงหลักความเสมอภาคในโอกาสและสิทธิในการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชายโดยเท่าเทียมกัน	.0254	.54	ปานกลาง
9. การที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชายอย่างเท่าเทียมกันในการรับมอบหมายงาน เช่น การเป็นวิทยากร การแต่งตั้งเป็นกรรมการคณะทำงาน ประธานดำเนินการต่างๆ	.0406	.47	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและกำแพงแสน (ต่อ)
(n=197)

การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา	Mean	S.D.	ระดับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย
10. การที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชายได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศอย่างเท่าเทียมกัน	.0812	.38	ปานกลาง
11. การที่มีการกำหนดนโยบายการลาการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย	.0964	.42	ปานกลาง
12. การที่มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชายได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน	.0761	.36	ปานกลาง
13. การที่กรณีมีตำแหน่งงานว่าง หน่วยงานได้พิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนความเชี่ยวชาญและความเหมาะสมบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหญิงและชาย มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	.0964	.46	ปานกลาง
*14. การที่เพศเป็นปัจจัยที่ถูกใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-.5330	.75	มาก
15. การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศในการประเมินผลงาน	.0812	.53	ปานกลาง
16. การที่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรทั้งหญิงและชายในการประเมินผล เมื่อทำการพิจารณาความเหมาะสมในการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	.1421	.51	ปานกลาง
17. การที่หน่วยงานมีการนำเรื่องจริยธรรมทางเพศของผู้ชายมาพิจารณาเพื่อประเมินผลงาน เช่น ความไม่รับผิดชอบในเรื่องเพศสัมพันธ์ ประเด็นผู้สาว	.0964	.80	ปานกลาง
18. การที่หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการระของผู้หญิงที่ต้องดูแลเด็ก เช่น สถานเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น โรงเรียนอนุบาล ฯลฯ	.1066	.72	ปานกลาง
19. การที่การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหญิงและชายในการทำงาน	.0863	.57	ปานกลาง
รวมด้านการบริหารงานบุคคล	.1218	.28	ปานกลาง
รวมการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายโดยรวม	.1400	.21	ปานกลาง

หมายเหตุ *เป็นคำถามเชิงนิเสธ

บรรณานุกรม

- กรวิภา บุญเชื้อ. (2538). แนวคิดการพัฒนาสตรี: มุมมองการวิเคราะห์เชิงหญิงชาย แปลโดย มารยาท อินทรทัศน. กรุงเทพฯ: โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.เมทินี พงษ์เวช. (2544). แนวทางการสร้างกระแสความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย. กรุงเทพมหานคร:
- .(2545). มิติหญิงชายและประสิทธิภาพของการบริหารและดำเนินงาน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2545). รายงานการอนุวัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบฉบับที่ 4-5. กรุงเทพมหานคร: แอดซิสเต็ม,
- .(2547). กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์. คู่มือการวิเคราะห์เชิงมิติหญิงชาย (Gender Analysis). กรุงเทพมหานคร: หจก.บางกอกบลิ๊ก.
- .(2547). กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์. มิติหญิงชายกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: หจก.บางกอกบลิ๊ก,
- .(2548). กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์. คู่มือผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Mainstreaming). กรุงเทพมหานคร: หจก.บางกอกบลิ๊ก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). คู่มือแผนแม่บทการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- Clare Bishop-sambrook. "The Logical Framework as a Tool for Gender Mainstreaming University.", 239-247, Journal of Gender and Education, vol.12, no.2,
- United Nations. (2002). Gender Mainstreaming : An Overview, New York.
- United Nation. (2001). Gender Mainstreaming : An Overview. Office of the Special Adviser On
- Gender Issues and Advancement of Women, New York: United Nation.