



เพศสภาพกับพฤติกรรม: การวิเคราะห์บทบาท สังคมวัฒนธรรมและผลกระทบเชิง พฤติกรรมในมิติความเท่าเทียมทางเพศ

Gender and Behavior: A Socio-Cultural Analysis and Behavioral Implications for
Gender Equality

รังสรรค์ โฉมยา, ภมรพรรณ ยुरายัต, ลักขณา สริวัฒน์, กรรณิกา พันธุ์ศรี,

RUNGSON CHOMEYA, PHAMORNPUN YURAYAT, LAKKANA SARIWAT, GUNNIGA PHANSRI

อารยา ปิยะกุล, ดุษฎี เล็บขาว, บวรพจน์ ชมภูนุช, วิภาณี สุขเอิบ,

ARAYA PIYAKUN, DUSSADEE LEBKHAO, BOVORNPOT CHOOMPUNUCH, WIPANEE SUK-ERB

วิลาสินี ฝนดี, ศุภชัย ตู่กลาง, พศิน ศิลป์ชัยสุขสวัสดิ์

WILASINEE FONDEE, SUPACHAI TUKLANG, PASYN SYNCHAI SUKSAWAT

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

FACULTY OF EDUCATION, MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จังหวัดมหาสารคาม

MAHASARAKHAM PROVINCE

Received: October 20, 2025

Revised: November 16, 2025

Accepted: November 19, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรม โดยพิจารณามิติของบทบาททางเพศ การแสดงออกทางเพศสภาพ และอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อการสร้างพฤติกรรมของบุคคล ใช้วิธีการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงทฤษฎีด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม เพื่ออธิบายที่มาของความแตกต่างทางเพศทั้งจากปัจจัยทางชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศสภาพส่งผลอิทธิพลต่อการรับรู้ตนเอง การเลือกบทบาททางสังคม และพฤติกรรมการปรับตัวในชีวิตประจำวัน โดยมีการเชื่อมโยงกับแบบแผนทางเพศและความคาดหวังของสังคม องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจเพศสภาพในฐานะ “มิติทางสังคมที่ยืดหยุ่นได้” ช่วยเสริมสร้างแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ การพัฒนาเชิงพฤติกรรม และการออกแบบนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีนัยสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

คำสำคัญ: เพศ อัตลักษณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล แบบแผนทางเพศ

ABSTRACT

This article aims to analyze the relationship between gender and behavior, emphasizing psychological and socio-cultural dimensions that shape gender roles, expressions, and behavioral patterns. The study adopts a theoretical review and synthesis of existing literature to conceptualize gender as a social construct influencing individual behavior across various contexts. The findings indicate that gender significantly affects self-perception, role selection, and adaptation in daily life, particularly in occupational, educational, and interpersonal domains. Understanding gender as a flexible and socially constructed dimension highlights individual potential beyond traditional stereotypes. The study contributes new academic insights by demonstrating how integrating gender perspectives into human resource development and social policy design can foster gender equality and enhance societal well-being.

Keywords: Sex, Identity, Individual differences, Gender stereotype

บทนำ

เพศสภาพ (Gender) และพฤติกรรม (Behavior) เป็นหัวข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ เนื่องจากเพศสภาพมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกของบุคคลตลอดชีวิต เพศสภาพไม่ได้เป็นเพียงแค่ข้อบ่งชี้ทางชีววิทยา แต่ยังเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคมและความคาดหวังที่สังคมมีต่อบุคคลตามเพศที่กำหนดไว้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรมช่วยให้เราเข้าใจวิถีที่เพศสภาพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง รวมถึงผลกระทบของการคาดหวังทางเพศที่มีต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ในที่ทำงาน การศึกษา และชีวิตครอบครัว (Eagly & Wood, 1999) โดยเฉพาะการศึกษาในด้านนี้ช่วยให้เราสามารถเข้าใจถึงบทบาทของเพศสภาพในพฤติกรรมที่ปรากฏในระดับบุคคลและในกลุ่มสังคม รวมถึงความแตกต่างที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยทางสังคม (Maccoby & Jacklin, 1974) ในบทความนี้จะมีการสำรวจแนวคิดหลัก ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรม ซึ่งจะรวมถึงการวิเคราะห์การสร้างบทบาททางเพศและการมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ปรากฏในบริบทต่าง ๆ นอกจากนี้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการคาดหวังทางเพศในกระบวนการตัดสินใจและผลกระทบของความแตกต่างทางเพศที่มีต่อการพัฒนาและการปรับตัวในชีวิตประจำวัน ในบทความนี้จะจัดเตรียมพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเพศสภาพและพฤติกรรม โดยเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลตามเพศและบทบาททางสังคม ซึ่งจะช่วยให้เรามีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันในพฤติกรรมที่เกิดจากเพศสภาพ และผลกระทบของมันต่อชีวิตประจำวัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นว่าเพศสภาพ ไม่ได้เป็นเพียงกรอบชีววิทยา แต่เป็นโครงสร้างทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ บทบาท และพฤติกรรมของบุคคลในระดับต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดทางชีววิทยาและสังคมวัฒนธรรม จะพบว่าปัจจัยชีววิทยามีบทบาทในการก่อร่างความแตกต่าง

พื้นฐาน ขณะที่ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรมเป็นตัวเสริมและปรับเปลี่ยนบทบาทเพศตามยุคสมัย การเข้าใจเพศสภาพในเชิงเปรียบเทียบช่วยให้เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านจากความแตกต่างสู่ความหลากหลายและยืดหยุ่นของเพศ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการลดการตีตรา การเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างสมดุลในที่ทำงาน การศึกษาและครอบครัว

เนื้อหา

1. แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพและพฤติกรรม (Concepts of gender and behavior)

แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพและพฤติกรรมเป็นหัวข้อสำคัญในศาสตร์จิตวิทยาและสังคมศาสตร์ เนื่องจากเพศสภาพ (Gender) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ การรับรู้ตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยแนวคิดนี้มุ่งทำความเข้าใจว่าเพศสภาพในฐานะโครงสร้างทางสังคมและชีววิทยาเชื่อมโยงกับพฤติกรรมมนุษย์อย่างไร

1.1 บทบาททางเพศ (Gender Roles) บทบาททางเพศหมายถึงความคาดหวังของสังคมที่กำหนดพฤติกรรม ทศนคติ และหน้าที่ตามเพศที่รับรู้ บทบาทเหล่านี้ได้รับการหล่อหลอมผ่านกระบวนการสังคมตั้งแต่วัยเด็ก (Eagly, 1987) และมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ การแสดงออก และการปรับตัวในสังคม

1.2 การแสดงออกทางเพศสภาพ (Gender Expression) เพศสภาพไม่จำกัดเพียงลักษณะทางชีววิทยา แต่รวมถึงวิธีการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลผ่านพฤติกรรม การแต่งกาย และท่าที (Butler, 1990) การยอมรับในความหลากหลายทางเพศจึงเป็นส่วนสำคัญของการสร้างสังคมที่เท่าเทียม

1.3 ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพ (Gender Similarities and Differences) งานวิจัยเชิงอภิมาน (meta-analysis) โดย Hyde (2005); Zell et al. (2015) พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศในด้านพฤติกรรม ความรู้ความเข้าใจ และอารมณ์มี ขนาดอิทธิพลเฉลี่ยเล็กน้อย ($\text{average } d \approx 0.20$) และส่วนใหญ่มีการทับซ้อนของการกระจายระหว่างเพศสูงกว่า 80% ซึ่งสนับสนุน Gender Similarities Hypothesis ที่ว่าเพศชายและหญิงมีความคล้ายคลึงกันมากกว่าความแตกต่าง

