

คำนำ

การพัฒนาอุตสาหกรรมในทศวรรษที่ผ่านมา ยังผลให้จำนวนแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ และทำให้มีความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพของแรงงานส่วนนี้เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว นอกจากการพัฒนาด้านทักษะและความสามารถในการผลิตแล้ว ด้านสวัสดิการและการวางแผนครอบครัวก็นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง การเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ นอกจากจะสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในฐานะเป็นมนุษย์แล้ว ยังสอดคล้องกับแนวนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตของรัฐด้วย

โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวางแผนครอบครัวและสวัสดิการสำหรับพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม” นี้ได้รับการสนับสนุนด้านทุนการวิจัยจาก UNFPA (THA/86/P01) และได้รับความช่วยเหลือด้านเทคนิคจาก ILO/LAPTAP ทั้งนี้โดยมีสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้วยดี ตั้งแต่ต้นจนเสร็จโครงการ

รายงานนี้เป็นรายงานฉบับย่อ มุ่งหมายเพื่อประโยชน์แก่ผู้บริหารหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนรายงานฉบับสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษ โดยได้รับทุนสนับสนุนจาก LAPTAP

คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ UNFPA ที่ให้ทุนสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณ LAPTAP ในการให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคด้วยดีตลอดโครงการ นอกจากนี้คณะผู้วิจัยรู้สึกเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคมได้ให้ความสนับสนุน และให้ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นอย่างดี ส่วนความคิดเห็นและการตีความข้อมูลตลอดจนข้อผิดพลาดบกพร่องใด ๆ อันอาจจะมีอยู่ เป็นความรับผิดชอบของคณะผู้วิจัยเท่านั้น หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุนไม่ได้เกี่ยวข้องด้วย แต่ประการใด

ชาย โพธิ์ธิดา
กุศล สุนทรธาดา

กรุงเทพฯ
กรกฎาคม 2531

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	1
1 ความเป็นมา	3
2 วิธีการศึกษา	5
3 ลักษณะทั่วไปของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง	7
4 ภาวะเจริญพันธุ์และการวางแผนครอบครัว	12
5 ภาวะเจริญพันธุ์กับการทำงาน	17
6 ความพอใจและความรู้สึกต่องานที่ทำ	24
7 สวัสดิการและการใช้สวัสดิการในโรงงาน	26
8 สรุปและเสนอแนะ	31

1. ความเป็นมา

การพัฒนาทางเศรษฐกิจในช่วงเวลาเกือบสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ยังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในโครงสร้างของเศรษฐกิจไทย กล่าวคือตลอดเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในโครงสร้างของเศรษฐกิจไทย กล่าวคือตลอดเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในโครงสร้างของเศรษฐกิจไทย กล่าวคือตลอดเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในโครงสร้างของเศรษฐกิจไทย กล่าวคือตลอดเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในโครงสร้างของเศรษฐกิจไทย

การขยายตัวทางอุตสาหกรรม จะเห็นได้ชัดจากการเพิ่มขึ้นของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) และการเพิ่มจำนวนสถานประกอบการทางอุตสาหกรรม และแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด เช่น ตามข้อมูลในเอกสารที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เผยแพร่ (2528) แสดงให้เห็นว่ามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของอุตสาหกรรมหัตถกรรม (manufacturing industry) อย่างเดียวได้เพิ่มจาก 53,988.6 ล้านบาท ในปี 2518 เป็น 134,496.5 ล้านบาท ในปี 2523 และเป็น 207,418.4 ล้านบาท (ตัวเลขประมาณ) ในปี 2528* สถานประกอบการอุตสาหกรรมหัตถกรรม ก็เพิ่มขึ้นเป็นอันมากเช่นกัน จากรายงานการสำรวจอุตสาหกรรมและแรงงานด้านอุตสาหกรรมของกรมแรงงาน (2530) ปรากฏว่า ในปี 2526 มีสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมทั้งของรัฐและเอกชนทั้งสิ้น 123,805 แห่ง หน่วยงานเดียวกันนี้ประมาณว่า ในปี 2530 มีสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมทั้งสิ้น 126,154 แห่ง เฉพาะในอุตสาหกรรม หัตถกรรม (manufacturing industry) อย่างเดียว มีสถานประกอบการ 35,617 แห่งในปี 2526 และประมาณว่ามี 36,921 ในตอนสิ้นปี 2529

ในด้านแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้น จากรายงานการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 2) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2528) แสดงว่า มีแรงงานทั้งสิ้น 6,291,400 คน เป็นชาย 3,830,700 (60.9%) และเป็นหญิง 2,460,700 (39.1%) เฉพาะ

* มูลค่าที่แสดงนี้ เป็นมูลค่าตามราคาจริงในปีนั้น ๆ ถ้าคิดเป็นมูลค่าตามราคาคงที่ ปี 2515 จะเป็นดังนี้ 36,831.7 ล้านบาท สำหรับปี 2518; 60,639.2 ล้านบาท สำหรับปี 2523; และ 78,927.3 ล้านบาท สำหรับปี 2528

ในอุตสาหกรรมหัตถกรรม มีแรงงานทั้งสิ้น 2,311,600 คน เป็นชาย 1,252,300 คน (54.2%) และเป็นหญิง 1,059,300 คน (45.8%)

การที่มีสถานประกอบการอุตสาหกรรมมาก และมีแรงงานมากดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (และคงจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต) ทำให้มีประเด็นที่น่าจะสนใจศึกษาทั้งทางสังคมและทางประชากรหลายด้าน ในด้านภาวะเจริญพันธุ์ การวางแผนครอบครัว และด้านสวัสดิการก็นับว่าเป็นประเด็นสำคัญ แต่ในปัจจุบันแม้จะได้มีผลการศึกษารวบรวมทางด้านประชากรเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาใดเลย ที่จับประเด็นภาวะเจริญพันธุ์ การวางแผนครอบครัวและการทำงานของสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เราจึงยังขาดความรู้และข้อมูลในด้านนี้อยู่

ข้อมูลที่น่าจะเป็นประโยชน์ อาจได้แก่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปทางสังคมและประชากรของสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น เกี่ยวกับอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ภาวะเจริญพันธุ์ การใช้วิธีคุมกำเนิด รายได้ (ค่าจ้าง) และผลกระทบของภาวะเจริญพันธุ์ และการที่ต้องเลี้ยงบุตร (โดยเฉพาะในวัยทารกและวัยเด็ก) ต่อการทำงานของสตรีเหล่านั้น ตลอดจนบริการสวัสดิการและการใช้สวัสดิการที่มีอยู่ในโรงงาน เป็นต้น

