

**ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
ความแตกต่างหญิงชาย ปัจจัยด้านบุคคล
และปัจจัยด้านองค์กร**
**Career Progress of State Universities Members
Gender Difference, Individual Factors
And Organizational Factors**

สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์¹

Suwichai Kosaiyawat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหญิงและชาย เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างเพศและศึกษาปัจจัยที่ทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร วิธีการศึกษาเป็นการสำรวจจากตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยของรัฐ 8 แห่ง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน เป็นชาย 15 คน หญิง 15 คน และผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์เป็นเวลาเกินกว่า 10 ปี ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ จำนวน 30 คน เป็นชาย 15 คน เป็นหญิง 15 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ และมีการสังเกตเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และจัดลำดับความเห็นตามความถี่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

¹ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จังหวัดชลบุรี สถานที่ติดต่อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นชายมากกว่าผู้หญิง จบการศึกษาระดับปริญญาเอกจากต่างประเทศ ปัจจุบันส่วนมากไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งที่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน คือเป็นอาจารย์สอนระดับอุดมศึกษาร้อยละ 70.00 และเป็นข้าราชการสังกัดอื่นโอนย้ายมาร้อยละ 30.00

ลักษณะการทำงาน พบว่า ผู้ชายได้สอนในรายวิชาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ทำวิจัยคู่ไปกับงานสอน ไปเป็นวิทยากรบรรยายให้แก่หน่วยงานภายนอก ได้รับจำนวนรายวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละภาคการศึกษาที่เหมาะสมมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายได้มีโอกาสไปเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนได้ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมากกว่าผู้หญิง รวมทั้งได้รับทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ทำวิจัย ไปฝึกอบรม มากกว่าผู้หญิง ผู้หญิงยังคงมีภารกิจที่ต้องดูแลงานบ้านและสมาชิกในครอบครัวมากกว่าผู้ชาย

อัตลักษณ์ทางเพศและทัศนคติทางเพศ พบว่า ส่วนมากยังเห็นว่างานในตำแหน่งบริหารเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ทำให้ผู้ชายได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งบริหารมากกว่าผู้หญิงทั้งที่ผู้หญิงมีความรู้ ความสามารถ วัย ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่นโดยทั่วไปเท่าเทียมกับผู้ชาย

ด้านความเห็นที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้หญิงมีความเห็นว่าอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยก้าวหน้ากว่าอาชีพอื่น สถานที่ทำงาน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รายได้ที่ได้รับอยู่เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้ามากกว่าผู้ชาย ขณะที่ผู้ชายมีความตั้งใจก้าวไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมากกว่าผู้หญิงและผู้หญิงมีความตั้งใจทำงานที่เดิมไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่มากกว่าผู้ชาย

ปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความคาดหวังในชีวิต ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรที่ทำให้ก้าวหน้าในอาชีพคือนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน มีแผนและแนวทางสนับสนุนให้อาจารย์

ทำผลงานอย่างต่อเนื่อง ที่ทำงานมีบรรยากาศความเป็นวิชาการ มีความพร้อมด้านความสะดวก ทุน อุปกรณ์ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแหล่งวิชาการ กระตุ้นให้อาจารย์สนใจทำผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาองค์กรไปพร้อมกับการพัฒนาอาจารย์

สำหรับผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ มีปัจจัยด้านบุคคล คือ ทักษะคติเกี่ยวกับวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการที่ใช้อยู่ยังไม่มีเหมาะสม ขาดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ และการจัดเวลาในการทำงานยังไม่ดีพอนอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านองค์กร คือ ภาระงานประจำที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณมากโดยเฉพาะงานสอนมีหลายวิชาที่ต้องสอนผู้เรียนเป็นกลุ่มใหญ่มีจำนวนผู้เรียนมาก มีรายวิชาที่ต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้เรียน การนิเทศการฝึกงานของผู้เรียน การเป็นที่ปรึกษางานกิจกรรมของผู้เรียน ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานพิเศษให้เป็นกรรมการคณะต่าง ๆ ของคณะและของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และการดำรงตำแหน่งบริหาร ทำให้ไม่ได้ทำงานด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และงานที่ปฏิบัติดังกล่าวไม่สามารถนำไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ แต่มีความคาดหวังที่จะขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นในอนาคต โดยผู้ชายมีความคาดหวังสูงกว่าผู้หญิง

Abstract

The objective of this research was to study the career progress of state university members, both male and female, in terms of gender and the individual and organizational factors affecting their career progress. Survey research was used for gathering data from the samples, consisting of 30 professors, 15 males and 15 females, and 30 lecturers, also 15 males and 15 females, from 8 state universities by structural interview and in-depth interview form and additionally through observation by the researcher.

The results of the research revealed that most professors are 55-59 years of age, hold a doctoral degree from abroad, and have no administrative position at present. Seventy percent of the positions at the start of their working were lectureships in higher institutions and 30% of those were transferred from other government services. Working behaviors revealed that males taught the subject more appropriately and with better knowledge, capabilities, and interest than the females. The males also were able to do research in addition to lecturing to other organizations as guest speakers and received a more appropriate number of subjects and teaching hours than females. The males also had an opportunity to join conferences, academic seminars, and to present papers both in Thailand and in other countries, and they received more research funds and financial support for academic work than the females did. Moreover, the females still had household task responsibilities, unlike the males. Furthermore, gender identity and gender attitudes were the main factors affecting career progress. Males were more accepted in an administrative position than females, and the males were promoted more frequently than the females despite having the same age, experience, and other personal qualifications.

Considering the opinions of the individuals toward their career progress, the females' opinion concerning work, place of work, position, and income were higher than that of the males. Females tended to pay more attention to working at the same place more than the males did. On the other hand, the males paid more attention to changing their position than the females.

The individual factors impacting the career progress of professors were comprised of expectations of life, working attention, achievement orientation, functional awareness, and responsibilities. Organizational factors were comprised of policy, planning, promotion, and support such as funds, materials, and other facilities, including organizational climate and organizational culture.

As for the individual factors of the lecturers, those that were still in the same position after more than 10 years found that their personal opinions concerning preferment process, lack of motivation, and time management were the main factors in their career progress. Organizational factors were comprised of too much routine work, too heavy of a teaching load in many subjects, having to teach practicum courses, student supervision, consulting on student activities, and other committee duties. In terms of their future, males expect to progress to higher positions more than the females do.

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นไปตามข้อกำหนดของ สภาสถาบันอุดมศึกษา สำหรับสายอาจารย์หรือสายผู้สอนใช้ระบบจำแนกวิทยฐานะเป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับ และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2547: 6-7) การดำรงตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย ยังมีความแตกต่างหญิงชายอย่างเห็นได้ชัด เมื่อพิจารณาจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 24,352 คน เป็นชาย 12,096 คน (ร้อยละ 49.87) หญิง 12,157 คน (ร้อยละ 50.13)

มีผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ทั้งสิ้น 347 คน เป็นชาย 235 คน (ร้อยละ 67.22) หญิง 112 คน (ร้อยละ 32.28) มีผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ระดับ 11 จำนวน 51 คน เป็นชาย 47 คน (ร้อยละ 92.16) หญิง 4 คน (ร้อยละ 7.84) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548: 158) แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงสุดมีจำนวนน้อยกว่าผู้ชายอยู่มาก ทั้งที่เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากว่าโดยรวม สำหรับการดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย คือ ตำแหน่งอธิการบดี มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งนี้น้อยมาก คือ มีเพียง 5 แห่ง จาก 24 แห่ง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2545: 19) ในปี พ.ศ. 2547 มีเพียง 2 แห่ง เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548: 14)

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นดัชนีตัวหนึ่งในการวัดคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ ในระบบการประกันคุณภาพและการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพราะนอกจากเป็นความก้าวหน้าส่วนบุคคลแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการยกระดับทางวิชาการของมหาวิทยาลัยไปพร้อมกันโดยมีองค์ประกอบในการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิทางการศึกษา ผลงานที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาวิชา อันเป็นคุณสมบัติด้านการทำงานของบุคคล มิได้มีข้อกำหนดเรื่องเพศ แต่ประเด็นปัญหาคือความแตกต่างหญิงชายหรือความแตกต่างทางเพศ เพราะผู้หญิงมีโอกาสและความก้าวหน้าไม่เท่าเทียมกับผู้ชาย แม้อาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าอาชีพอื่น ดังนั้นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจึงได้มีการนำไปพิจารณาในวงวิชาการระดับสากลในการประชุมประชากรและการพัฒนาระหว่างประเทศ ณ กรุงโคโร ประเทศอียิปต์ เมื่อปี พ.ศ. 2537 เป็นครั้งแรก จากนั้นจึงมีนโยบายแผนงาน และโครงการต่าง ๆ ตามมาเพื่อลดความแตกต่างหญิงชาย ส่งเสริมสิทธิและสถานภาพสตรี ศึกษาหาสาเหตุ ปัญหา และข้อจำกัดที่ไม่เป็นธรรมต่อสตรี เพื่อให้ผู้หญิงมีบทบาทในด้านต่าง ๆ ทางสังคมมากขึ้น

โดยเฉพาะด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และสนับสนุนให้ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ต่อไป

ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการศึกษาความแตกต่างหญิงชาย ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาจารย์ให้มีความเสมอภาคกันทั้งชายและหญิง เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนตามแนวทางของสหประชาชาติ อีกทั้งได้เป็นแนวทางพัฒนาผู้หญิง ซึ่งเป็นประชากรที่มีจำนวนอีกครั้งหนึ่งของประชากรทั้งหมด ให้ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลในการพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาประเทศชาติอย่างเต็มที่ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหญิงและชายในด้านบริหารและวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหญิงและชายในเชิงภาวะวิสัย และอัตตวิสัย
3. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหญิงและชาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมายของการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในปัจจุบัน ยังไม่รวมสถาบันการศึกษาอื่นที่มาสังกัดใหม่ เนื่องจากโครงสร้างและการบริหารจัดการยังมีความแตกต่างกัน
2. ตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์เป็นเวลาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

นิยามปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย

1. ความแตกต่างหญิงชาย หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ และบทบาทในสังคมที่กำหนดหน้าที่และพฤติกรรมให้ต่างกันระหว่างชายกับหญิง รวมทั้งทัศนคติลักษณะเฉพาะ และความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ปฏิบัติในชีวิตประจำวันทั้งในบ้านและที่ทำงาน

2. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทางด้านวิชาการและด้านบริหาร แบ่งเป็น 1) ความก้าวหน้าด้านวิชาการ ได้แก่ (1.1) ความก้าวหน้าเชิงภาวะวิสัย คือการได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ได้รับรายได้สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นไป (1.2) ความก้าวหน้าเชิงอัตวิสัย คือ การได้รับรู้หรือเกิดความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งและรายได้ที่ได้รับ มีความรู้สึกว่างานและที่ทำงาน ทำให้ตนมีความก้าวหน้า รวมทั้งมีความตั้งใจทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป 2) ความก้าวหน้าด้านบริหาร คือ การได้ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ หรือสำนักเทียบเท่าคณะวิชา

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสายการสอน วิจัยและให้บริการแก่สังคม เรียกว่า ชำราชการสาย ก. มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นข้อมูลแสดงถึงลักษณะการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ สาขาวิชา

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการกำหนดนโยบายและแผน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาให้การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้ที่เข้าสู่อาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ทราบแนวทางในการทำงาน เพื่อเป็นความก้าวหน้าในอาชีพ

4. เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาความแตกต่างหญิงชายและลักษณะการทำงานในประเด็นอื่นต่อไป

แนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความแตกต่างหญิงชาย (gender differences) หมายถึงการกำหนดลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงด้วยบทบาททางสังคมตามหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ทำประจำ ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายหรือกลุ่มทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างไปจากคำว่าเพศ (sex) ที่หมายถึงคุณลักษณะทางกายภาพ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด อันเป็นลักษณะทางธรรมชาติ แต่ความแตกต่างหญิงชายเป็นการกำหนดขึ้นโดยสถาบันทางสังคม มีความหมายครอบคลุมด้านการทำงาน การปฏิบัติต่อครอบครัว โอกาสทางสังคม การเข้าทำงาน การได้รับการศึกษา ตลอดจนความคิดเห็น ทศนคติ (Anderson and Collins, 1995: 67) ดังนั้นความเป็นหญิงชาย (gender) จึงแตกต่างกันตามโครงสร้างและข้อกำหนดทางวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อทางสังคมแต่ละสังคม แต่คำว่าเพศเป็นลักษณะส่วนบุคคลทางชีววิทยา ไม่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Wood, 1997: 23) ในการกำหนดความเป็นหญิงชายส่วนหนึ่งได้นำลักษณะทางกายภาพหรือเพศเข้ามาเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลในการเข้ารับการศึกษาการทำงานและโอกาสทางสังคม จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งงานกันทำทั้งงานภายในบ้าน งานในองค์กร ภารกิจและหน้าที่ทางสังคม รวมไปถึงทัศนคติ ความเชื่อ ความคิดเห็นและพฤติกรรมของหญิงชายในแต่ละสังคมและวัฒนธรรมต่างกันออกไป (Forisha, 1978: 399)

