

เพดานแก้วในแวดวงวิชาการ: บทเรียนจากงานวิจัยต่างประเทศ และความจำเป็นของการศึกษาในบริบทไทย *

The Glass Ceiling in Academia: Lessons from International Research and the Necessity of Studying the Thai Context

ศิริโสภา สันติทฤษฎีกร และ นารีวรรณ กลิ่นรัตน์
Sirisopa Suntitissadeekorn and Nareewan Klinrat
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
School of Administrative studies Maejo University
Corresponding Author, E-mail: sirisopa@mju.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ "เพดานแก้ว" ในแวดวงวิชาการ โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิงในมหาวิทยาลัย ผลการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีความพยายามในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศมาอย่างยาวนาน แต่ผู้หญิงในแวดวงวิชาการยังคงเผชิญกับอุปสรรคที่มองไม่เห็น ซึ่งขัดขวางการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งระดับสูง ปัจจัยสำคัญที่สร้างเพดานแก้วประกอบด้วย การแบ่งแยกทางเพศในแนวตั้งและแนวนอน ความไม่เป็นธรรมในกระบวนการประเมินผลงาน การขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและเครือข่าย ตลอดจนงานที่หนักและความไม่สมดุลระหว่างเพศ นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม เช่น การเหมารวมและอคติแอบแฝง การขัดกันระหว่างบทบาททางเพศกับบทบาทผู้นำ และการขาดภาพต้นแบบของผู้หญิงยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิง บทความนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการศึกษาปรากฏการณ์

* ได้รับความเห็นชอบ: 3 กรกฎาคม 2567; แก้ไขบทความ: 18 กันยายน 2567; ตอรับตีพิมพ์: 25 กันยายน 2567



เพดานแก้วในบริบทของมหาวิทยาลัยไทยอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการขาดข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมทางเพศในสถาบันอุดมศึกษาไทยเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อนักวิชาการหญิง การศึกษาประเด็นนี้จะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ กระตุ้นความตื่นตัวทางสังคม และเป็นพื้นฐานในการพัฒนานโยบายที่เหมาะสม และนำไปสู่การยกระดับความเสมอภาคและคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทย

คำสำคัญ: เพดานแก้ว; ความไม่เท่าเทียมทางเพศ; ผู้หญิงในมหาวิทยาลัย

Abstract

This article aims to synthesize and analyze knowledge about the "glass ceiling" phenomenon in academia, focusing on structural and cultural factors affecting the advancement of female academics in universities. Literature reviews from domestic and international research indicate that despite long-standing efforts to promote gender equality, women in academia still face invisible barriers hindering their promotion to senior positions. Key factors creating the glass ceiling include vertical and horizontal gender segregation, unfairness in performance evaluation processes, lack of access to resources and networks, and heavy, gender-imbalanced workloads. Moreover, cultural factors such as stereotypes and implicit biases, conflicts between gender roles and leadership roles, and the lack of female role models remain significant obstacles to the advancement of female academics. This article highlights the urgent need for systematic study of the glass ceiling phenomenon in Thai universities, as the lack of empirical data and in-depth analysis on gender inequality in Thai higher education impedes positive change for female academics. Studying this issue will fill knowledge gaps in the Thai context, stimulate social awareness, and provide a foundation for developing appropriate policies, leading to enhanced equality and quality in Thai higher education institutions.



Keywords: glass ceiling; gender inequality; women in academia

1. บทนำ

"ปรากฏการณ์เพดานแก้ว" (glass ceiling) เป็นคำเปรียบเปรยถึงอุปสรรคที่มองไม่เห็น ซึ่งขัดขวางการเลื่อนขั้นของผู้หญิงสู่ตำแหน่งระดับสูงในองค์กร แม้จะมีคุณสมบัติและความสามารถทัดเทียมหรือเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานชาย ปรากฏการณ์นี้เกิดขึ้นในหลายสาขาอาชีพรวมถึงวงการการศึกษา และยังคงดำรงอยู่แม้ในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีกฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศมายาวนาน (Weyer, 2007; Wood, 2009) ในแวดวงวิชาการ การศึกษาหลายชิ้นชี้ว่าแม้นักวิชาการที่จบปริญญาเอกจะมีสัดส่วนผู้หญิงเกินกว่าครึ่ง แต่เมื่อพิจารณาในระดับศาสตราจารย์ (full professor) กลับพบว่ามีจำนวนน้อยกว่านักวิชาการชายอย่างชัดเจน (Tesch, Wood, Helwig, & Nattinger, 1995) แนวคิดเรื่อง "การจัดแบ่งชั้นทางสังคมโดยใช้เพศเป็นเกณฑ์" (Gender Stratification) อธิบายว่าผู้ชายมักถูกจัดให้มีสถานะทางสังคมสูงกว่า ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมในแง่โอกาส อำนาจ ทรัพยากร และค่าตอบแทน สะท้อนความท้าทายที่ยังคงมีในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศในระบบอุดมศึกษา

ปัญหาเพดานแก้วไม่ได้จำกัดอยู่ในกลุ่มประเทศตะวันตกเท่านั้น งานวิจัยจากทั่วโลกสะท้อนความท้าทายที่คล้ายคลึงกันของผู้นำหญิงในแวดวงอุดมศึกษา แม้จะมีลักษณะปลีกย่อยที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละประเทศ การศึกษาในแอฟริกาพบว่านักวิชาการหญิงส่วนใหญ่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับกลางโดยปราศจากการฝึกอบรมที่เป็นทางการ ส่งผลให้ต้องรับมือกับความเครียดและภาระงานที่หนักเกินควร (Atibuni, 2019) สถานการณ์นี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่ยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงในระยะยาวอีกด้วย ในประเทศไนจีเรีย งานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่านักวิชาการหญิงต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคทั้งจากปัจจัยเชิงโครงสร้างและปัจจัยอื่นๆที่มองไม่เห็นในแม่กระทั่งในหมู่ของนักวิชาการผู้หญิงด้วยตนเอง (Omotoso, 2020) ปัจจัยเหล่านี้อาจรวมถึงความคาดหวังทางสังคม บทบาททางเพศที่ถูกกำหนดไว้ และการขาดเครือข่ายสนับสนุนที่เข้มแข็ง ซึ่งล้วนแล้วเป็นอุปสรรคต่อความเจริญรุ่งเรืองในอาชีพ หรือแม้แต่ในประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านความเท่าเทียมทางเพศ อย่างประเทศสวีเดน ยังพบว่าปัจจัยเรื่องความแตกต่างของสาขาวิชาและความเชี่ยวชาญมีผลต่อโอกาสและความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิง (Silander, Haake, & Lindberg, 2013) ความหลากหลายของปัญหาเพดานแก้วในระดับโลกนี้ชี้ให้เห็นว่า การแก้ไข



