

บทบาทของความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน:

อุปสรรคและแนวทางแก้ไข*

THE ROLE OF GENDER EQUITY IN THE LABOR MARKET: CHALLENGES AND SOLUTIONS

สัญญา เคนาภูมิ

Sanya Kenaphoom

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University, Thailand

Corresponding author E-mail: zumsa_17@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 1 เมษายน 2568; วันแก้ไขบทความ 30 เมษายน 2568; วันตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2568

Received 1 April 2025; Revised 30 April 2025; Accepted 30 April 2025

บทคัดย่อ

ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในระดับประเทศและระดับสากล งานวิจัยนี้วิเคราะห์อุปสรรคหลักที่ขัดขวางความเสมอภาคทางเพศในภาคแรงงานไทย โดยอ้างอิงจากแนวคิดและงานศึกษาของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางเพศ ได้แก่ ความแตกต่างด้านค่าจ้างระหว่างเพศ (gender wage gap) อุปสรรคในการเลื่อนตำแหน่งสู่ระดับบริหาร (glass ceiling) และความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงในประเทศไทยยังคงได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าผู้ชาย แม้มีคุณสมบัติและประสบการณ์ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การขาดโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งผู้นำและภาระงานบ้านที่ตกอยู่กับผู้หญิงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ แนวทางแก้ไขที่เสนอ ได้แก่ การออกนโยบายค่าจ้างที่เป็นธรรม การสนับสนุนผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร และการปรับปรุงนโยบายลาคลอดและการ

Citation:



* สัญญา เคนาภูมิ. (2568). บทบาทของความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน: อุปสรรคและแนวทางแก้ไข. วารสารกวีานพะเยา, 2(2), 15-23.

Sanya Kenaphoom. (2025). The Role of Gender Equity in the Labor Market: Challenges and Solutions. Journal of Kwan Phayao, 2(2), 15-23;

Website: <https://so11.tci-thaijo.org/index.php/jkp>

ดูแลบุตร การดำเนินมาตรการเหล่านี้จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศและส่งเสริมความเป็นธรรมในตลาดแรงงานไทย

คำสำคัญ: ความเป็นธรรมทางเพศ, ความเหลื่อมล้ำค่าจ้าง, เพดานกระจก, ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต, นโยบายแรงงาน

Abstract

Gender equity in the labor market is a critical issue that has gained significant attention at both national and global levels. This study analyzes the key barriers to gender equality in the Thai labor market, drawing from academic perspectives in both domestic and international contexts. Major factors contributing to gender disparities include the gender wage gap, obstacles to career advancement (glass ceiling), and work-life imbalance. The findings indicate that female workers in Thailand continue to earn lower wages than their male counterparts despite having similar qualifications and experience. Additionally, limited access to leadership positions and the disproportionate burden of household responsibilities hinder women's career progression. Proposed solutions include implementing fair wage policies, promoting women in leadership roles, and improving maternity leave and childcare policies. These measures are essential for reducing gender disparities and fostering greater fairness in the Thai labor market.

Keywords: Gender equity, Gender wage gap, Glass ceiling, Work-life balance, Labor policies

บทนำ

ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญในสังคมไทยและทั่วโลก ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจล้วนส่งผลต่อโอกาสของแรงงานหญิงและกลุ่มเพศหลากหลายในการเข้าถึงตำแหน่งงาน รายได้ และการเติบโตในสายอาชีพ งานวิจัยของนักวิชาการไทยและต่างประเทศจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคและแนวทางแก้ไขเพื่อ

ส่งเสริมความเป็นธรรมทางเพศในภาคแรงงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยอิงจากเพศสภาพ (สุนิสา พรหมทา, 2562)

ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานหมายถึงการที่เพศหญิง เพศชาย และกลุ่มเพศหลากหลายได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงงาน รายได้ โอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยอิงจากเพศสภาพ ซึ่งแนวคิดนี้มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีคุณภาพและขับเคลื่อนเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดการใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ปิยะมาศ นาคสวัสดิ์, 2563) ลดช่องว่างรายได้ และนำไปสู่การสร้างสังคมที่เสมอภาคโดยลดปัญหาการเลือกปฏิบัติ การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม และความรุนแรงทางเพศในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานยังคงเผชิญอุปสรรคหลายประการ เช่น ความเชื่อและทัศนคติแบบดั้งเดิมที่จำกัดบทบาทของเพศหญิงในตำแหน่งบริหาร ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างที่ยังคงมีอยู่แม้ในงานที่คล้ายคลึงกัน ปรากฏการณ์เพดานแก้วที่ทำให้ผู้หญิงก้าวหน้าในสายอาชีพได้ยาก รวมถึงความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ผู้หญิงต้องแบกรับภาระงานบ้านมากกว่าผู้ชาย อีกทั้งยังมีปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และการขาดนโยบายสนับสนุนจากองค์กรหรือภาครัฐในหลายประเทศที่ยังไม่มีมาตรการหรือกฎหมายที่เพียงพอในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างแท้จริง

บทบาทของความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน

1. ความหมายของความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน

ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานหมายถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย (รวมถึงกลุ่มเพศหลากหลาย) ในการเข้าถึงงาน รายได้ โอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยอิงจากเพศสภาพ (ณัฐฉา วังศ์อนันต์, 2565)

2. บทบาทของความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน

2.1 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ การลดความเหลื่อมล้ำทางเพศช่วยเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีคุณภาพ ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างยั่งยืน

2.2 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

2.3 ลดช่องว่างรายได้ ความเป็นธรรมทางเพศช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.4 สร้างสังคมที่เสมอภาค ตลาดแรงงานที่เป็นธรรมช่วยลดปัญหาทางสังคม เช่น การเลือกปฏิบัติ การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม และความรุนแรงทางเพศในสถานที่ทำงาน

3. อุปสรรคของความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน

3.1 ความเชื่อและทัศนคติแบบดั้งเดิม สังคมบางแห่งยังมีค่านิยมที่มองว่าเพศชายเหมาะสมกับตำแหน่งบริหาร ส่วนเพศหญิงควรทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน

3.2 ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้าง แม้ในงานที่คล้ายกัน ผู้หญิงมักได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ชาย

3.3 การกีดกันทางอาชีพ (Glass Ceiling Effect) มีอุปสรรคที่มองไม่เห็นทำให้ผู้หญิงก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารได้ยาก

3.4 ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ภาระงานบ้านและการดูแลครอบครัวมักตกอยู่ที่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

3.5 การล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานหญิงและเพศหลากหลาย

3.6 ขาดนโยบายสนับสนุนจากองค์กรและภาครัฐ บางประเทศยังขาดกฎหมายที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน (อรัญญิก กักพล, 2564)

ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานหมายถึงการที่ทุกเพศไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือเพศหลากหลายได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงงาน รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเงื่อนไขการทำงานโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเพศสภาพ ซึ่งแนวคิดนี้มีบทบาทสำคัญในหลายมิติ เช่น การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศสามารถเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีคุณภาพและขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมทำให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความเป็นธรรมทางเพศยังช่วย

ลดช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ ลดความเหลื่อมล้ำในการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสร้างสังคมที่เสมอภาคโดยลดปัญหาการเลือกปฏิบัติ การใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรม และความรุนแรงทางเพศในสถานที่ทำงาน (กนกพร สายสุวรรณ, 2561) อย่างไรก็ตาม ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ เช่น ความเชื่อและทัศนคติแบบดั้งเดิมที่ยังคงมองว่าเพศชายเหมาะสมกับงานบริหาร ส่วนเพศหญิงควรทำงานที่ใช้ความประณีต ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างที่แม้ในงานที่มีลักษณะคล้ายกันผู้หญิงมักได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าเพศชาย ปรากฏการณ์การกีดกันทางอาชีพหรือเพดานแก้วที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงได้อย่างง่ายดาย ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งภาระงานบ้านและการดูแลครอบครัวมักตกเป็นภาระของผู้หญิงมากกว่าเพศชาย ปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความปลอดภัยและความมั่นคงในอาชีพของแรงงานหญิงและเพศหลากหลาย รวมถึงการขาดนโยบายสนับสนุนจากองค์กรและภาครัฐในบางประเทศที่ยังไม่มีมาตรการหรือกฎหมายที่ชัดเจนและเข้มแข็งในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างแท้จริง

แนวทางแก้ไขและส่งเสริมความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงาน

1. การปรับปรุงกฎหมายและนโยบายแรงงาน ออกกฎหมายป้องกันการเลือกปฏิบัติ ปรับปรุงค่าจ้างให้เท่าเทียม และเพิ่มสวัสดิการที่สนับสนุนการทำงานของหญิง เช่น การลาคลอดและการดูแลบุตร (วิไลพร สุขเกษม, 2560)
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นธรรม บริษัทควรมีนโยบายจ้างงานที่เท่าเทียม สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
3. การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนทัศนคติ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศแก่ผู้บริหารและพนักงาน
4. การส่งเสริมบทบาทสตรีในตำแหน่งผู้นำ เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในการบริหารองค์กรและภาครัฐ
5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ระบบการทำงานแบบไฮบริด (Hybrid Work) และการทำงานทางไกลช่วยลดอุปสรรคด้านเวลาทำงานและภาระครอบครัว

6. การรณรงค์และสร้างความตระหนักรู้ในสังคม สื่อและองค์กรภาคประชาชนสามารถช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นความเป็นธรรมทางเพศ (Blau, F. D., & Kahn, L. M., 2017)

