



Factors Promoting and Limiting Women's Roles in Employment: A Literature Review from 2018 to 2022

Suthirus Choochuen¹

Received	Reviewed	Revised	Accepted
05/11/2024	02/12/2024	07/12/2024	08/12/2024

Abstract

This research article examines the factors that promote and limit women's participation in the workforce, focusing on a literature review conducted during the period 2018–2022. The study aims to identify key enablers and barriers to women's career engagement through a qualitative approach, utilizing literature from three Thai journal indexing sources: Thaijo, Google Scholar, and Google. Content analysis and interpretation methods were employed.

The findings reveal that 15 variables promote women's roles in the workforce, with five key factors being leadership, participation, education, human rights, and religion. On the other hand, 12 variables were identified as constraints, with the five most critical factors being gender inequality, religious practices, societal acceptance, social equality, and political culture. Additionally, 17 variables influencing women's career engagement were identified, with the most significant being leadership, political participation, education, occupation, and age.

The above-mentioned factors play a vital role in enhancing the effectiveness of women's employment. The study emphasizes the need for government intervention in policy formulation and the implementation of structural reform initiatives. Such policies should aim to create equal opportunities and reduce social constraints that hinder women's participation in the workforce.

Keywords : Women; Promoting Factors; Limiting Factors; Professional participation

¹ Songkla University Pattani Campus, Email: suthirus.c@psu.ac.th



**ปัจจัยส่งเสริมและเป็นข้อจำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพ :
บทสำรวจวรรณกรรมปี พ.ศ. 2561-2565**

สุธีรส์ ชูชื่น²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของสตรี บทสำรวจวรรณกรรมในช่วงปี พ.ศ. 2561-2565 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของสตรี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมปี พ.ศ. 2561-2565 จากแหล่งดัชนีอ้างอิงวารสารไทย 3 แหล่ง คือ Thaijo, Google scholar และ Google ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการตีความ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทสตรี มีทั้งหมด 15 ตัวแปร โดยตัวแปรที่สำคัญ 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การศึกษา สิทธิมนุษยชน และศาสนา 2) ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรี มีจำนวน 12 ตัวแปร มีตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร คือ ความไม่เสมอภาคเท่าชาย หลักปฏิบัติศาสนา การยอมรับจากสังคม ความเท่าเทียมในสังคม และวัฒนธรรมทางการเมือง -3) ปัจจัยในการประกอบอาชีพของสตรี มีจำนวน 17 ตัวแปร โดยมีตัวแปรสำคัญ 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การเมือง/การมีส่วนร่วม การศึกษา อาชีพ และอายุ จากตัวแปรข้างต้น ล้วนเป็นส่วนสำคัญในผลักดันบทบาทของสตรีในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและโครงการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง เพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและลดข้อจำกัดทางสังคมที่มีต่อสตรีในการประกอบอาชีพ

คำสำคัญ : สตรี, ปัจจัยที่ส่งเสริม, ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด, การประกอบอาชีพ

² มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, Email: suthirus.c@psu.ac.th



บทนำ

การพัฒนาบทบาทสตรีในภาคแรงงานถือเป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน แม้ที่ผ่านมาสตรีได้รับโอกาสทางการศึกษาและการทำงานมากขึ้น แต่ยังคงประสบกับอุปสรรคและความไม่เท่าเทียมทางเพศในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง (Pakdeekul, 2019; Eagly & Carli, 2018) ปัจจุบันบทบาทของสตรีในการประกอบอาชีพเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เนื่องจากความเท่าเทียมทางเพศเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 ซึ่งมุ่งส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกมิติของสังคม (United Nations, 2020) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสตรีจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในภาคแรงงานในหลายประเทศ แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาชีพ เช่น การได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม และการขาดโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน (World Economic Forum, 2021) ในประเทศไทย แม้ว่าจะมีนโยบายสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้มีความเสมอภาคระหว่างเพศ แต่ในทางปฏิบัติยังพบความเหลื่อมล้ำทางเพศในหลายภาคส่วน เช่น การที่สตรีต้องเผชิญกับภาระการดูแลครอบครัวควบคู่กับการทำงาน (Ministry of Labour, 2021) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี อาทิ บรรทัดฐานทางสังคมที่คาดหวังให้สตรีรับผิดชอบงานบ้านและเลี้ยงดูครอบครัว การขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะ และการขาดระบบสนับสนุนที่เหมาะสม (Uwanno, 2018; Catalyst Research, 2019)