ปัญหาต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ไม่ใช่เพียงการนำแนวทางแก้ไขจากประเทศหนึ่งไปใช้กับอีกประเทศหนึ่งโดยตรง

ในบริบทของประเทศไทย สถานการณ์เพดานแก้วในวงการอุดมศึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศอื่น แม้ภาพรวมจะดูเหมือนมีความสมดุลทางเพศ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดกลับพบความไม่เท่าเทียมที่ซ่อนอยู่ ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปี 2548 พบว่าในมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง มีอาจารย์หญิงมากกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย (ร้อยละ 51.79 : ร้อยละ 48.21) แต่เมื่อพิจารณาการกระจายตัวในแต่ละสาขาวิชากลับพบความไม่สมดุล โดยสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมีอาจารย์ผู้ชายถึงร้อยละ 59.39 ขณะที่สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาสังคมศาสตร์-มนุษยศาสตร์มีอาจารย์หญิงถึงร้อยละ 59.08 และร้อยละ 60.51 ตามลำดับ (สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, 2552) ความไม่สมดุลนี้สะท้อนถึง "การแบ่งแยกทางเพศในสาขาวิชาต่างๆ" ซึ่งเป็นผลจากค่านิยมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาและการรับบัณฑิตเข้าทำงาน

เมื่อพิจารณาในมิติเรื่องความเป็นผู้นำ จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2548 พบว่าผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยจำนวนทั้งหมด 1,816 คน มีเพียงร้อยละ 31.44 เท่านั้นที่เป็นผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งอธิการบดี ซึ่งมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งเพียง 2 คนจากทั้งหมด 24 แห่ง (ร้อยละ 8.33) ส่วนในตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และรองคณบดี ก็มีสัดส่วนของผู้หญิงเพียงร้อยละ 20.22, ร้อยละ 37.84, ร้อยละ 20.58 และร้อยละ 36.78 ตามลำดับ ส่วนในสายวิชาการ ผู้หญิงก็ยังคงเผชิญกับปัญหาเพดานแก้วด้วยเช่นกัน จากสถิติพบว่า ในระดับศาสตราจารย์มีผู้หญิงจำนวนเพียง 111 คน จากจำนวนทั้งหมด 300 คน (ร้อยละ 37) ทั้งที่ในระดับอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้หญิงมีสัดส่วนมากกว่าผู้ชาย (ร้อยละ 51.57 และร้อยละ 54.8 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในระดับที่สูงขึ้นไปอย่างระดับรองศาสตราจารย์ สัดส่วนของผู้หญิงกลับลดลงเหลือเพียงร้อยละ 48.83 (Cheaupalakit, 2014; สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, 2552) การดำรงอยู่ของปรากฏการณ์เพดานแก้ว (glass ceiling phenomenon) ในแวดวงวิชาการไทยไม่เพียงสะท้อนถึงความไม่เป็นธรรมทางเพศเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อศักยภาพและขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (new knowledge) และการพัฒนานวัตกรรม มหาวิทยาลัยที่ขาดความหลากหลายทางความคิดและมุมมองจากผู้นำหญิงจะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของสังคมได้อย่างรอบด้าน การมองข้ามความสามารถของผู้นำหญิงหรือนักวิชาการหญิงถือว่าเป็นความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การสูญเสีย



บุคลากรที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงานนั้นๆ จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงนำไปสู่คำถามวิจัยที่สำคัญว่า ปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม (structural and cultural factors) ไตบ้างที่แฝงอยู่เบื้องหลังความไม่เท่าเทียมทางเพศในแวดวงวิชาการไทย ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหานี้อย่างเป็นทางการจะนำไปสู่แนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาค (gender equality) และปลดปล่อยศักยภาพของผู้หญิงในสถาบันอุดมศึกษา

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ในแง่มุมของ "ปัจจัยเชิงโครงสร้าง" (structural factors) และ "ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม" (cultural factors) ที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้หญิงในมหาวิทยาลัย ตลอดจนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (Wesarat & Mathew, 2017, p. 21) นอกจากนี้ บทความยังมุ่งอภิปรายถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจ "เพดานแก้วในบริบทของสังคมไทย" โดยคำนึงถึงปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการศึกษาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าของคณาจารย์หญิงซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและความแข็งแกร่งของระบบอุดมศึกษาไทยในระยะยาว

2. ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิง

ความไม่เท่าเทียมทางเพศในแวดวงวิชาการมีรากฐานอยู่ในโครงสร้างและระบบของสถาบันการศึกษา "ปัจจัยเชิงโครงสร้าง" (Structural Factors) ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรซึ่งล้วนแล้วแต่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์และมักพบว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างเหล่านี้มักเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง (Weyer, 2007, p. 484) "ทฤษฎีเชิงโครงสร้าง" (Structural Theory) เป็นกรอบคิดที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของกลไกเชิงสถาบัน (institutional mechanisms) ซึ่งกำหนดขอบเขตและทิศทางของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Acker, 2006) เมื่อนำทฤษฎีนี้มาเป็นกรอบวิเคราะห์ "ความไม่เท่าเทียมทางเพศ" (gender inequality) ในมหาวิทยาลัยว่าเกิดจากโครงสร้างอำนาจและระบบที่ลำเอียงประการใดบ้าง จึงพบได้ว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สร้างเพดานแก้วต่อนักวิชาการหญิงสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้



1. การแบ่งแยกทางเพศในแนวตั้งและแนวนอน (Vertical and Horizontal Gender Segregation)