การเจาะจงศึกษาหรือหาข้อมูลเกี่ยวกับสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในแง่ที่กล่าวแล้วข้างต้น อาจเป็นประโยชน์ในแง่นโยบายทั้งในระดับชาติโดยรวม และในระดับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภาคเอกชน เช่น ในระดับชาตินั้น จะทำให้ทราบว่สถานภาพเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์ และการคุมกำเนิดของสตรีที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร และสวัสดิการที่แรงงานสตรีในภาคอุตสาหกรรมได้รับอยู่เป็นอย่างไร ความรู้และข้อมูลในเรื่องนี้ อาจจะเป็นประโยชน์ในการที่จะจัดโครงการหรือกิจกรรมสอดคล้องที่เหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าหมาย คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการลดอัตราเพิ่มประชากรต่อไป ให้ลงถึงระดับที่ต้องการตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (1.3 % เมื่อสิ้นสุดแผนฯ ในปี 2534) ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับดังกล่าว ได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องจัดบริการให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะพิเศษ เช่น ชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มผู้มีอาชีพหรือสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ กลุ่มสตรีที่ทำงานเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมก็จัดว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะพิเศษเช่นนั้นได้ ข้อมูลทางด้านประชากรและลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมเกี่ยวกับกลุ่มสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังที่รายงานในที่นี้ จึงน่าจะอำนวยประโยชน์ในการที่จะให้บรรลุจุดหมายดังที่กำหนดในแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบันได้บ้าง

ในด้านผู้ประกอบการในภาคเอกชน ความรู้เกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์และการใช้ บริการวางแผนครอบครัวของพนักงานสตรี จะช่วยให้กำหนดบริการด้านสวัสดิการที่ จำเป็นและเหมาะสมสำหรับพนักงานได้ โดยเฉพาะสวัสดิการในด้านที่เกี่ยวกับครอบครัว ตลอดจนข้อมูลข่าวสารและการสื่อความหมายต่าง ๆ อันจะช่วยให้พนักงานวางแผน ที่เหมาะสมเกี่ยวกับครอบครัวของตนเอง หรือแบ่งเบาปัญหาอันอาจเนื่องมาจากการที่ ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวของพนักงานได้

2. วิธีการศึกษา

โครงการศึกษาเรื่องการวางแผนครอบครัว และบริการด้านสวัสดิการ สำหรับ พนักงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม ดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหา วิทยาลัยมหิดล ระหว่างเดือนเมษายน 2529 - ธันวาคม 2530

โครงการนี้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์พนักงานสตรีจำนวนทั้งสิ้น 1,959 ราย จาก 37 โรงงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง โรงงานที่อยู่ใน กลุ่มตัวอย่าง เป็นโรงงานที่ทำการผลิตสินค้า 5 ประเภท คือ ทอผ้า เสื้อผ้าสำเร็จรูป อาหารและเครื่องดื่ม สินค้าอุปโภค และสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เหตุที่เจาะจงเลือกโรงงาน อุตสาหกรรมเหล่านี้ เพราะเห็นว่าอุตสาหกรรมเหล่านี้มีพนักงานสตรีทำงานอยู่คิดเป็น สัดส่วนค่อนข้างสูงถึงสูงมาก

โดยที่การศึกษาครั้งนี้สนใจเป็นพิเศษในโรงงานขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ จึงได้ทำ การสุ่มตัวอย่างโรงงานที่มีพนักงานสตรีตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ในเบื้องต้นกำหนดว่าจะ สัมภาษณ์พนักงานสตรีประมาณ 2,000 คน อายุระหว่าง 15-44 ปี จาก 40 โรงงาน แต่ในชั้นปฏิบัติการจริง ๆ สามารถสัมภาษณ์ได้เพียง 1,959 คน จาก 37 โรงงานดังกล่าว แล้ว การสุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คือจากรายชื่อและจำนวนสะสมพนักงาน สตรีในอุตสาหกรรม 5 ประเภท ดังกล่าวข้างต้น นำมาหา interval number (โดยเอา จำนวนรวมพนักงานสตรีในทุกโรงงานหารด้วยจำนวนโรงงานที่ต้องการสัมภาษณ์) แล้ว ใช้ interval number นั้น เป็นตัวกำหนดว่าจะเลือกโรงงานใดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยถือ ว่าจำนวนสะสมของ interval number ที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ ครั้ง ถ้าตกที่โรงงานใดในบัญชีราย ชื่อโรงงาน (ซึ่งมีจำนวนสะสมพนักงานกำกับอยู่ด้วย) ก็จะเลือกเอาโรงงานนั้นมาเป็นตัว อย่างศึกษา

การสุ่มพนักงานที่จะสัมภาษณ์ในโรงงาน ไม่สามารถจะทำได้ เพราะโรงงานที่สุ่ม ตัวอย่างมาได้ ไม่สามารถจะให้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานที่มีอยู่ได้ ในทางปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของโรงงานเป็นผู้ช่วยเลือกพนักงานที่จะถูกสัมภาษณ์ ทั้งนี้ในการเลือกนั้น ได้พยายามให้กระจายไปตามส่วนการผลิตต่าง ๆ ของโรงงาน และให้เลือกผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ตามเกณฑ์ที่กำหนดในแผนการวิจัย การสัมภาษณ์ทั้งหมดกระทำในโรงงาน ส่วนมากทำในช่วงเวลาปฏิบัติงาน โดยทางโรงงานอนุญาตให้พนักงานที่ถูกเลือกเพื่อการสัมภาษณ์หยุดการปฏิบัติงานได้ชั่วคราว ในบางโรงงานทำการสัมภาษณ์ในช่วงเวลาที่พนักงานพักรับประทานอาหารกลางวัน

การสัมภาษณ์เริ่มในเดือนตุลาคม 2529 ถึงสิ้นเดือนมกราคม 2530 รวมเวลา 4 เดือนเต็ม จำนวนโรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม และจำนวนพนักงานสตรีที่รวมอยู่ในกรอบการสุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนโรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม และจำนวนพนักงานสตรีที่รวมอยู่ในกระบวนการสุ่มตัวอย่าง

ประเภทอุตสาหกรรม	โรงงานทั้งหมด	พนักงานสตรีทั้งหมด	โรงงานที่ตกในกลุ่มตัวอย่าง	พนักงานสตรีในโรงงานกลุ่มตัวอย่าง	พนักงานสตรีที่ถูกสัมภาษณ์	%ของพนักงานที่ถูกสัมภาษณ์
ทอผ้า	53	48,232	17	25,143 (x=1,887.1)	957	48.9
เสื้อผ้าสำเร็จรูป	41	21,627	10	7,049 (x=964.7)	449	22.9
อาหารและเครื่องดื่ม	22	10,768	3	1,027 (x=691.7)	199	10.2
สินค้าอุปโภค	11	3,549	3	1,218 (x=642.7)	150	7.6
อิเล็กทรอนิกส์	8	8,766	4	4,374 (x=1,353.3)	204	10.4
รวม	134	92,942	37	38,784 (x=1,330.1)	1,959	100

3. ลักษณะทั่วไปของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลในตารางที่ 2 แสดงร้อยละของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยทั่วไปข้อมูลในตารางนี้ อธิบายตัวมันเองได้ชัดเจนพอสมควรอยู่แล้ว แต่ก็ยังมีข้อสังเกตที่น่าจะกล่าวไว้ในที่นี้พอสังเขปดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะบางประการ

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มอายุ		
15-19	45	2.3
20-24	399	20.4
25-29	703	35.9
30-34	468	23.9
35-39	242	12.3
40-44	102	5.2
รวม	1,959	100
อายุเฉลี่ย = 28.9 ปี		
สถานที่เกิด (ภาค)		
เหนือ	178	9.1
ตะวันออกเฉียงเหนือ	264	13.5
กลาง	1,139	58.2
ใต้	44	2.2
กรุงเทพมหานคร	334	17.0
รวม	1,959	100
ประเภทของชุมชนที่เกิด		
ชนบท	759	38.7
ในเขตสุขภาพ	394	20.1
ในเขตเทศบาล (รวม กทม.)	806	41.1
รวม	1,959	100