บทบาทของผู้ชายในสังคมถูกกำหนดให้เป็นหัวหน้าครอบครัว รับผิดชอบต่อครอบครัวด้วยการทำงานนอกบ้านหารายได้ แสวงหาความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันของครอบครัว ขณะที่บทบาทของผู้หญิงถูกกำหนดให้มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน ดูแลสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง (Oppong and Abu, 1985: 8-25) แม้ในปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานนอกบ้าน มีบทบาททางสังคมมากขึ้นว่าในอดีต แต่บทบาทที่ต้องรับภาระในครอบครัว ยังคงเป็นหน้าที่ของผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีการกิจเพิ่มขึ้นเป็นสองด้าน ส่งผลกระทบต่อโอกาสเวลาและการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพให้หยุดไประยะหนึ่งหรือช้ากว่าผู้ชายในวัยเดียวกัน (Acker, 1992: 252)

ความแตกต่างหญิงชายและการทำงานในองค์กร มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 1) การแบ่งโครงสร้างของงานตามเพศ ทำให้มีการกำหนดลักษณะงาน ค่าจ้าง สายงานการบังคับบัญชา ความก้าวหน้าและการสนับสนุนที่ต่างกัน 2) การจัดการภายในองค์กร มีการกำหนดตำแหน่งงานที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้า ชื่อเสียง รายได้ขององค์กร ผู้ดำรงตำแหน่งต่างกันจึงมีโอกาสได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างกัน 3) การกำหนดประเภทของงานที่สอดคล้องกับลักษณะของเพศทางกายภาพ รวมไปถึงลักษณะการทำงานที่ต้องมีการปฏิบัติ การใช้เวลาและความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ทำให้เกิดความแตกต่างกันในด้านผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า 4) เป็นมิติของความรู้สึกหรือการรับรู้สึกหรือการรับรู้เฉพาะบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีรายได้หรือโอกาสความก้าวหน้าต่างกัน โดยมีทัศนคติเรื่องเพศเป็นตัวกำหนดตามบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น หากงานดังกล่าวมีผู้ชายทำแล้วประสบผลสำเร็จ หรือรับรู้ว่างานดังกล่าวเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับโอกาสพิจารณาให้ทำงานนั้น เป็นต้น (Acker, 1992: 254)

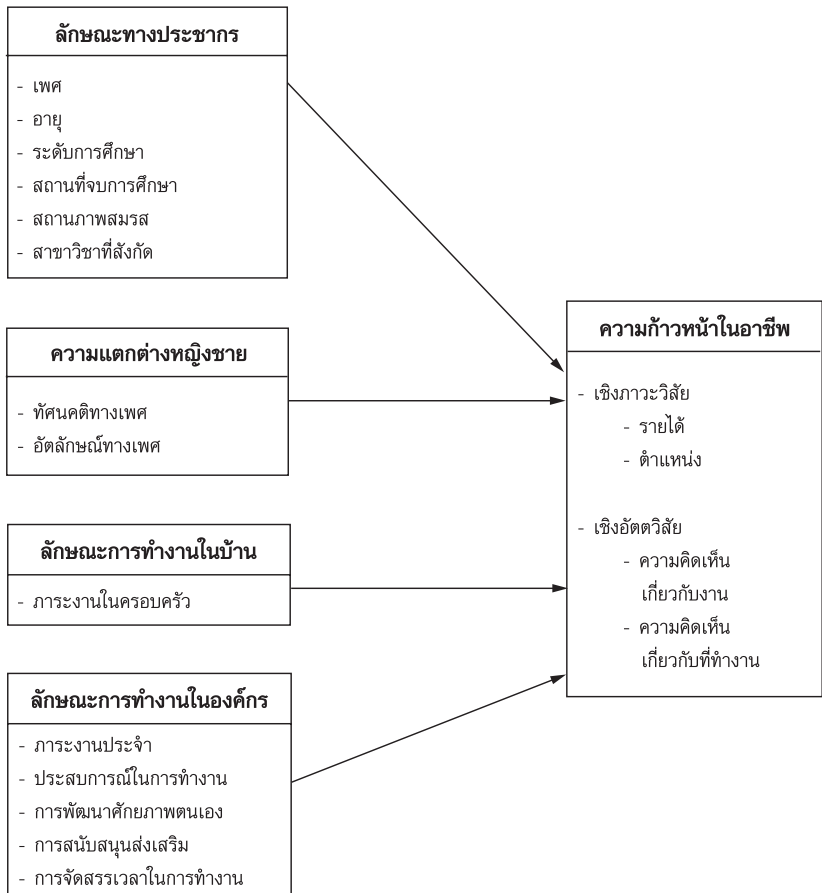
ความก้าวหน้าในอาชีพ (career progress) เป็นจุดมุ่งหมายของการทำงาน และเป็นดัชนีแสดงถึงความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าเชิง

ภาวะวิสัย (Objective Career Progress: OCP) ซึ่งเป็นรูปธรรม ได้แก่ การเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม การได้รับรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนมากขึ้นกว่าเดิม การได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง เพิ่มขึ้นตามตำแหน่งหรือระดับที่ไปดำรงอยู่และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ต่อไป 2) ความก้าวหน้าเชิงอัตวิสัย (Subjective Career Progress: SCP) ซึ่งเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่เกิดจากการรับรู้และความรู้สึกทางจิตใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ มีความพึงพอใจในงานมีความพึงพอใจในที่ทำงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งที่ได้รับ รวมไปถึงการได้รับเกียรติจากสังคม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กรเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต (Carrell, Norbert and Robert, 2000: 295) โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าแล้ว (Nabi, 2001: 457)

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (individual factors) และปัจจัยด้านองค์การ (organizational factors) ปัจจัยด้านบุคคล เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของแต่ละคน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะตัว ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ทักษะ ความสนใจ ความคาดหวังในการทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ปัจจัยด้านองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาตนเองการศึกษาอบรมเพิ่มเติมศักยภาพให้มีคุณสมบัติไปถึงระดับที่สูงขึ้นได้ตามโครงสร้างขององค์การ เพื่อนร่วมงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร จึงตั้งใจทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ (London and Stumpf, 1982: 6-10)

ด้านความแตกต่างหญิงชาย นอกจากลักษณะทางกายภาพตามธรรมชาติแล้วยังประกอบด้วยข้อกำหนดทางสังคมที่สร้างขึ้นเพื่อแยกความแตกต่างทางเพศ ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ก่อให้เกิดทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับความแตกต่างหญิงชาย ส่งผลต่อความคิด ความเชื่อในด้านการศึกษา

การประกอบอาชีพ การบริหาร ที่มีเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย (Wood, 1997: 59) เช่น ทักษะที่ดีที่ว่างงานในตำแหน่งบริหารเป็นงานของผู้ชายเหมาะสมกว่าผู้หญิง แม้ว่า มีคุณวุฒิ คุณสมบัติเท่ากัน ผู้ชายมักได้รับโอกาสและการยอมรับสนับสนุนมากกว่าผู้หญิง (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2537: 34) เพราะผู้หญิงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานบ้าน ดูแลคนในครอบครัวและปฏิบัติการกิจในบ้านโดยตรง ผู้หญิงทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีกว่าผู้ชาย และต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย จึงมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร (Williams, 1983: 99) ทำให้ผู้หญิงโดยเฉพาะผู้หญิงที่สมรสแล้วไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับงานประจำได้เต็มที่เหมือนตอนที่ยังไม่ได้สมรส (Swiss and Walker, 1993: 10-11) นอกจากนี้ยังมีประเด็นด้าน อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identities) ที่ทำให้เกิดความแตกต่างหญิงชายและส่งผลต่อค่านิยม ทักษะหรือความเชื่อในการทำงาน เช่น ผู้ชายมีลักษณะของความอดทน เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้น แสวงหาความก้าวหน้า กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่มากกว่าผู้หญิง สำหรับผู้หญิงมีลักษณะของความละเอียดถี่ถ้วน คิดคำนึงไตร่ตรอง ประณีประนอม ประสานงานมากกว่าผู้ชาย (Nabi, 2001: 458) ลักษณะดังกล่าวจึงมีผลทำให้ผู้ชายกับผู้หญิงได้รับโอกาส การมอบหมายงาน ความคาดหวังในการทำงานที่ไม่เท่าเทียมกัน และทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันด้วย (Dann, 1995: 88)



ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากตัวอย่างด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบคิดของการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ จำนวน 30 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการงานและปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวอย่างและขนาดของตัวอย่าง

ตัวอย่างคือ อาจารย์ประจำจากมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 12 แห่ง ส่วนภูมิภาค 12 แห่ง ได้มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 แห่ง และส่วนภูมิภาค 4 แห่ง รวมมหาวิทยาลัยที่ตกเป็นตัวอย่าง 8 แห่ง

ขนาดตัวอย่าง คือ คัดเลือกรายชื่ออาจารย์ ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จากทำเนียบศาสตราจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย ได้จำนวน 30 คน แบ่งเป็น 3 สาขา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สาขาละ 10 คน ผู้ชาย 5 คน ผู้หญิง 5 คน และคัดเลือกรายชื่ออาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาเป็นเวลาดั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการเลือกจากทะเบียนรายชื่ออาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวอย่าง ได้จำนวน 30 คน แบ่งเป็น 3 สาขา สาขาละ 10 คน ผู้ชาย 5 คน ผู้หญิง 5 คน เช่นเดียวกัน รวมเป็น 60 คน

มหาวิทยาลัยที่ตกเป็นตัวอย่าง 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สาขาที่ตกเป็นตัวอย่าง ในแต่ละสาขาวิชาประกอบด้วยคณะวิชา ดังนี้ สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาด้าน สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ คณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์หรือมนุษยศาสตร์ หรือศิลปศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ หรือพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ลักษณะทางประชากร ความแตกต่างหญิงชายและลักษณะการทำงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการจัดลำดับความถี่ของคำตอบ และนำเสนอในรูปของความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

1.1 ลักษณะทางประชากร ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จากตัวอย่างจำนวน 30 คน มีคุณลักษณะดังนี้

ตารางที่ 1.1: ลักษณะทางประชากรของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

ลักษณะทางประชากร	ชาย (n=15)		หญิง (n=15)		รวม (n=30)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ						
1.1 50-54 ปี	4	26.67	1	6.67	5	16.67
1.2 55-59 ปี	9	60.00	13	86.66	22	73.33
1.3 60 ปีขึ้นไป	2	13.33	1	6.67	3	10.00
2. ระดับการศึกษาสูงสุด						
2.1 ปริญญาโท	3	20.00	6	40.00	9	30.00
2.2 ปริญญาเอก	12	80.00	9	60.00	21	70.00
3. สถานที่จบการศึกษาสูงสุด						
3.1 ในประเทศ	0	0	3	20.00	3	10.00
3.2 ต่างประเทศ	15	100	12	80.00	27	90.00
4. สาขาที่จบการศึกษาสูงสุด						
4.1 วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	5	33.33	5	33.33	10	33.33
4.2 วิทยาศาสตร์สุขภาพ	5	33.33	5	33.33	10	33.33
4.3 สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	5	33.33	5	33.33	10	33.33

ตารางที่ 1.1: (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	ชาย (n=15)		หญิง (n=15)		รวม (n=30)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. สถานภาพสมรส						
5.1 โสด	0	0	2	13.33	2	6.67
5.2 สมรส	13	86.67	11	37.34	24	80.00
5.3 ม่าย, หย่า	2	13.33	2	13.33	4	13.33
6. จำนวนบุตร						
6.1 ไม่มี	3	20.00	5	33.33	8	26.67
6.2 1 คน	4	26.67	5	33.33	9	30.00
6.3 2 คน	5	33.33	3	20.00	8	26.57
6.4 3 คนขึ้นไป	3	20.00	2	13.33	5	16.66
7. ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน						
7.1 ศาสตราจารย์ ระดับ 11	4	26.67	2	13.33	6	20.00
7.2 ศาสตราจารย์ ระดับ 10	11	73.33	13	86.64	24	80.00
8. รายได้ปัจจุบันต่อเดือน						
8.1 30,000-39,999 บาท	2	13.33	3	20.00	5	16.67
8.2 40,000-49,000 บาท	9	60.00	10	66.67	19	63.33
8.3 50,000 บาทขึ้นไป	4	26.67	2	13.33	6	20.00
9. อายุราชการถึงปัจจุบัน						
9.1 20-24 ปี	2	13.33	1	6.67	3	10.00
9.2 25-29 ปี	10	66.67	5	33.33	15	50.00
9.3 30 ปีขึ้นไป	3	20.00	9	60.00	12	40.00
10. ตำแหน่งบริหารปัจจุบัน						
10.1 ไม่มี	3	20.00	8	53.33	11	36.67
10.2 ระดับภาควิชา	4	26.67	2	13.33	6	20.00
10.3 ระดับคณะ	6	40.00	4	26.67	10	33.33
10.4 ระดับมหาวิทยาลัย	2	13.30	1	6.67	3	10.00

ตารางที่ 1.1: (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	ชาย (n=15)		หญิง (n=15)		รวม (n=30)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11. ตำแหน่งเริ่มบรรจงาน						
11.1 พนักงานบริษัทเอกชนหรือ รัฐวิสาหกิจ	0	0	0	0	0	0
11.2 ข้าราชการสังกัดอื่น	6	40.00	3	20.00	0	30.00
11.3 อาจารย์ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา	0	0	0	0	0	0
11.4 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา	9	60.00	12	80.00	21	70.00
11.5 อาชีพอิสระ, กิจการส่วนตัว	0	0	0	0	0	0

จากตาราง แสดงคุณลักษณะผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่เป็นตัวอย่าง 30 คน เป็นชาย 15 คน และหญิง 15 คน มีอายุระหว่าง 55 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.33 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 70.00 และจบจากต่างประเทศ คือร้อยละ 90.00 เป็นชายร้อยละ 100 และเป็นหญิงร้อยละ 80.00 ด้านสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.00 สมรสแล้วร้อยละ 30.00 มีบุตรเพียง 1 คน ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน คือ ศาสตราจารย์ระดับ 11 ร้อยละ 20.00 และ ศาสตราจารย์ระดับ 10 ร้อยละ 80.00 รายได้ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 40,000-49,999 บาท เป็นส่วนมากคือร้อยละ 63.33 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 25–29 ปี เป็นส่วนมากคิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งบริหารปัจจุบันไม่ได้ทำงานตำแหน่งบริหารถึงร้อยละ 36.67 รองลงมาคือเป็นผู้บริหารระดับคณะร้อยละ 33.33 ตำแหน่งที่เริ่มบรรจุเข้าทำงานคือเป็นอาจารย์สอนระดับอุดมศึกษาร้อยละ 70.00 และเป็นข้าราชการสังกัดอื่นโอนย้ายมาเป็นอาจารย์ ร้อยละ 30.00

1.2 ลักษณะการทำงาน ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีลักษณะการทำงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การทำงานในอาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และการทำงานในบ้าน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ในครอบครัว งานทั้ง 2 ส่วน ดังกล่าวชายและหญิงมีภาระแตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2: ลักษณะการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

ลักษณะการทำงาน	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. การทำงานในอาชีพ			
1.1 ท่านได้สอนในรายวิชาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	92.75	90.14	91.45
1.2 ท่านได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ	91.86	90.05	90.96
1.3 ท่านได้ทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอนในแต่ละวิชา	80.24	75.22	77.73
1.4 ท่านได้นำความรู้ในรายวิชาที่สอนไปบรรยายแก่หน่วยงานภายนอก	83.39	82.47	82.93
1.5 ท่านได้รับจำนวนรายวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในแต่ละภาคการศึกษา	87.72	85.84	86.78
1.6 ท่านไปเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการที่จัดในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	72.44	70.89	71.67
1.7 ท่านไปเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการที่จัดในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	70.11	68.92	69.52
1.8 ท่านไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	84.49	83.34	83.92
1.9 ท่านไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	80.57	79.68	80.13
1.10 ท่านทำผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง	85.94	84.59	85.27
1.11 ท่านมาก่อนเวลาทำงานเพื่อเตรียมงานสอนหรือทำวิจัยในแต่ละวัน	71.78	80.93	76.36
1.12 ท่านนำงานที่สอนหรืองานวิจัยกลับไปทำต่อที่บ้านในแต่ละวัน	77.82	81.44	79.63
1.13 ท่านนำงานของผู้เรียนไปตรวจต่อที่บ้านในแต่ละวัน	55.63	57.71	56.67
1.14 ท่านทำงานวิจัยหรืองานวิชาการต่อที่ทำงานหลังเลิกงานในตอนเย็น	70.54	69.12	69.83
1.15 ท่านทำงานวิจัยหรืองานวิชาการเพิ่มในวันหยุดราชการ	54.95	53.56	54.26
1.16 ท่านเคยรับทุนศึกษาต่อภายในประเทศ	10.00	20.00	15.00
1.17 ท่านเคยรับทุนศึกษาต่อต่างประเทศ	74.82	86.79	80.81

ตารางที่ 1.2: (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1.18 ท่านเคยรับทุนสนับสนุนทำผลงานทางวิชาการ	85.65	82.41	84.03
1.19 ท่านเคยรับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นรายบุคคล	92.27	94.38	93.33
1.20 ท่านเคยรับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นกลุ่ม	97.34	96.97	97.16
1.21 ท่านเคยรับทุนดูงานหรือฝึกอบรมระยะสั้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	62.98	58.29	60.64
1.22 ท่านเคยได้รับอนุมัติให้ลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	90.11	92.33	91.22
2. การทำงานในบ้าน			
2.1 ท่านซื้ออาหารและของใช้จำเป็นในบ้าน	67.88	81.09	74.49
2.2 ท่านจัดเตรียมและประกอบอาหารประจำวัน	43.21	64.38	53.80
2.3 ท่านทำความสะอาดภาชนะประกอบอาหารในแต่ละวัน	31.15	58.74	44.95
2.4 ท่านทำความสะอาดบ้านและเครื่องเรือน	33.47	57.96	45.72
2.5 ท่านทำความสะอาดบริเวณรอบตัวบ้าน	44.92	32.11	38.52
2.6 ท่านซักรีด เสื้อผ้าที่สวมใส่ในแต่ละวัน	30.06	41.27	35.67
2.7 ท่านเป็นบุคคลหลักดูแลค่าใช้จ่ายในครอบครัว	90.41	85.43	87.92
2.8 ท่านดูแลบุตรที่ยังอยู่ในวัยเรียน	22.86	18.74	20.80
2.9 ท่านดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ	40.63	52.95	46.79
2.10 ท่านดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่เจ็บป่วย	29.14	41.52	35.33

จากตารางแสดงลักษณะการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่ให้ข้อมูลว่า ร้อยละ 91.45 ได้สอนในรายวิชาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 90.96 ได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ ร้อยละ 77.73 ได้ทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอนในแต่ละรายวิชา ร้อยละ 80.93 ได้นำความรู้ในรายวิชาที่สอนไปบรรยายแก่หน่วยงานภายนอก ร้อยละ 86.78 ได้รับจำนวนรายวิชาและจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสมในแต่ละภาคการศึกษา โดยทุกประเด็นผู้ขายมีความเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้หญิงเพียงเล็กน้อย

การพัฒนาศักยภาพของตนเอง พบว่าร้อยละ 71.67 ได้ไปเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 69.52 ได้ไปเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่จัดขึ้นในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 83.92 ได้ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดขึ้น ภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 80.13 ได้ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยทุกประเด็นผู้ชายได้ปฏิบัติมากกว่าผู้หญิงเพียงเล็กน้อยเช่นกัน

การจัดเวลาในการทำงาน ร้อยละ 76.36 มาก่อนเวลาทำงานเพื่อเตรียมงานสอนหรือวิจัยในแต่ละวัน โดยผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 80.93 ต่อ 71.78 ร้อยละ 79.63 นำงานที่สอนหรืองานวิจัยกลับไปทำที่บ้านในแต่ละวันโดยปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 81.44 ต่อ 77.82 ร้อยละ 56.67 นำงานของผู้เรียนไปตรวจต่อที่บ้านในแต่ละวัน โดยผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 57.71 ต่อ 55.63 ร้อยละ 69.83 ทำงานวิจัยหรืองานวิชาการต่อที่ทำงานหลังเลิกงานในตอนเย็นและร้อยละ 54.26 ทำงานวิจัยหรืองานวิชาการเพิ่มในวันหยุดราชการ โดยประเด็น 2 ประเด็นสุดท้ายผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชายเพียงเล็กน้อย

การได้รับสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานร้อยละ 15.00 เคยได้รับทุนศึกษาต่อภายในประเทศ โดยผู้หญิงได้รับมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 20.00 ต่อ 10.00 ร้อยละ 80.81 เคยได้รับทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ โดยผู้หญิงได้รับมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 86.79 ต่อ 74.82 ร้อยละ 84.03 เคยได้รับทุนสนับสนุนทำผลงานทางวิชาการ โดยผู้ชายได้รับมากกว่าผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 85.65 ต่อ 82.41 ร้อยละ 93.33 เคยได้รับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นรายบุคคล โดยผู้หญิงได้รับมากกว่าผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 94.38 ต่อ 92.27 ร้อยละ 97.16 เคยได้รับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นกลุ่ม โดยผู้ชายได้รับมากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 97.34 ต่อ 96.97 ร้อยละ 60.64 เคยได้รับทุนดูงานหรือฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยผู้ชายได้รับมากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 62.98 ต่อ 58.29 และร้อยละ 91.22 เคยได้รับอนุมัติให้ลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ โดยผู้หญิงได้รับมากกว่าผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 92.33 ต่อ 90.11

ด้านการทำงานในบ้าน ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ทั้งชายและหญิงมีการะ
 ับผิดชอบงานบ้าน โดยผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 81.09 ต่อ 67.88
 ร้อยละ 53.80 ทำหน้าที่จัดเตรียมและประกอบอาหารประจำวัน โดยผู้หญิงปฏิบัติมาก
 กว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 64.38 ต่อ 43.21 ร้อยละ 44.95 ทำหน้าที่ทำความสะอาด
 ภาชนะประกอบอาหารในแต่ละวันโดยผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 58.74
 ต่อ 31.15 ร้อยละ 45.72 ทำหน้าที่ทำความสะอาดบ้านและเครื่องเรือน โดยผู้หญิง
 ปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 57.96 ต่อ 33.47 ร้อยละ 38.52 ทำหน้าที่
 ทำความสะอาดบริเวณรอบตัวบ้าน โดยผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 44.92
 ต่อ 32.11 ร้อยละ 35.67 ทำหน้าที่ซักรีดเสื้อผ้าที่สวมใส่ในแต่ละวัน โดยผู้หญิงปฏิบัติ
 มากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 41.27 ต่อ 30.06 ร้อยละ 87.92 ทำหน้าที่เป็นบุคคล
 หลักดูแลค่าใช้จ่ายในครอบครัว โดยผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 90.41
 ต่อ 85.43 ร้อยละ 20.80 ทำหน้าที่ดูแลบุตรที่ยังอยู่ในวัยเรียน โดยผู้ชายทำหน้าที่
 มากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 22.86 ต่อ 18.74 เนื่องจากผู้ชายยังมีลูกที่อยู่ในวัย
 เรียน แต่ผู้หญิงส่วนมากมีลูกโตเรียนจบแล้ว เพราะผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งศาสตราจารย์
 เป็นผู้มียายุ่มากแล้ว ร้อยละ 46.79 ทำหน้าที่ดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ
 โดยผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 52.95 ต่อ 40.63 และร้อยละ 35.33
 ทำหน้าที่ดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่เจ็บป่วย โดยผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย คิดเป็น
 ร้อยละ 41.52 ต่อ 29.14 เนื่องจากผู้หญิงยังพักอยู่กับพ่อแม่หรือนำพ่อแม่มาพักด้วย
 เป็นส่วนมาก

1.3 อัตลักษณ์ทางเพศ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชายและหญิงมีลักษณะทาง
 พฤติกรรมและความคิดแตกต่างกัน ลักษณะเด่นที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละเพศ
 มีผลต่อความประพฤติ การปฏิบัติตัวและการทำงาน ทำให้ชายและหญิงมีความ
 ก้าวหน้าแตกต่างกัน ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทาง
 เพศ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.3: ความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

อัตลักษณ์ทางเพศ	ชาย (n=15)	หญิง (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. ผู้ชายมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าผู้หญิง	84.71	89.93	87.32
2. ผู้ชายมีความกระตือรือร้นแสวงหาความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง	90.11	92.84	91.48
3. ผู้ชายมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้มากกว่าผู้หญิง	82.35	85.41	83.88
4. ผู้ชายมีความกล้าในการตัดสินใจมากกว่าผู้หญิง	86.27	88.75	87.51
5. ผู้ชายมีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าผู้หญิง	81.89	86.85	84.37
6. ผู้หญิงมีความอดทนติดตามงานต่อเนื่องมากกว่าผู้ชาย	89.43	90.32	89.88
7. ผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้ชาย	92.86	95.91	94.39
8. ผู้หญิงมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ชาย	80.71	84.46	82.59
9. ผู้หญิงมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานมากกว่าผู้ชาย	72.34	79.83	76.09
10. ผู้หญิงมีการประสานงานและมีความประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย	81.45	83.67	82.56

จากตาราง แสดงความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ข้อมูลว่า ประเด็นด้านลักษณะเด่นของผู้ชายที่มีมากกว่าผู้หญิง คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นแสวงหาความก้าวหน้า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความกล้าตัดสินใจ และความสามารถในการปรับตัว เป็นประเด็นที่ผู้หญิงเห็นว่าผู้ชายมีมากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 89.93, 92.84, 85.41, 88.75 และ 86.85 ตามลำดับ ขณะที่ประเด็นด้านลักษณะเด่นของผู้หญิงที่มีมากกว่าผู้ชายสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน มีการประสานงานและมีความประนีประนอม เป็นประเด็นที่ผู้หญิงเห็นว่าผู้ชายมีมากกว่าผู้ชาย ด้วยเช่นกันคิดเป็นร้อยละ 90.32, 95.91, 84.46, 79.83 และ 83.67 ตามลำดับ

1.4 ทศนคติทางเพศ เป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ชายและหญิงมีความแตกต่างกันทางด้านความคิด ความเชื่อถือและการยอมรับในความสามารถส่วนบุคคลระหว่างชายกับหญิง ทศนคติทางเพศที่มีผลต่อการทำงานทำให้ชายและหญิงมีความก้าวหน้าในการทำงานต่างกันในทัศนะของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์แสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.4: ทศนคติทางเพศของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