การแบ่งแยกทางเพศในแวดวงวิชาการปรากฏชัดเจนใน "มิติแนวตั้ง" (vertical dimension) ที่สะท้อนการกระจายตัวไม่เท่าเทียมในลำดับชั้นตำแหน่งวิชาการและบริหาร โดยเห็นได้จากสัดส่วนผู้หญิงที่ลดลงในระดับสูง และ "มิติแนวนอน" (horizontal dimension) ที่เห็นได้จากการกระจุกตัวของนักวิชาการหญิงในบางสาขา เช่น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขณะที่สาขา STEM ยังถูกรอบงำโดยบุคลากรชาย (Roberto, Rey, Maglio, & Agliata, 2020) งานวิจัยจากมหาวิทยาลัยชั้นนำในยุโรป อเมริกาเหนือ และออสเตรเลียชี้ว่าผู้หญิงในตำแหน่งศาสตราจารย์และผู้บริหารระดับสูงมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับผู้ชาย (Silander, Haake, & Lindberg, 2013) สำหรับประเทศไทย ในตำแหน่งศาสตราจารย์ระดับ 11 มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 23 และพบความไม่สมดุลในการกระจายตัวตามสาขาวิชา โดยสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีมีอาจารย์ผู้ชายสูงถึงร้อยละ 60 ขณะที่สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีอาจารย์ผู้หญิงมากกว่า (สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, 2552) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงโครงสร้างอำนาจและค่านิยมที่ฝังรากลึกในระบบอุดมศึกษา การแก้ไขปัญหานี้จึงจำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูปเชิงนโยบายและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพโดยไม่มีข้อจำกัดทางเพศ

2. ความไม่เป็นธรรมในกระบวนการประเมินผลงานและความก้าวหน้า (Unfairness in Performance Appraisal and Advancement Processes)

ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงานส่งผลอย่างมากต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิง การศึกษาพบว่าแม้จะมีผลงานใกล้เคียงกับชาย แต่กลับมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญ (Tesch, Wood, Helwig, & Nattinger, 1995) สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจาก "อคติทางเพศ" (gender bias) ในกระบวนการประเมิน และความสำเร็จของผู้หญิงมักถูกมองข้าม แม้มหาวิทยาลัยในยุโรปจะพยายามปรับปรุงการประเมิน แต่ยังคงพบความไม่เสมอภาค (Dobele, Rundle-Thiele, & Kopanidis, 2014) เช่น การให้น้ำหนักกับผลงานวิจัยมากกว่างานสอนและบริการวิชาการซึ่งมักเป็นภาระหลักของอาจารย์หญิง รวมถึงการขาดความโปร่งใสในเกณฑ์ประเมินและการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารที่อาจมีอคติโดยไม่รู้ตัว



ในบริบทของประเทศไทย ความไม่เป็นธรรมในกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการ ยังคงเป็นปัญหาสำคัญ เกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการยังมีความคลุมเครือ ทำให้การตัดสินใจ บางครั้งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ประเมินซึ่งอาจมีอคติทางเพศแฝงอยู่ นำไปสู่ความไม่เป็นธรรม ต่อผู้หญิงได้ (Cheaupalakit, 2014) ปัญหานี้ทวีความรุนแรงขึ้นเมื่อพิจารณาว่าการประเมินผลงานในมหาวิทยาลัยไทยมักเน้นผลงานตีพิมพ์ ซึ่งผู้หญิงทำได้ยากกว่าเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และภาระครอบครัว ในขณะเดียวกัน งานด้านการสอนและบริการวิชาการ สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิรูปเพื่อสร้างกระบวนการที่โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศ

3. การขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและเครือข่าย (Lack of Access to Resources and Networks)

การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงในแวดวงวิชาการ ในสหรัฐอเมริกา ศัลยแพทย์หญิงมักเริ่มต้นอาชีพด้วยทรัพยากรน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานชาย ทั้งในแง่เงินเดือน งบประมาณวิจัย และขนาดทีมงาน (Zhuge, Kaufman, Simeone, Chen, & Velazquez, 2011) นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมักถูกกีดกันจากเครือข่ายอำนาจนอกระบบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในแอฟริกา ผู้นำทางวิชาการระดับกลางขาดการสนับสนุนทรัพยากรและเครือข่าย โดยกระทบต่อผู้หญิงเป็นพิเศษเนื่องจากมีตัวแทนน้อยในแวดวงผู้นำ และมักถูกกีดกันจากเครือข่ายความสัมพันธ์นอกระบบที่มีอิทธิพลต่อการจัดสรรทรัพยากร (Atibuni, 2019) สถานการณ์ในประเทศไทยก็คล้ายคลึงกัน คณาจารย์หญิงมักขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและโอกาสสร้างเครือข่ายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้เสียเปรียบในการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้า (สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, 2552) การแก้ปัญหาต้องอาศัยการปฏิรูปนโยบายการจัดสรรทรัพยากรให้เท่าเทียม และสร้างโอกาสให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในเครือข่ายทางวิชาการอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความหลากหลายทางความคิด และนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างครอบคลุม

4. ภาระงานที่หนักและไม่สมดุลระหว่างเพศ (Heavy and Gender-Imbalanced Workloads)

การกระจายภาระงานที่ไม่เท่าเทียมเป็นปัจจัยที่บั่นทอนความก้าวหน้าของผู้หญิงในแวดวงวิชาการ คณาจารย์หญิงมักถูกคาดหวังให้ทุ่มเทกับการสอนและบริการมากกว่าผู้ชาย



ขณะที่งานวิจัยซึ่งสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งกลับถูกมองว่าเป็นภาระหลักของคณาจารย์ชาย (Dobele, Rundle-Thiele, & Kopanidis, 2014) แม้ภาระงานสอนและวิจัยโดยรวมระหว่างอาจารย์หญิงและชายในมหาวิทยาลัยยุโรปจะไม่แตกต่างกันมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด อาจารย์หญิงมักถูกคาดหวังให้ทุ่มเทเวลาไปกับการสอนและบริการมากกว่า ขณะที่งานวิจัยซึ่งสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งกลับได้รับความสำคัญน้อยกว่า นอกจากนี้บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่คาดหวังให้ผู้หญิงเป็นผู้รับผิดชอบหลักในครอบครัวแล้ว วงการวิชาการยังมอบหมายงานเกี่ยวกับการดูแลนักศึกษาและงานธุรการให้ผู้หญิงมากกว่าชาย ความไม่สมดุลนี้จำกัดเวลาและพลังงานที่ผู้หญิงสามารถใช้ในการผลิตผลงานตีพิมพ์ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง (Butcher, 2022)

ปัจจัยเชิงโครงสร้างเหล่านี้ประกอบกันเป็น "เพดานแก้ว" ที่ขัดขวางความก้าวหน้าของผู้หญิงในมหาวิทยาลัย งานวิจัยทั่วโลกชี้ว่าแม้จะมีรายละเอียดต่างกัน แต่อุปสรรคเชิงระบบ (systemic barriers) เหล่านี้คล้ายคลึงกันและต้องแก้ไขเป็นองค์รวม การปฏิรูปที่จำเป็นได้แก่ การปรับโครงสร้างที่เอื้อต่อความเสมอภาค การสร้างกระบวนการประเมินที่เป็นธรรม การจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียม และการกระจายภาระงานให้สมดุล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้หญิงสามารถใช้ศักยภาพได้เต็มที่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ และการสร้างสังคมที่เป็นธรรม

3. ปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิง

นอกจากปัจจัยเชิงโครงสร้างแล้ว "ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม" (cultural factors) ก็มีบทบาทสำคัญไม่ยิ่งหย่อนในการกำหนดโอกาสและความก้าวหน้าของผู้หญิงในแวดวงวิชาการ "วัฒนธรรม" ในที่นี้ครอบคลุมถึงค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่แพร่หลายในสังคม ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติต่อบุคคลตามเพศสภาพ (gender) ทฤษฎีวัฒนธรรม (Cultural Theory) ชี้ว่ามุมมอง ความคาดหวัง และการกระทำของผู้คนไม่ได้เกิดขึ้นในสุญญากาศ แต่ถูกหล่อหลอมโดยบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่พวกเขาดำรงอยู่ ในมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนค่านิยมชายเป็นใหญ่ (patriarchal values) มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรหญิงและชาย โดยมักให้คุณค่าต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ถูกรับรองว่าเป็นของผู้ชายมากกว่า (Weyer, 2007) หัวข้อนี้จะสำรวจปัจจัยเชิงวัฒนธรรม 4 ประการที่สร้างอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงในเส้นทางอาชีพทางวิชาการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้



1. การเหมารวมและอคติแอบแฝง (Stereotypes and Implicit Biases)

การเหมารวมและอคติทางเพศที่ฝังลึกในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่บั่นทอนความก้าวหน้าของผู้หญิงในมหาวิทยาลัย ผ่านสองรูปแบบหลัก "การเหมารวมทางเพศ" (gender stereotypes) หมายถึงความเชื่อที่แพร่หลายเกี่ยวกับลักษณะของหญิงและชาย โดยมักมองว่าผู้ชายมีความเป็นผู้นำและมีเหตุผล ขณะที่ผู้หญิงมีลักษณะเกื้อกูลและใส่ใจความสัมพันธ์ ซึ่งนำไปสู่การประเมินศักยภาพอย่างลำเอียง (Isaac, Kaatz, & Carnes, 2012) ส่วน "อคติแอบแฝง" (implicit bias) คือทัศนคติในจิตใต้สำนึกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติที่แตกต่างในการสรรหา มอบหมายงาน และประเมินผล (Williams, 2005)

การศึกษาเกี่ยวกับการเหมารวมและอคติทางเพศในแวดวงวิชาการได้พัฒนาไปสู่การพิจารณาปัจจัยที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทที่หลากหลายทางวัฒนธรรม งานวิจัยที่ศึกษานักวิชาการหญิงพบว่า ปัจจัยเรื่องเชื้อชาติและชนชั้นเข้ามาประกอบสร้าง (intersect) กับอคติทางเพศ ทำให้ต้องพิจารณาประสบการณ์ของพวกเธออย่างเป็นองค์รวม (Butcher, 2022) ในบริบทไทย แม้ไม่มีประเด็นเชื้อชาติชัดเจน แต่ค่านิยมดั้งเดิมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมุมมองต่อบทบาทผู้หญิง โดยมักมองว่าเหมาะกับบทบาทครอบครัวมากกว่าบทบาทผู้นำ (Cheaupalakit, 2014; สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, 2552) แม้รูปแบบของอคติจะต่างกันตามวัฒนธรรม แต่ผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางวิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน การแก้ไขปัญหานี้จึงต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะควบคู่กับการส่งเสริมความเท่าเทียมในระดับสากล

2. การขัดกันระหว่างบทบาททางเพศกับบทบาทความเป็นผู้นำ (Conflict between Gender Roles and Leadership Roles)

การรับรู้ภาวะผู้นำในแวดวงวิชาการมักเชื่อมโยงกับคุณลักษณะที่ถือว่าเป็นของผู้ชาย เช่น ความเด็ดขาด ความกล้าแสดงออก และความเป็นอิสระ ขณะที่ผู้หญิงมักถูกคาดหวังให้แสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตร เกื้อกูล และพึ่งพาผู้อื่น คุณลักษณะตามบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมเหล่านี้ขัดแย้งกับภาพลักษณ์ของความเป็นผู้นำ ทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก (double-bind) (Peterson, 2016) ความขัดแย้งนี้ทำให้ผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำต้องเผชิญทางเลือกที่ยากลำบาก เพราะหากแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ อาจถูกตำหนิว่าก้าวร้าวและไม่เป็นผู้หญิงมากพอ แต่หากเลือกแสดงออกตามบทบาทที่สังคมคาดหวัง ก็จะถูกมองว่าขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำ ในบริบทไทย อาจารย์หญิงมักถูกคาดหวังให้แสดงพฤติกรรมแบบกุลสตรีที่อ่อนโยนและ



เกื้อหนุนผู้อื่น มากกว่าการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำแบบเด็ดขาด แม้แต่ในประเทศที่มีความเท่าเทียมทางเพศสูงอย่างสวีเดนยังพบว่าอาจารย์หญิงต้องปรับตัวเพื่อจัดการกับความคาดหวังที่ขัดแย้งนี้ (Peterson, 2016) สถานการณ์นี้สะท้อนว่าความท้าทายนี้เป็นปัญหาที่พบได้ทั่วโลก การแก้ไขต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและทัศนคติสังคม โดยส่งเสริมภาพลักษณ์ผู้นำที่หลากหลายและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับอคติทางเพศในการประเมินภาวะผู้นำ

3. การแข่งขันและความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างผู้หญิง (Competition and Negative Relationships among Women)

การแข่งขันและความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างผู้หญิงด้วยกันเป็นปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่สร้างเขตแดนก้ำกึ่งให้แก่นักวิชาการหญิง มีรากฐานจากสภาพแวดล้อมการทำงานแบบชายเป็นใหญ่ที่หล่อหลอมบรรยากาศการแข่งขันที่เข้มข้น ความขาดแคลนโอกาสและตำแหน่งผู้นำที่มีจำกัด ทำให้ผู้หญิงต้องแย่งชิงทรัพยากรและช่องทางความก้าวหน้า แทนที่จะรวมพลัง (coalition-building) เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ Jones & Palmer (2011) ชี้ว่าในบริบทที่พื้นที่ทางอาชีพมีจำกัด การมองผู้หญิงอื่นเป็นภัยคุกคาม (threat) กลายเป็นเรื่องปกติ ซึ่งนอกจากสร้างความเครียดและความไม่ไว้วางใจแล้ว ยังบั่นทอนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (solidarity) ที่จำเป็นในการผลักดันความเท่าเทียม การแก้ไขต้องดำเนินการทั้งการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มโอกาสและตำแหน่ง และการปรับวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านเครือข่ายสนับสนุน อาจเป็นก้าวแรกในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมที่นำไปสู่การแข่งขันที่ไม่จำเป็น