(ต่อ)

(ตาราง 2 ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	513	26.2
แต่งงาน-อยู่กินกับสามี	1,304	66.6
แยก	45	2.3
หย่า	71	3.6
หม้าย	26	1.3
รวม	1,959	100
การศึกษา (จำนวนปีที่เรียนในระบบโรงเรียน)		
4 ปี หรือต่ำกว่า	1,201	61.4
5-7 ปี	326	16.6
8-12 ปี	375	19.1
13 ปี หรือมากกว่า	57	2.9
รวม	1,959	100
เฉลี่ยจำนวนปีที่ศึกษาในระบบโรงเรียน = 5.9		
อาชีพของบิดามารดา		
เกษตรกรรม	1,101	56.2
รับจ้าง	452	23.1
ค้าขาย	241	12.3
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	140	7.1
อื่น ๆ	10	0.5
ไม่มีอาชีพ/ไม่ได้ทำงาน	13	0.7
ไม่ตอบ	2	0.1
รวม	1,959	100
สถานภาพการจ้าง		
ถูกจ้างประจำรายวัน	1,512	77.2
ถูกจ้างประจำรายเดือน	331	16.9
ถูกจ้างงานเหมา	67	3.4
ถูกจ้างตามผลงาน/รายชิ้น	49	2.5
รวม	1,959	100

(ต่อ)

(ตาราง 2 ต่อ)

ลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงาน (ในโรงงานปัจจุบัน)		
1-3 ปี	290	14.8
4-6 ปี	370	18.9
7-9 ปี	482	24.6
10 ปี หรือมากกว่า	817	41.7
รวม	1,959	100
เฉลี่ยระยะเวลาที่ทำงานในโรงงานปัจจุบัน = 9.2 ปี		
ที่อยู่อาศัย		
บ้านของตัวเอง	857	43.7
หอพักของโรงงาน	544	27.8
บ้านเช่า	458	23.4
อยู่กับเพื่อน ไม่ต้องเช่า	100	5.1
รวม	1,959	100
รายได้ต่อเดือน (ส่วนตัว)		
1,999 หรือน้อยกว่า	87	4.4
2,000-2,999	860	43.9
3,000-3,999	599	30.6
4,000-4,999	184	9.4
5,000 หรือมากกว่า	229	11.7
รวม	1,959	100
รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย = 3,400 บาท		
*รายได้ครอบครัว (บาท/เดือน)		
5,000 หรือน้อยกว่า	320	24.8
5,001-7,000	523	40.6
7,001-9,000	242	18.8
9,001-11,000	97	7.5
11,000 หรือมากกว่า	107	8.3
รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน = 6,783 บาท		

* คือรายได้ของภรรยาบวกรายได้ของสามี ในบางครอบครัวรายได้นี้อาจไม่ใช่รายได้ทั้งหมด เนื่องจากอาจมีสมาชิกอื่นในครอบครัวหารรายได้ด้วย

3.1 **อายุและสถานภาพสมรส :** พนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีอายุเฉลี่ยประมาณ 29 ปี สำหรับสตรีที่มีอายุในวัยนี้ในแง่การทำงาน อาจกล่าวได้ว่ามีประสบการณ์มามากพอสมควร ยิ่งถ้าได้ทำงานอาชีพเดียวมาตลอด ก็น่าจะกล่าวได้ว่ามีทักษะและประสบการณ์อย่างพอเพียง ในแง่สถานภาพสมรสและชีวิตครอบครัว โดยทั่วไปก็เป็นผู้ที่สมรสและมีประสบการณ์ด้านภาวะเจริญพันธุ์ (ผ่านการมีบุตร) มาแล้ว แต่ก็คงจะอยู่ในระยะเริ่มต้นของการสร้างครอบครัว คือถ้ามีบุตรก็ยังคงอยู่ในวัยเด็กที่ต้องการการเอาใจใส่ดูแลมาก (อย่างที่เราเรียกกันว่า “กำลังกิน กำลังใช้”) ข้อนี้อาจหมายความว่า ความต้องการสำคัญของสตรีส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างนี้ น่าจะเป็นเรื่องไม่เฉพาะของตนเองเท่านั้น หากรวมไปถึงเรื่องครอบครัวอันเป็นการรับผิดชอบสำคัญของตนด้วย

โปรดสังเกตว่า สตรีส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้สมรสแล้ว ถ้าคิดเฉพาะผู้ที่สมรสและอยู่กินกับสามีในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา กลุ่มผู้ที่สมรสแล้ว มีจำนวน 2 ใน 3 ของทั้งหมด แต่ถ้ารวมผู้ที่มิสมรสแยก หย่า หม้ายด้วย ก็จะมีถึงเกือบ 3 ใน 4 ของจำนวนทั้งหมด เหตุที่สตรีส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่สมรสแล้ว เป็นเพราะการศึกษานี้มุ่งศึกษาเป็นพิเศษเฉพาะกลุ่มผู้ที่สมรสหรือเคยมีครอบครัวมาแล้ว

3.2 **สถานที่เกิดและประเภทของชุมชนที่เกิด :** ข้อสังเกตในกรณีนี้ คือกว่าร้อยละ 58 ของสตรีในกลุ่มตัวอย่าง มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดภาคกลาง ถ้ารวมผู้ที่มิภูมิลำเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานครด้วย สัดส่วนของผู้ที่มาจากภาคกลาง จะมีถึง 3 ใน 4 และในจำนวนทั้งหมดมีผู้ที่มิถิ่นกำเนิดเดิมอยู่ในเขตเทศบาล (ซึ่งหมายถึงเขตเมือง) ถึงกว่าร้อยละ 40 ถ้านับว่าเขตสุขาภิบาลเป็นเขตเมืองด้วย (อย่างน้อยสุขาภิบาลใหญ่ ๆ ก็มีลักษณะเป็นเมือง) ก็จะมีผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตเมืองถึงกว่าร้อยละ 60 ผู้ที่มาจาก “ชนบท” จริง ๆ มิไม่ถึงร้อยละ 40

3.3 **การศึกษาและอาชีพของบิดามารดา :** โดยเฉลี่ย สตรีในกลุ่มตัวอย่างได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนคนละประมาณ 6 ปี แต่ส่วนใหญ่จบเพียงชั้นประถม 4 กว่าครึ่งหนึ่งของสตรีในกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้มีภูมิลำเนาหลังจากครอบครัวเกษตรกร กล่าวคือ มีบิดามารดาที่มีอาชีพเกษตรกรรมถึงร้อยละ 56.2 ที่มาจากครอบครัวที่บิดา มารดา มีอาชีพรับจ้างและค้าขายรวมกันแล้วประมาณ 1 ใน 3 ของทั้งหมด ที่เหลืออนอกนั้น บิดามารดามีอาชีพรับราชการ หรือทำงานรัฐวิสาหกิจ หรือทำอาชีพอื่น ๆ และที่ไม่ได้ทำงานอะไรเลยมี 0.7 %

3.4 **สถานภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานและที่พักอาศัย :** กว่า 3 ใน 4 ของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างประจำรายวัน ข้อนี้คงจะสอดคล้องกับความ