อัตลักษณ์ทางเพศ	ชาย (n=15)	หญิง (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. ตำแหน่งบริหารเดียวกัน ผู้ชายได้รับการยอมรับมากกว่าผู้หญิง	80.74	82.89	81.82
2. ที่ทำงานเดียวกัน ผู้ชายได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง	72.82	88.64	80.73
3. มีคุณสมบัติและคุณวุฒิเท่ากัน ผู้ชายได้รับความเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง	90.53	95.77	93.15
4. มีประสบการณ์และวัยเท่ากัน ผู้ชายได้รับความเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง	90.26	94.12	92.19
5. ในตำแหน่งเดียวกันหรืองานประเภทเดียวกัน ผู้ชายได้รับความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง	83.05	90.10	86.58

จากตาราง แสดงทัศนคติทางเพศของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ให้ข้อมูลว่า ผู้หญิงยังคงมีทัศนคติทางเพศที่เห็นว่าผู้ชายมีโอกาและความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิงในทุกประเด็น คือ การยอมรับในตำแหน่งบริหารมากกว่าผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 82.89 การที่ผู้ชายได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง ในที่ทำงาน

แห่งเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 88.64 การที่ผู้ชายได้รับโอกาสและการส่งเสริมมากกว่าผู้หญิง แม้ว่ามีคุณสมบัติและคุณวุฒิเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 95.77 การที่ผู้ชายได้รับความเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง แม้ว่ามีประสบการณ์และวัยเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 94.12 และผู้ชายได้ความคิดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิงในตำแหน่งหรืองานประเภทเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 90.10

1.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงสุด มีความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์มหาวิทยาลัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.5: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ดำรงตำแหน่ง
ศาสตราจารย์

อัตลักษณ์ทางเพศ	ชาย (n=15)	หญิง (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. อาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยก้าวหน้ากว่าอาชีพอื่น	95.54	98.72	97.13
2. สถานที่ทำงานทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	92.13	95.19	93.66
3. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ	96.73	97.86	97.32
4. รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ	71.68	82.48	77.08
5. ท่านมีความตั้งใจดำรงตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นกว่าเดิม	83.47	51.93	67.70
6. ท่านตั้งใจทำงานที่เดิมไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	93.82	96.64	95.23
7. ท่านตั้งใจทำอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่	94.73	99.45	97.09

จากตาราง แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นว่า อาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยก้าวหน้ากว่าอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 97.13 สถานที่ทำงานทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 93.66 ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพคิดเป็นร้อยละ 97.32 รายได้ที่ได้รับอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 77.08 ทุกประเด็นที่กล่าวมา ผู้หญิงมีความเห็นสูงกว่าผู้ชาย สำหรับประเด็นที่ว่ามีความตั้งใจที่จะดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูงขึ้นกว่าเดิม ผู้ชายมีความเห็นสูงกว่าผู้หญิงเพียง 1 ประเด็น คือร้อยละ 83.47 ต่อ 51.93 แสดงให้เห็นว่าผู้ชายยังนิยมดำรงตำแหน่งบริหารมากกว่าผู้หญิงและผู้หญิงยังคงเห็นว่างานในตำแหน่งบริหารเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ความตั้งใจทำงานที่เดิมไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 95.23 และความตั้งใจทำอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย ต่อไปไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่ คิดเป็นร้อยละ 97.09 ประเด็นสุดท้าย 2 ประเด็นดังกล่าว ผู้หญิงมีความเห็นสูงกว่าผู้ชาย แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงนิยมทำงานที่เดิม ไม่นิยมเปลี่ยนงานใหม่หรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่เหมือนผู้ชาย

1.6 สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ การดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการ เพราะได้รับพระราชทานโปรดเกล้าแต่งตั้ง จึงเป็นความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งให้ข้อมูลที่ทำให้ประสบความสำเร็จในอาชีพว่ามีสาเหตุหรือปัจจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความคาดหวังในชีวิต ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความล้าในหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์พัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการ คือ ตำแหน่งศาสตราจารย์โดยมีความคาดหวังในชีวิตที่ต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะการเลื่อนระดับเงินเดือนมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงสร้างเงินเดือน ตำแหน่งอาจารย์ไปสิ้นสุดที่ระดับ 7 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไปสิ้นสุดที่ระดับ 8 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไปสิ้นสุดที่ระดับ 9 ตำแหน่งศาสตราจารย์

ไปสิ้นสุดที่ระดับ 10 และสามารถทำผลงานเสนอขอเป็นระดับ 11 ได้ การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่วงการวิชาการ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการในแขนงสาขาต่าง ๆ เพื่อให้สังคมนำความรู้ที่ได้จากการคิดค้น การประดิษฐ์ และการวิจัยของอาจารย์ไปใช้ประโยชน์หรือพัฒนาต่อไป อาจารย์มีความคาดหวังที่จะเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน เป็นผู้ริเริ่มหรือสร้างศาสตร์ใหม่ ให้แก่วงการศึกษ และได้ผลตอบแทนจากผลงานของตนที่สร้างขึ้นตามมา ซึ่งผลตอบแทนอาจไม่ใช่เป็นรายได้ หรือเงินอย่างเดียว แต่เป็นคุณค่าทางจิตใจ เป็นความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย และประเทศชาติอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มกำลังสติปัญญา

ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในความสำเร็จ อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้รู้ในศาสตร์ของตนอย่างแท้จริง ต้องมุ่งมั่นแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และต้องไม่ท้อเมื่อยังไม่ได้ผลสำเร็จในการเฝ้าหาความรู้ เช่น การทดลอง การทำวิจัย ต้องใช้เวลานานและต่อเนื่อง อาจารย์ต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการทำวิจัย แม้พบอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ อย่างมากตั้งแต่เริ่มเสนอโครงการวิจัยระหว่างดำเนินการวิจัย การเก็บข้อมูลการสรุปผลและการนำเสนอผลงานวิจัย ต้องมีการวางแผนการดำเนินงานให้รอบคอบ จัดแบ่งเวลาสำหรับงานประจำ งานวิจัย ภาระงานในครอบครัว ตลอดจนสุขภาพของตนเองที่ต้องดูแลให้มีความพร้อมและเหมาะสมในการทำงานได้อย่างเต็มที่ หากพบปัญหาต้องมีความมั่นใจในตนเองและควบคุมตนเองในการแก้ไขปัญหให้ได้ การทำวิจัยหรือการทดลองเป็นการเผชิญกับปัญหาต้องศึกษาสาเหตุและหาแนวทางแก้ไข จากนั้นจัดระบบความคิดและการดำเนินการแก้ไข ปัญหาแต่ละครั้งเป็นประสบการณ์นำไปใช้ประโยชน์ได้ในครั้งต่อไป หรือใช้สอนลูกศิษย์ในการทำวิจัย เป็นการให้ข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำได้โดยตรง เป็นประโยชน์ต่อตนเองและลูกศิษย์ด้วย อีกประการหนึ่งการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ต้องเป็นผู้มีใจรักงานวิชาการ ต้องมีความสุขกับการอ่านหนังสือ เขียนตำรา และทำงานวิจัย ด้วยความสนุก ความต้องการเฝ้ารู้ ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิชาการให้มีในตนเองให้ได้ เพื่อก่อให้เกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่

และต้องการเห็นความสำเร็จของงานวิชาการตามมา

ความล้าสมัยในหน้าที่และความรับผิดชอบ อาจารย์มหาวิทยาลัยเมื่อเข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้ ต้องสร้างจิตสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน ว่าต้องก้าวเดินไปบนเส้นทางวิชาการ ต้องแข่งขันกันสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ อย่างเต็มที่ มิใช่แข่งขันกันก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งบริหาร ซึ่งจะทำให้กำลังในการทำ งานวิชาการอ่อนแอลง อาจารย์ต้องมีจิตสำนึกในการก้าวสู่ตำแหน่งวิชาการ มากกว่า ตำแหน่งบริหาร งานวิชาการเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยโดยตรง คือ งานสอน วิจัยและบริการวิชาการ จึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ หากอาจารย์ไม่ทำงานวิชาการและไม่พัฒนาศาสตร์ของตนให้เข้มแข็ง นอกจากอาจารย์ ไม่ก้าวหน้าในอาชีพแล้ว วิชาการที่เป็นองค์ความรู้ในการนำไปใช้พัฒนาประเทศ ก็จะมี ประสิทธิภาพอยู่อยู่กับที่ ไม่เคลื่อนไหวและไม่มีความก้าวหน้าในศาสตร์ต่าง ๆ ส่งผลให้ การพัฒนาประเทศ ไม่ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลก ใช้องค์ความรู้เดิมเป็น ฐานคิดและการปฏิบัติ ซึ่งไม่เหมาะสมกับกาลสมัย เพราะความรู้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และรวดเร็ว ความรู้เก่าอาจต้องยกเลิกหรือระงับการใช้ เนื่องจากพิสูจน์แล้วว่าผิด พลาดหรือล้าสมัย อาจารย์ต้องยอมรับต้องปรับฐานและกระบวนการคิดใหม่ ยอมรับ ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นและผ่านการพิสูจน์มาอย่างถูกต้องหลักวิธี เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า ต่อไป

นอกจากนี้ แรงกระตุ้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ จิตสำนึกเนื่องจากอาจารย์ รุ่นเก่าจำนวนหนึ่งเป็นนักเรียนทุนไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ การได้รับคัดเลือกให้รับ ทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ เป็นการพัฒนากำลังคนทางด้านวิชาการสาขาต่าง ๆ ตาม ความต้องการของประเทศ ผู้รับทุนไปศึกษาและสำเร็จการศึกษากลับมามีหน้าที่นำ ความรู้ที่ได้ไปศึกษามาพัฒนาประเทศตามเงื่อนไขของการรับทุน จึงเป็นจิตสำนึกและ ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ต้องกลับมาปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด และเต็มตามศักยภาพ มิใช่มาทำงานชดใช้ทุนเพียงอย่างเดียว การเป็นผู้ได้รับโอกาสที่ดีทำให้เป็นที่คาดหวัง ของมหาวิทยาลัยและสังคมว่าเป็นผู้นำทางความรู้และวิชาการแบบใหม่ที่ไปศึกษา มา บางคนได้ไปศึกษาต่อในสาขาที่ยังไม่มีการเรียนการสอนในประเทศไทย เป็นสาขาที่

จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ และพัฒนาการศึกษาของประเทศโดยตรง ดังนั้นเมื่อสำเร็จกลับมาจึงต้องมีจิตสำนึกนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์ให้ได้มากที่สุดเป็นการตอบแทนให้สังคม และประเทศที่ได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรในศาสตร์แขนงต่าง ๆ และได้คัดเลือกให้เป็นตัวแทนไปรับวิชาการต่าง ๆ โดยตรงมาจากแหล่งวิทยาการของศาสตร์นั้นเพื่อการพัฒนาคนรุ่นต่อไปและพัฒนาประเทศโดยรวม

1.6.2 ปัจจัยด้านองค์กร ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ได้ให้ข้อมูลอีกประเด็นหนึ่งที่ว่าองค์กรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมหรือผลักดันให้ก้าวสู่ตำแหน่งวิชาการระดับสูงสุดด้วย ประเด็นสำคัญที่องค์กรส่งผลให้อาจารย์ได้ก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร บรรยากาศขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยผลักดันที่มีบทบาทมากในการทำงานของอาจารย์

นโยบายขององค์กรเป็นประเด็นสำคัญ เป็นเป้าหมายที่ต้องมีการกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาอาจารย์ในสังกัดโดยตรง เป้าหมายดังกล่าวต้องมีตั้งแต่ระดับภาควิชาและคณะวิชาต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของการจัดสรรเงินทุนสำหรับให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล มีทุนอุดหนุนการผลิตผลงานทางวิชาการในรูปของตำรา หนังสือ เอกสารวิชาการที่ใช้ในการเรียนการสอนประจำแต่ละวิชาที่เปิดสอน การจัดประชุมทางวิชาการประจำปี การให้การสนับสนุนอาจารย์เดินทางไปนำเสนอผลงานหรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมไปถึงการให้ทุนศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาคุณสมบัติของอาจารย์ นอกจากนี้ยังมีการแสวงหาทุนหรือแหล่งสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ด้านการผลิตงานทางวิชาการ นโยบายดังกล่าวต้องไม่เป็นเพียงหลักการที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรมเป็นทิศทางที่ปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการกระตุ้นสร้างจิตสำนึก และสร้างขวัญกำลังใจให้อาจารย์ได้พัฒนาผลงานทางด้านวิชาการและเป็นการพัฒนา อาจารย์ให้ก้าวสู่ตำแหน่งวิชาการด้วยในเวลาต่อมา

นอกจากนโยบายด้านทุนสนับสนุน ยังมีนโยบายด้านอื่นที่ช่วยสนับสนุนเสริม

ต่อด้วย เช่น การส่งเสริมด้านเวลาในการอนุญาตให้ลาไปทำวิจัยหรือแต่งตำรา การลดภาระงานประจำให้อาจารย์ในบางครั้ง ไม่ว่าจะเป็นงานสอน งานบริหารและงานกิจการพิเศษต่าง ๆ ที่เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการทำงานวิจัยหรือการเขียนตำราต้องใช้เวลาที่ต่อเนื่องและเต็มที่ หากอาจารย์ต้องปฏิบัติภารกิจพร้อมกันทุกด้าน ย่อมไม่สามารถทำงานวิชาการได้อย่างเต็มที่แน่นอน