4. การขาดภาพต้นแบบ (Lack of Role Models)

การขาดภาพต้นแบบ (Lack of Role Models) เป็นอีกปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่สร้างเขตแดนก้ำกึ่งให้แก่นักวิชาการหญิง ปัญหานี้มีรากฐานมาจากการที่ผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำและอาวุโสในมหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อย ส่งผลให้คณาจารย์หญิงขาดแคลนภาพต้นแบบ (role models) โดยเฉพาะตัวอย่างผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและชี้ทางให้พวกเธอเดินตาม การมีภาพต้นแบบที่ดีในเส้นทางที่หลากหลายช่วยให้ผู้หญิงเห็นความเป็นไปได้ในการมุ่งสู่ความสำเร็จ ในทางกลับกัน การขาดแบบอย่างทำให้บางคนไม่กล้าแม้แต่จะฝันถึงตำแหน่งสูง เพราะไม่เชื่อว่าตนเองจะไปถึงได้ (Bonawitz & Andel, 2009) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีตัวแทนที่หลากหลายใน



ตำแหน่งผู้นำ ไม่เพียงแต่เพื่อความเท่าเทียมเท่านั้น แต่ยังเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนรุ่นต่อไป นอกจากภาพต้นแบบแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะ (mentors) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาอาชีพของผู้หญิง โดยเฉพาะการมี "พี่เลี้ยงผู้หญิง" ที่เข้าใจประสบการณ์จากมุมมองเพศสภาพ Butcher (2022) ชี้ให้เห็นว่านักวิชาการหญิงผิวดำมักขาดแคลนพี่เลี้ยงที่เข้าใจสถานการณ์ที่พวกเขาต้องเผชิญทั้งด้านเพศและเชื้อชาติ จึงประสบความสำเร็จลำบากในการหาที่ปรึกษาเพื่อวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ประเด็นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปัญหาที่นักวิชาการหญิงต้องเผชิญ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น เชื้อชาติหรือชนชั้นทางสังคม การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จได้ปรากฏตัวและทำหน้าที่เป็นแม่แบบและพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการหนุนเสริมซึ่งกันและกัน (culture of support)

สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งการเหมารวมและอคติแอบแฝงทางเพศ ค่านิยมที่มองว่าบทบาทผู้นำเหมาะสำหรับผู้ชาย การแข่งขันระหว่างผู้หญิง และการขาดภาพต้นแบบของผู้หญิง ล้วนสร้างเพดานแก้วในเส้นทางอาชีพทางวิชาการ งานวิจัยทั่วโลกสะท้อนว่าแม้โครงสร้างทางวัฒนธรรมด้านเพศสภาพในแต่ละที่จะแตกต่างกัน แต่มีร่วมกันคือค่านิยมชายเป็นใหญ่ที่ฝังรากลึกในองค์กร การสร้างความเปลี่ยนแปลงจึงต้องพิจารณาทั้งมิติสากลและมิติเฉพาะของแต่ละพื้นที่ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเท่าเทียมสำหรับผู้หญิงในระบบอุดมศึกษาในระยะยาว

4. ความจำเป็นในการศึกษาปัญหาเพดานแก้วในมหาวิทยาลัยไทย

ในปัจจุบัน แม้จะมีงานวิจัยที่กล่าวถึงสถานการณ์ของผู้หญิงในมหาวิทยาลัยไทยและความไม่เท่าเทียมในแวดวงวิชาการรวมถึงงานที่ขยายขอบเขตการวิเคราะห์เรื่องเพดานแก้วไปยังบริบทอื่น แต่ยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาปรากฏการณ์นี้ในแวดวงอุดมศึกษาไทยให้ลึกซึ้งและครอบคลุมมากขึ้น (Cheaupalakit, 2014; เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ), 2564; ไพสิน ภูจินาพันธุ์, 2563; สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, 2552) แม้กรอบแนวคิดเรื่องเพดานแก้วจะได้รับการพัฒนาและใช้อธิบายความไม่เท่าเทียมในหลายประเทศ แต่การนำมุมมองจากต่างประเทศมาวิเคราะห์โดยไม่ปรับให้เข้ากับบริบทไทย อาจทำให้มองข้ามความซับซ้อนและลักษณะเฉพาะของปัญหา การศึกษาปัญหาเพดานแก้วในมหาวิทยาลัยไทยมีความสำคัญใน 4 ประการหลัก ดังนี้



1. เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ในบริบทของสังคมไทย (Filling the Knowledge Gap in the Thai Context)

แม้งานวิจัยต่างประเทศจะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบของเพศานแก้ว แต่ด้วยบริบททางสังคม วัฒนธรรม และสถาบันที่แตกต่างกันของประเทศไทย อาจทำให้ลักษณะและความรุนแรงของปัญหาแตกต่างกันไป การศึกษาที่จำเพาะกับบริบทไทยจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงในมหาวิทยาลัยไทย เช่น บรรทัดฐานทางเพศ (gender norms) ที่เข้มงวด การให้คุณค่ากับระบบอาวุโส (seniority system) และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นระบบพวกพ้อง ข้อมูลเหล่านี้สำคัญต่อการพัฒนากรอบแนวคิดและกำหนดทิศทางการวิจัยที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสังคมไทย

2. เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกและสร้างวาทกรรมสาธารณะ (Raising Public Awareness and Discourse)

การศึกษาเรื่องเพศานแก้วในมหาวิทยาลัยไทยจะช่วยสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมทางเพศในแวดวงวิชาการที่มักถูกมองข้าม การนำเสนอหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงอุปสรรคที่ผู้หญิงต้องเผชิญจะกระตุ้นให้เกิดการถกเถียงสาธารณะเกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางแก้ไข อีกทั้งการสร้างพื้นที่ให้ผู้หญิงได้แบ่งปันประสบการณ์ผ่านงานวิจัยจะช่วยสร้างพลังในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และสร้างแรงกดดันให้ผู้กำหนดนโยบายและสถาบันการศึกษาต้องลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นับเป็นก้าวสำคัญในการสร้างวาทกรรมสาธารณะด้านความเสมอภาคทางเพศในวงการอุดมศึกษาไทย

3. เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทไทย (Informing Context-Specific Policy Development)

ข้อค้นพบจากการศึกษาปัญหาเพศานแก้วในมหาวิทยาลัยไทยควรนำไปสู่การพัฒนา นโยบายที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของประเทศ มากกว่าการนำกลยุทธ์จากต่างประเทศมาใช้ โดยไม่ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น การปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ให้ยืดหยุ่นขึ้นสำหรับผู้หญิง การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำหญิงที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศผ่านตัวชี้วัดที่เหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย โดยข้อมูลจากงานวิจัยจะช่วยสร้าง



ฉันทามติ(consensus) และชี้นำทิศทางนโยบายที่มีประสิทธิผล ปฏิบัติได้จริง และก่อให้เกิดความเท่าเทียมที่ยั่งยืน

4. เพื่อยกระดับความเท่าเทียมและคุณภาพของสถาบันการศึกษา (Enhancing Equality and Quality in Educational Institutions)

การแก้ปัญหาเพดานแก้วในมหาวิทยาลัยไทยจะนำไปสู่การยกระดับความเสมอภาคและคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันที่มีความหลากหลายและเปิดกว้างจะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพได้ดีขึ้น การเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 ว่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศ การแก้ปัญหาเพดานแก้วจึงไม่เพียงส่งเสริมความเท่าเทียม แต่ยังเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ของประเทศ

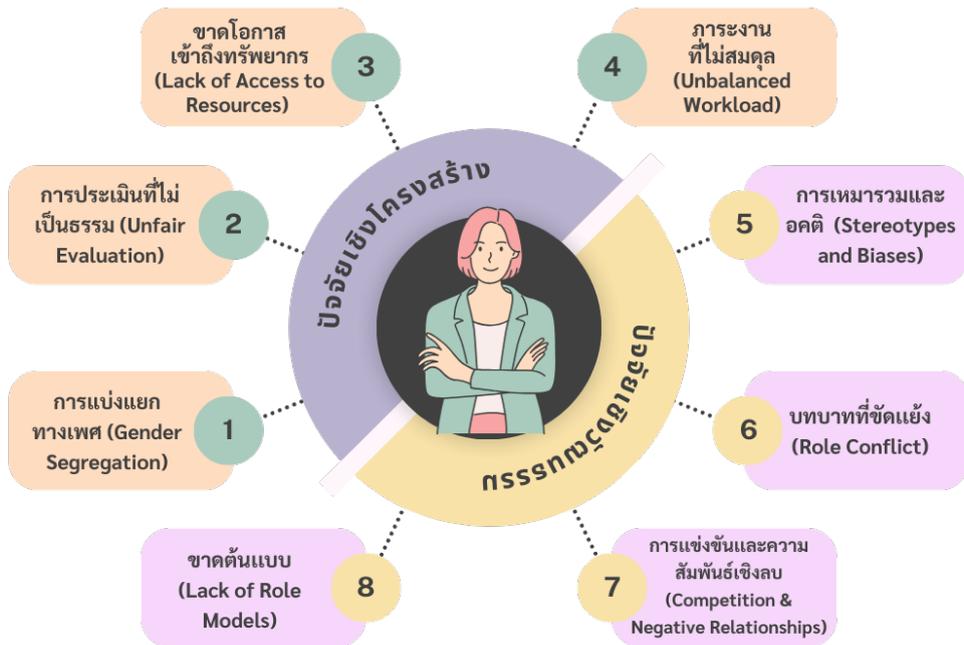
เหตุผลสำคัญทั้งการสร้างองค์ความรู้เฉพาะบริบทไทย การกระตุ้นจิตสำนึกสาธารณะ การวางนโยบายที่เหมาะสม และการยกระดับคุณภาพสถาบันการศึกษา สะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาปรากฏการณ์เพดานแก้วในมหาวิทยาลัยไทย การวิจัยประเด็นนี้เป็นการก้าวสำคัญสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่เป็นรูปธรรม จึงเป็นภารกิจเร่งด่วนที่นักวิชาการไทยควรให้ความสำคัญเพื่อสร้างระบบอุดมศึกษาที่เป็นธรรมและทรงพลังยิ่งขึ้น

5. สรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การทบทวนวรรณกรรมชี้ชัดว่า "เพดานแก้ว" (glass ceiling) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าของผู้หญิงในแวดวงวิชาการทั่วโลก แม้จะมีความพยายามส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ แต่ผู้หญิงยังถูกกีดกันจากตำแหน่งสูงทั้งสายวิชาการและบริหาร ผ่านการแบ่งแยกแนวตั้งแนวนอน การเลือกปฏิบัติแอบแฝง และการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียม บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่มองว่า "ความเป็นผู้นำ" เป็นคุณลักษณะของเพศชาย ทำให้ผู้หญิงถูกตั้งคำถามเมื่อแสดงภาวะผู้นำ เพดานแก้วจึงเป็นปัญหาเชิงระบบที่ฝังรากลึกในโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นองค์รวม สำหรับประเทศไทย งานวิจัยของ Cheupalakit (2014) และ สุวิชัย โภคชัยวัฒน์ (2552) สะท้อนความไม่สมดุลทางเพศในตำแหน่งบริหารระดับสูงและตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงอุปสรรคที่ผู้หญิงเผชิญ จึงจำเป็นต้องศึกษาปรากฏการณ์นี้ในแวดวงอุดมศึกษาไทยให้ลึกซึ้งและเป็นระบบยิ่งขึ้น



แผนภาพต่อไปนี้สรุปองค์ประกอบสำคัญของเพดานแก้วในมิติเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ผู้หญิงในแวดวงวิชาการต้องเผชิญ



ภาพที่ 1. แผนภาพแสดงปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่กีดกันผู้หญิงในแวดวงวิชาการ

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้จากต่างประเทศ บทความนี้ชี้ให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาปรากฏการณ์เพดานแก้วในมหาวิทยาลัยไทยอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการขาดข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมทางเพศในวงการอุดมศึกษาไทย เป็นอุปสรรคต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับนักวิชาการหญิง การศึกษาประเด็นนี้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ในบริบทไทย กระตุ้นจิตสำนึกสาธารณะ และเป็นฐานสำหรับการพัฒนานโยบายที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับความเสมอภาคและคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของประชากรโดยรวม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและการปลดปล่อยศักยภาพของผู้หญิงในระบบอุดมศึกษาไทยของงานเขียนฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้