1.4 ปัจจัยทางชีววิทยาและสิ่งแวดล้อม (Biological and Environmental Influences) แม้มีหลักฐานว่าปัจจัยชีววิทยา เช่น โครโมโซม ฮอรโมน และโครงสร้างสมอง มีส่วนต่อพฤติกรรม (Archer, 2006; Cahill, 2006) แต่ข้อสรุปเชิงสาเหตุยังมีข้อจำกัดทางระเบียบวิธี ได้แก่ ขนาดอิทธิพลเล็ก (small effect sizes) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ ความแปรปรวนทับซ้อนสูง ระหว่างกลุ่มเพศ นอกจากนี้อคติการตีพิมพ์ (publication bias) ที่มักเลือกงานที่พบความแตกต่าง และความย้อนกลับของเหตุและผล (reverse causality) ซึ่งยากต่อการแยกว่าปัจจัยชีววิทยาทำให้เกิดพฤติกรรม หรือพฤติกรรมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางชีววิทยา งานวิจัยล่าสุดของ Joel et al. (2020); Eliot et al. (2021) ชี้ว่าสมองของมนุษย์ไม่ได้แบ่งเป็นชาย หญิงอย่างชัดเจน แต่มีลักษณะภาพที่ประกอบขึ้นจากชิ้นเล็ก ๆ หลายสี ซึ่งเมื่อนำมารวมกันแล้วเกิดเป็นภาพเดียวที่มีความซับซ้อนและสวยงาม ” เช่น งานศิลปะที่นำเศษแก้วหรือหินมาประกอบเป็นภาพ (mosaic) ที่แต่ละบุคคลมีองค์ประกอบผสมของลักษณะต่างเพศ ซึ่งสะท้อนความยืดหยุ่นทางเพศสภาพมากกว่าการกำหนดแบบตายตัว

1.5 กรอบแนวคิดเชิงระบบนิเวศชีววิทยา (Bioecological Model) เพื่อทำความเข้าใจเพศสภาพอย่างครอบคลุม ควรพิจารณาในกรอบ Bioecological Model ของ Bronfenbrenner and Morris (2006) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมมนุษย์เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พันธุกรรม (gene) $\times$ สิ่งแวดล้อม (environment) $\times$ วัฒนธรรม (culture) ในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล (micro) เช่น ปัจจัยทางชีววิทยาและจิตวิทยา ระดับสถาบัน (meso) ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน และกลุ่มเพื่อน ระดับสังคมและวัฒนธรรม (macro) เช่น ค่านิยม เพศสภาพ และนโยบายทางเพศ กรอบนี้ช่วยลดการตีความแบบชีววิทยากำหนดพฤติกรรม (biological determinism) และเน้นความสัมพันธ์แบบพลวัตระหว่างปัจจัยหลายระดับ ซึ่งโดยสรุป การทำความเข้าใจเพศสภาพและพฤติกรรมควรมองในมิติแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างชีววิทยา สังคม และวัฒนธรรม มากกว่าการอธิบายเชิงขั้วเดียว เพื่อให้ได้ภาพที่ถูกต้องและเท่าเทียมของธรรมชาติความเป็นมนุษย์

แบบแผนทางเพศ (Gender Stereotypes) หมายถึง ความเชื่อและการคาดการณ์ที่ถูกกำหนดโดยสังคมเกี่ยวกับลักษณะ บทบาท และพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับเพศชายและเพศหญิง แบบแผนเหล่านี้มักมีรากฐานมาจากค่านิยมทางวัฒนธรรมและการขัดเกลาทางสังคม และอาจส่งผลให้เกิดการมองโลกในแง่แคบ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิธีที่บุคคลเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้อื่น แบบแผนทางเพศทำให้เกิดการกำหนดบทบาททางเพศ (Role Assignment) แบบแผนทางเพศมักจะมีการเชื่อมโยงกับบทบาททางสังคมที่คาดหวังให้ผู้ชายและผู้หญิงปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น ผู้ชายมักจะถูกมองว่าเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีเหตุผล ในขณะที่ผู้หญิงมักถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีความอ่อนโยนและมีหน้าที่ดูแลครอบครัว (Eagly & Wood, 2012) การแบ่งแยกหน้าที่และอาชีพ (Occupational Segregation) แบบแผนทางเพศสามารถส่งผลให้เกิดการแบ่งแยกในเรื่องของอาชีพและการทำงาน ตัวอย่างเช่น อาชีพที่ต้องใช้ความดูแลหรือความอ่อนโยน เช่น การพยาบาลหรือการสอน มักจะถูกมองว่าเหมาะสมกับผู้หญิง ในขณะที่อาชีพที่ต้องใช้ความกล้าหาญหรือความแข็งแรง เช่น การทหารหรือวิศวกรรม มักจะถูกมองว่าเหมาะสมกับผู้ชาย (Cejka & Eagly, 1999) อิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง (Impact on Self-Perception) แบบแผนทางเพศสามารถมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลมองเห็นตนเองและความสามารถของตน การยึดติดกับแบบแผนทางเพศอาจทำให้บุคคลมีการจำกัดความสามารถและความฝันของตนเอง เช่น เด็กหญิงอาจคิดว่าตนไม่สามารถเก่งในวิชาคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ได้เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับเด็กชายมากกว่า (Steele, 1997) และก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบ (Negative Impacts) แบบแผนทางเพศสามารถส่งผลให้เกิดการตีตราและการกดดันทางสังคม ตัวอย่างเช่น ผู้ชายที่แสดงความรู้สึกหรือความอ่อนแออาจถูกมองว่าไม่สมชาย ในขณะที่ผู้หญิงที่มีความเป็นผู้นำและมั่นใจอาจถูกมองว่าเป็นคนก้าวร้าวหรือไม่สุภาพ (Heilman, 2001) การเข้าใจ Gender Stereotypes มีความสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน การลดการยึดติดกับแบบแผนทางเพศสามารถช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่และมีโอกาสที่เท่าเทียมในสังคม

ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพ (Gender Similarities and Differences) แนวคิดเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพ เป็นเรื่องสำคัญในการศึกษาเพศสภาพและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเน้นการทำความเข้าใจว่า มีลักษณะและพฤติกรรมใดที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง แนวคิดนี้ถูกใช้ในการศึกษาในหลายสาขาวิชา เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา และวิทยาศาสตร์ทางสังคมอื่น ๆ โดย

มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะและพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยทางชีวภาพและสังคมวัฒนธรรม ประเด็นนี้มีความสำคัญในการทำความเข้าใจถึงความซับซ้อนและความหลากหลายของเพศสภาพ การศึกษาในด้านนี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการเพิ่มความเข้าใจทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีส่วนในการส่งเสริมความเข้าใจที่ดีขึ้นและการยอมรับในสังคมที่มีความหลากหลายทางเพศ ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศถูกอธิบายภายใต้ทฤษฎี (1) ทฤษฎีความคล้ายคลึงกันทางเพศ (Gender Similarities Hypothesis) แนวคิดนี้เสนอว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความคล้ายคลึงกันมากกว่าความแตกต่างในแง่ของลักษณะและพฤติกรรม โดยพบว่าความแตกต่างที่มีอยู่นั้นมีขนาดเล็กและไม่สำคัญทางสถิติ ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความสามารถทางปัญญา ทักษะทางสังคม และความสามารถทางภาวะผู้นำที่คล้ายคลึงกัน (Hyde, 2005) (2) แนวคิดความแตกต่างทางเพศ (Gender Differences) ในขณะที่ทฤษฎีความคล้ายคลึงกันทางเพศเน้นความเหมือน แนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศมุ่งเน้นไปที่ลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ พฤติกรรม และการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยบางชิ้นชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมักจะมีความเห็นอกเห็นใจและมีทักษะการสื่อสารที่สูงกว่า ในขณะที่ผู้ชายอาจมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวและการแสวงหาความเสี่ยงมากกว่า (Eagly & Wood, 2012) (3) แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Influence) แนวคิดนี้ยืนยันว่าแม้จะมีความคล้ายคลึงกันในหลาย ๆ ด้าน แต่เพศสภาพยังคงถูกกำหนดโดยบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อวิธีที่ผู้ชายและผู้หญิงถูกมองและปฏิบัติต่อ ตัวอย่างเช่น ความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละสังคมสามารถกำหนดบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างทางเพศในพฤติกรรมที่ชัดเจน (Bussey & Bandura, 1999) และ (4) แนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายและความยืดหยุ่น (Diversity and Flexibility) แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าเพศสภาพไม่ได้เป็นเรื่องของข้อตรงกันข้าม แต่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นได้ ซึ่งหมายความว่าผู้ชายและผู้หญิงสามารถมีพฤติกรรมที่หลากหลายได้ โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับบทบาททางเพศที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การยอมรับในความหลากหลายของเพศสภาพสามารถช่วยลดการตีตราทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสังคม (Bem, 1993) ความเหมือนและความแตกต่างทางเพศสภาพถูกอธิบายด้วยที่มาและจุดกำเนิดของความแตกต่างจากสองมโนทัศน์ (Paradigm) ที่สำคัญ คือ