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนอีกปัจจัยหนึ่ง มหาวิทยาลัยมีความพร้อมที่เตรียมจัดไว้ให้อาจารย์ได้รับความสะดวกและความคล่องตัวในการทำงานด้านวิชาการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำวิจัย ห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมด้านเครื่องมือ สารเคมีและเครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเหมาะสมตลอดจนมีบุคลากร มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานที่สนใจทำงานวิชาการในประเด็นปัญหาหรือกรณีศึกษาเดียวกัน ทำให้ช่วยเหลือผลักดันหรือกระตุ้นให้มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยที่เป็นองค์กรด้านวิชาการ ทำให้อาจารย์มีความคิดที่จะสร้างงานวิชาการเพื่อรักษาชื่อเสียงการยอมรับและคุณภาพของขององค์กรต่อไป อีกทั้งเป็นความเชื่อถือและการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในการขอทุนสนับสนุนการวิจัย ทำให้ได้รับการพิจารณาสนับสนุนได้สะดวกขึ้น และการจัดประชุมวิชาการประจำปีของมหาวิทยาลัย มีส่วนกระตุ้นให้อาจารย์ทำผลงานเพื่อนำเสนอในการประชุมด้วย เพราะทำให้เกิดการตื่นตัวทางวิชาการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งกำหนดให้อาจารย์ต้องมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการเป็นประจำทุกปี มีการจัดประกวดงานวิจัย ให้รางวัลตอบแทนเป็นประกาศเกียรติคุณ และรางวัลสมนาคุณ เป็นเกียรติแก่อาจารย์ผู้วิจัยในแต่ละปี สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่มีส่วนสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำผลงานทางวิชาการได้มากขึ้น

วัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ และนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้ มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมความเป็นวิชาการที่หล่อหลอมให้อาจารย์เกิดความเคยชินในการสนทนาด้านวิชาการเป็นประจำ มีการจัดห้องพักผ่อนหรือสโมสรของอาจารย์

ประจำคณะ สำหรับให้อาจารย์ไปพบกันในเวลาว่าง พูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงานวิจัย งานวิชาการ หรือการไปสัมมนา ประชุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำประสบการณ์มาถ่ายทอดให้แก่กัน โดยมีการกำหนดเวลาประมาณครึ่งวันใน 1 วัน ต่อสัปดาห์ เช่น ทุกวันพฤหัสบดี ช่วงบ่าย เป็นต้น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งความคิดเห็นและข้อมูลทางด้านวิชาการแก่กัน นอกจากนี้ในรายวิชาที่สอนประจำ โดยเฉพาะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ลักษณะการเรียนการสอนเป็นการเรียนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน ดังนั้นอาจารย์ในสาขาดังกล่าวจึงสามารถทำงานวิจัยไปพร้อมกับการสอนในรายวิชาได้ เป็นการปฏิบัติงานประจำคู่กันไปเหมือนวัฒนธรรมการทำงานปกติ ทำให้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในแต่ละวันที่ต้องทำเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาจารย์จึงได้ผลงานไปเสนอขอตำแหน่งวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพได้โดยตรง ผลจากการที่อาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการ ทำให้อาจารย์ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพและองค์กรที่สังกัดได้รับชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากภายนอกมากขึ้นในฐานะที่เป็นองค์กรทางวิชาการอย่างแท้จริง

2. ผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ

2.1 ลักษณะทางประชากร ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งวิชาการ ยังคงดำรงตำแหน่งอาจารย์แม้ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จาก ตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีคุณลักษณะดังนี้

ตารางที่ 2.1: ลักษณะทางประชากรของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ

ลักษณะทางประชากร	ชาย (n=15)		หญิง (n=15)		รวม (n=30)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ						
1.1 35-39 ปี	1	6.67	2	13.33	3	10.00
1.2 40-44 ปี	2	13.33	4	26.67	6	20.00

ตารางที่ 2.1: (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	ชาย (n=15)		หญิง (n=15)		รวม (n=30)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.3 45-49 ปี	3	20.00	5	33.33	8	26.67
1.4 50-54 ปี	6	40.00	3	20.00	9	30.00
1.5 55-59 ปี	3	20.00	1	6.67	4	13.33
2. ระดับการศึกษาสูงสุด						
2.1 ปริญญาโท	8	53.33	11	73.33	19	63.33
2.2 ปริญญาเอก	7	46.67	4	26.67	11	36.67
3. สถานที่จบการศึกษาสูงสุด						
3.1 ในประเทศ	9	60.00	10	66.67	19	63.33
3.2 ต่างประเทศ	6	40.00	5	33.33	11	36.67
4. สาขาที่จบการศึกษาสูงสุด						
4.1 วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	5	33.33	5	33.33	10	33.33
4.2 วิทยาศาสตร์สุขภาพ	5	33.33	5	33.33	10	33.33
4.3 สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	5	33.33	5	33.33	10	33.33
5. สถานภาพสมรส						
5.1 โสด	2	13.33	4	26.67	6	20.00
5.2 สมรส	12	80.00	9	60.00	21	70.00
5.3 ม่าย, หย่า	1	6.67	2	13.33	3	10.00
6. จำนวนบุตร						
6.1 ไม่มี	4	26.67	5	33.33	9	30.00
6.2 1 คน	2	13.33	3	20.00	5	16.67
6.3 2 คน	6	40.00	4	26.67	10	33.33
6.4 3 คนขึ้นไป	3	20.00	3	20.00	6	20.00
7. ตำแหน่งวิชาการปัจจุบัน						
7.1 อาจารย์ ระดับ 7	15	100	15	100	30	100
8. รายได้ปัจจุบันต่อเดือน						
8.1 20,000 - 29,999 บาท	1	6.67	2	13.33	3	10.00
8.2 30,000 - 39,999 บาท	11	73.33	12	80.00	23	76.67

ตารางที่ 2.1: (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	ชาย (n=15)		หญิง (n=15)		รวม (n=30)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8.3 40,000 - 49,999 บาท	3	20.00	1	6.67	4	13.33
9. อายุราชการถึงปัจจุบัน						
9.1 10 - 14 ปี	1	6.67	2	13.33	3	10.00
9.2 15 - 19 ปี	7	46.67	3	20.00	10	33.33
9.3 20 - 24 ปี	5	33.33	7	46.67	12	40.00
9.4 25 - 29 ปี	2	13.33	3	20.00	5	16.67
10. ตำแหน่งบริหารปัจจุบัน						
10.1 ไม่มี	3	20.00	8	53.3	11	36.66
10.2 ระดับภาควิชา	5	33.33	4	26.67	9	30.00
10.3 ระดับคณะ	6	40.00	2	13.33	8	26.67
10.4 ระดับมหาวิทยาลัย	1	6.67	1	6.67	2	6.67
11. ตำแหน่งที่เริ่มบรรจุทำงาน						
11.1 พนักงานบริษัทเอกชน/ รัฐวิสาหกิจ	1	6.67	0	0	1	3.33
11.2 ข้าราชการสังกัดอื่น	5	33.33	3	20.00	8	26.67
11.3 อาจารย์ระดับต่ำกว่า อุดมศึกษา	3	20.00	4	26.67	7	23.33
11.4 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา	6	40.00	7	46.67	13	43.33
11.5 อาชีพอิสระ/กิจการของ ครอบครัว	0	0	1	6.67	1	3.33

จากตาราง แสดงลักษณะทางประชากรของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ จำนวน 30 คน ชาย 15 คน และหญิง 15 คน เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และยังคงดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ถึงปัจจุบัน พบว่าโดยรวมมีอายุอยู่ระหว่าง 50 – 54 ปี จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มากกว่าปริญญาเอก และจบการศึกษาสูงสุดจากสถาบันการศึกษาในประเทศมากกว่าต่าง

ประเทศ คิดเป็นร้อยละ 63.33 ส่วนมากร้อยละ 70.00 เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว และมีบุตรจำนวน 2 คน ตัวอย่างทุกคนดำรงตำแหน่งระดับ 7 ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของตำแหน่งอาจารย์มีรายได้ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 30,000 - 39,999 บาทต่อเดือน ส่วนมากร้อยละ 40.00 มีอายุราชการถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 20 – 24 ปี ในจำนวนนี้มีร้อยละ 36.66 ไม่มีตำแหน่งบริหารในปัจจุบัน ร้อยละ 30.00 ดำรงตำแหน่งบริหารระดับภาควิชา ร้อยละ 26.67 ดำรงตำแหน่งบริหารระดับคณะ และร้อยละ 6.67 ดำรงตำแหน่งบริการระดับมหาวิทยาลัย สำหรับตำแหน่งที่เริ่มบรรจุทำงานส่วนมากร้อยละ 43.33 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้หญิงร้อยละ 46.67 และผู้ชายน้อยกว่าผู้หญิงร้อยละ 40.00 รองลงมาคือเป็นข้าราชการสังกัดอื่นร้อยละ 26.67 ผู้ชายมากกว่าผู้หญิง คือ ร้อยละ 33.33 ผู้หญิงร้อยละ 20.00 และสุดท้ายเป็นอาจารย์ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ร้อยละ 23.33 ผู้หญิงมากกว่าผู้ชายคือร้อยละ 26.67 และผู้ชายร้อยละ 20.00

2.2 ลักษณะการทำงาน ผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ มีลักษณะการทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การทำงานในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย และการทำงานในบ้าน อันเป็นภาระหน้าที่ในครอบครัว งานที่ต้องรับผิดชอบทั้ง 2 ส่วนดังกล่าว ชายและหญิงมีบทบาทแตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2: ลักษณะการทำงานของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ

ลักษณะการทำงาน	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. การทำงานในอาชีพ			
1.1 ท่านได้สอนในรายวิชาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	74.92	70.13	72.53
1.2 ท่านได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ	78.45	72.36	75.41
1.3 ท่านได้ทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอนในแต่ละวิชา	75.38	75.79	75.59
1.4 ท่านได้นำความรู้ในรายวิชาที่สอนไปบรรยายแก่หน่วยงานภายนอก	62.27	51.42	56.85
1.5 ท่านได้รับจำนวนรายวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในแต่ละภาคการศึกษา	73.84	71.33	72.59

ตารางที่ 2.2: ลักษณะการทำงานของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1.6 ท่านไปเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการที่จัดในประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	54.45	56.78	55.62
1.7 ท่านไปเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการที่จัดในต่างประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	30.76	22.14	26.45
1.8 ท่านไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดภายในประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	29.25	27.58	28.42
1.9 ท่านไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดภายในประเทศ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	21.26	14.83	18.23
1.10 ท่านทำผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	31.71	27.87	29.79
1.11 ท่านมาก่อนเวลาทำงานเพื่อเตรียมงานสอนหรือทำวิจัย ในแต่ละวัน	39.48	42.57	41.03
1.12 ท่านนำงานที่สอนหรืองานวิจัยกลับไปทำต่อที่บ้าน ในแต่ละวัน	35.92	40.11	38.02
1.13 ท่านนำงานของผู้เรียนไปตรวจต่อที่บ้านในแต่ละวัน	41.34	49.82	45.58
1.14 ท่านทำงานวิจัยหรืองานวิชาการต่อที่ทำงานหลังเลิกงาน ในตอนเย็น	43.71	36.65	40.18
1.15 ท่านทำงานวิจัยหรืองานวิชาการเพิ่มในวันหยุดราชการ	42.86	34.73	38.80
1.16 ท่านเคยได้รับทุนศึกษาต่อภายในประเทศ	11.44	8.45	9.95
1.17 ท่านเคยได้รับทุนศึกษาต่อต่างประเทศ	13.82	10.15	11.99
1.18 ท่านเคยได้รับทุนสนับสนุนทำผลงานทางวิชาการ	8.31	5.24	6.78
1.19 ท่านเคยรับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นรายบุคคล	12.07	9.32	10.70
1.20 ท่านเคยรับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นกลุ่ม	35.93	44.67	40.30
1.21 ท่านเคยรับทุนดูงานหรือฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	7.18	4.23	5.71
1.22 ท่านเคยได้รับอนุมัติให้ลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	2.09	1.28	1.69
2. การทำงานในบ้าน			
2.1 ท่านซื้ออาหารและของใช้ประจำบ้าน	64.79	79.52	72.16

ตารางที่ 2.2: ลักษณะการทำงานของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
2.2 ท่านจัดเตรียมและประกอบอาหารประจำวัน	58.47	83.48	70.98
2.3 ท่านทำความสะอาดภาชนะประกอบอาหารในแต่ละวัน	60.65	85.67	73.16
2.4 ท่านทำความสะอาดบ้านและเครื่องเรือน	59.22	78.46	68.48
2.5 ท่านทำความสะอาดบริเวณรอบตัวบ้าน	67.81	62.33	65.07
2.6 ท่านซักรีด เสื้อผ้าที่สวมใส่ในแต่ละวัน	55.09	75.54	65.32
2.7 ท่านเป็นบุคคลหลักดูแลค่าใช้จ่ายในครอบครัว	92.40	88.92	90.66
2.8 ท่านดูแลบุตรที่ยังอยู่ในวัยเรียน	72.89	81.54	77.22
2.9 ท่านดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ	57.78	74.82	66.30
2.10 ท่านดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่เจ็บป่วย	44.81	63.27	54.04

จากตาราง แสดงลักษณะการทำงานของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ ด้านการทำงานในอาชีพ พบว่าร้อยละ 72.53 ได้สอนในรายวิชาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 75.41 ได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ ร้อยละ 75.59 ได้ทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอนในแต่ละรายวิชา ร้อยละ 56.85 ได้นำความรู้ในรายวิชาที่สอนไปบรรยายแก่หน่วยงานภายนอก และร้อยละ 72.59 ได้รับจำนวนรายวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสมในแต่ละภาคการศึกษา โดยทุกประเด็น ผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิง

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าร้อยละ 55.62 ไปเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่จัดในประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชายเล็กน้อยร้อยละ 26.45 ไปเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่จัดในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 28.42 ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดขึ้นภายในประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิงร้อยละ 18.23 ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการที่จัดในต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิงร้อยละ 29.79 ทำผลงานทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 1 เรื่องผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิงอีกเช่นกัน

ด้านการจัดเวลาในการทำงาน พบว่าร้อยละ 41.03 มาก่อนเวลาทำงานเพื่อเตรียมงานสอนหรืองานวิจัยในแต่ละวัน ร้อยละ 38.02 นำงานที่สอนหรืองานวิจัยกลับไปทำต่อที่บ้านในแต่ละวัน ร้อยละ 45.58 นำงานของผู้เรียนไปตรวจต่อที่บ้านในแต่ละวัน ทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย สำหรับประเด็นต่อมาคือ ร้อยละ 40.18 ทำงานวิจัยหรืองานวิชาการต่อที่ทำงานหลังเลิกงานในตอนเย็น และร้อยละ 38.80 ทำงานวิจัยหรืองานวิชาการเพิ่มในวันหยุดราชการ ทั้ง 2 ประเด็นผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิง

ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กร พบว่าร้อยละ 9.95 เคยรับทุนศึกษาต่อภายในประเทศ ร้อยละ 11.99 เคยรับทุนศึกษาต่อต่างประเทศ ร้อยละ 6.78 เคยรับทุนสนับสนุนทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 10.70 เคยรับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นรายบุคคล ทุกประเด็นดังกล่าวผู้ชายเคยได้รับมากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีร้อยละ 40.30 เคยรับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นกลุ่ม ผู้หญิงเคยได้รับมากกว่าผู้ชาย สำหรับร้อยละ 5.17 เคยรับทุนดูงานหรือฝึกอบรมระยะสั้นในประเทศและต่างประเทศ และร้อยละ 1.69 เคยได้รับอนุมัติให้ลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวผู้ชายเคยได้รับมากกว่าผู้หญิง

การทำงานบ้าน เป็นหน้าที่และภาระงานอีกด้านหนึ่งพบว่า ร้อยละ 72.16 ซื้ออาหารและของใช้จำเป็นภายในบ้าน ร้อยละ 70.98 จัดเตรียมและประกอบอาหารอาหารประจำวัน ร้อยละ 73.16 ทำความสะอาดภาชนะประกอบอาหารในแต่ละวัน ร้อยละ 68.84 ทำความสะอาดบ้านและเครื่องเรือน ทุกประเด็นที่กล่าวมา ผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย เป็นส่วนมาก ร้อยละ 65.07 ทำความสะอาดบริเวณรอบตัวบ้าน ผู้ชายปฏิบัติมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 65.32 ซักรีดเสื้อผ้าที่สวมใส่ในแต่ละวัน ผู้หญิงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย ร้อยละ 90.66 เป็นบุคคลหลักดูแลค่าใช้จ่ายในครอบครัว ผู้ชายเป็นบุคคลหลักมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 77.22 ดูแลบุตรที่ยังอยู่ในวัยเรียน ร้อยละ 66.30 ดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ และร้อยละ 54.05 ดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่เจ็บป่วย ทุกประเด็นดังกล่าว ผู้หญิงเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลมากกว่าผู้ชาย

2.3 อັตลัษณ์ทงเพศเป็นลัษณะเฉพาะทงเพศที่เป็นผลมาจากความเชื่อถือ

การให้คุณค่าความแตกต่างระหว่างชายและหญิง ทำให้มีผลต่อการยอมรับและความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ทำจึงส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพตามมา อาจารย์ผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3: ความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ

อัตลักษณ์ทางเพศ	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. ผู้ชายมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าผู้หญิง	88.34	90.21	89.28
2. ผู้ชายมีความกระตือรือร้นแสวงหาความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง	90.13	92.49	91.31
3. ผู้ชายมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้มากกว่าผู้หญิง	85.72	87.64	86.68
4. ผู้ชายมีความกล้าตัดสินใจมากกว่าผู้หญิง	89.81	91.73	90.77
5. ผู้ชายมีความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่าผู้หญิง	82.46	84.68	83.57
6. ผู้หญิงมีความอดทนติดตามงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ชาย	80.91	86.34	83.63
7. ผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้ชาย	87.19	91.32	89.26
8. ผู้หญิงมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ชาย	71.26	75.81	73.54
9. ผู้หญิงมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานมากกว่าผู้ชาย	62.15	73.95	68.05
10. ผู้หญิงมีการประสานงานและมีความประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย	70.78	81.74	76.26

จากตาราง แสดงความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศ ของอาจารย์ผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ พบว่าร้อยละ 89.28 เห็นว่าผู้ชายมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 91.31 เห็นว่าผู้ชายมีความกระตือรือร้นแสวงหาความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 86.68 เห็นว่าผู้ชายมีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้มากกว่าผู้หญิงร้อยละ 90.77 เห็นว่าผู้ชายมีความกล้าตัดสินใจมากกว่าผู้หญิงและร้อยละ 83.57 เห็นว่าผู้ชายมีความสามารถในการปรับตัวมากกว่าผู้หญิง ซึ่งทุกประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นลักษณะเด่นของผู้ชายที่ผู้หญิงเห็นว่าผู้ชายมีมากกว่าในทุกประเด็น สำหรับ

ประเด็นที่เป็นลักษณะของผู้หญิง พบว่าร้อยละ 83.63 เห็นว่าผู้หญิงมีความอดทนติดตามงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าผู้ชาย ร้อยละ 89.26 เห็นว่าผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้ชาย ร้อยละ 73.54 เห็นว่าผู้หญิงมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้ชาย ร้อยละ 68.05 เห็นว่าผู้หญิงมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานมากกว่าผู้ชาย และร้อยละ 76.26 เห็นว่าผู้หญิงมีการประสานงาน และมีความประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย ซึ่งทุกประเด็นผู้หญิงเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวมากกว่าผู้ชาย 2.4 ทศนคติทางเพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ชายหญิงมีความคิด ความเชื่อและความเห็นเกี่ยวกับความสามารถของชายและหญิงแตกต่างกันในทัศนะของผู้ที่ไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ มีความเห็นในเรื่องนี้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4: ทศนคติทางเพศของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ

อัตลักษณ์ทางเพศ	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. ตำแหน่งบริหารเดียวกัน ผู้ชายได้รับการยอมรับมากกว่าผู้หญิง	82.66	90.43	86.55
2. ที่ทำงานแห่งเดียวกัน ผู้ชายได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง	85.17	91.82	88.50
3. มีคุณสมบัติและคุณวุฒิเท่ากัน ผู้ชายได้รับโอกาสและการส่งเสริมมากกว่าผู้หญิง	83.25	88.70	85.98
4. มีประสบการณ์และวัยเท่ากัน ผู้ชายได้รับความเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง	84.74	87.39	86.07
5. ในตำแหน่งเดียวกันหรืองานประเภทเดียวกันผู้ชายได้รับความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง	71.43	79.85	75.64

จากตาราง แสดงทัศนคติทางเพศของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการความเห็นโดยรวมพบว่า ร้อยละ 86.55 เห็นว่าตำแหน่งบริหารเดียวกัน ผู้ชายได้รับการยอมรับมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 88.50 เห็นว่าที่ทำงานแห่งเดียวกัน ผู้ชายได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 85.98 เห็นว่า เมื่อมีคุณสมบัติและคุณวุฒิเท่ากัน ผู้ชายได้รับโอกาสและการส่งเสริมมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 86.07 เห็นว่าเมื่อมีประสบการณ์

และวัยเท่ากัน ผู้ชายได้รับความเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง และร้อยละ 75.64 เห็นว่า ในตำแหน่งเดียวกันหรืองานประเภทเดียวกันผู้ชายได้รับความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง ซึ่งในทุกประเด็นผู้หญิงมีความเห็นว่าผู้ชายมีโอกาสมากกว่าผู้หญิง

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ มีความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ช (n=15)	ญ (n=15)	รวม (n=30)
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
1. อาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยก้าวหน้ากว่าอาชีพอื่น	90.75	94.22	92.49
2. สถานที่ทำงานทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	82.32	89.71	86.02
3. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ	80.14	82.26	81.20
4. รายได้ที่ท่านได้รับอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ	50.98	55.64	53.31
5. ท่านมีความตั้งใจดำรงตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นกว่าเดิม	62.62	58.45	60.54
6. ท่านตั้งใจทำงานที่เดิมไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	91.78	94.19	92.99
7. ท่านตั้งใจทำอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่	93.81	95.33	94.57

จากตาราง แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ พบว่าร้อยละ 92.49 เห็นว่าอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้า มากกว่าอาชีพอื่น ร้อยละ 86.02 เห็นว่า สถานที่ทำงานทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 81.20 เห็นว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 53.31 เห็นว่ารายได้ที่รับอยู่ขณะนี้แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

ทุกประเด็นดังกล่าว ผู้หญิงมีความเห็นว่าก้าวหน้ามากกว่าผู้ชาย ร้อยละ 60.54 สำหรับประเด็นความตั้งใจเลื่อนตำแหน่งวิชาการให้สูงขึ้นกว่าเดิม ผู้ชายมีความตั้งใจมากกว่าผู้หญิง ร้อยละ 92.99 เห็นว่าตั้งใจทำงานที่เดิมไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ และร้อยละ 94.57 เห็นว่าตั้งใจทำอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่ ทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวผู้หญิงมีความตั้งใจมากกว่าผู้ชาย

2.6 สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ ตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเริ่มต้นจากตำแหน่งอาจารย์ระดับ 4 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับ 5 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หากดำรงตำแหน่งอาจารย์ต่อไป โดยยังไม่มี การเลื่อนตำแหน่งวิชาการให้สูงขึ้น ตำแหน่งอาจารย์จะได้ไปถึงระดับ 7 เป็นระดับสูงสุด สำหรับตำแหน่งนี้ ดังนั้น หากอาจารย์ได้เลื่อนตำแหน่งวิชาการไปเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะได้รับการเลื่อนขั้นไปเป็นระดับ 8 หากได้เลื่อนตำแหน่งวิชาการจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไปเป็นรองศาสตราจารย์ จะได้รับการเลื่อนขั้นไปเป็นระดับ 9 และหากได้เลื่อนตำแหน่งวิชาการไปเป็นศาสตราจารย์ จะได้รับการเลื่อนขั้นไปเป็นระดับ 10 ซึ่งระดับแต่ละระดับ ประกอบด้วยขั้นเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งวิชาการที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลื่อนตำแหน่งวิชาการแต่ละตำแหน่งจึงเป็นความก้าวหน้าในการทำงานประการหนึ่ง

สำหรับผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ ยังคงดำรงตำแหน่งอาจารย์แม้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานเกินกว่า 10 ปี แล้ว ได้ให้ข้อมูลว่ามีสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ ทั้งที่หลายคนได้ทำผลงานวิชาการของตนเองแต่ไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ดังนี้

2.6.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ทัศนคติส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำผลงานและการจัดการเวลาในการทำงาน จากตัวอย่างได้ให้ข้อมูลในประเด็นดังกล่าว คือ ทัศนคติเกี่ยวกับวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ทำให้ขาดความเป็นตัวของตัวเองในการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพราะกรรมการผู้พิจารณาผลงาน มักใช้ทัศนคติหรือมุมมองส่วนตัวในการพิจารณา อาจารย์ผู้ขอเลื่อนตำแหน่ง