เป็นจริงในโรงงานทั่ว ๆ ไป (อย่างน้อยก็ในกลุ่มโรงงานที่ศึกษาครั้งนี้) โดยมากโรงงานจะบรรจุลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นประเภท “ประจำรายวัน” ด้วยเหตุผลในเรื่องค่าจ้าง และอาจมีเหตุผลในด้านการจัดการและการบริหารแรงงานด้วยก็เป็นได้

โดยเฉลี่ยพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง ได้ทำงานในโรงงานปัจจุบัน (ขณะที่ทำการสำรวจนี้) มาค่อนข้างนาน คือประมาณ 9 ปี ถ้าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยประมาณ 29 ปี ดังที่กล่าวข้างต้น ก็แสดงว่าส่วนมากได้เริ่มทำงาน (ในโรงงานปัจจุบัน) มาตั้งแต่อายุประมาณ 20 ปี ซึ่งในตอนเริ่มต้นนั้น ส่วนใหญ่น่าจะยังโสดอยู่ แต่ ณ เวลาที่ทำการสำรวจนี้ ส่วนมากสมรสแล้ว จึงสรุปว่า พนักงานส่วนมากในกลุ่มตัวอย่างได้มีประสบการณ์ชีวิตการทำงานอาชีพปัจจุบัน ทั้งในฐานะของคนโสด และในฐานะของคนสมรสมีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวแล้ว

ในด้านที่พักอาศัย แม้ว่าส่วนใหญ่พนักงานสตรีเหล่านี้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด (เป็นผู้ย้ายถิ่น) แต่จำนวนเกือบครึ่งหนึ่งก็มีบ้านพักเป็นของตนเอง หลังจากทำงานมาเป็นเวลานานพอสมควร (ประมาณ 44%) ในเรื่องนี้มีข้อสังเกตว่า คำว่า “บ้านของตัวเอง” ในตารางนี้หมายรวมถึงบ้านหรือที่พักอาศัยที่พนักงานสตรีหรือครอบครัวเป็นเจ้าของ และอยู่อาศัยโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า โดยนัยนี้ถ้าพนักงานสตรีพักอยู่ในบ้านของบิดามารดาของตน หรือของสามีก็จัดอยู่ในข้อนี้ด้วย พนักงานสตรีส่วนหนึ่งหลังจากทำงานและเริ่มชีวิตครอบครัวมาระยะหนึ่งแล้ว ก็คงเริ่มมีบ้านของตนเอง โดยการซื้อหรือผ่อนส่ง ส่วนพนักงานที่อาศัยอยู่ในหอพักของโรงงานนั้นมีน้อย (ประมาณ 28%) อาจเนื่องจากพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว โดยปกติผู้ที่สมรสแล้วทางโรงงานไม่ให้พักในหอพัก สำหรับผู้ที่อยู่บ้านเช่ามีประมาณ 23% ที่เหลืออยู่กับญาติ โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า ใน 2 กลุ่มหลังนี้ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ยังโสด

3.5 รายได้ : เมื่อคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ว่าพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างได้ทำงานในโรงงานปัจจุบันมาแล้ว โดยเฉลี่ยนานพอสมควร (ประมาณ 9 ปี) แต่รายได้เฉลี่ยของส่วนใหญ่ก็ยังอยู่ในระดับต่ำ คือ 3,400 บาท รายได้นี้รวมค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน และรายได้ที่เป็นเงินอื่น ๆ ที่มิ (เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ) และเมื่อพิจารณาดูในรายละเอียดพบว่า เกือบร้อยละ 80 ของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่ำกว่า 4,000 บาทต่อเดือน

ส่วนรายได้ของครอบครัวนั้น ถ้าเราถือว่าครอบครัวส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานของสามีและภรรยา ก็จะพบว่าสตรีในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยเดือนละ 6,783 บาท ประมาณร้อยละ 65 ของทั้งหมด มีรายได้ครอบครัวไม่เกิน 7,000 บาทต่อเดือน ที่เหลืออีกประมาณ 1 ใน 3 มีรายได้ครอบครัวมากกว่านั้น ซึ่ง

ถือว่าอยู่ในระดับที่ตีพอสสมควรในกลุ่มอาชีพเช่นนี้ รายได้ครอบครัวเฉลี่ยประมาณ 6,700 บาท (หรือ 7,000) นี้ สำหรับผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ หรือบริเวณใกล้เคียงก็นับว่าต่ำ โดยเฉพาะสำหรับครอบครัวที่มีบุตรและที่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน

4. ภาวะเจริญพันธุ์และการวางแผนครอบครัว

ดังได้กล่าวแล้วในตารางที่ 2 ข้างต้น พนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ประมาณ 74%) เป็นผู้ที่สมรสแล้ว พนักงานที่ยังโสดมีเพียงประมาณ 1 ใน 4 เท่านั้น สำหรับกลุ่มที่สมรสแล้ว อายุแรกสมรสโดยเฉลี่ยประมาณ 22 ปี ซึ่งสูงกว่าอายุแรกสมรสเฉลี่ย ที่พบในการสำรวจระดับประเทศ (= 19.7 ปี) เล็กน้อย

ในด้านภาวะเจริญพันธุ์ ตารางที่ 3 สรุปข้อมูลเพื่อให้มองเห็นภาพรวมเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์ของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนพนักงานสตรีที่สมรสแล้ว 1,446 คน ในกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน 1,254 เคยมีหรือกำลังมีครรภ์ จำนวนครรภ์รวมทั้งสิ้นมี 2,197 ครรภ์ โดยเฉลี่ยพนักงาน 1 คน มีครรภ์ 1.8 ครรภ์ พนักงานสตรี 1,204 คน เคยคลอดบุตรเฉลี่ยการคลอดคนละ 1.6 ครั้ง พนักงาน 17 คน เคยมีการคลอดโดยบุตรไม่มีชีวิต รวม 19 ครั้ง และอีก 145 คน เคยมีการแท้ง รวมทั้งสิ้น 166 ครั้ง โดยเฉลี่ย พนักงานสตรีที่เคยคลอดบุตรมีชีวิต 1.6 คน และบุตรที่ยังมีชีวิตอยู่ในขณะที่ทำการสำรวจ 1.5 คน

โดยสรุปข้อมูล ในตารางที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า พนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างมีครอบครัวขนาดเล็ก จำนวนบุตรที่มีชีวิตเฉลี่ยต่อพนักงานสตรี 1 คน เท่ากับ 1.5 อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีพนักงานจำนวนหนึ่งยังต้องการมีบุตรเพิ่มอีก ดังนั้นเมื่อถึงเวลาที่พนักงานทั้งหมดมีบุตรตามจำนวนที่ตนต้องการแล้ว จำนวนบุตรเฉลี่ยต่อพนักงาน 1 คน คงจะสูงกว่าที่ปรากฏในตารางที่ 3 แน่หนอน ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่ต้องการจะมีบุตรประมาณ 2-3 คน ดังข้อมูลที่เสนอในตารางที่ 4