1. จุดกำเนิดทางชีววิทยาของความแตกต่างทางเพศสภาพ (Biological Origins of Gender Differences) หมายถึง การอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีรากฐานมาจากปัจจัยทางชีววิทยา เช่น พันธุกรรม ฮอร์โมน โครงสร้างสมอง และกระบวนการพัฒนาทางกายภาพ แนวคิดนี้เน้นว่าความแตกต่างทางชีววิทยามีบทบาทสำคัญในการกำหนดลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างเพศ อิทธิพลของปัจจัยทางชีววิทยาได้แก่ ปัจจัยแรกคือพันธุกรรมและโครโมโซม (Genetics and Chromosomes) ความแตกต่างทางเพศสภาพเริ่มต้นจากระดับพันธุกรรม โดยเฉพาะโครโมโซมเพศที่กำหนดเป็นหลัก เพศชายมีโครโมโซม XY ในขณะที่เพศหญิงมีโครโมโซม XX โครโมโซม Y มียีนที่เรียกว่า SRY (Sex-determining Region Y) ซึ่งเป็นยีนที่เริ่มกระบวนการพัฒนาลักษณะทางเพศชาย เช่น การพัฒนาของอวัยวะและการผลิตฮอร์โมนเทสโทสเตอโรน (Bachtrog et al., 2014) ปัจจัยที่สองคือบทบาทของฮอร์โมน (Role of Hormones) ฮอร์โมนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความแตกต่างทางเพศ ฮอร์โมนเพศชาย เช่น เทสโทสเตอโรน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์

ชาย การเจริญเติบโตของกล้ามเนื้อ และการก่อตัวของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันและการเสี่ยงภัย (Archer, 2006) ในทางกลับกัน ฮอร์โมนเอสโตรเจนและโปรเจสเทอโรนในเพศหญิงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์หญิง การเจริญเติบโตของเต้านม และการควบคุมรอบเดือน (Becker et al., 2005) ปัจจัยที่สามคือความแตกต่างของสมอง (Brain Differences) มีหลักฐานที่บ่งชี้ว่ามีความแตกต่างทางโครงสร้างและการทำงานของสมองระหว่างเพศชายและเพศหญิง เช่น ขนาดและรูปร่างของบางส่วนของสมอง เช่น ฮิปโปแคมปัสและอะมิกดาลา ซึ่งมีบทบาทในการควบคุมอารมณ์และความจำ (Cahill, 2006) นอกจากนี้ยังมีการพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีการประมวลผลข้อมูลและตอบสนองต่อสถานการณ์ทางอารมณ์แตกต่างกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงความแตกต่างทางชีววิทยาของสมอง (McCarthy & Arnold, 2011) ปัจจัยที่สี่คือผลกระทบของการพัฒนาก่อนคลอด (Prenatal Development Effects) การพัฒนาของทารกในครรภ์ได้รับอิทธิพลจากฮอร์โมนเพศตั้งแต่ในระยะเริ่มต้นของการตั้งครรภ์ ฮอร์โมนเพศชายที่ปล่อยออกมาจากอวัยวะในทารกชายส่งผลให้เกิดการพัฒนาของระบบสืบพันธุ์ชายและลักษณะทางเพศชาย ขณะที่ทารกหญิงพัฒนาโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากฮอร์โมนเพศชาย ส่งผลให้พัฒนาระบบสืบพันธุ์หญิงและลักษณะทางเพศหญิง (Hines, 2004) และปัจจัยที่ห้าคือผลกระทบจากการวิวัฒนาการ (Evolutionary Influences) แนวคิดทางวิวัฒนาการได้เสนอว่า ความแตกต่างทางเพศมีพื้นฐานมาจากการคัดเลือกโดยธรรมชาติ (natural selection) และการคัดเลือกทางเพศ (sexual selection) ในการดำรงเผ่าพันธุ์และการสืบพันธุ์ ตัวอย่างเช่น การแข่งขันระหว่างเพศชายเพื่อการครองตำแหน่งผู้นำหรือเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสืบพันธุ์อาจทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะทางกายภาพที่แข็งแกร่งขึ้นในเพศชาย (Buss, 1995) จุดกำเนิดทางชีววิทยาของความแตกต่างทางเพศสภาพได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาทางพันธุกรรม ฮอร์โมน โครงสร้างสมอง และกระบวนการพัฒนา ก่อนคลอด ปัจจัยทางชีววิทยาเหล่านี้ทำให้เกิดความแตกต่างในลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม และความสามารถระหว่างเพศชายและเพศหญิง แม้ว่าความแตกต่างเหล่านี้จะมีพื้นฐานทางชีววิทยา แต่สิ่งแวดล้อมและสังคมยังคงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมความแตกต่างเหล่านี้เช่นกัน

2. จุดกำเนิดของความแตกต่างทางเพศสภาพจากสิ่งแวดล้อม (Environmental Origins of Gender Differences) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงวิธีที่ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการก่อตัวและการแสดงออกของความแตกต่างทางเพศ แนวคิดนี้เน้นไปที่บทบาทของปัจจัยภายนอก เช่น วัฒนธรรม การเลี้ยงดู บทบาททางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่ทำให้เกิดการสร้างและรักษาความแตกต่างทางเพศระหว่างชายและหญิง อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมต่อเพศสภาพ ได้แก่ ประการแรกคือบทบาทของการเลี้ยงดูและสังคม (Parental and Social Influences) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่กำหนดความแตกต่างทางเพศมาจากการเลี้ยงดูและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ตั้งแต่ยังเด็ก เด็กๆ มักได้รับการสอนให้แสดงออกพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาททางเพศที่สังคมกำหนด ตัวอย่างเช่น เด็กชายอาจได้รับการสนับสนุนให้เล่นกีฬาและเล่นของเล่นที่เกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์ ในขณะที่เด็กหญิงอาจได้รับการสนับสนุนให้เล่นตุ๊กตาหรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบ้าน (Eccles, 1994) นอกจากนี้ บทบาทของพ่อแม่และผู้ใหญ่ที่มีอิทธิพล เช่น ครูและผู้ดูแลเด็ก สามารถสร้างและรักษาความแตกต่างทางเพศได้ เช่น การให้รางวัลหรือคำชมเฉพาะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเพศของเด็ก (Lytton & Romney, 1991) ประการที่สองคือบทบาทของสื่อ (Role of Media) สื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ ภาพยนตร์ หนังสือ และโฆษณา มีบทบาทสำคัญในการสร้างและ