ปัญหาการวิจัยในเรื่องนี้คือ แม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับบทบาทสตรีในการทำงานมาบ้างแล้ว แต่การศึกษาส่วนใหญ่มักเน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่ง การสังเคราะห์ครั้งนี้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ โดยนำเสนอมุมมองที่รอบด้านและเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ อย่างเป็นระบบ (Keawthep, 2018; Heilman, 2020) และจากการพัฒนาโยบายและมาตรการส่งเสริมบทบาทของสตรีในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย แต่สตรีส่วนใหญ่ยังคงประสบข้อจำกัดในอาชีพ เช่น อัตราการเป็นผู้นำในองค์กรยังต่ำ และการเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจที่เป็นระบบยังจำกัด (OECD, 2019) การศึกษาวรรณกรรมระหว่างปี 2018-2022 ชี้ให้เห็นว่า ความท้าทายนี้มีต้นตอมาจากทั้งโครงสร้างทางสังคม การขาดแคลนทรัพยากร และการเลือกปฏิบัติในระดับองค์กร (ILO, 2020) ความสำคัญของการวิจัยนี้อยู่ที่การวิเคราะห์ทั้งปัจจัยส่งเสริมและข้อจำกัดอย่างรอบด้าน ซึ่งช่วยให้เข้าใจภาพรวมของปัญหาทั้งในมิติของนโยบาย สังคม และวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ McKinsey & Company (2020) ชี้ว่าการมีความหลากหลายทางเพศในองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรของธุรกิจได้ การศึกษานี้จึงสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา นโยบายและการปฏิบัติจริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่ามีความพยายามในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ในหลากหลายประเทศ เช่น การสร้างระบบสนับสนุนสำหรับผู้หญิงที่เป็นแม่ในการทำงานในสหรัฐอเมริกา (Catalyst, 2021) และการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำในผู้หญิงในประเทศญี่ปุ่น (Gender Equality Bureau Cabinet Office, 2021) อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ครอบคลุมและเปรียบเทียบในบริบทของประเทศไทยยังมีไม่เพียงพอ ความจำเป็นของการวิจัยนี้คือ การรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมจากการสังเคราะห์วรรณกรรมเพื่อระบุ



ช่องว่างของความรู้ รวมถึงการสร้างข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมบทบาทของสตรีในที่ทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายสาธารณะและมาตรการที่เหมาะสมต่อบริบทของประเทศไทย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้ได้แก่ การสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์และความท้าทายของสตรีในการประกอบอาชีพ การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ครอบคลุม และการสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในตลาดแรงงาน (Thaweessith, 2021; UN Development Programme, 2022) อีกทั้งการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคม ในการออกแบบมาตรการและกลไกที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสตรีในการประกอบอาชีพอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน (Khamhorm, 2019, International Labour Organization, 2019) และเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งเสริมและข้อจำกัดของสตรีในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการออกแบนโยบายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวิจัยในอนาคตและสร้างคุณค่าให้กับวงการวิชาการและการพัฒนาสังคมในวงกว้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพโดยศึกษางานวรรณกรรมจากฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ปี พ.ศ. 2561-2565

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประชากร งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเอกสาร Documentary Research โดยศึกษาบทความวิชาการและบทความวิจัยที่เผยแพร่ข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทยในช่วงปี พ.ศ. 2561-2565 เท่านั้น โดยทำการศึกษาจากบทความวิชาการและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการประกอบอาชีพสตรี และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการตีความการวิจัยนี้เป็น

ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการศึกษาจากฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารในช่วงปี พ.ศ.2561-2565 จาก 3 แหล่งข้อมูลสารสนเทศ คือ Thaijo, Google และGoogle Scholar

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลา 1 ปี กันยายน 2566- ตุลาคม 2567

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสังเคราะห์งานวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การทบทวนวรรณกรรมที่ใช้ในการศึกษา คือ บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เผยแพร่ข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสาร ในช่วงปี พ.ศ.2561-2565 ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่จำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพ มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นบทความ



วิชาการหรือบทความวิจัยที่มีประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพ 2) เป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่อยู่ในฐานข้อมูล 3 แหล่ง ดังนี้ 2.1 ฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thaijo 2.2 ฐานข้อมูลจาก Google 2.3 ฐานข้อมูลจาก Google Scholar 3) เป็นบทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่เผยแพร่ในช่วงปี พ.ศ.2561-2565 คำสำคัญในการสืบค้น ได้แก่ บทบาทสตรี ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด การประกอบอาชีพ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเกี่ยวกับบทบาทสตรีในช่วงปีพ.ศ. 2561-2565 จากฐานข้อมูลสารสนเทศ โดยมีขั้นตอนการสืบค้นดังนี้

3.2.1 สืบค้นโดยใช้คำสำคัญในการหาบทความวิชาการและบทความวิจัย ประกอบด้วย 1) บทบาทสตรี 2) ปัจจัยส่งเสริม 3) ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด 4) การประกอบอาชีพ โดยการสืบค้นคำสำคัญอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และการเลือกใช้คำในแต่ละครั้งอาจมีความแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการกรอกข้อมูลของแต่ละแหล่งข้อมูล