ในแง่ความต้องการวางแผนครอบครัวนั้น การศึกษาครั้งนี้พบว่าในเวลาพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างเริ่มตั้งครรภ์แต่ละครั้งนั้น มีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่บอกว่าตนยังไม่พร้อมที่จะมีครรภ์-มีบุตรในตอนนั้น (แต่ก็ได้มีไปแล้ว) ข้อมูลในตารางที่ 5 ชี้ให้เห็นว่า สัดส่วนของผู้ไม่พร้อมที่จะมีครรภ์ในแต่ละลำดับครรภ์ มีตั้งแต่ 16.1% ในครรภ์ลำดับที่ 2 จนถึงเกือบ 30 % ในครรภ์ลำดับที่ 5 หรือสูงกว่านั้น แสดงว่ายังมีความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (unmet need) ในเรื่องการตั้งครรภ์ในลำดับต่าง ๆ สูงพอสมควร

ถ้าบริการวางแผนครอบครัวสามารถเข้าถึงสตรีเหล่านี้ได้สมบูรณ์ และถ้าวิธีกาเนิดที่ใช้ได้ผลเต็มที่ต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเช่นนี้ควรจะหมดไป

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์ของพนักงานสตรีที่สมรสแล้ว จำแนกตามชนิดของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์	รวมทั้งสิ้น	เฉลี่ย/คน	จำนวนพนักงานที่มีประสิทธิภาพ
ตั้งครรภ์	2,197	1.8	1,254*
เกิดรอดชีพ	1,929**	1.6	1,204
เกิดไร้ชีพ	19	1.1	17
แท้ง	166	1.1	145
บุตรมีชีวิต	1,909	1.6	1,204

หมายเหตุ * ไม่รวมพนักงาน 192 คน ที่ยังไม่เคยตั้งครรภ์เลย

** มีครรภ์ที่ยังไม่ครบกำหนดคลอดขณะที่ทำการสัมภาษณ์ 83 ราย เป็นการตั้งครรภ์ครั้งแรก 50 ราย

ในด้านการให้บริการวางแผนครอบครัว การศึกษานี้พบว่าพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่ว่าจะสมรสแล้ว หรือยังโสดมีความรู้เกี่ยวกับวิธีกาเนิดสมัยใหม่เป็นอย่างดี ส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ 90) รู้จักวิธีกาเนิด 7 วิธีหรือมากกว่า (ถามโดยอ่านชื่อวิธีกาเนิดแต่ละอย่างให้ฟัง)

ตารางที่ 4 จำนวนบุตรที่ต้องการ (desired family size) ของพนักงานสตรี ในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวนบุตรที่ต้องการ							จำนวนพนักงาน
	0	1	2	3	4	5	6	
โสด	0.6	8.6	74.2	13.1	2.9	0.4	0.2	513
แต่งงาน	0.1	5.0	72.1	19.5	2.6	0.5	0.2	1,304
แยก	-	8.9	71.1	15.6	4.4	-	-	45
หย่า	-	4.2	67.6	28.2	-	-	-	71
หม้าย	-	3.8	77.0	19.2	-	-	-	26

ตารางที่ 5 ร้อยละของพนักงานสตรีที่สมรสแล้วที่รายงานว่า ตนยังไม่พร้อมที่จะมี
ครรภ์-มีบุตร (แต่ก็ได้มีไปแล้ว) จำแนกตามลำดับครรภ์

ลำดับครรภ์ที่	ร้อยละของผู้ที่ยัง ไม่พร้อมจะมี	จำนวน พนักงาน
1	22.1	1,254
2	16.1	663
3	26.3	228
4	27.9	43
5 และสูงกว่า	29.4	17

ส่วนการใช้วิธีคุมกำเนิดนั้น ก็แพร่หลายเช่นเดียวกัน ข้อมูลในตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่ามีพนักงานที่สมรสแล้ว จำนวน 996 คน (หรือร้อยละ 69 ของพนักงานที่สมรสแล้วทั้งหมด) กำลังใช้วิธีคุมกำเนิดอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ในขณะที่ทำการศึกษา จำนวนนี้ไม่รวมผู้กำลังใช้วิธีคุมกำเนิดตามธรรมชาติ (นับระยะปลอดภ้ย หรือหลังนอกช่องคลอด) จำนวน 32 ราย

วิธีคุมกำเนิดที่พนักงานส่วนมากใช้ คือ ยาเม็ด ซึ่งมีผู้ใช้ถึง 560 คน จากทั้งหมด 996 คน (56.2%) รองลงมาได้แก่ การทำหมันทั้งชายและหญิง ซึ่งมีจำนวนรวมกันทั้งสิ้น 281 ราย (28.2%) ยาฉีด ถุงยางอนามัย และห่วงอนามัย มีผู้ใช้จำนวนน้อย ลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ (ดูตารางที่ 6) ชื่อนาส่งเกตคือ กว่า 1 ใน 4 ของผู้ใช้ทั้งหมด ใช้วิธีถาวรคือหมัน (ชาย-หญิง) และผู้ใช้การคุมกำเนิดส่วนใหญ่ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี แนวโน้มนี้พบในวิธีคุมกำเนิดทุกวิธี

ตารางที่ 6 ร้อยละของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำลังใช้วิธีคุมกำเนิด จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้ใช้ และวิธีใช้

วิธีใช้	กลุ่มอายุของผู้ใช้						รวม (N=996)*
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
ยาเม็ด	1.4	24.8	43.8	22.1	6.8	1.1	100 (560)
หมันหญิง	-	1.6	21.6	30.5	27.4	18.9	100 (190)
หมันชาย	-	2.2	17.6	41.7	29.7	8.8	100 (91)
ยาฉีด	4.7	18.4	42.5	17.2	14.9	2.3	100 (87)
ถุงยางอนามัย	-	16.7	47.6	21.4	14.3	-	100 (42)
ห่วงอนามัย	-	4.3	50.0	16.7	16.7	12.5	100 (24)

หมายเหตุ * ไม่รวมผู้ใช้วิธีธรรมชาติ 32 ราย

สำหรับแหล่งให้บริการที่พนักงานสตรีไปใช้บริการคุมกำเนิดนั้น โดยส่วนใหญ่ได้แก่ แหล่งบริการของรัฐ โดยเฉพาะสำหรับวิธีคุมกำเนิดที่ซับซ้อน ซึ่งต้องการความชำนาญของผู้ให้บริการ เช่น หมัน และห่วงอนามัย นอกจาก 2 วิธีนี้แล้ว สถานบริการของเอกชนก็มีบทบาทสำคัญพอสมควร โดยเฉพาะโรงพยาบาล หรือคลินิกเอกชน และร้านขายยา ส่วนแหล่งบริการภายในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นเนื่องจากยังมีไม่ทั่วถึง (เพียง 22 โรงงานจากทั้งหมด 37 โรงงานเท่านั้น ที่ให้บริการวางแผนครอบครัวภายในโรงงาน) และเนื่องจากบริการที่ให้อาจจำกัดเฉพาะยาเม็ด ถุงยางอนามัยและยาฉีดเท่านั้น (โรงงานส่วนมากให้บริการยาเม็ด) จึงพบว่า มีสัดส่วนผู้รับบริการน้อย เฉพาะวิธีคุมกำเนิดด้วยยาเม็ดเท่านั้นที่พบว่า มีสัดส่วนพนักงานรับบริการจากแหล่งภายในโรงงานสูงกว่าจากแหล่งอื่น ๆ (ดูตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ร้อยละของพนักงานสตรีที่สมรสแล้วและกำลังใช้วิธีคุมกำเนิด จำแนกตามวิธีที่ใช้และแหล่งที่ไปรับบริการ