เผยแพร่งานวิจัยทางเพศที่เป็นมาตรฐาน สื่อมักนำเสนอแบบแผนทางเพศโดยการให้ตัวละครชายมีบทบาทที่เข้มแข็ง กล้าหาญ และประสบความสำเร็จ ในขณะที่ตัวละครหญิงมักถูกนำเสนอให้มีบทบาทที่เกี่ยวกับการดูแลคนอื่น มีความน่ารัก หรืออ่อนโยน (Signorielli, 1993) ประการที่สามคือบทบาทของโรงเรียนและการศึกษา (Role of Schools and Education) โรงเรียนและการศึกษาเป็นอีกหนึ่งแหล่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความแตกต่างทางเพศครูและโรงเรียนอาจมีการปฏิบัติต่อเด็กชายและเด็กหญิงต่างกัน เช่น การเลือกกิจกรรมหรือวิชาที่เหมาะสมกับเพศใดเพศหนึ่ง การกระทำดังกล่าวสามารถทำให้เด็กพัฒนาแบบแผนทางเพศที่แตกต่างกันและมีอิทธิพลต่อความคิดเกี่ยวกับอาชีพหรือบทบาทในอนาคต (Sadker & Sadker, 1994) ประการที่สี่คือวัฒนธรรมและประเพณี (Cultural and Traditional Influences) วัฒนธรรมและประเพณีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและรักษาความแตกต่างทางเพศ แต่ละวัฒนธรรมมีกฎและบรรทัดฐานที่กำหนดบทบาทและความคาดหวังทางเพศที่เฉพาะเจาะจง การกระทำที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับเพศใดเพศหนึ่งอาจได้รับการสนับสนุนหรือถูกห้ามโดยประเพณีหรือศาสนา ซึ่งสามารถสร้างและเสริมสร้างความแตกต่างทางเพศในสังคมนั้น ๆ ได้ (Hofstede, 2001) และประการที่ห้าคือการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและกลุ่มเพื่อน (Social Interactions and Peer Groups) การปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมยังสามารถส่งผลกระทบต่อพัฒนาความแตกต่างทางเพศ เด็กมักจะเลียนแบบพฤติกรรมที่เห็นจากเพื่อน ๆ และอาจรู้สึกกดดันให้ปฏิบัติตามแบบแผนทางเพศเพื่อเข้ากับกลุ่มหรือได้รับการยอมรับ การปฏิสัมพันธ์เหล่านี้สามารถสร้างและส่งเสริมความแตกต่างทางเพศที่มีอยู่แล้วหรือสร้างความแตกต่างใหม่ขึ้นมา (Maccoby, 1998) จุดกำเนิดของความแตกต่างทางเพศสภาพจากสิ่งแวดล้อมเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของหลายปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และสื่อ สิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและรักษาแบบแผนทางเพศและความคาดหวังทางเพศ การเข้าใจถึงจุดกำเนิดเหล่านี้สามารถช่วยในการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมทางเพศและลดการแบ่งแยกทางเพศได้มากขึ้น

2. เพศสภาพและความคาดหวังในบทบาท (Gender-Role Expectations)

ความคาดหวังในบทบาททางเพศ (Gender-Role Expectations) หมายถึงแบบแผนความเชื่อและบรรทัดฐานทางสังคมที่ระบุว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับบุคคลแต่ละเพศ (Bem, 1981; Eagly, 1987) ความคาดหวังเหล่านี้มีผลต่อการแสดงออก การเลือกอาชีพ และการรับรู้คุณค่าในตนเองของบุคคล ทั้งยังส่งผลต่อโครงสร้างทางสังคมและความเท่าเทียมทางเพศในระยะยาว

2.1 กรอบสาเหตุ-ผลเชิงกลไก (Mechanistic Frameworks)

2.1.1 แบบแผนเชิงพรรณนาและเชิงกำหนด (Descriptive vs. Prescriptive Stereotypes)

อธิบายโดย Eagly and Mladinic (1994) แบ่งแบบแผนทางเพศออกเป็นสองลักษณะสำคัญ ได้แก่แบบแผนเชิงพรรณนา (Descriptive stereotypes) หมายถึงความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้หญิงหรือผู้ชายเป็นอยู่ เช่น ผู้หญิงอ่อนโยน ผู้ชายมั่นใจ แบบแผนเชิงกำหนด (Prescriptive stereotypes) หมายถึงความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ควรเป็น เช่น ผู้หญิงควรดูแลบ้าน ผู้ชายควรเป็นผู้นำ ความคาดหวังเชิงกำหนดมักสร้างแรงกดดันให้บุคคลต้องปฏิบัติตามแบบแผน และหากเบี่ยงเบนจะถูกประเมินเชิงลบ (Rudman & Glick, 2001)

2.1.2 ภัยคุกคามจากภาพเหมารวม (Stereotype Threat) แนวคิดของ Steele and Aronson (1995) อธิบายว่า เมื่อบุคคลตระหนักว่ากลุ่มของตนถูกมองในแง่ลบ เช่น ผู้หญิงไม่เก่งคณิตศาสตร์ ความกังวลต่อ

การยืนยัน stereotype ดังกล่าวจะลดประสิทธิภาพทางปัญญา ผลการทดลองของ Spencer et al. (1999) พบว่าผู้หญิงที่ถูกบอกล่วงหน้าว่าการทดสอบคณิตศาสตร์มักได้คะแนนต่ำกว่าผู้ชาย จะทำคะแนนได้ต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ

2.1.3 ทฤษฎีความสอดคล้องของบทบาท (Role Congruity Theory) ของ Eagly and Karau (2002) อธิบายว่าการประเมินคุณค่าของบุคคลขึ้นกับความสอดคล้องระหว่างบทบาทเพศกับบทบาททางสังคม เช่น ผู้หญิงที่เป็นผู้นำอาจถูกมองว่าไม่เป็นมิตร หรือไม่เหมาะสมกับเพศของตน ส่งผลให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งต่ำกว่าผู้ชาย แม้มีความสามารถเท่ากัน หลักฐานภาคสนามยืนยันแนวคิดนี้ เช่น การศึกษาของ Rudman and Phelan (2010) พบว่าผู้หญิงที่แสดงความมั่นใจสูงถูกประเมินด้านความร่วมมือต่ำลงในกระบวนการจ้างงาน

2.2 การวัดเชิงปฏิบัติการ (Operationalization) การศึกษาความคาดหวังในบทบาทเพศใช้ทั้งวิธีมาตรวัดแบบชัดแจ้ง (explicit) และ แบบปริยาย (implicit) แบบชัดแจ้ง (Explicit Measures) เช่น แบบวัด Gender Role Attitudes Scale (Spence & Helmreich, 1978) แบบวัด Attitudes Toward Women Scale (Spence et al., 1973) ใช้ Likert 5-7 ระดับ เพื่อวัดระดับการยอมรับบทบาทเพศแบบดั้งเดิม แบบปริยาย (Implicit Measures): เช่น Implicit Association Test (IAT) ด้าน Gender-Career (Greenwald et al., 1998) เพื่อวัดการเชื่อมโยงอัตโนมัติระหว่างเพศกับอาชีพ ตัวอย่างการประยุกต์ในบริบทไทย เช่น การสำรวจทัศนคติเรื่องบทบาททางเพศในการทำงาน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (NSO, 2019) พบว่ากว่า 60% ของแรงงานไทยยังเห็นว่าผู้ชายควรเป็นหัวหน้ามากกว่าผู้หญิง ขณะที่ผลสำรวจของ UNESCO (2021) ระบุว่านักเรียนหญิงไทยเพียง 28% คิดว่าสามารถทำงานในสายอาชีพ STEM ได้เท่าผู้ชาย ซึ่งสะท้อนผลของ stereotype threat ในระดับสังคม

2.3 ผลกระทบและข้อเสนอเชิงนโยบาย (Implications and Policy Recommendations) ด้านการศึกษาเกิดการบูรณาการแนวคิดความอ่อนไหวทางเพศ (Gender sensitivity) ในหลักสูตรตั้งแต่ระดับประถม ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายทางเพศ เช่น แบบฝึกหัดไม่แบ่งบทบาทตามเพศ การฝึกอบรมครูให้ตระหนักถึงอคติทางเพศที่ไม่รู้ตัว (implicit bias training) ด้านการสื่อสารสาธารณะเกิดการรณรงค์ลดการใช้ภาพจำเพศในสื่อโฆษณาและละคร เช่น การเชื่อมเพศกับอาชีพ การสร้างแคมเปญทุกเพศทำได้ (All Genders Can) เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ด้านแรงงานและองค์กรเกิดการพัฒนานโยบายสถานที่ทำงานที่รวมทุกเพศ (gender-inclusive workplace) เช่น คำนึงเรื่องเท่าเทียมในค่าจ้างและโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การใช้แบบสอบถามเจตคติต่อบทบาททางเพศ (Gender Role Attitudes) ในการประเมินวัฒนธรรมองค์กร