3.2.2 รวบรวมบทความบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ได้จากการสืบค้นในข้อ 3.2.1 จำนวนทั้งหมด 38 เรื่อง นำผลงานที่สืบค้นมาได้มาทำตาราง และทำการสกัดข้อมูล โดยอ่านบทความวิชาการและบทความวิจัย พิจารณาจาก ชื่อเรื่อง บทคัดย่อ เนื้อหาและช่วงเวลาในการเผยแพร่ (พ.ศ. 2561-2565) แล้วทำการคัดเลือกบันทึกข้อมูลตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ใน 3.2.1

3.2.3 คัดเลือกบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ได้จากข้อ 3.2.2 ทำให้ได้บทความวิชาการและบทความวิจัย จำนวน 38 เรื่อง นำมาจัดหมวดหมู่ และคัดเลือกบทความวิชาการและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนี้ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทสตรี จำนวน 37 เรื่อง และบทความวิชาการและบทความวิจัย ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรี จำนวน 13 เรื่อง

3.2.4 ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลตามข้อ 3.2.1 -3.2.3

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบบันทึกข้อมูล เพื่อบันทึกรายละเอียดของแหล่งที่มาของข้อมูล ได้แก่ ชื่อบทความ ชื่อวารสาร ปีที่พิมพ์ สำหรับจำแนกและแจกแจงนับข้อมูลเชิงปริมาณตามปี ประเภทข้อมูลแหล่งที่มา และการจัดกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่จำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพในช่วงปี พ.ศ.2561-2565 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นข้อมูลใหม่ที่ค้นพบจากการศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยสำรวจข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในปีพ.ศ.2561-2566 โดยใช้คำสำคัญ คือ บทบาทสตรี ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด การประกอบอาชีพ มาสังเคราะห์ กำหนดขอบเขตในการคัดเลือกเอกสารและหัวข้อที่จะทำการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการคัดเลือก



3.4.2 กำหนดประเด็นที่แสดงเนื้อหาและสาระของบทความวิชาการและบทความวิจัย ด้วยการวางเค้าโครงข้อมูล การจัดหมวดหมู่ ประเภทข้อมูล โดยคัดเลือกจากชื่อหรือข้อความในเอกสารที่จะนำมาวิเคราะห์

3.4.3 อ่านและทำความเข้าใจเนื้อหา และสาระของบทความวิชาการและบทความวิจัย โดยคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะที่เชื่อมโยงข้อมูลไปส่งกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสม

3.4.4 การระบุ จำแนก และการลงรหัส บทความวิชาการและบทความวิจัย โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้น ได้แก่ บทบาทสตรี ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด การประกอบอาชีพ เป็นการจัดข้อมูลเชิงปริมาณ

3.4.5 การวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาจัดหมวดหมู่ และทำการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการแจกแจงนับความถี่ร้อยละ และการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ทำการลดทอดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนและไม่เกี่ยวข้องออก

3.5 การตรวจสอบข้อมูล ทำโดยผู้วิจัยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangular) โดยทำการทบทวนข้อมูลจากหลายแหล่งที่มา กระบวนการวิจัย และผลการวิจัย ด้วยผู้เชี่ยวชาญ

3.6 ผู้วิจัยสรุปประเด็นจรรยาบรรณไปสู่การอภิปรายผลในลำดับถัดไป

ผลการวิจัย

จากการสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพปีพ.ศ.2561-2565 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

Table 1 แสดงการสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพช่วงปีพ.ศ. 2561-2565 โดยแบ่งตามแหล่งข้อมูลสารสนเทศของประเทศไทย

ปี	Thaijo	Google	Google Scholar
61	5	1	0
62	5	0	2
63	3	0	5
64	4	0	4
65	1	1	7
รวมจำนวนบทความ	18	2	18



จากตารางที่ 1 การสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาสดรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยแบ่งตามแหล่งข้อมูลสารสนเทศของประเทศไทย พบว่า มี 3 แหล่งข้อมูล มีจำนวนทั้งสิ้น 38 เรื่อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ Thaijo มีจำนวน 18 เรื่อง, Google มีจำนวน 2 เรื่อง และ Google Scholar มีจำนวน 18 เรื่อง

Table 2 แสดงการสำรวจวรรณกรรมในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยแบ่งตามปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทสตรีและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด

ปีพ.ศ.	ปัจจัยส่งเสริม / จำนวน	ปัจจัยข้อจำกัด / จำนวน
61	5	4
62	7	1
63	8	2
64	8	3
65	9	3
รวม	37	13

จากตารางที่ 2 การสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาสดรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยแบ่งตามปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด พบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทสตรีจำนวนทั้งสิ้น 37 เรื่อง โดยปี 2565 มีมากที่สุด คือ มีจำนวน 9 เรื่อง รองลงมาคือ ปีพ.ศ. 2564 และ 2563 มีจำนวนเท่ากัน คือ 8 เรื่อง รองลงมา คือ ปีพ.ศ. 2567 มีจำนวน 7 เรื่อง และปีพ.ศ. ที่มีน้อยที่สุด คือ พ.ศ. 2561 มีจำนวน 5 เรื่อง

สำหรับปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดมีทั้งสิ้น 13 เรื่อง โดยปีที่มีมากที่สุด คือ พ.ศ. 2564 มีจำนวน 4 เรื่อง รองลงมาคือ ปีพ.ศ. 2564 และ 2565 มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 เรื่อง และปีที่มีน้อยที่สุด คือ พ.ศ. 2562 มีจำนวน 1 เรื่อง



Table 3 แสดงการสำรวจวรรณกรรมตัวแปรที่ส่งเสริมบทบาทสตรี ในปีพ.ศ. 2561-2565

ตัวแปร / ปีพ.ศ.	61	62	63	64	65	ความถี่
รายได้	1	1	3	0	1	6
อาชีพ	1	1	3	0	1	6
เชื้อชาติ	1	0	0	0	0	1
ศาสนา	1	1	5	4	0	10
ประสบการณ์	1	1	0	2	0	3
ภูมิหลัง	0	0	0	0	2	2
การศึกษา	5	2	4	1	3	15
ครอบครัว	2	0	1	1	1	5
สิทธิมนุษยชน	8	1	0	2	2	13
เศรษฐกิจ	3	0	1	0	0	4
การเมือง	2	0	2	4	0	8
ภาวะผู้นำ	8	6	6	9	9	38
การมีส่วนร่วม	3	2	7	2	2	16
สื่อ	0	1	2	2	1	5
สิ่งแวดล้อม	0	0	2	0	0	2

จากตารางที่ 3 การสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยแบ่งตามตัวแปรที่ส่งเสริม พบว่า มีตัวแปรที่ส่งเสริมบทบาทสตรีจำนวนทั้งสิ้น 15 ตัวแปร คือ 1) ด้านรายได้ 2) ด้านอาชีพ 3) ด้านเชื้อชาติ 4) ด้านศาสนา 5) ด้านประสบการณ์ 6) ด้านภูมิหลัง 7) ด้านการศึกษา 8) ด้านครอบครัว 9) ด้านสิทธิมนุษยชน 10) ด้านเศรษฐกิจ 11) ด้านการเมือง 12) ด้านภาวะผู้นำ 13) ด้านการมีส่วนร่วม 14) ด้านสื่อ 15) ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถจัดอันดับตัวแปรบทความวิจัย/วิชาการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยเรียงจำนวนบทความที่พบจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ คือ ปีพ.ศ. 2561 พบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำ สิทธิมนุษยชนและการศึกษา ในปี พ.ศ. 2562 พบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม ในปีพ.ศ. 2563 พบว่า ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการศึกษา ในปีพ.ศ. 2564 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ และด้านศาสนา ในปีพ.ศ. 2565 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการศึกษา ด้านสิทธิมนุษยชน และด้านการมีส่วนร่วม



Table 4 แสดงการสำรวจวรรณกรรมตัวแปรที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรี ในปีพ.ศ. 2561-2565

รวมตัวแปร/ปีพ.ศ.	61	62	63	64	65	ความถี่
หลักปฏิบัติศาสนา	2	0	0	0	2	4
ค่านิยม/ความเชื่อ	1	0	0	0	1	2
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	0	0	1	1	0	2
อำนาจในการตัดสินใจ	1	0	0	0	0	1
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1	0	0	0	0	1
วัฒนธรรมทางการเมือง	2	0	0	1	0	3
ความไม่เสมอภาคเท่าชาย	1	0	1	2	1	5
ขาดแรงบันดาลใจ	0	0	0	1	0	1
ความเท่าเทียมในสังคม	1	1	0	1	1	4
ความเป็นผู้นำ	2	0	0	1	0	3
การยอมรับจากสังคม	2	1	0	0	1	4
เวลาให้ครอบครัว	0	0	0	1	0	1

จากตารางที่ 4 การสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสตรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยแบ่งตามตัวแปรที่เป็นข้อจำกัด พบว่า มีปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรีจำนวนทั้งสิ้น 12 ตัวแปร คือ 1) ด้านหลักปฏิบัติศาสนา 2) ด้านค่านิยม ความเชื่อ 3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4) ด้านอำนาจในการตัดสินใจ 5) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 6) ด้านวัฒนธรรมทางการเมือง 7) ด้านความไม่เสมอภาคเท่าชาย 8) ด้านขาดแรงบันดาลใจ 9) ด้านความเท่าเทียมในสังคม 10) ด้านความเป็นผู้นำ 11) ด้านการยอมรับจากสังคม 12) ด้านเวลาให้ครอบครัว สามารถจัดอันดับตัวแปรบทความวิจัย/วิชาการที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดบทบาทสตรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยเรียงจำนวนบทความที่พบจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้