วิธีที่ใช้	แหล่งที่รับบริการ					รวม (N=953)*
	ร.พ.รัฐ/ สถานีอนามัย	ร.พ./คลินิก เอกชน	ร้าน ขายยา	หน่วยบริการ เคลื่อนที่เอกชน	ใน โรงงาน	
ยาเม็ด	22.5	6.2	25.6	1.3	44.5	100 (551)
หมันหญิง	92.8	6.6	-	0.6	-	100 (166)
หมันชาย	50.0	19.8	-	30.2	-	100 (86)
ยาฉีด	47.1	44.8	-	1.1	6.9	100 (87)
ถุงยางอนามัย	10.0	2.5	7.0	5.0	12.5	100 (40)
ห่วงอนามัย	82.6	13.0	-	4.3	-	100 (23)

หมายเหตุ * ไม่รวม 32 ราย ที่ใช้วิธีธรรมชาติ และอีก 11 ราย ที่ไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ไปรับบริการ

บริการวางแผนครอบครัว ที่จัดให้ในโรงงานอุตสาหกรรมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ยังอยู่ในวงจำกัด ตัวเลขแน่นอนเกี่ยวกับจำนวนโรงงานที่มีบริการด้านนี้สำหรับพนักงาน ยังไม่มีการสำรวจ รูปแบบของการจัดบริการ อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของห้องพยาบาลในโรงงาน โดยทางโรงงานจัดหายาเม็ด ยาฉีด หรือ ถุงยางอนามัยไว้บริการแก่พนักงานที่ต้องการในราคาถูกกว่าท้องตลาด ประเภทที่ 2 ทางโรงงานไม่ต้องจัดบริการเอง แต่มีอาสาสมัครวางแผนครอบครัวของสมาคมพัฒนาประชากร (มิชชัน) เป็นผู้ดำเนินการ อาสาสมัครเหล่านี้ เป็นพนักงานของโรงงาน ประเภทนี้มีบริการเฉพาะยาเม็ดอย่างเดียว โดยที่พนักงานอาสาสมัครรับยาเม็ดมาจากสมาคมฯ และจำหน่ายให้แก่พนักงานที่ต้องการในราคาต่ำ เท่าที่ทราบ สมาคมฯ มีพนักงานเช่นนี้อยู่ในโรงงานกว่า 400 คน ประเภทที่ 3 เป็นการให้บริการโดยหน่วยเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลรัฐ หรือหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว เช่น เมื่อมี

พนักงานแสดงความจำนงจะทำหมั้นชายจำนวนหลายคน ทางโรงงานอาจขอความร่วมมือจากโรงพยาบาล หรือหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้อง จัดหน่วยเคลื่อนที่ไปให้บริการในโรงงานหรือรับพนักงานไปให้บริการนอกโรงงาน แล้วแต่ความสะดวกและความจำเป็น

5. ภาวะเจริญพันธุ์กับการทำงาน

มีข้อสรุป อย่างน้อยก็ในเชิงทฤษฎีซึ่งชี้ว่า การทำงานนอกบ้านของสตรีกับการตั้งครรภ์และการเลี้ยงบุตรในวัยทารกและเด็ก เป็นกิจกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อกันเท่าใดนัก ข้อสรุปนี้ดูจะมีน้ำหนักมากเพื่อพิจารณาถึงการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะกฎเกณฑ์และสิ่งแวดล้อมของการทำงานต่างไปจากในภาคเกษตรกรรม งานอุตสาหกรรมบางชนิดอาจไม่เหมาะสมสำหรับพนักงานสตรีที่มีครรภ์เลย เพราะลักษณะทางกายภาพของงานอาจเสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงานที่มีครรภ์ นอกจากนั้นงานอุตสาหกรรมแทบทุกชนิดเป็นงานที่ผู้เป็นลูกจ้างต้องออกไปทำนอกบ้าน ผู้ที่มีบุตรในวัยทารกและวัยเด็ก หากไม่มีผู้ช่วยดูแลบุตรเลยก็คงยากที่จะไปทำงานได้ โดยนัยนี้พนักงานสตรีจำนวนไม่น้อย จำเป็นต้องหยุดงานในช่วงเวลาที่ตั้งครรภ์และเลี้ยงบุตรที่ยังเล็ก สำหรับผู้ที่ยังทำงานต่อไป การตั้งครรภ์และเลี้ยงบุตร (ที่ยังเล็ก) ก็ยังอาจมีผลกระทบต่อการทำงานได้ เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพของบุตรหรือของมารดาเอง อาจทำให้จำเป็นต้องลาหรือขาดงานในบางครั้ง และอาจจะเป็นไปได้เหมือนกันที่ในเวลาบุตรเจ็บป่วย บิดามารดาต้องเอาใจใส่มากเป็นพิเศษจนขาดการพักผ่อน เกิดความห่วงกังวลในขณะที่ทำงานจนอาจเสียสมาธิ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ ผลกระทบเช่นนี้ อาจเกิดขึ้นได้ทั้งแก่พนักงานสตรีเองและแก่นายจ้างผู้ประกอบการ

ส่วนข้อที่ว่า มีพนักงานสตรีจำนวนเท่าใดได้รับผลกระทบเช่นนี้ ยังไม่มีข้อมูลจากการศึกษาวิจัยที่แล้วมา นอกจากจะอนุมานว่าคงจะมีอยู่ไม่น้อย ทั้งนี้โดยพิจารณาจากแนวโน้มที่ว่า ในปัจจุบันสถาบันครอบครัวได้เปลี่ยนแปลงจากการเป็นครอบครัวขยายที่มีสมาชิกอยู่ร่วมกันจำนวนมาก เป็นครอบครัวเดี่ยวที่อยู่กันเพียง พ่อ แม่ และลูกที่ยังไม่แต่งงาน แนวโน้มเช่นนี้ปรากฏชัดในสังคมเมือง อันเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ในระบบครอบครัวเดี่ยว เชื่อกันว่าจะมีการช่วยเหลือกันในหมู่ญาติน้อยลง เช่น การเลี้ยงดูสมาชิกวัยเยาว์โดยสมาชิกวัยสูงอายุของครอบครัวอาจจะไม่มี

ข้อค้นพบที่จะแสดงต่อไปนี้เป็นเรื่องของการลา-ขาดงานของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะตอบคำถามว่า เป็นความจริงหรือไม่ที่ว่าการมีครรภ์และการเลี้ยงบุตรที่ยังเล็กมีผลกระทบต่อการทำงานของมารดา การมุ่งแสดงผลกระทบดังกล่าวในที่นี้ มิได้มีเจตนาที่จะชี้ว่า การมีบุตรเป็นสิ่งไม่ดี อีกทั้งไม่ประสงค์จะให้เป็นที่เข้าใจ

หรือสรุปจากข้อมูลนี้ว่า บุตรเป็น “ผู้ร้าย” ที่ขัดขวางความก้าวหน้าในค่านาชีพ และการทำงานของผู้เป็นมารดา ต้องการเพียงแต่แสดงข้อเท็จจริงว่ามีความแตกต่างในการลาขาดงานของพนักงานสตรีที่อยู่ในสถานภาพทางสมรส และทางภาวะเจริญพันธุ์ต่าง ๆ กันหรือไม่ ถ้ามีความแตกต่างเช่นนั้นมีมากนักน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งของรัฐและเอกชน ในการนำไปใช้เพื่อวางแผนหรือกำหนดมาตรการทางสังคมและเศรษฐกิจที่เหมาะสม