1. การปรับปรุงกระบวนการสรรหาและเลื่อนตำแหน่งให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น เพื่อลดอคติและการเลือกปฏิบัติทางเพศที่อาจแฝงอยู่ โดยมหาวิทยาลัยควรกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนการประเมินผลงานที่ชัดเจน วัดผลได้ และสะท้อนผลงานที่แท้จริง รวมทั้งจัดให้มีคณะกรรมการที่มีความหลากหลายและสมดุลทางเพศในการตัดสินใจแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับที่ Tesch, Wood, Helwig, & Nattinger, (1995) และ Cheaupalakit (2014) พบว่าความคลุมเครือของเกณฑ์และการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินอาจนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิงได้

2. การจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการทำวิจัยอย่างเท่าเทียม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้คณาจารย์หญิงพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพได้เต็มที่ มหาวิทยาลัยควรสร้างกลไกเพื่อให้มั่นใจว่าเงินทุนวิจัย ทรัพยากร และโอกาสในการเข้าถึงเครือข่ายทางวิชาการได้รับการกระจายอย่างเสมอภาคระหว่างคณาจารย์ทุกเพศ เช่นเดียวกับที่ Zhuge, Kaufman, Simeone, Chen, & Velazquez, (2011) และ สุวิชัย โภคชัยะวัฒน์ (2552) พบว่าการขาดทรัพยากรและโอกาสในการสร้างผลงานวิจัยเป็นอุปสรรคสำคัญของนักวิชาการหญิง

3. การพัฒนาโปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยง (mentorship programs) และเครือข่ายสนับสนุนสำหรับคณาจารย์หญิง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและความก้าวหน้าของผู้หญิงในมหาวิทยาลัย ผ่านการจับคู่คณาจารย์หญิงรุ่นใหม่กับคณาจารย์หญิงอาวุโสที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการและอาชีพ รวมถึงการสร้างพื้นที่ให้ผู้หญิงได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Butcher (2022) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและชี้แนะ (mentors) โดยเฉพาะการมี "พี่เลี้ยงผู้หญิง" ที่เข้าใจประสบการณ์และความท้าทายที่นักวิชาการหญิงต้องเผชิญ

4. การสร้างมาตรการจูงใจให้มหาวิทยาลัยมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมายหรือโควตาขั้นต่ำสำหรับการมีตัวแทนของผู้หญิงในตำแหน่งบริหารและคณะกรรมการต่างๆ การให้รางวัลหรือจัดสรรงบประมาณพิเศษให้กับมหาวิทยาลัยที่มีความคืบหน้าในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และการบรรจุตัวชี้วัดความหลากหลายและการครอบคลุมเข้าไปในเกณฑ์การจัดอันดับมหาวิทยาลัย เพื่อกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่



5. การปลูกฝังค่านิยมความเสมอภาคทางเพศ (gender equality) ผ่านหลักสูตร และกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ผ่านหลักสูตรและกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมาตรการเชิงป้องกันระยะยาวที่จะช่วยลดอคติและการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงตั้งแต่ต้นทาง โดยมหาวิทยาลัยควรทบทวนและปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้มีมุมมองที่ละเอียดอ่อนต่อมิติหญิงชาย มีการยกตัวอย่างและชื่นชมบทบาทของผู้หญิงในแต่ละสาขาวิชา รวมทั้งส่งเสริมการอภิปรายเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในชั้นเรียน นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ให้ความรู้และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศหรือการสร้างพื้นที่ให้ผู้หญิงได้แสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำ ยังเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกและลดการผลิตซ้ำความคิดเรื่องบทบาททางเพศแบบเหมารวมในระบบการศึกษาด้วย อิทธิพลของการเหมารวมและอคติแอบแฝงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติต่อผู้หญิงแตกต่างไปจากผู้ชายในแวดวงวิชาการ (Isaac, Kaatz, & Carnes, 2012; Williams, 2005)

ท้ายที่สุด บทความนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของการศึกษาเพศานแก้วในมหาวิทยาลัยไทย ทั้งในแง่การสร้างองค์ความรู้ การกระตุ้นสำนึกสาธารณะ และการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม การเดินหน้าโดยความร่วมมือของทุกฝ่ายจะเป็นก้าวสำคัญในการปลดปล่อยศักยภาพของผู้หญิงในระบบอุดมศึกษาไทย การสร้างมหาวิทยาลัยที่เสมอภาคและครอบคลุมไม่เพียงถูกต้องในเชิงจริยธรรม แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพและความสามารถในการแข่งขันของสถาบันการศึกษาไทยในระยะยาว จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะร่วมสร้างสังคมที่ให้คุณค่ากับความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

6. องค์กรความรู้ใหม่

บทความนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปรากฏการณ์เพศานแก้วในระบบอุดมศึกษาไทย วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิงอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมข้อมูลจากทั่วโลกและชี้ความจำเป็นในการศึกษาบริบทไทยเชิงลึก พร้อมเสนอแนวทางส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและระบุทิศทางการวิจัยในอนาคต องค์ความรู้นี้สำคัญต่อการสร้างความเข้าใจและพัฒนานโยบายเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระยะยาว ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



องค์ความรู้ใหม่: ปรากฏการณ์เพดานแก้วในระบบอุดมศึกษาไทย



ภาพที่ 2. แผนภาพสรุปองค์ความรู้ใหม่ “ปรากฏการณ์เพดานแก้วในระบบอุดมศึกษาไทย”

1. การสังเคราะห์ปัจจัยที่สร้างเพดานแก้วอย่างเป็นระบบ (Systematic Synthesis of Factors Contributing to the Glass Ceiling)

บทความนี้ได้รวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักวิชาการหญิงอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งเป็น 4 ปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การแบ่งแยกทางเพศในแนวตั้งและแนวนอน ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงาน การขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและเครือข่าย และภาระงานที่หนักและไม่สมดุล และ 4 ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม ได้แก่ การเหมารวมและอคติแอบแฝง การขัดกันระหว่างบทบาททางเพศกับบทบาทผู้นำ การแข่งขันและความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างผู้หญิง และการขาดภาพต้นแบบ การจัดระบบองค์ความรู้เช่นนี้ช่วยให้เห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของปัจจัยที่สร้างอุปสรรคแก่ผู้หญิงในเส้นทางอาชีพวิชาการได้ชัดเจน เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนารอบแนวคิดและการวิจัยในบริบทอื่นต่อไป