ปีพ.ศ. 2561 พบว่าตัวแปรด้านหลักศาสนา ด้านวัฒนธรรมทางการเมือง ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการยอมรับจากสังคม ในปี พ.ศ. 2562 พบว่าตัวแปรด้านความเท่าเทียมในสังคม และด้านการยอมรับจากสังคม ในปีพ.ศ. 2563 พบว่า ตัวแปรด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และด้านความไม่เสมอภาคเท่าชาย ในปีพ.ศ. 2564 พบว่า ด้านความไม่เสมอภาคเท่าชาย ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านวัฒนธรรมทางการเมือง ในปีพ.ศ. 2565 พบว่า ด้านหลักปฏิบัติศาสนา ด้านค่านิยม/ความเชื่อ และด้านความไม่เสมอภาคเท่าชาย



Table 5 แสดงการสำรวจจรรยาบรรณปัจจัยในการประกอบอาชีพของสตรี ในปีพ.ศ. 2561-2565

รวมตัวแปร/ปีพ.ศ.	61	62	63	64	65	ความถี่
อายุ	0	1	4	0	2	7
สถานภาพ	1	0	1	0	2	4
การศึกษา	4	1	3	0	3	11
อาชีพ	2	1	2	2	2	9
รายได้	0	1	1	0	1	3
ภูมิหลัง	1	0	0	0	1	2
รวมตัวแปร/ปีพ.ศ.	61	62	63	64	65	ความถี่
ศาสนา	1	0	2	0	0	3
ครอบครัว	1	0	0	1	1	3
เศรษฐกิจ	2	0	1	0	0	3
สังคม	0	0	2	3	0	5
สิ่งแวดล้อม	0	0	2	0	0	2
แรงจูงใจ	4	0	0	0	1	5
ประสบการณ์การทำงาน	2	0	0	2	1	5
การเมือง/การมีส่วนร่วม	1	3	6	2	4	16
ภาวะผู้นำ	3	2	5	5	8	23
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	0	2	2	0	0	4
การยอมรับของสังคม	0	0	0	1	1	2

จากตารางที่ 5 การสำรวจจรรยาบรรณปัจจัยในการประกอบอาชีพของสตรีปีพ.ศ. 2561-2565 พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น 17 ตัวแปร คือ 1) ด้านอายุ 2)ด้านสถานภาพ 3)ด้านการศึกษา 4)ด้านอาชีพ 5)ด้านรายได้ 6)ด้านภูมิหลัง 7)ด้านศาสนา 8)ด้านครอบครัว 9) ด้านเศรษฐกิจ 10)ด้านสังคม 11)ด้านสิ่งแวดล้อม 12)ด้านแรงจูงใจ 13)ด้านประสบการณ์การทำงาน 14)ด้านการเมือง/การมีส่วนร่วม 15)ด้านภาวะผู้นำ 16)ด้านกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 17)ด้านการยอมรับของสังคม สามารถจัดอันดับตัวแปรบทความวิจัย/วิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการประกอบอาชีพของสตรีในปีพ.ศ. 2561-2565 โดยเรียงจำนวนบทความที่พบจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ ปีพ.ศ. 2561 พบว่าตัวแปรด้านการศึกษา แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ในปี พ.ศ. 2562 พบว่าตัวแปรด้านการเมือง/การมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ และด้านกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในปีพ.ศ. 2563 พบว่า ด้านการเมือง/การมีส่วนร่วม ด้านภาวะ



ผู้นำ และด้านอายุ ในปีพ.ศ. 2564 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสังคม และด้านประสบการณ์การทำงาน ในปีพ.ศ. 2565 พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเมือง/การมีส่วนร่วม และด้านการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพ โดยศึกษาจากรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ปี พ.ศ. 2561-2565 ที่ทำการศึกษาจากรวบรวมที่เกี่ยข้องโดยสืบค้นจาก 3 แหล่งได้แก่ Thaijo Google และ Scholar Google มีทั้งหมด จำนวน 38 เล่ม พบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพในช่วงปี พ.ศ. 2561 – 2565 มี 5 ตัวแปรหลักที่มีความถี่สูงสุด กล่าวคือ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การศึกษา สิทธิมนุษยชน และศาสนา ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มพูนบทบาทของสตรีในตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ ทั้งในบริบทของประเทศไทยและในระดับนานาชาติ โดยตัวแปรแรก ภาวะผู้นำสอดคล้องกับงานของ (Gipson et al., 2017) ที่สรุปได้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำของสตรีช่วยเพิ่มโอกาสและการยอมรับในบทบาทการทำงานระดับสูงขึ้นไป ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศในการทำงาน โดยสตรีที่มีความสามารถในภาวะผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งและเป็นแบบอย่างให้กับสตรีคนอื่น ๆ ในองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานของ (Sukaseam, 2020) สรุปได้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำของสตรีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมช่วยให้พวกเธอประสบความสำเร็จในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ตัวแปรที่สองการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานของ Chuensuwan (2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสตรีพบว่าส่งผลเชิงบวกต่อบทบาทในวิชาชีพ สตรีที่เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนชนบทมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพ ขณะเดียวกัน Cornwall & Rivas (2019) ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในมิติทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมความเสมอภาคและอำนาจต่อรองของผู้หญิง ตัวแปรที่สาม การศึกษา สอดคล้องกับงานของ Thongchai N. (2019) ชี้ว่าการเข้าถึงการศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพในพื้นที่ชนบท ในขณะที่ Malhotra & Schulte (2018) ระบุว่า การศึกษามีบทบาทในการลดความไม่เสมอภาคในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา ตัวแปรที่สี่ สิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับ Thongkam (2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเป็นฐานสำคัญที่ช่วยให้สตรีได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่าการบังคับใช้กฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิสตรีช่วยลดการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เช่นเดียวกับงานของ Charlesworth & Chinkin (2019) ได้วิเคราะห์บทบาทของกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในการผลักดันให้สตรีมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีศักดิ์ศรี และตัวแปรที่ห้า ศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับ(O'Brien & Palmer, 2018) ที่ศึกษาพบว่า ศาสนามีอิทธิพลสำคัญต่อโครงสร้างสังคมและบทบาททางเพศในชุมชนต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนผ่านข้อกำหนดทางวัฒนธรรมและหลักปฏิบัติทางศาสนา ศาสนาอิสลามมีหลักศาสนบัญญัติ (Sharia) ที่