5.1 การลา-ขาดงานกับอายุและสถานภาพสมรส : มีความแตกต่างกัน เพียงเล็กน้อย ในค่าเฉลี่ยของวันลา-ขาดงานของพนักงานสตรีในกลุ่มอายุและสถานภาพสมรสต่าง ๆ กัน ข้อมูลในตารางที่ 8 แสดงว่าการลา-ขาดงานของพนักงานสตรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในกลุ่มพนักงานที่อายุมากขึ้น กล่าวคือ ในระหว่าง 6 เดือนแรกของปี 2529 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มิข้อมูลในเรื่องนี้ ปรากฏว่าพนักงานสตรีที่มีอายุ 15-19 ปี มีวันลา-ขาดงานทุกประเภทรวมกันเฉลี่ยคนละประมาณ 7 วัน ค่าเฉลี่ยนี้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในกลุ่มอายุที่สูงขึ้น โดยมีค่าสูงสุดประมาณ 10 วัน ในกลุ่มอายุ 35-39 ปี จากนั้นจึงลดลงมาเล็กน้อยเป็นประมาณ 9 วัน ในกลุ่มอายุ 40-44 ปี แนวโน้มที่เพิ่มขึ้นตามกลุ่มอายุนี้ปรากฏเห็นได้ชัดในทุกประเภทของการลา ยกเว้นเฉพาะในเรื่องการขาด (โดยไม่ลา) ซึ่งมีแนวโน้มกลับกัน คือ พนักงานในกลุ่มที่อายุน้อย มีแนวโน้มที่จะขาดงาน (โดยไม่ลา) มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุมาก นอกเหนือจากนี้แล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องลาป่วย ลากิจ และลาพักผ่อนประจำปี กลุ่มผู้ที่มีอายุมากมีแนวโน้มของวันลามากกว่า ในช่วงเวลาเดียวกัน (คือ 6 เดือนแรกของปี 2529)

ถ้าเราสรุปได้อย่างทั่ว ๆ ไปว่า พนักงานสตรีที่อายุมาก ส่วนใหญ่คือผู้ที่สมรสแล้ว และยิ่งอายุมากขึ้นเท่าใด สัดส่วนของผู้ที่สมรสแล้วก็ยิ่งมากขึ้น เราก็อาจกล่าวบนพื้นฐานของข้อค้นพบในตารางที่ 8 ได้ว่า พนักงานสตรีที่สมรสแล้ว โดยส่วนรวมมีวันลา-ขาดงานเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่ยังโสด ข้อมูลในตารางที่ 9 สนับสนุนข้อสรุปนี้ ดังจะเห็นว่าวันลา-ขาดทุกประเภทของพนักงานสตรีโสดมีค่าเฉลี่ยคนละ 7.4 วัน ในช่วงเวลา 6 เดือนแรกของปี 2529 ในขณะที่ในช่วงเวลาเดียวกันนี้ พนักงานสตรีที่แต่งงานอยู่กินกับสามีลาขาดเฉลี่ยคนละ 9.7 วัน พนักงานที่แยก หย่า หม้าย ลา-ขาด เฉลี่ยคนละ 9.2, 9.0 และ 10.8 วัน ตามลำดับ การลา-ขาด ในกรณีนี้ได้แก่การลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี และขาดงาน ยังไม่รวมการลาคลอด ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงานของพนักงานโสดกับพนักงานที่สมรสแล้ว มีค่าตั้งแต่ 1.6 วัน (ระหว่างพนักงานที่หย่ากับพนักงานโสด) ถึง 3.4 วัน (ระหว่างพนักงานที่เป็นหม้ายกับพนักงานโสด) ภายในช่วงเวลาครึ่งปีแรกของปี 2529

ความแตกต่างในจำนวนวันลา-ขาดงานของพนักงานที่โสด กับพนักงานที่แต่งงานแล้ว (ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็ตาม) ดังปรากฏในข้อมูลที่แสดงในตารางทั้ง 2 ที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ใช่สิ่งที่น่าแปลกแต่อย่างใด เพราะโดยทั่วไปสตรีที่สมรสแล้ว ย่อมมีภาระรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัวมากกว่าสตรีที่ยังโสด ยิ่งสตรีที่สมรสและมีบุตรแล้วก็ยิ่งจะมีภาระรับผิดชอบมากขึ้นไปอีก ในขั้นนี้จึงสรุปได้กว้าง ๆ ว่า ภาระรับผิดชอบในครอบครัว อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในจำนวนวันลา-ขาดงานของพนักงานสตรี

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยของจำนวนวันลา-ขาดงานของพนักงานสตรี ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 (ม.ค. - มิ.ย.) จำแนกตามประเภทการลา-ขาดงานและกลุ่มอายุ

ประเภทการลา-ขาดงาน	กลุ่มอายุ					
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
ลาป่วย	2.5	2.6	3.5	3.2	3.2	3.2
ลากิจ	1.5	1.7	1.6	1.5	1.2	1.3
ลาพักผ่อนประจำปี	2.0	3.4	3.8	4.6	5.2	4.4
ขาด	0.8	0.7	0.3	0.1	0.2	0.1
รวมทุกประเภท	6.9	8.2	9.3	9.3	9.8	8.9
จำนวนพนักงาน	45	399	703	468	242	102

5.2 การลา-ขาดงานกับภาวะเจริญพันธุ์: ถ้าภาระรับผิดชอบในครอบครัวมีความสำคัญต่อการลา-ขาดงานของพนักงานสตรีดังกล่าวแล้วข้างต้น ภาระรับผิดชอบต่อบุตรก็คงมีส่วนอย่างสำคัญในเรื่องนี้ เพราะบรรดาภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวนั้น เรื่องบุตรสำคัญที่สุด เวลาและความเอาใจใส่ที่ต้องให้แก่บุตรนั้น ส่วนใหญ่เป็นภาระของผู้เป็นมารามากกว่าของบิดา ถ้ามารดาทำงานนอกบ้าน ดังเช่นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ภาระที่มีต่อบุตรอาจทำให้ลาหรือขาดงานบ้างในบางครั้ง โอกาสที่มารดาจะลาหรือขาดงานอาจแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่โดยสรุปแล้วเราสามารถกำหนดเป็นช่วงตามขั้นตอนของการมีบุตรได้ นั่นคือ ในช่วงตั้งครรภ์ ช่วงคลอดบุตรและช่วงเวลาในปีแรก ๆ หลังคลอดบุตร ในแต่ละช่วงเหล่านี้ความจำเป็นอันจะเป็นเหตุให้ลา-ขาดงาน ส่วนใหญ่จะเกี่ยวเนื่องกับสุขภาพของมารดา (เช่น แพ้ท้อง หรือ

สุขภาพไม่ดีหลังคลอด) และสุขภาพของบุตรตลอดจนการที่ต้องดูแลบุตรเมื่อไม่มีผู้ช่วยเลี้ยงในบางโอกาส