ต้องปรับแก้ตามความเห็นของผู้อ่านเพื่อให้ผ่านการพิจารณาโดยเจ้าของผลงานไม่มีโอกาสชี้แจงหรือให้ข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้การแต่งตั้งผู้อ่านผลงานทางวิชาการโดยผู้บริหารเป็นผู้แต่งตั้ง อาจเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้เสนอผลงานได้ เพราะผู้บริหารบางคนอาจมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้ขอเสนอผลงาน เนื่องจากผู้บริหารบางคนยังไม่มีตำแหน่งวิชาการ ผู้บริหารบางคนไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับกรรมการที่แต่งตั้งให้อ่านผลงานว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องที่มอบหมายให้อ่านมากน้อยเพียงใด กฎเกณฑ์ในการตั้งกรรมการอ่านผลงานไม่รัดกุมเพียงกำหนดไว้กว้าง ๆ ว่า ผู้อ่านผลงานต้องดำรงตำแหน่งวิชาการสูงกว่าผู้เสนอผลงาน แต่สาขาเฉพาะด้านบางสาขาไม่มีผู้อ่านผลงานที่ดำรงตำแหน่งวิชาการสูงกว่าผู้เสนอผลงานจึงเลือกผู้อ่านที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงหรือสังกัดสาขาที่เกี่ยวข้องกัน แต่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ให้อ่านอย่างแท้จริง ทำให้การพิจารณาเป็นมุมมองที่แตกต่างกัน อาจผิดไปจากหลักวิชาในสาขาได้ ส่งผลต่อการพิจารณาให้ไม่ผ่านหรือผ่านอย่างมีเงื่อนไขที่ต้องปรับแก้ตามข้อเสนอของผู้อ่าน ทำให้ผิดไปจากหลักวิชาการหรือวัตถุประสงค์ของผลงาน นอกจากนี้ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อ่านผลงาน มีโอกาสทราบหรือรู้จักเจ้าของผลงานที่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ แต่ผู้เสนอผลงานไม่ทราบว่าผู้บริหารแต่งตั้งใครเป็นผู้อ่าน เพราะเป็นระเบียบของการแต่งตั้งผู้อ่านจึงมีผลกระทบต่อผู้เสนอผลงานด้วย ผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการบางคนเคยเสนอขอเลื่อนตำแหน่งมาก่อนแต่ไม่ผ่านการพิจารณาด้สาเหตุดังกล่าวจึงไม่เสนอขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ

สำหรับทัศนคติส่วนบุคคล บางคนไม่เห็นด้วยกับการที่ทบวงมหาวิทยาลัยในสมัยนั้น กำหนดให้อาจารย์ต้องดำเนินการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการด้วยตัวเอง ทำให้ศักดิ์ศรีเกียรติภูมิของอาจารย์ลดลงไป มหาวิทยาลัยควรมีระบบการพิจารณาส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งให้อาจารย์เหมือนต่างประเทศ คือมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ได้นำไปใช้อ้างอิงทางวิชาการได้นำไปพัฒนาค้นคว้าต่อเนื่อง จนกลายเป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาประเทศ เป็นที่ยอมรับในสังคมหรือเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป จากนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีประกาศเกียรติคุณเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือมอบตำแหน่งวิชาการให้อาจารย์เจ้าของผลงานดังกล่าว ไม่ควรเป็นลักษณะที่เป็นอยู่ คือ อาจารย์ต้องการ

เลื่อนตำแหน่งเมื่อสามารถทำได้ตลอดเวลา ทำเพื่อขอตำแหน่งให้ตนเอง ทำเพราะมีผลประโยชน์คือค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง ดังนั้น เมื่อเงินเดือนเต็มขั้นจึงทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งของตนเอง ผลงานส่วนหนึ่งไม่ได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือความรู้ที่พัฒนาเพิ่มขึ้นจากเดิม แต่เป็นการอ้างอิงต่อกันมา เพื่อให้มีผลงานไปเสนอขอตำแหน่งองค์ความรู้จึงไม่ได้พัฒนาเท่าที่ควร อาจารย์หลายคนจึงทำผลงานขอเลื่อนตำแหน่งของตนเองเท่านั้นแต่ไม่มีผลงานต่อเนื่องในความเป็นนักวิชาการอย่างแท้จริง

ด้านแรงจูงใจในการทำผลงาน บางสาขาวิชาไม่ได้รับการสนับสนุนไม่มีงบประมาณหรือเงินทุนอุดหนุนให้เลย หรือมีให้เพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอสำหรับทำงานวิจัยขนาดใหญ่ได้และไม่ลึกซึ้งพอที่จะนำไปขอเลื่อนตำแหน่ง อาจารย์หลายคนไม่สามารถหาแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอกได้ บางคนได้รับทุนจากภายนอก แต่ไม่สามารถทำวิจัยเต็มเวลาได้ ต้องทำควบคู่ไปกับงานประจำ จึงทำได้ไม่เต็มที่ ขณะเดียวกันผู้ได้รับทุนจากภายนอก มักได้รับทัศนคติที่ไม่ดีจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มักเป็นที่เพ่งเล็งและถูกมองในด้านลบว่ารับงานจากภายนอก เบียดบังเวลาราชการไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เมื่อนำผลงานดังกล่าวมาขอเสนอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ทำให้ได้รับผลย้อนกลับในทางลบหรือได้รับการวิจารณ์เกี่ยวกับที่มาของผลงานไปในทางตรงข้ามด้วย นอกจากนี้การมีตำแหน่งวิชาการในสมัยก่อนไม่มีความแตกต่างจากผู้ไม่มีตำแหน่งวิชาการเท่าที่ควร เพราะยังไม่มีค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่ง อีกทั้งกฎระเบียบที่ระบุว่าต้องดำรงตำแหน่งวิชาการระดับใด สามารถทำหน้าที่ใดในมหาวิทยาลัย และไม่ได้ใช้เป็นคำนำหน้าชื่อ หรือเรียกกันโดยทั่วไป ทำให้มีทัศนคติว่าไม่มีผลต่อการทำงาน หรือการดำเนินชีวิต เนื่องจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในขณะนั้น ได้รับการยอมรับจากภายนอกว่ามีเกียรติ เป็นที่เชื่อถือโดยทั่วไปอยู่แล้ว หากจบปริญญาโทหรือปริญญาเอกจากต่างประเทศ และเป็นอดีตนักเรียนทุนมักได้รับการคาดหวังจากสังคม และความเชื่อมั่นในวิชาการสาขานั้น ๆ โดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งวิชาการ แต่ขณะนี้มีการกำหนดเกณฑ์ใหม่ที่เปลี่ยนไป เพราะตำแหน่งวิชาการกลายเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์สำหรับการดำรงตำแหน่งบริหาร เช่นต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จึงจะเป็นตัวแทนคณาจารย์ในคณะ

กรรมการบริหาร การมอบหมายภาระงาน การจัดสรรภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานประจำ รวมไปถึงผลประโยชน์ตอบแทน การยอมรับและเชื่อถือทั้งจากภายใน มหาวิทยาลัย และภายนอกดังนั้นผู้ไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ แม้มีคุณวุฒิสองเท่า แต่ การยอมรับหรือความเชื่อถือและการมอบหมายภาระงานตามข้อกำหนดของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาฉบับใหม่ อาจทำให้ไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งหรือทำ หน้าที่บางประการได้เท่ากับผู้มีตำแหน่งวิชาการสูง แต่มีคุณวุฒิน้อยกว่าเพราะชั้นเงินเดือนแตกต่างกัน จึงเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งให้อาจารย์สนใจเลื่อนตำแหน่งทางวิชา การเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

ด้านการจัดเวลาในการทำงาน ได้รับคำตอบว่ามีภาระงานสอนมาก สอนหลาย วิชาในแต่ละภาคการศึกษา เช่น 3 วิชา บางภาคการศึกษา สอน 4 วิชา พร้อมกัน ลักษณะวิชามีแบบฝึกหัดต้องให้การบ้านแก่ผู้เรียน จึงมีงานตรวจอย่างต่อเนื่อง ต้องใช้ เวลากับการสอนมากบางวิชาโดยเฉพาะในสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เป็นวิชาบรรยาย ต้องเตรียมเนื้อหาวิชามาก ใช้เวลาในการค้นคว้าและเรียบเรียง เนื้อหาเพิ่มเติมสำหรับบรรยายเป็นส่วนมาก อีกทั้งรายวิชาเป็นการบรรยายหลักการ ทฤษฎีหรือแนวคิด ไม่สามารถทำงานวิจัยไปพร้อมกันได้ เหมือนรายวิชาในสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ ต้องเดินทางไปนอกสถานที่ ต้องใช้ เวลาในการเดินทาง ต้องมีทุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ หากไม่มีทุนสนับสนุน หรือนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยโดยลดภาระงานประจำต้องทำงานไปพร้อมกัน หลายด้าน จึงไม่สะดวกในเรื่องเวลาที่จัดแบ่งสำหรับทำงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ สำหรับ ผู้ตอบที่เป็นหญิง ให้เหตุผลว่าใช้เวลาส่วนหนึ่งในการดูแลบุตร ทำงานบ้าน และดูแล พ่อแม่ที่พักอยู่ด้วยกัน ทำให้เวลาส่วนหนึ่งหมดไปกับการะงานในครอบครัว มีเวลา เหลืออีกส่วนหนึ่งจึงใช้สำหรับเตรียมการสอนและตรวจงานของผู้เรียนในแต่ละวัน ตามปกติ

2.6.2 ปัจจัยด้านองค์กรเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ยังไม่ เลื่อนตำแหน่งวิชาการเห็นว่าเป็นสาเหตุ ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การได้รับ มอบหมายงานพิเศษ การดำรงตำแหน่งบริหาร เป็นต้น

การปฏิบัติงานประจำ เป็นหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยตรงเป็นงานที่มีปริมาณมากพอสมควร นอกจากงานสอน ซึ่งสอน 3 – 4 วิชาต่อภาคการศึกษาแล้วยังมีงานนิเทศการปฏิบัติงานของผู้เรียนที่ต้องเดินทางไปนอกสถานที่ งานควบคุมการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการของผู้เรียน งานเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ และที่ปรึกษาชมรมกิจกรรมของผู้เรียน ต้องมีการไปตรวจเยี่ยมและรายงานผลให้ผู้เรียนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง งานดังกล่าวเป็นภาระงานในขอบเขตความรับผิดชอบคู่ไป กับรายวิชาที่สอนด้วย จึงเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน งานสอนไม่สามารถนำไปพิจารณาเป็นผลงานได้โดยตรง ทั้งที่เป็นภาระงานประจำ แต่ต้องเสนอเป็นเอกสารการสอนในรูปตำราหรือหนังสือที่ต้องจัดพิมพ์รวมเล่มตามรูปแบบที่กำหนด ทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินการได้ บางรายวิชามีผู้เรียนเป็นจำนวนมาก เช่น วิชาในหมวดศึกษาทั่วไป ผู้เรียนต้องเรียนทุกคน ทุกคณะ ทั้งมหาวิทยาลัย อาจารย์ต้องใช้เวลาในการเตรียมเนื้อหาสำหรับสอนและตรวจงานคืนให้แก่ผู้เรียนในระดับปริญญาตรี จึงต้องใช้เวลากับภาระงานประจำเป็นส่วนมาก

การได้รับมอบหมายงานพิเศษ เนื่องจากการกิจของมหาวิทยาลัยมีหลายด้าน อาจารย์จึงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เป็นกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ เช่น เป็นกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่ กรรมการฝ่ายวัสดุครุภัณฑ์จัดซื้อจัดจ้าง กรรมการงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่ครบวาระต่าง ๆ ในแต่ละปี บางกิจกรรมแต่งตั้งอาจารย์ไปดำรงตำแหน่งหลักของงานเช่น ประธานและเลขานุการ ทำให้อาจารย์ต้องรับผิดชอบงานดังกล่าวเต็มเวลาตั้งแต่วางแผนดำเนินการจนกระทั่งประเมินผลรายงานการปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมอาจารย์ส่วนหนึ่งต้องไปทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ผู้ดำเนินรายการ พิธีกร ตำแหน่งดังกล่าวต้องใช้เวลาเต็มที่ ต้องศึกษางานทั้งระบบ ต้องทราบกำหนดการของงาน และอยู่ปฏิบัติงานเต็มใช้เวลาตลอดกิจกรรม นอกจากนี้ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าว มักเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นประจำ เหมือนปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรงเพิ่มขึ้นอีกงานหนึ่งเสมอ จึงมีงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดปี งานดังกล่าวเป็นภารกิจที่ต้องจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมออาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ทำงานช่วยเหลือมหาวิทยาลัย แต่ไม่สามารถนำไปเป็นผลงานเสนอขอตำแหน่ง

ได้เพราะไม่ใช่ผลงานทางวิชาการตามข้อกำหนดของการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