ระบุถึงบทบาทของสตรีในครอบครัวและชุมชน ตัวอย่างเช่น การแยกพื้นที่ทำงานระหว่างชายและหญิง และข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกาย (เช่น การคลุมฮิญาบ) ส่งผลให้สตรีในบางกรณีไม่สามารถเข้าถึงบางอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามได้อย่างเท่าเทียม อีกทั้งสอดคล้องกับ งานของ (Schein, 2019 & Natioanl Statistical Offince, 2021) สรุปได้ว่า ค่านิยมทางศาสนาเกี่ยวกับบทบาทของสตรีในครอบครัวมักถ่ายทอดผ่านการเลี้ยงดูและการศึกษาตั้งแต่วัยเด็ก ตัวอย่างในศาสนาพุทธที่เน้นเรื่องกรรมและผลของกรรม อาจทำให้สตรียอมรับสถานภาพทางเพศและข้อจำกัดที่ได้รับ ความเชื่อทางศาสนาที่ว่าสตรีต้องทำหน้าที่ในบ้าน ส่งผลให้สตรีมีข้อจำกัดทางอาชีพ โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมที่ต้องทำงานร่วมกับครอบครัวในพื้นที่ใกล้เคียงบ้าน

ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดบทบาทสตรีในการประกอบอาชีพ ในช่วงปีพ.ศ. 2561-2565 มี 5 ตัวแปรที่สำคัญ จากข้อมูลนี้จะเห็นได้ว่า ตัวแปร ความไม่เสมอภาคเท่าชาย หลักปฏิบัติศาสนา การยอมรับจากสังคม ความเท่าเทียมในสังคม และวัฒนธรรมทางการเมืองมีความถี่สูงสุดในบางปี และ มีความถี่สูงในช่วงปีหลัง ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ โดยแต่ละปัจจัยมีลักษณะจำเพาะที่ส่งผลต่อสตรีในหลากหลายบริบท ทั้งในประเทศไทยและในระดับสากล โดยตัวแปรแรก ความไม่เสมอภาคเท่าชาย สอดคล้องกับงานของ (OECD, 2020) ที่กล่าวว่า ความไม่เสมอภาคเท่าผู้ชายยังคงเป็นข้อจำกัดที่สำคัญต่อบทบาทของสตรีในการประกอบอาชีพทั่วโลก โดยเฉพาะในเรื่องของอัตราค่าจ้างและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจต่ำกว่าผู้ชายในตำแหน่งเดียวกัน งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าอคติทางเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สตรีเผชิญข้อจำกัดในการก้าวหน้าในอาชีพ แม้จะมีความสามารถไม่แพ้เพศชาย และสอดคล้องกับงานของ (Chanawong, 2021) ที่กล่าวถึงความไม่เสมอภาคเท่าชายในประเทศไทยว่ายังคงปรากฏในอุตสาหกรรมที่ผู้ชายครองส่วนใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมการผลิตและงานก่อสร้าง ซึ่งสตรีมักไม่ได้รับการพิจารณาในตำแหน่งบริหารในอัตราที่เท่าเทียมกัน ตัวแปรที่สอง หลักปฏิบัติศาสนา มีความเห็นสอดคล้องกับงานของ (Ali & Syed, 2018) ที่กล่าวโดยสรุปว่า ศาสนามีบทบาทสำคัญในการกำหนดบทบาทและพฤติกรรมของสตรีในสังคม โดยเฉพาะในสังคมที่ศาสนามีอิทธิพลสูง หลักปฏิบัติศาสนาบางอย่างอาจส่งผลให้สตรีต้องปฏิบัติตามบทบาททางเพศที่กำหนดไว้ ทำให้โอกาสในการทำงานของสตรีถูกจำกัดและสอดคล้องกับงานของ (Wongthongdee, 2019) ที่ศึกษาในประเทศไทย เรื่องการศึกษาบทบาทสตรีในสังคมที่มีอิทธิพลของศาสนา พบว่า สตรีในบางกลุ่มยังคงต้องเผชิญข้อจำกัดในการทำงานในสาขาที่ต้องการเวลาทำงานยาวนานหรือเป็นงานที่อยู่นอกครอบครัว ซึ่งอาจขัดกับหลักปฏิบัติทางศาสนาที่ส่งเสริมให้สตรีอยู่ใกล้ครอบครัวมากกว่า ตัวแปรที่สาม การยอมรับจากสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Eagly & Wood, 2016) ที่กล่าวว่า การยอมรับทางสังคม เป็นอีกหนึ่งข้อจำกัดที่ส่งผลต่อบทบาทของสตรีในตลาดแรงงาน ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับบทบาทเพศมักทำให้สตรีไม่ได้รับการยอมรับหรือขาดโอกาสในบางอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทางสังคมที่แสดงว่าผู้ชายและผู้หญิงมักถูกคาดหวังให้มี