2. การชี้ให้เห็นความจำเป็นในการศึกษาบริบทไทย (Highlighting the Necessity of Studying the Thai Context)

บทความนี้เน้นย้ำความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาปรากฏการณ์เพศานแก้วในมหาวิทยาลัยไทยอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการขาดข้อมูลเชิงประจักษ์และการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมทางเพศในวงการอุดมศึกษาไทยเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นข้อจำกัดของการนำกรอบแนวคิดจากตะวันตกหรือภูมิภาคอื่นมาใช้โดยไม่ปรับให้เข้ากับบริบท ซึ่งอาจทำให้มองข้ามความซับซ้อนและลักษณะเฉพาะของปัญหาในสังคมไทย จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาที่จำเพาะเจาะจงกับบริบทไทย โดยคำนึงถึงเงื่อนไขทางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างทางสถาบันที่เป็นเอกลักษณ์

3. การวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างในบริบทต่างๆ (Analysis of Similarities and Differences across Contexts)

จากการทบทวนงานวิจัยจากหลายบริบททั่วโลก ทั้งในยุโรป อเมริกาเหนือ ออสเตรเลีย สวีเดน แอฟริกา และไทย พบว่าแม้จะมีความแตกต่างในรายละเอียดและระดับความรุนแรง แต่ปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่สร้างเพศานแก้วให้แก่ผู้หญิงในมหาวิทยาลัยมีลักษณะคล้ายคลึงกันในหลายด้าน เช่น การแบ่งแยกทางเพศ ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผล การขาดทรัพยากรและเครือข่าย และบรรทัดฐานที่ตีตราความเป็นผู้นำว่าเป็นเรื่องของผู้ชาย ขณะเดียวกันก็ต้องพิจารณาลักษณะเฉพาะในแต่ละบริบท เช่น การทับซ้อนของอัตลักษณ์ (intersectionality) ที่การเลือกปฏิบัติทางเพศอาจรุนแรงขึ้นเมื่อผนวกกับปัจจัยเรื่องเชื้อชาติหรือชนชั้น ดังกรณีนักวิชาการหญิงผิวดำในสหรัฐฯ หรือความแตกต่างระหว่างสาขาวิชาในสวีเดน สะท้อนความจำเป็นในการมองปัญหาแบบองค์รวมและหลายมิติ

องค์ความรู้ใหม่ที่นำเสนอในบทความนี้มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจและการพัฒนานโยบายเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระยะยาวสำหรับนักวิชาการหญิงและระบบอุดมศึกษาไทย การสังเคราะห์ปัจจัยที่สร้างเพศานแก้ว การชี้ความสำคัญของการศึกษาในบริบทไทย และการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างบริบทต่างๆ ไม่เพียงเติมเต็มช่องว่างในองค์ความรู้ปัจจุบัน แต่ยังเปิดประตูสู่การวิจัยในอนาคตที่จะช่วยยกระดับความเท่าเทียมและคุณภาพของการอุดมศึกษาไทย



เอกสารอ้างอิง

- เนตรนภา ไหวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2564). *ส่องผ่านเพดานแก้ว: ผู้บริหารหญิงกับความไม่เท่าเทียมทางเพศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพลิน ภูจรีนาพันธุ์. (2563). เพดานแก้วกับบทบาททางการเมืองของผู้หญิงไทยในระบบการเลือกตั้ง. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 11(ฉบับเพิ่มเติม), 29-52.
- สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์. (2552). ความแตกต่างหญิงชายและความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 49(3), 275-316.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Atibuni, D. Z. (2019). Roles, stress and coping mechanisms among middle-level academic leaders in multi-campus universities in Africa. *Journal of Higher Education in Africa*, 17, 95-124.
- Bonawitz, M., & Andel, N. (2009). *The glass ceiling is made of concrete: The Barriers to promotion and tenure of women in American academia*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ870462.pdf>
- Butcher, J. T. (2022). *Black Female Leaders in Academia: Eliminating the Glass Ceiling With Efficacy, Exuberance, and Excellence*. Hershey: IGI Global.
- Cheupalakit, P. (2014). Women leaders in the Thai education: Career paths and the glass ceiling. *International Journal of Behavioral Science*, 9(1), 1-14.
- Dobele, A. R., Rundle-Thiele, S., & Kopanidis, F. (2014). The cracked glass ceiling: Equal work but unequal status. *Higher Education Research & Development*, 33(3), 456-468.
- Isaac, C. A., Kaatz, A., & Carnes, M. (2012). Deconstructing the glass ceiling. *Sociology mind*, 2(1), 80-86.
- Jones, S. J., & Palmer, E. M. (2011). Glass ceilings and catfights: Career barriers for professional women in academia. *Advancing Women in Leadership Journal*, 31, 189-198.



- Omotoso, S. A. (2020). Barriers to middle-level academic leadership for female academics in Nigerian higher education. *Journal of Higher Education in Africa*, 18(2), 77-98.
- Peterson, H. (2016). Is managing academics women's work? Exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 112-127.
- Roberto, F., Rey, A., Maglio, R., & Agliata, F. (2020). The academic glass-ceiling: investigating the increase of female academicians in Italy. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1031-1054.
- Silander, C., Haake, U., & Lindberg, L. (2013). The different worlds of academia: A horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education. *Higher Education*, 66(2), 173-188.
- Tesch, B. J., Wood, H. M., Helwig, A. L., & Nattinger, A. B. (1995). Promotion of women physicians in academic medicine: glass ceiling or sticky floor?. *Jama*, 273(13), 1022-1025.
- Wesarat, P., & Mathew, J. (2017). Theoretical framework of glass ceiling: A case of India's women academic leaders. *Paradigm*, 21(1), 21-30.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in management review*, 22(6), 482-496.
- Williams, J. C. (2005). The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 2005(130), 91-105.
- Wood, D. F. (2009). Barriers to Women's Leadership in Faith-Based Colleges and Universities: Strategies for Change. In S. J. Bracken, J. K. Allen, & D. R. Dean (Eds.), *Women in academic leadership* (pp. 74-94). England: Routledge.
- Zhuge, Y., Kaufman, J., Simeone, D. M., Chen, H., & Velazquez, O. C. (2011). Is there still a glass ceiling for women in academic surgery?. *Annals of surgery*, 253(4), 637-643.