การดำรงตำแหน่งบริหาร งานบริหารเป็นหน้าที่หนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติกัน แต่งานบริหารไม่สามารถนำมาขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการได้ เพราะไม่ใช่เงื่อนไขของระเบียบการขอเลื่อนตำแหน่งผู้ที่ยังไม่มี การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหลายคนเป็นผู้ที่เคยทำงานบริหารและยังทำงานบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากได้ทำงานบริหารมาตั้งแต่อดีต จากตำแหน่งในระดับภาควิชา ได้แก่ ผู้ช่วย เลขานุการ รองหัวหน้าภาคและหัวหน้าภาควิชา มาถึงตำแหน่งในระดับคณะ ได้แก่ ผู้ช่วยคณบดี รองคณบดี คณบดี และตำแหน่งในระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดี รองอธิการบดี ตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้อำนวยการหรือประธานโครงการ ศูนย์ สำนักต่าง ๆ ที่เทียบเท่าคณะ และเป็นกรรมการของคณะทำงานหรือฝ่ายต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานวิชาการ เพราะการทำงานบริหารต้องใช้เวลามากขึ้นเมื่อทำงานบริหารต่อเนื่อง ทำให้หลายคนไม่สนใจทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เพราะตำแหน่งบริหารมีเงินประจำตำแหน่งด้วยเช่นเดียวกับตำแหน่งทางวิชาการ หากเงินเดือนยังไม่เต็มขั้นก็สามารถเลื่อนขั้นไปได้อีกเช่นเดียวกัน จึงไม่มีความแตกต่างด้านรายได้ บางคนชอบทำงานบริหาร เพราะได้ทำงานให้มหาวิทยาลัยโดยตรง คิดว่าการทำงานวิชาการได้ทำประโยชน์เฉพาะตัวบุคคล แม้ว่าเป็นหน้าที่หนึ่งและเป็นสิ่งที่ดีที่ควรทำ เพราะก่อประโยชน์ต่อวงวิชาการ แต่ผู้ที่ทำงานวิชาการต่อเนื่องมักไม่สนใจทำงานบริหาร อีกทั้งการได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารมีความเชื่อถือน้อยกว่าผู้ที่เคยทำงานบริหารมาก่อน เพราะมีประสบการณ์ จึงได้รับความไว้วางใจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องมา แต่จากการใช้ระเบียบใหม่ในการบริหารงาน ทำให้เห็นความสำคัญของการมีตำแหน่งวิชาการว่าเป็นคุณสมบัติประการหนึ่ง จึงให้ความสนใจและมีความตั้งใจเลื่อนตำแหน่งวิชาการด้วยในอนาคต การทำงานบริหารและมีตำแหน่งวิชาการด้วยจะช่วยเสริมให้ได้รับความเชื่อถือหรือการยอมรับมากขึ้นกว่าเดิม

3. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความแตกต่างหญิงชาย ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยคัดเลือกตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ทั่วประเทศ คือผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวน 30 คน และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์เป็นเวลาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ จำนวน 30 คน ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์สาขาละ 10 คน เป็นผู้ชายและผู้หญิงสาขาละ 5 คน เท่ากัน จากการวิจัยพบว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน ตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิงในสัดส่วนที่สูงมากทุกสาขาวิชา อีกทั้งผู้ชายเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วกว่าผู้หญิงในวัยเดียวกัน ทำให้ได้รับรายได้โดยเฉลี่ยมากกว่าผู้หญิง ได้สอนในรายวิชาที่ถนัด สนใจ ได้ไปบรรยายให้หน่วยงานภายนอก ได้รับจำนวนรายวิชาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละภาคการศึกษาที่เหมาะสมมากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้พัฒนาตนเองโดยการไปประชุมทางวิชาการ ไปนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศในแต่ละปีมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายใช้เวลาในการเตรียมการสอน ตรวจงานผู้เรียนและนำงานกลับไปทำที่บ้านน้อยกว่าผู้หญิง แต่ผู้ชายใช้เวลาในการทำงานหลังเลิกงานตอนเย็นและในวันหยุดราชการมากกว่าผู้หญิง ผู้หญิงได้รับทุนไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้ชายได้รับทุนดูงานหรือฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศมากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงได้รับทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นรายบุคคลและได้รับอนุมัติให้ลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมากกว่าผู้ชาย

การที่ผู้หญิงมีความก้าวหน้าช้ากว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงในช่วงอายุ 30 - 40 ปี ส่วนมากต้องยุติบบาทหรือทำงานในหน้าที่ลดลง เพราะต้องทำหน้าที่ดูแลบุตรและปฏิบัติการกิจในบ้าน ซึ่งผู้หญิงยังปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมากกว่าผู้ชายเกือบทุกหน้าที่ได้แก่ ซื้ออาหารและของใช้จำเป็นในบ้าน จัดเตรียมและประกอบอาหารประจำวัน ทำความสะอาดภาชนะประกอบอาหารในแต่ละวัน ดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ

และดูแลพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่ที่เจ็บป่วย แม้ว่าผู้ชายมีส่วนช่วยแบ่งเบางานบ้านให้ผู้หญิงบ้างพอสมควรในปัจจุบัน เช่น การทำความสะอาดบริเวณรอบตัวบ้าน การเป็นบุคคลหลักในการดูแลค่าใช้จ่ายในครอบครัว และดูแลบุตรที่ยังอยู่ในวัยเรียนแต่หน้าที่อื่นโดยรวมผู้หญิงยังคงปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย

นอกจากนี้ยังมีความเห็นเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศที่เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะลักษณะเด่นของผู้ชาย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นแสวงหาความก้าวหน้า ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความกล้าตัดสินใจ เป็นลักษณะที่ทำให้ผู้ชายได้รับการสนับสนุนมากกว่าผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร สำหรับลักษณะเด่นของผู้หญิงได้แก่ การปรับตัว ความละเอียดรอบคอบ ความอดทนติดตามงาน การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจทุ่มเทให้กับงาน การประสานงานและการประนีประนอม เป็นลักษณะที่ทำให้ผู้หญิงได้รับการพิจารณาให้ทำงานประจำหรืองานที่อยู่ในระดับรองจากผู้ชาย เช่น ผู้ช่วย เลขานุการ ประสานงาน เป็นต้น (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2537: 33)

ด้านทัศนคติทางเพศ ยังเป็นอีกส่วนหนึ่งในการพิจารณาประกอบความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ เนื่องจากผู้ชายได้รับโอกาสและความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิงในหลายกรณี แม้ทำงานในตำแหน่งบริหารเช่นเดียวกัน ทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกันมีคุณสมบัติ คุณวุฒิเท่ากัน มีประสบการณ์และวัยเท่ากัน และทำงานประเภทเดียวกันผู้ชายได้รับความคาดหวังในความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและความเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง เพราะความเชื่อของคนส่วนใหญ่ยังเชื่อว่างานบริหารเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ผู้หญิงจึงมีความคาดหวังที่จะทำงานในตำแหน่งบริหารน้อยกว่าผู้ชาย (Silverman, 2004: 71)

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้หญิงมีความเห็นว่าอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้ามากกว่าอาชีพอื่น สถานที่ทำงาน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และรายได้ที่ได้รับอยู่ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าอาชีพมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้ชายมีความตั้งใจก้าวไปดำรงตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นกว่าเดิมมากกว่าผู้หญิง สำหรับผู้หญิงมีความตั้งใจทำงานที่เดิมไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ และมีความตั้งใจเป็นอาจารย์

มหาวิทยาลัยต่อไป ไม่คิดเปลี่ยนอาชีพใหม่มากกว่าผู้ชาย ซึ่งเป็นลักษณะของผู้หญิงที่ไม่นิยมเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพ หากไม่มีความจำเป็นโดยตรง (Dann, 1995: 14)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ก้าวหน้าในอาชีพ ผู้ชายมีความคาดหวังในการทำงาน มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมากกว่าผู้หญิง ความมุ่งมั่นส่วนบุคคลจึงเป็นแรงผลักดันให้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นจึงทำให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้า ได้รับตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการ สำหรับปัจจัยด้านองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมให้ก้าวหน้าในอาชีพ เพราะองค์กรมีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนอาจารย์ให้ทำผลงานวิชาการ มีการจัดการทุนให้ทำวิจัย แต่งตำรา เผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดบรรยากาศขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความเป็นวิชาการทำให้เกิดการจูงใจและการกระตุ้นอาจารย์ให้ทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น มีวัฒนธรรมขององค์กรที่สร้างระบบการทำงานให้อาจารย์สนใจ และตั้งใจทำงานวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความรู้ใหม่ และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กรไปพร้อมกัน ซึ่งการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับความก้าวหน้า มีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ที่เป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่ทำให้บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าในอาชีพ (Bulger, 2005: 47) ทั้งบุคลากรและองค์กรได้พัฒนาไปพร้อมกัน

สำหรับผู้ที่ยังไม่เลื่อนตำแหน่งวิชาการ ยังคงดำรงตำแหน่งอาจารย์แม้ปฏิบัติงานมานานกว่า 10 ปี มีสาเหตุหรือปัจจัยด้านบุคคล คือ ทักษะคติเกี่ยวกับวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งวิชาการ ซึ่งไม่เห็นด้วยกับวิธีการขอเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรมีการวัดผลสัมฤทธิ์ด้านการงานและความสามารถทางวิชาการประกอบกันมากกว่าใช้การประเมินผลจากเอกสารอย่างเดียว การให้อาจารย์ดำเนินการขอเลื่อนตำแหน่งด้วยตนเองเป็นการทำเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าการทำผลงานเพื่อแสวงหาความรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังขาดแรงจูงใจในการผลงาน เพราะไม่มีทุนสนับสนุนและไม่มีเวลาทำผลงานอย่างเต็มที่โดยตรง เนื่องจากมีการะงานด้านอื่นและภาระงานในครอบครัว นอกจากนี้ปัจจัยด้านองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องคือ ได้รับมอบหมายภาระงานสอนมากต้องสอนหลายวิชาพร้อมกันและสอนนักศึกษากลุ่มใหญ่ มีลักษณะ

การสอนแบบบรรยาย ต้องเตรียมคำสอนเป็นจำนวนมาก ใช้เวลาในการเตรียมมาก เช่นกัน ลักษณะวิชาไม่เอื้ออำนวยให้ทำวิจัยไปพร้อมกันได้ บางรายวิชาต้องควบคุมการปฏิบัติงานของผู้เรียน นิเทศการฝึกงานของผู้เรียน จึงต้องใช้เวลาในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ตลอดจนได้มอบหมายให้ต้องปฏิบัติภารกิจอื่นด้วย เช่น เป็นกรรมการคณะต่าง ๆ ทำงานในตำแหน่งบริหาร ต้องปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้เวลามากยิ่งขึ้น โดยตรงและเต็มเวลา ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ ซึ่งการจัดเวลาในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานต้องเป็นผู้มีความสามารถในการจัดเวลาทำงานให้ลงตัว จึงสามารถทำงานได้หลายอย่างและประสบผลสำเร็จในงานได้อย่างเหมาะสม (จรรยา เศรษฐบุตรและ อุมารณ ภัทรวณิชย์, 2541: 57) และสัมพันธ์กันทั้งงานในหน้าที่และงานในครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาททางเพศ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ในการทำงานและปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้หญิงในเรื่องการทำงานบริหารให้เหมาะสมกับสังคมในปัจจุบัน
2. ควรมีการให้การศึกษาด้านบทบาทหญิงชาย เพื่อให้ชายและหญิงมีความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจครอบครัวร่วมกัน ทำให้ผู้หญิงมีเวลาในการพัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้าในงานมากขึ้นกว่าเดิม
3. ควรมีการศึกษความแตกต่างหญิงชายกับความคาดหวังในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งบริหารของอาจารย์ในแต่ละสาขาวิชา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ให้ก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา เศรษฐบุตร และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. 2541. รายงานการวิจัยเรื่อง
ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและ
ความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ทบวงมหาวิทยาลัย. 2547. จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย
- ทิพาดี เมฆสวรรค์. 2537 . “ผู้หญิงในระบอบราชการไทย” วารสารพัฒนาชุมชน 33
(3): 32-35.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 .
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษที่ 70 (12 พฤศจิกายน): 1– 24
- อมรา พงศาพิณ (บรรณาธิการ). 2548. เพศ สถานะ และเพศวิถีในสังคมไทย.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อนันต์ชัย คงจันทร์ . 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพปัญหาและ
อุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Ackah, Carol and Heaton, Norma.2002. “Human Resource Management
Careers: Different Paths for Men and Women.” *Career Development
International* 8, no.3: 134 – 142.
- Acker, Joan. 1992. “Gendering Organizational Theory” in *Gendering
Organizational Analysis*, eds. Albert J.Mills and Peta Tanerel.,
Newbury Park, California: SAGE.
- Anderson, Margaret L. and Collins, Patricia Hill. 1995. *Race Class and
Gender*. New York: Wadsworth Publishing.
- Baird, L. and K. Kram. 1983. “Career Dynamics: the Superior/Subordinate
Relationshy” *Organization Dynamics*. 11 (Spring): 46 – 64.

-
- Bulger, William M. 2005. *Leadership in Higher Education*. Ohio: Northeastern University.
- Carrell, Michael R, Norbert F. Ellert, and Robert D.Hatfield. 2000. *Human Resource Management: Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce*. 6th ed. Fort Worth: Dryden Press.
- Dann Susan.1995. "Gender Differences in Self-Perceived Success." *Women in Management Review*. 10(8): 11-18.
- Forisha – Kovach, Barbara. 1978. *Sex Roles and Perceived Awareness*. New Jersey: General Learning Press.
- London, Manuel and Stumps, Stephen A. 1982. *Managing Career*. Reading, M.A.: Addison-Wesley
- Nabi, Ghulan R. 2001. "The Relationship between HRM, Social Support and Subjective Career Success among Men and Women" *International Journal of Manpower* 22(5): 457-474.
- Naff, Katherine C. 1994. "Through The Glass Ceiling: Prospects for the Advancement of Women in the Federal Civil Service" *Public Administration Review* 54(6): 507-514.
- Oppong, Christine and Abu, Katharine. 1985. *A Handbook for Data Collection and Analysis on Seven Roles and Status of Women*. Geneva: International Labor Organization.
- Silverman, Erin, Mc Donald., Katrina Bell. 2004. Career Development for Female Faculty at *Competitive Research Universities*. Baltimore: The Johns Hopkins University.
- Wood, Julia T. 1997. *Gendered Lives: Communication, Gender and Culture*. Belmont, California: Wadsworth.