บทบาทที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานของ (Kelan, 2019) ที่กล่าวว่า ในบางกรณีการยอมรับจากสังคมยังคงเป็นอุปสรรคต่อสตรีที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารหรือสายงานที่เป็นอาชีพที่มักถูกมองว่าเป็นของผู้ชาย เช่น งานด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี โดยในประเทศไทย สอดคล้องกับงานของ (Phongsuwan S.,2020) ที่กล่าวว่า แม้ว่าจะมีความก้าวหน้าในด้านการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ แต่สตรีบางกลุ่มยังคงเผชิญความคาดหวังทางสังคมที่จำกัดบทบาทในการประกอบอาชีพ ตัวแปรที่สร้างความเท่าเทียมในสังคม สอดคล้องกับงานของ Sreesombat (2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมในสังคมส่งผลโดยตรงต่อข้อจำกัดของบทบาทสตรีในอาชีพจากงานวิจัย พบว่าโครงสร้างอำนาจในครอบครัวและบทบาทที่สังคมกำหนดเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ในขณะที่ Intaraprasert (2018) เน้นว่าแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมยังถูกจ่ายค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชายในตำแหน่งเดียวกัน อีกทั้งงานวิจัยต่างประเทศเห็นสอดคล้องกัน กล่าวโดยสรุป Sen (2020) วิเคราะห์ว่าความไม่เท่าเทียมในโอกาสการทำงานส่งผลให้ผู้หญิงต้องทำงานในภาคที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า ขณะที่ Ridgeway (2018) เสนอว่าสถานะทางเพศในสังคมยังคงเป็นอุปสรรคที่ฝังลึกในโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ตัวแปรที่ห้า วัฒนธรรมทางการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Watanasiri (2020) ระบุว่าวัฒนธรรมการเมืองไทยยังมีการกีดกันสตรีในตำแหน่งผู้นำ และมักให้คุณค่ากับบทบาทชายเป็นหลัก เช่นเดียวกับ Jareansuk (2019) ที่พบว่าสตรีในตำแหน่งการบริหารมักถูกมองว่าขาดความน่าเชื่อถือ ในระดับสากล Charlesworth (2019) วิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมการเมืองในหลายประเทศยังสร้างเงื่อนไขที่จำกัดการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ ขณะที่ Krook & True (2020) ชี้ว่าการขาดนโยบายสนับสนุนความเสมอภาคทางเพศในรัฐสภาเป็นอุปสรรคที่เด่นชัด

จากข้อมูลเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า หากภาครัฐต้องการผลักดันบทบาทของสตรีในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและโครงการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง สิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและลดข้อจำกัดทางสังคมที่มีต่อสตรีในการประกอบอาชีพ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรส่งเสริมบทบาทของสตรีในการประกอบอาชีพ ด้วยการสร้างความตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนนโยบายให้เอื้ออำนวยต่อความเท่าเทียมทางเพศในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงตำแหน่งผู้บริหารหรือโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ

2.รัฐบาล ควรส่งเสริมระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนสตรีที่มีภาระครอบครัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



3.รัฐบาล ควรจัดตั้งโครงการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและโอกาสทางอาชีพที่หลากหลายสำหรับสตรีในทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มโอกาสให้สตรีสามารถพัฒนาตนเองและมีบทบาทมากขึ้นในตลาดแรงงาน