2.4 สรุปภาพรวมเชิงกลไก เพศสภาพและความคาดหวังในบทบาทเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของแบบแผนทางเพศ (stereotypes) กลไกทางจิตวิทยา (psychological mechanisms) และ โครงสร้างทางสังคม (social structures) แบบแผนเชิงกำหนดสร้างแรงกดดันทางสังคม ภัยคุกคามจากภาพเหมารวมทำให้ลดประสิทธิภาพส่วนบุคคล ความสอดคล้องของบทบาทเกี่ยวข้องกับการจำกัดโอกาสทางอาชีพ การแก้ไขจำเป็นต้องดำเนินการทั้งเชิงปัจเจกและเชิงนโยบาย เพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยอมรับความหลากหลายทางเพศอย่างแท้จริง

3. เพศสภาพในอดีตและในอนาคต (Gender in the Past and Future)

ประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเพศสภาพและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเรื่องเพศที่เกิดขึ้นจากอดีตถึงปัจจุบันและคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การศึกษาในเรื่องเหล่านี้จะทำให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบทบาทของเพศในสังคม ทั้งในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพศสภาพในอดีต (Gender in the Past) พบว่า ในอดีตบทบาททางเพศถูกกำหนดอย่างเข้มงวด โดยผู้ชายมักถูกมองว่าเป็นผู้เลี้ยงดูครอบครัวและทำงานนอกบ้าน ขณะที่ผู้หญิงมีบทบาทในบ้านและทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบ้านและลูก (Oakley, 1972) บทบาทเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันทางสังคม เช่น ศาสนา การศึกษา และวัฒนธรรม ซึ่งสร้างความเชื่อและแบบแผนเกี่ยวกับความเหมาะสมของบทบาททางเพศที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิง ต่อมาเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 และ 19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบทบาททางเพศ ผู้หญิงเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับโรงงานและการผลิต ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงและสิทธิในการทำงาน (Tilly & Scott, 1978) และการเคลื่อนไหวทางเพศและสิทธิสตรี การเคลื่อนไหวทางเพศในศตวรรษที่ 20 เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมทางเพศ เช่น การเคลื่อนไหว Suffragette ในอังกฤษและสหรัฐอเมริกาที่ส่งเสริมสิทธิในการลงคะแนนเสียงของผู้หญิง และการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิในการทำงาน การศึกษา และการคุมกำเนิด การเคลื่อนไหวเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายและนโยบายทางสังคมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (Rupp, 1997) ส่วนเพศสภาพในอนาคต (Gender in the Future) คาดการณ์ได้ว่าจะมีความหลากหลายและการยอมรับเพศที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน (Gender Nonconformity) ในอนาคต ความเข้าใจและการยอมรับในความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ผู้คนเริ่มเข้าใจว่าเพศไม่ใช่แค่เรื่องของเพศชายหรือหญิง แต่ยังรวมถึงกลุ่มที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน เช่น non-binary, genderqueer, และอื่น ๆ การสนับสนุนและการยอมรับกลุ่มเหล่านี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและสังคมที่เปิดกว้างและยุติธรรมมากขึ้น (Davidson, 2020) เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงบทบาททางเพศ การพัฒนาเทคโนโลยีเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการทำงานทางไกล (remote work) จะมีผลต่อบทบาททางเพศในอนาคต การทำงานที่ยืดหยุ่นและไม่ต้องเดินทางไปยังสถานที่ทำงานจะช่วยให้ทั้งชายและหญิงสามารถทำงานและดูแลครอบครัวได้พร้อมกัน เทคโนโลยียังสามารถลดการตีตราทางเพศในงานที่เคยถูกมองว่าเหมาะสมสำหรับเพศใดเพศหนึ่ง (Acker, 2006) ส่วนทางด้านสังคม ความเท่าเทียมทางเพศในนโยบายและกฎหมาย การพัฒนาในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในอนาคตอาจรวมถึงการแก้ไขกฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียม เช่น การกำหนดโควตาเพศในองค์กร การส่งเสริมการศึกษาด้านความเท่าเทียมทางเพศ และการสนับสนุนครอบครัวที่มีการแบ่งปันหน้าที่ดูแลอย่างเท่าเทียม (Walby, 2011) และการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ทางเพศและครอบครัว ในอนาคต ความสัมพันธ์ทางเพศและโครงสร้างครอบครัวอาจเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น โดยไม่ยึดติดกับแบบแผนเดิม ๆ การยอมรับความหลากหลายในการมีชีวิตร่วม เช่น การมีคู่รักเพศเดียวกันและครอบครัวที่มีพ่อแม่เพศเดียวกัน จะเพิ่มขึ้น ความยืดหยุ่นในบทบาทของพ่อแม่จะทำให้เกิดความสมดุลในการแบ่งปันความรับผิดชอบระหว่างชายและหญิงมากขึ้น (Stacey, 1998) การศึกษาถึงเพศสภาพในอดีตช่วยให้เราเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และการเมืองมีอิทธิพลต่อบทบาทของเพศ

อย่างไร ขณะที่มีการมองไปยังอนาคตทำให้เราเห็นถึงความเป็นไปได้ในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยุติธรรมมากขึ้น การยอมรับในความหลากหลายทางเพศและการพัฒนานโยบายที่สนับสนุนความเท่าเทียมจะเป็นก้าวสำคัญสู่อนาคตที่ดีขึ้น

3.1 พัฒนาการทางประวัติศาสตร์และแนวโน้มในบริบทไทยและอาเซียน การเปลี่ยนแปลงของ บทบาทเพศในสังคมไทยและอาเซียนสะท้อนพลวัตระหว่างค่านิยมดั้งเดิม วัฒนธรรม และกระบวนการสมัยใหม่ทาง เศรษฐกิจ การเมือง เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในไทย และการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่สตรี สตรีเริ่มมี บทบาทในระบบราชการและการศึกษา ประมาณช่วง พ.ศ. 2475–2490 มีการก่อตั้งสหประชาชาติด้วยสถานภาพ สตรี (UN CSW) และการเข้าร่วมของไทย ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิด “ความเสมอภาคทางเพศ” ในระดับนโยบาย ในปี พ.ศ. 2515 ผลจากการประชุม Beijing Declaration and Platform for Action ที่กรุงปักกิ่ง ไทยและอาเซียน เริ่มกำหนดนโยบายเพศในกรอบสิทธิมนุษยชน ในปี พ.ศ. 2538 ประเทศไทยมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จัดเป็นกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2565–2567 มีการผลักดันร่าง กฎหมายสมรสเท่าเทียม และการเข้มงวดนโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดใน องค์กร ขยายมิติความเท่าเทียมสู่เพศหลากหลายและสิทธิแรงงาน และในระดับอาเซียนมีการจัดตั้ง ASEAN Committee on Women (ACW) และ ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework (2021–2030) เพื่อสร้างกลไกติดตามผลการพัฒนาเพศสภาพระดับภูมิภาค

3.2 ความก้าวหน้าเชิงกฎหมายกับช่องว่างการบังคับใช้จริง แม้ประเทศไทยและอาเซียนจะมี กฎหมายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ (2558) และแผนยุทธศาสตร์ความเสมอภาคระหว่างเพศแห่งชาติ แต่ ช่องว่างระหว่างตัวบทกฎหมายกับการปฏิบัติ จริงยังคงกว้าง ระดับนโยบายการบังคับใช้ยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือแรงงานนอกระบบ ระดับองค์กร มาตรการต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานยังขาดกลไกตรวจสอบอิสระ ระดับสังคมยังมีค่านิยมแบบชาย เป็นใหญ่ (patriarchal values) ยังมีอิทธิพลสูงในครอบครัวและสื่อ แนวโน้มนี้สอดคล้องกับรายงานของ World Economic Forum (2024) ซึ่งจัดอันดับดัชนีช่องว่างทางเพศ (Global Gender Gap Index) ไทยอยู่ที่ อันดับ 75 จาก 146 ประเทศ โดยคะแนนต่ำในมิติ Political Empowerment (0.15) แม้มีความเท่าเทียมทางการศึกษาเกือบ สมบูรณ์