การส่งเสริมความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานสามารถขับเคลื่อนได้ผ่านหลากหลายแนวทาง โดยเริ่มจากการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายแรงงานให้ทันสมัยและครอบคลุมมากขึ้น เช่น การออกกฎหมายเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ ปรับปรุงค่าจ้างให้มีความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเพิ่มสวัสดิการที่สนับสนุนบทบาทของผู้หญิงในตลาดแรงงาน อาทิ การลาคลอดและการดูแลบุตร ต่อมาคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความเป็นธรรม โดยเฉพาะการจ้างงานที่ไม่เลือกปฏิบัติ การจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อทุกเพศ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาและฝึกอบรมแก่ผู้บริหารและพนักงานในองค์กรเพื่อเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึกเกี่ยวกับบทบาททางเพศ รวมถึงส่งเสริมให้ผู้หญิงมีบทบาทในตำแหน่งผู้นำทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งจะช่วยสร้างแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับผู้หญิงคนอื่นๆ ในสังคม ขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีก็เป็นกลไกสำคัญ เช่น การทำงานแบบไฮบริดและการทำงานทางไกลที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและภาระครอบครัว และท้ายที่สุด การรณรงค์และสร้างความตระหนักรู้ในสังคมผ่านสื่อและองค์กรภาคประชาชนสามารถช่วยเปลี่ยนค่านิยมเดิมและสร้างการยอมรับต่อแนวคิดเรื่องความเสมอภาคทางเพศในวงกว้างอย่างยั่งยืน

บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พิมพ์ใจ ศิริวัฒน์ (2563) ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น สื่ออินเทอร์แอคทีฟ (Interactive Media) และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ช่วยให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้ในรูปแบบที่ไม่เคยทำได้มาก่อน

1. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

การใช้เทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์ออกแบบ การสร้างโมเดล 3 มิติ และโปรแกรมจำลองเสมือนจริง (VR) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดลองและพัฒนาความคิดในบริบทที่หลากหลาย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2564) กล่าวว่า การผสมผสานเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นจินตนาการและสร้างโอกาสในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Eagly, A. H., & Carli, L. L., 2007)

2. การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)

เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์อย่าง Google Workspace หรือ Microsoft Teams ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้อยู่ต่างสถานที่ นฤมล ทองใบ (2565) เสริมว่า การเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีช่วยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ผ่านการทำงานกลุ่ม

3. การปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน (Personalized Learning)

ระบบที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เช่น ระบบแนะนำเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้สามารถปรับรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน วิไลวรรณ ศรีสุวรรณ (2563) ระบุว่า การประยุกต์ใช้ AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทเป็นทั้งเครื่องมือและสื่อกลางในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

สรุป

ความเป็นธรรมทางเพศในตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เนื่องจากปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อโอกาสในการเข้าถึงงาน รายได้ และความก้าวหน้าในอาชีพของแรงงานหญิงและกลุ่มเพศหลากหลาย โดยเฉพาะอุปสรรคสำคัญที่ยังคงมีอยู่ เช่น ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างที่ผู้หญิงมักได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ชาย แม้มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน ส่วนหนึ่งเกิดจากการเลือกปฏิบัติ

ทางเพศและการที่แรงงานหญิงกระจุกตัวอยู่ในอุตสาหกรรมที่ให้ค่าตอบแทนต่ำ ปัญหาเพดานกระจก (Glass Ceiling) ที่เป็นอุปสรรคที่มองไม่เห็นซึ่งขัดขวางไม่ให้ผู้หญิงเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับบริหารได้ง่าย และความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ผู้หญิงต้องรับผิดชอบงานบ้านและการดูแลครอบครัวมากกว่าผู้ชาย ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลาทำงานและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนั้นแนวทางในการแก้ไขที่สำคัญได้แก่ การกำหนดนโยบายค่าจ้างที่เป็นธรรมและโปร่งใสระหว่างเพศในตำแหน่งเดียวกัน การสนับสนุนผู้หญิงในตำแหน่งบริหารผ่านโครงการพัฒนาผู้นำหญิงและการเพิ่มสัดส่วนในระดับบริหาร ตลอดจนการปรับปรุงนโยบายลาคลอดและการดูแลบุตร เช่น การเพิ่มวันลาคลอดที่ได้รับค่าตอบแทนและจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน ซึ่งตลาดแรงงานไทยยังคงต้องเผชิญกับความไม่เท่าเทียมทางเพศในหลายมิติ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้เสนอแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เช่น การปรับปรุงนโยบายค่าจ้าง การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้หญิง และการเพิ่มสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานหญิง หากภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันขับเคลื่อนอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่กับการสร้างสังคมที่เสมอภาคมากขึ้นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร สายสุวรรณ. (2561). แนวทางการพัฒนาผู้นำหญิงในองค์กรไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 20(3), 120-138.
- ณัฐวุฒิ วงศ์อนันต์. (2565). การกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมในตลาดแรงงานไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะมาศ นาคสวัสดิ์. (2563). บทบาทของแรงงานหญิงและความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 18(1), 77-94.
- วิไลพร สุขเกษม. (2560). นโยบายลาคลอดและการดูแลบุตรในประเทศไทย. วารสารนโยบายสาธารณะ, 15(2), 99-115.
- สุนิสา พรหมทา. (2562). เพดานกระจก: อุปสรรคของแรงงานหญิงในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 12(2), 45-67.

อรรถัย กักผล. (2564). *ความเหลื่อมล้ำค่าจ้างระหว่างเพศในตลาดแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*. Addison-Wesley.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Explanations*. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865.

Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and*

Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling:*

OECD. (2020, 2021). *Gender and Employment Policies*. OECD Publishing.

the Revolution at Home. Penguin Books.

Women Become Leaders. Harvard Business Review Press.