กิตติกรรมประกาศ

กองทุนคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

References

- Ali, F., & Syed, J. (2018). From rhetoric to reality: The patriarchal constraints on women's progress in managerial roles in Pakistan. *Asia Pacific Journal of Management, 35*(3), 903–923.
- Catalyst. (2021). *The state of women in the workplace*. Retrieved from <https://www.catalyst.org>
- Catalyst Research. (2019). *Women in leadership: Global perspectives*. New York: Catalyst Publications.
- Chanawong, V. (2021). *Gender inequality in manufacturing and construction industries in Thailand*. Bangkok: Kasetsart University Press.
- Charlesworth, H. (2019). Gender equality in global politics: Barriers and progress. *Human Rights Quarterly, 41*(3), 567–589.
- Charlesworth, H. & Chinkin, C. (2019). The gender dimensions of international human rights law. *Human Rights Quarterly, 41*(2), 283–310.
- Charoensuek, S. (2018). Women's roles in Thai political arenas: Opportunities and limitations. *Governance Administration Journal, 6*(3), 89–102.
- Chuensuwan, W. (2019). Women's participation in rural communities. *Social Science Journal, 15*(2), 112–125.
- Cornwall, A. & Rivas, A. (2019). Participation as empowerment: A feminist perspective. *Development and Change, 50*(4), 741–759.
- Department of Women's Affairs and Family Institution. (2020). *Women's action plan phase 1 (2020–2022)*.



- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2018). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Review Press.
- Eagly, A. H. & Wood, W. (2016). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In P. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458–476). Sage.
- Gender Equality Bureau Cabinet Office. (2021). *Gender equality measures in Japan*. Retrieved from <https://www.gender.go.jp>
- Heilman, M. E. (2020). Gender stereotypes and workplace bias. *Annual Review of Psychology*, 71, 615–642.
- Inprasert, O. (2018). Gender equality in the labor sector: A case study of Thailand. *Economics and Social Sciences Journal*, 9(1), 73–86.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Women in business and management: The business case for change*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2019). *Women in the workplace: Global trends and challenges*. Geneva: ILO Publications.
- Kaewthep, K. (2018). *A study of women's roles in Thai society*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kamhom, R. (2019). *Policies and potential development for women*. Bangkok: Ramkhamhaeng University Press.
- Kelan, E. K. (2019). Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(4), 582–595.
- Krook, M. L., & True, J. (2020). Women, gender, and political institutions: Progress and setbacks. *Politics & Gender*, 16(2), 125–142.
- Malhotra, A., & Schulte, J. (2018). The role of education in women's empowerment: Evidence from developing countries. *World Development*, 105, 304–319.
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Ministry of Labor. (2021). *Report on the situation of women workers in Thailand*. Bangkok: Ministry of Labor.



- National Statistical Office. (2021). *Summary report on women's work in Thailand 2021*. Retrieved from <https://www.nso.go.th>
- O'Brien, J., & Palmer, D. (2018). *Religion and gender inequality in the workplace: A cross-cultural perspective*. Cambridge University Press.
- OECD. (2019). *Women at work in G20 countries*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020). *The role of women in the economy*. OECD Publishing.
- Pakdeekul, P. (2019). Women and career advancement. *Social Science Journal*, 15(2), 45–60.
- Phongsuwan, S. (2020). *Social beliefs affecting women's occupations*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Ridgeway, C. L. (2018). Gender, status, and the social structure: Where do women stand? *Gender & Society*, 32(4), 45–67.
- Schein, V. E. (2019). Gender and leadership stereotypes: Examining the role of religion in leadership perceptions. *Journal of Business Ethics*, 153(2), 345–359.
- Sen, A. (2020). Women and inequality in the workforce: Challenges and opportunities. *Journal of Social Development*, 16(2), 210–230.
- Songchai, N. (2019). Education and opportunities for women in rural areas. *Educational Development Journal*, 8(2), 56–68.
- Srisombat, J. (2019). Gender inequality and its impact on women's roles in families. *Social Science Research Journal*, 11(2), 45–59.
- Sukaseam, D. (2020). *Leadership and women's entrepreneurship in small and medium enterprises in Thailand*. Bangkok: Srinakharinwirot University Press.
- Thaveesit, S. (2021). Development of women's roles in contemporary society. *Social Development Journal*, 20(1), 80–95.
- Thongkham, S. (2019). Human rights of women in the workplace. *Human Rights Journal*, 14(2), 98–110.
- Uvamno, T. (2018). *Gender bias in Thai society*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- UN Development Programme. (2022). *Gender equality in the labor market*. New York: UNDP Press.
- United Nations. (2020). *The sustainable development goals report 2020*. New York: United Nations.



Wattanasiri, W. (2020). Thai political culture and obstacles to women's leadership. *Politics and Society Journal*, 7(2), 45–58.

Wongthongdee, P. (2019). *The impact of religion on women's roles in Thailand*. Bangkok: Thammasat University Press.

World Economic Forum. (2021). *Global gender gap report 2021*. Retrieved from <https://www.weforum.org>