3.3 การอธิบายด้วยกรอบการพึ่งพาเส้นทางเดิม (Path Dependence) อธิบายว่า การ เปลี่ยนแปลงเชิงสังคมและนโยบายไม่ได้เกิดขึ้นอย่างอิสระ แต่ขึ้นอยู่กับเส้นทางทางประวัติศาสตร์ (Pierson, 2000) เช่น บทบาทสตรีในครอบครัวไทยซึ่งได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาและระบบอุปถัมภ์ ทำให้การเปลี่ยนแปลงด้านสิทธิ ทางเพศดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและมักถูกจำกัดด้วยกรอบค่านิยมดั้งเดิม ส่วนแนวคิดการแพร่กระจายของ บรรทัดฐาน (Diffusion of Norms) กรอบนี้ใช้วิเคราะห์ว่าค่านิยมใหม่ด้านเพศ เช่น การยอมรับเพศหลากหลาย มัก เริ่มจากประเทศที่มีกฎหมายก้าวหน้า เช่น ฟินแลนด์ เวียดนาม แล้วแพร่สู่ประเทศอื่นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อ ดิจิทัล องค์กรข้ามชาติ และนโยบายอาเซียน การแพร่บรรทัดฐานนี้อธิบายได้ว่าทำไมความเท่าเทียมทางเพศใน ภูมิภาคจึงมี “รูปแบบคลื่นต่อเนื่อง” มากกว่าการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน

3.4 ฉากทัศน์อนาคต (Scenario Planning for Gender Equality) เพื่อวิเคราะห์อนาคตอย่างมีระบบ สามารถวาง สามฉากทัศน์ (scenarios) โดยใช้ตัวชี้วัดติดตามผลเชิงปริมาณ โดยในฉากทัศน์พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Progressive Integration) ภาครัฐและเอกชนร่วมผลักดันนโยบายเท่าเทียมเพศ มีการบังคับใช้จริง ซึ่งสามารถพิจารณาจากตัวชี้วัดในเรื่องสัดส่วนแรงงานหญิง $\geq 50\%$ ผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ $\geq 35\%$ ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) $\leq 10\%$ หรือในฉากทัศน์ชะงักงัน (Stagnation Scenario) กฎหมายมีแต่ไร้กลไกติดตาม สังคมยังมีอคติแฝง ซึ่งสามารถพิจารณาจากตัวชี้วัดในเรื่องช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) $\geq 20\%$ รายงานการล่วงละเมิดเพิ่มขึ้น ตัวแทนหญิงในสภา $< 15\%$ และในฉากทัศน์พลิกกลับ (Backlash Scenario) กระแสต่อต้านเพศหลากหลายหรืออนุรักษนิยมเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาจากตัวชี้วัดในเรื่องการลดงบประมาณเพศสภาพ จำนวนคดีเลือกปฏิบัติทางเพศเพิ่มขึ้น และการที่สื่อผลิตซ้ำ stereotype มากขึ้น การติดตามตัวชี้วัดเหล่านี้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้รัฐและสังคมสามารถประเมินความก้าวหน้าเชิงโครงสร้างได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.5 บทสรุปและข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาความเท่าเทียมทางเพศในอนาคตจำเป็นต้องดำเนินการใน 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติทางกฎหมายโดยการแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมกลุ่มเพศหลากหลาย และจัดตั้ง “ศาลสิทธิสตรีและเพศสภาพ” เพื่อเร่งรัดการบังคับใช้ มิติการศึกษาและวัฒนธรรมโดยการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวคิด gender mainstreaming และสื่อสารสาธารณะเพื่อลดอคติทางเพศ มิติสถาบันและตลาดแรงงานโดยการสร้างระบบ gender audit สำหรับองค์กรภาครัฐ-เอกชน เพื่อประเมินความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน โอกาสเลื่อนตำแหน่ง และสภาพแวดล้อมปลอดภัยการล่วงละเมิด

อนาคตของความเท่าเทียมทางเพศในไทยและอาเซียนขึ้นอยู่กับความสามารถในการปลดล็อกเส้นทางเดิม (path dependence) และขยายการยอมรับบรรทัดฐานใหม่ (diffusion of norms) ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

4. เพศสภาพในที่ทำงาน (Gender in Workplace)

ในปัจจุบันประเด็นว่าด้วยเพศสภาพในที่ทำงานเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ้างงานและการปฏิบัติต่อพนักงานตามเพศสภาพ แนวคิดนี้สำรวจวิธีที่เพศสภาพมีอิทธิพลต่อโอกาสทางอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ยังเน้นถึงความท้าทายและอุปสรรคที่พนักงานต้องเผชิญตามเพศสภาพของพวกเขา รวมถึงวิธีที่องค์กรสามารถส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานได้ แนวคิดหลักเกี่ยวกับเพศสภาพในที่ทำงาน ได้แก่ แนวคิดแรกความไม่เท่าเทียมทางเพศ (Gender Inequality) ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานเป็นปัญหาที่พบเห็นได้ทั่วไปทั่วโลก ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงมักจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าผู้ชาย แม้ว่าจะมีทักษะและประสบการณ์ที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้หญิงมักได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าผู้ชายในตำแหน่งงานที่เทียบเคียงกันได้ (Blau & Kahn, 2017) ความไม่เท่าเทียมเหล่านี้ อาจเกิดจากการตีตราทางเพศ ความเชื่อทางวัฒนธรรมที่ว่าเพศชายมีความสามารถทางการบริหารที่ดีกว่า หรือการขาดระบบสนับสนุนในที่ทำงาน แนวคิดที่สองคือแนวคิดเพดานกระจก (Glass Ceiling) แนวคิดเกี่ยวกับ "เพดานกระจก" หมายถึงอุปสรรคที่มองไม่เห็นแต่มีอยู่จริง ซึ่งขัดขวางไม่ให้ผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูง แม้ว่าจะมีความสามารถเพียงพอ อุปสรรคเหล่านี้ อาจเกิดจากการตีตราทางเพศ

(gender stereotypes) การขาดที่ปรึกษาหรือเครือข่ายสนับสนุน และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนความหลากหลาย (Cotter et al., 2001) แนวคิดที่สามคือความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) สำหรับผู้หญิง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากหลายครั้งพวกเธอต้องรับผิดชอบทั้งงานและการดูแลครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดและความยากลำบากในการสร้างสมดุล ผู้หญิงบางคนอาจต้องหยุดงานหรือทำงานแบบพาร์ทไทม์เพื่อดูแลครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ในระยะยาว (Hochschild, 1989) แนวคิดที่สี่คือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment) การคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่ผู้หญิงจำนวนมากต้องเผชิญในที่ทำงาน การคุกคามนี้ไม่เพียงแต่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่เป็นธรรม แต่ยังส่งผลต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่ถูกกระทำด้วย (Fitzgerald et al., 1995) และแนวคิดที่ห้าคือความหลากหลายและการรวมตัว (Diversity and Inclusion) ในปัจจุบัน องค์กรหลายแห่งได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและการรวมตัวในที่ทำงาน โดยการสร้างนโยบายที่เน้นความเท่าเทียม การฝึกอบรมเรื่องการตระหนักรู้เกี่ยวกับเพศสภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อทุกเพศ การสนับสนุนความหลากหลายและการรวมตัวสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กรได้ (Shore et al., 2011) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเพศสภาพในที่ทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมในที่ทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเป็นมิตรกับทุกเพศจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษานักงานที่มีคุณภาพ และสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการแข่งขันสูงในตลาดได้

4.1 ภาพรวมเชิงปริมาณในบริษัทไทยและอาเซียน แม้แรงงานหญิงในไทยคิดเป็นราว 45–47% ของกำลังแรงงานทั้งหมด (NSO, 2023) แต่ยังมีช่องว่างในตำแหน่งผู้นำและรายได้อย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจาก World Economic Forum (2024) ระบุว่าช่องว่างค่าจ้าง หญิงได้รับค่าจ้างเฉลี่ย ร้อยละ 86 ของชาย มีผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเพียง 32% และ 18% ของแรงงานหญิงเคยประสบการล่วงละเมิดทางคำพูดหรือกายภาพในที่ทำงาน

4.2 วิธีการประเมินและเครื่องมือวัด (Metrics and Assessment Methods) มีหลากหลายวิธี เช่น วิธี Gender Wage Gap Decomposition ใช้การแยกส่วนต่างค่าจ้างด้วยวิธี Oaxaca–Blinder เพื่อช่วยระบุว่าส่วนต่างมาจาก คุณสมบัติจริง vs การเลือกปฏิบัติ วิธี Audit & Correspondence Studies โดยส่งใบสมัครที่เหมือนกันแต่ต่างเพศเพื่อตรวจสอบการเลือกปฏิบัติเพื่อใช้ประเมินอคติในการจ้างงาน วิธี Inclusion Climate Survey โดยใช้แบบสอบถามวัดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (belonging & fairness) เพื่อประเมินระดับความเท่าเทียมภายในองค์กร วิธี Pay Equity Audit โดยตรวจสอบความเท่าเทียมด้านค่าจ้างและการเลื่อนขั้น โดยใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อลดช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ ตลอดจนวิธี Flexible Work Design Index โดยประเมินระดับความยืดหยุ่นของงาน เวลา สถานที่วิธีทำงาน เพื่อช่วยเพิ่มการคงอยู่ของแรงงานหญิงหลังคลอดบุตร ฯลฯ

4.3 มาตรการองค์กรและตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Organizational Measures and KPIs) มีหลายมาตรการ เช่น มาตรการโควตาความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity Targets) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือสัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร $\geq 40\%$ (Catalyst, 2020) หลักฐานสนับสนุนคือเพิ่มนวัตกรรมและผลตอบแทน ROI +6% มาตรการการตรวจสอบความเท่าเทียมค่าจ้าง (Pay Equity Audit) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือช่องว่างค่าจ้าง

ลดลง $\geq 10\%$ ภายใน 2 ปี (ILO, 2022) หลักฐานสนับสนุนคือองค์กรที่ทำตรวจสอบลดช่องว่างค่าจ้างได้เฉลี่ย 12% มาตรการการออกแบบงานยืดหยุ่น (Flexible Work Policy) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คืออัตราการลาออกของแรงงานหญิงลดลง $\geq 20\%$ (McKinsey, 2023) หลักฐานสนับสนุนคือลดการหมุนเวียนได้ 22-25% มาตรการช่องทางร้องเรียนอิสระ (Independent Complaint Channel) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือจำนวนกรณี harassment ลดลงต่อเนื่องทุกปี (UN Women, 2021) หลักฐานสนับสนุนคือเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กร 1.5 เท่า ตลอดจนมาตรการโปรแกรมฝึกผู้นำหญิง (Women Leadership Pipeline) โดยมีตัวชี้วัดผลลัพธ์คือ สัดส่วนผู้นำหญิงในระดับกลางเพิ่ม $\geq 30\%$ (OECD, 2022) หลักฐานสนับสนุนคือเพิ่มโอกาสเลื่อนขั้นหญิงขึ้น 1.3 เท่า

4.4 ข้อเสนอเชิงนโยบายและการจัดการ (Policy and HR Implications) ส่งเสริมการตรวจสอบค่าจ้าง (Pay Transparency & Audit) อย่างน้อยทุก 2 ปี สร้างวัฒนธรรมความเท่าเทียม (Inclusion Climate) ผ่านการฝึกอบรมผู้บริหาร สนับสนุนรูปแบบการทำงานยืดหยุ่น (Hybrid / Part-time with equity safeguards) พัฒนาผู้นำหญิงรุ่นใหม่ (Leadership Incubator) โดยมีระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) และใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล เพื่อติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลต่อสาธารณะ

4.5 สรุปเชิงกลยุทธ์ ความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานเป็นทั้งเป้าหมายทางจริยธรรมและยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจ การใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การแยกย่อย (decomposition) และมาตรการองค์กรแบบการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลโดยอิงหลักฐาน (evidence-based HR) สามารถลดช่องว่างเพศได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะเมื่อมี ความรับผิดชอบ (accountability) และ ความโปร่งใส (transparency) ในทุกระดับ

5. เพศสภาพและการคุกคามทางเพศ (Gender and Sexual Harassment)

การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นประเด็นที่สำคัญในแง่ของความเท่าเทียมทางเพศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การคุกคามทางเพศหมายถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพหรือพฤติกรรมทางเพศที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ ถูกรบกวน หรือถูกข่มขู่ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในที่ทำงาน สถาบันการศึกษา และสถานที่อื่น ๆ ที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึงการกระทำที่ไม่พึงประสงค์และไม่เหมาะสมที่มีลักษณะทางเพศ เช่น การสัมผัสทางร่างกายที่ไม่เหมาะสม คำพูดหรือการแสดงท่าทางที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ การข่มขู่ด้วยการใช้เพศเป็นเครื่องมือ หรือการเรียกร้องเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Fitzgerald, 1993) การคุกคามทางเพศไม่จำกัดเฉพาะผู้หญิงเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นกับบุคคลทุกเพศ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นปัญหาที่พบบ่อยและมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่ถูกกระทำ งานวิจัยพบว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มที่มีโอกาสสูงที่จะเผชิญกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากแบบแผนทางเพศและอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในที่ทำงาน (McLaughlin et al., 2012) ผลกระทบของการคุกคามทางเพศพบว่าการคุกคามทางเพศสามารถส่งผลกระทบต่อรุนแรงต่อผู้ที่ถูกกระทำ เช่น ความเครียด ภาวะซึมเศร้า การสูญเสียความมั่นใจในตนเอง และการขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านของประสิทธิภาพการทำงาน การสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ และความเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กร (Willness et al., 2007) การตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศองค์กรสามารถตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศได้โดยการสร้างนโยบายที่ชัดเจนและมีการบังคับใช้ที่เข้มงวด การให้

การฝึกอบรมเกี่ยวกับการตระหนักรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน นอกจากนี้ ควรมีระบบการรายงานและการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมและไม่ทำให้ผู้ที่ถูกร้องเรียนรู้สึกถูกข่มขู่ (Fitzgerald et al., 1995) บทบาทของเพศสภาพในการคุกคามทางเพศ เพศสภาพมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการคุกคามทางเพศ แบบแผนทางเพศที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและความสัมพันธ์ทางเพศสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกรรมการคุกคาม ตัวอย่างเช่น ผู้ชายที่มีอำนาจในองค์กรอาจใช้สถานะของตนเพื่อควบคุมหรือคุกคามผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า (Berdahl, 2007) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเพศสภาพและการคุกคามทางเพศเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเท่าเทียม การจัดการกับการคุกคามทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้นักงานรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน แต่ยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในด้านทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่ไม่แบ่งแยกเพศ และกำหนดนโยบายจ้างงานที่เท่าเทียม ด้านการศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางเพศ และลดอคติทางเพศในห้องเรียน ด้านสังคมวัฒนธรรมควรมีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางเพศ (Gender-Safe Space) ในชุมชนและองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกเพศแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และในด้านการวิจัยควรศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อ การอบรมเลี้ยงดู และนโยบายรัฐที่มีต่อการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในช่วงวัยต่าง ๆ โดยการบูรณาการแนวคิดเพศสภาพในทุกมิติของสังคมจะนำไปสู่การพัฒนาเชิงโครงสร้างที่ยั่งยืน และสร้างความเท่าเทียมซึ่งเป็นฐานของสันติสุขทางสังคมในอนาคต

บทสรุป

เพศสภาพและพฤติกรรมในมุมมองทางจิตวิทยาสังคมพบว่าเพศสภาพมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมและบทบาททางสังคมที่คาดหวัง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพและพฤติกรรมช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบของการคาดหวังทางเพศที่มีต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ทั้งในที่ทำงาน การศึกษาและครอบครัว นอกจากนี้ยังมีการสำรวจแนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ การแสดงออกทางเพศ และอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมแบบแผนทางเพศ และผลกระทบต่อพฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งการเข้าใจเรื่องเหล่านี้ช่วยให้สามารถลดการตีตราทางเพศและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในสังคมได้ ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในอนาคตจากประเด็นข้างต้น ได้แก่ (1) การศึกษาอิทธิพลของการเลี้ยงดูและสื่อมวลชนต่อการพัฒนาบทบาททางเพศในวัยเด็ก เพื่อพิจารณาว่าแนวทางการเลี้ยงดูและสื่อมวลชนมีผลอย่างไรต่อการสร้างและการพัฒนาบทบาททางเพศในเด็ก โดยใช้กรอบทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของพ่อแม่และการแสดงออกทางเพศในสื่อ (2) การศึกษาผลกระทบของแบบแผนทางเพศต่อการเลือกอาชีพและความสำเร็จในหน้าที่การงาน เพื่อพิจารณาว่าแบบแผนทางเพศมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพและการพัฒนาในสายอาชีพ รวมถึงวิธีที่แบบแผนทางเพศอาจจำกัดหรือส่งเสริมโอกาสในการทำงานอย่างไร (3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกทางเพศสภาพและความรู้สึกมั่นใจในตนเองในวัยรุ่น เพื่อพิจารณาว่าการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างไปจากบทบาทที่คาดหวังมีผลต่อความรู้สึกมั่นใจในตนเองและการยอมรับในกลุ่มเพื่อนในช่วงวัยรุ่นอย่างไร (4) การศึกษาความคล้ายคลึงและความแตกต่างทางเพศในการตัดสินใจและ

การแก้ปัญหา เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบวิธีการตัดสินใจและการแก้ปัญหาระหว่างเพศชายและเพศหญิง เพื่อทำความเข้าใจว่ามีลักษณะการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างกันตามเพศหรือไม่ และ (5) การศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมและประเพณีในการกำหนดบทบาททางเพศและการแสดงออกทางเพศสภาพ เพื่อสำรวจว่าประเพณีและวัฒนธรรมในบริบทต่าง ๆ มีอิทธิพลอย่างไรต่อการสร้างและการรักษาบทบาททางเพศ รวมถึงวิธีที่วัฒนธรรมส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *รายงานแรงงานหญิงชายประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: NSO.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Archer, J. (2006). Testosterone and human aggression: An evaluation of the challenge hypothesis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 30(3), 319-345. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2004.12.007>
- ASEAN Committee on Women (ACW). (2021). *ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework 2021–2030*.
- Bachtrog, D., Kirkpatrick, M., Mank, J. E., McDaniel, S. F., Pires, J. C., Rice, W., & Valenzuela, N. (2014). Are all sex chromosomes created equal? *Trends in Genetics*, 30(9), 427-435. <https://doi.org/10.1016/j.tig.2014.08.003>
- Becker, J. B., Berkley, K. J., Geary, N., Hampson, E., Herman, J. P., & Young, E. A. (2005). *Sex differences in the brain: From genes to behavior*. Oxford University Press.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. Yale University Press.
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The bioecological model of human development. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology (6th ed., Vol. 1, pp. 793–828)*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0114>.

- Buss, D. M. (1995). Evolutionary psychology: A new paradigm for psychological science. *Psychological Inquiry*, 6(1), 1-30. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0601_1
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.106.4.676>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Cahill, L. (2006). Why sex matters for neuroscience. *Nature Reviews Neuroscience*, 7(6), 477-484. <https://doi.org/10.1038/nrn1909>
- Catalyst. (2020). *Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take*. <https://www.catalyst.org>
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Davidson, M. (2020). Gender nonconformity and its implications. *Journal of Gender Studies*, 29(4), 456-472. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1771332>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1-35.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458-476). SAGE Publications Ltd.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices. *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 585-609. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb01049.x>

- Eliot, L., Ahmed, A., Khan, H., & Patel, J. (2021). Dump the “dimorphism”: Comprehensive synthesis of human brain sex differences and overlaps. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 125, 667–697. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.02.026>.
- Finnemore, M., & Sikkink, K. (1998). International norm dynamics and political change. *International Organization*, 52(4), 887–917. <https://doi.org/10.1162/002081898550789>
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070-1076. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464–1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Hammond, W. P. (2012). Taking it like a man: Masculine role norms as moderators of the racial discrimination-depressive symptoms association among African American men. *American Journal of Public Health*, 102(S2), S232-S241. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300485>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hines, M. (2004). *Brain Gender*. Oxford University Press.
- Hochschild, A. R. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Viking.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, 60(6), 581-592. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Global Wage Report 2022–23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2022-23-impact-inflation-and-covid-19-wages-and>
- Joel, D., Persico, A., et al. (2020). Beyond the binary: The brain mosaic of sex/gender. *Nature Reviews Neuroscience*, 21(10), 667–676.

- Lytton, H., & Romney, D. M. (1991). Parents' differential socialization of boys and girls: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 109(2), 267-296. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.109.2.267>
- Maccoby, E. E. (1998). *The Two Sexes: Growing Up Apart, Coming Together*. Harvard University Press.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. Stanford University Press.
- McCarthy, M. M., & Arnold, A. P. (2011). Reframing sexual differentiation of the brain. *Nature Neuroscience*, 14(6), 677-683. <https://doi.org/10.1038/nn.2834>
- McKinsey & Company. (2023). *Women in the Workplace 2023*.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- NSO. (2023). *Thailand Labour Force Survey 2023*. https://webapps.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/8628/data-dictionary/FA_THA_LFS_2023_FULL
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. Temple Smith.
- OECD. (2022). *Bridging the gender gap: Advancing women in leadership*. <https://www.policycenter.ma/podcasts/bridging-gender-gap-women-leadership>
- Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. *American Political Science Review*, 94(2), 251-267. <https://doi.org/10.2307/2586011>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2010). The double bind: Women's success and backlash effects. *Research in Organizational Behavior*, 30, 61-79.
- Rupp, L. J. (1997). *Worlds of Women: The Making of an International Women's Movement*. Princeton University Press.
- Sadker, M., & Sadker, D. (1994). *Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls*. Scribner.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

- Signorielli, N. (1993). Television and adolescents' perceptions about work. *Youth & Society*, 24(3), 314-341. <https://doi.org/10.1177/0044118X93024003003>
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.
- Stacey, J. (1998). *Brave New Families: Stories of Domestic Upheaval in Late-Twentieth-Century America*. University of California Press.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613-629. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.
- Tilly, L. A., & Scott, J. W. (1978). *Women, Work, and Family*. Holt, Rinehart and Winston.
- UN Women. (2021). *Ending workplace sexual harassment: Policy brief*.
- UNESCO. (2021). *Cracking the code: Girls' and women's education in STEM in Thailand*.
- Walby, S. (2011). *The Future of Feminism*. Polity Press.
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org>
- Zell, E., Krizan, Z., & Teeter, S. R. (2015). Evaluating gender similarities and differences using meta-analysis. *American Psychologist*, 70(1), 10-20.

ผู้เขียนบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: rungson.c@msu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ภมรพรรณ ยุระยาตร์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: pacharaporn.y@msu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวิวัฒน์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: lakkana.sa@msu.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: araya.p@msu.ac.th (corresponding author)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรรณิกา พันธุ์ศรี ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: kunniga.p@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.พันธุ์หญิง ดุษฎี เล็บขาว ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: dussadee.l@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.บวรพจน์ ชมภูนุช ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: bovoripot.c@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.วิภาณี สุขเอิบ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม E-mail: wipanee.s@msu.ac.th

อาจารย์ ดร.วิลาสินี ฝนดี ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม E-mail: wilasinee.f@msu.ac.th

อาจารย์ศุภชัย ตู้กลาง ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม E-mail: supachai.t@msu.ac.th

อาจารย์พดิน ศิลป์ชัยสุขสวัสดิ์ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม E-mail: pasyn.s@msu.ac.th