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงาน ของพนักงานสตรี ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 (ม.ค.-มิ.ย.) จำแนกตามประเภทการลา-ขาดงานและสถานภาพสมรส

ประเภทการลา-ขาดงาน	สถานภาพสมรส				
	โสด	แต่งงาน	แยก	หย่า	หม้าย
ลาป่วย	2.3	3.5	3.1	3.2	3.3
ลากิจ	0.9	1.7	2.1	1.3	2.2
ลาพักผ่อนประจำปี	4.0	4.1	3.8	4.2	5.1
ขาด	0.3	0.3	0.2	0.4	0.4
รวมทุกประเภท	7.4	7.9	9.2	9.0	10.8
จำนวนพนักงาน	513	1,304	45	71	26

แม้ว่าการลา-ขาดงานของพนักงานสตรี (ผู้เป็นมารดา) ในช่วงเวลาดังกล่าวข้างต้นจะเป็นสิ่งที่เข้าใจกันโดยทั่วไปอยู่แล้ว แต่ข้อมูลที่เป็นระบบในเรื่องนี้ยังขาดอยู่ เช่น เรายังไม่ทราบว่า โดยเฉลี่ยพนักงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมต้องลา-ขาดงานเนื่องจากการมีครรภ์ประมาณกี่วัน ลา-ขาดในระหว่างคลอดประมาณกี่วัน และในช่วงปีแรกนับแต่บุตรเกิดแล้วประมาณกี่วัน ข้อมูลเช่นนี้อาจจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของพนักงานด้วย

การศึกษาครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลในเรื่องดังกล่าวจากพนักงานสตรีที่สมรสและเคยมีบุตรแล้ว ดังปรากฏในตารางที่ 10 โปรดสังเกตว่า การลา-ขาดงานในแต่ละช่วงนั้น เป็นการลา-ขาดเพราะสาเหตุอื่นเกี่ยวกับการมีครรภ์ การคลอด และการที่ต้องดูแลบุตรในลำดับนั้น ๆ เท่านั้น ไม่รวมการลาเพราะสาเหตุอื่น ๆ อื่นๆ การลา-ขาดในแต่ละลำดับครรภ์นั้น ก็นับเฉพาะครรภ์ที่เข้าข่ายเท่านั้น กล่าวคือหากพนักงานสตรีตั้งครรภ์ และคลอดก่อนแล้วจึงเข้ามาทำงานในโรงงานปัจจุบัน การลา-ขาดเนื่องจากครรภ์นั้น ก็จะไม่มี (เพราะยังไม่ได้ทำงาน) ถ้าตั้งครรภ์หลังจากที่เข้ามาทำงานในโรงงานปัจจุบันแล้ว และถ้ามีการลา-ขาดในระหว่างครรภ์นั้นก็ไม่นับ แต่ถ้าครบกำหนดคลอดแล้วพนักงานสตรีผู้นั้น

ลาออกจากงานไปเลย ไม่กลับมาทำอีก กรณีเช่นนั้นก็จะไม่ถูกนับ เพราะเหตุนี้จำนวนพนักงานที่ปรากฏในตาราง (ในวงเล็บ) สำหรับแต่ละลำดับ และในแต่ละสัปดาห์อาจไม่เท่ากัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยของจำนวนวันลา-ขาดงาน อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรและการเลี้ยงดูบุตร ในช่วงปีแรกหลังจากคลอดของพนักงานสตรี (เฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องเหล่านี้)

ลำดับที่ครรภ์/การเกิด	ค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงาน		
	ระหว่างตั้งครรภ์	ตอนคลอด	ภายในปีแรกหลังจากคลอด
ที่ 1	7.9 (966)	37.2 (873)	4.9 (854)
ที่ 2	7.5 (506)	36.8 (436)	4.1 (429)
ที่ 3	6.1 (177)	37.2 (153)	5.6 (151)
ที่ 4	8.4 (29)	36.2 (27)	5.3 (25)
ที่ 5	3.2 (10)	34.3 (8)	2.1 (8)
รวมทุกลำดับที่ครรภ์/การเกิด	7.8	37.1	4.7

ข้อมูลในตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสตรีที่มีครรภ์มีวันลา-ขาดงานอันเนื่องมาจากการครรภ์ (เช่น แพ้ท้อง ไปตรวจครรภ์ ฯลฯ) ประมาณ 8 วันทำงานต่อหนึ่งครรภ์ มีวันลาคลอดประมาณ 37 วันต่อครรภ์ และลา-ขาดงานเพราะต้องดูแลบุตรในช่วงปีแรกหลังจากคลอดประมาณ 5 วัน ถ้ารวมการลา-ขาดงานทั้งหมดในทั้ง 3 ขั้นตอนนี้เข้าด้วยกันก็จะเห็นว่า นับแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งคลอด และกระทั่งบุตรมีอายุได้ประมาณ 1 ขวบ (รวมระยะเวลา 21 เดือน) พนักงานสตรีผู้เป็นมารดาจะมีวันลา-ขาดงานประมาณ 50 วัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละลำดับการตั้งครรภ์พบว่า จำนวนวันลา-ขาด โดยเฉลี่ยแตกต่างกันไปบ้างเล็กน้อย ในทุกช่วงเวลา ยกเว้นในครรภ์-การเกิดลำดับที่ 5 ซึ่งมีวันลา-ขาดงานเฉลี่ยของพนักงานที่เป็นมารดาต่ำกว่าในลำดับอื่น ๆ ทั้งในระหว่างตั้งครรภ์ ในตอนคลอด และในช่วงอายุปีแรกของบุตร เหตุผลในความแตกต่างนี้ ยังเป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจต่อไปเมื่อมีข้อมูลพร้อมกว่านี้ ในขั้นนี้น่าจะอนุมานว่าสตรีที่สามารถมีบุตรได้ถึง 5 คน (ในปัจจุบัน) อาจมีอะไรบางอย่างที่พิเศษกว่าสตรีทั่ว ๆ ไป เช่น ด้านสุขภาพร่างกายและความเป็นอยู่ในครอบครัว เป็นต้น สตรีเหล่านั้นอาจมีผู้ช่วยดูแลบุตร (ญาติผู้ใหญ่, คนใช้ในบ้าน) ทำให้ไม่ต้องลา-ขาดงานเพราะบุตรเท่าใดนัก

มีข้อนาสังเกต 2 ประการ จากตารางที่ 10 ประการแรกเมื่อพิจารณาโดยรวม ๆ แล้ว พนักงานสตรีต้องลา-ขาดงานในระหว่างตั้งครรภ์มากกว่าในช่วงปีแรกหลังจากคลอด แสดงว่า ระหว่างตั้งครรภ์สตรีมีปัญหาอันเป็นเหตุให้ต้องหยุดงานมากกว่าระหว่างเลี้ยงบุตรในปีแรก ประการที่ 2 โดยส่วนรวมพนักงานสตรีมีวันลาคลอด ครรภ์ละ 37 วัน ซึ่งมากกว่าวันลาคลอดที่กฎหมายกำหนดให้ลาได้โดยได้รับค่าจ้าง (สำหรับลูกจ้างประจำ) แสดงว่าความจำเป็นที่จะหยุดงานจริง ๆ ในตอนคลอดนั้น อาจจะมีมากกว่า 30 วัน ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ถ้าเช่นนั้นก็หมายความว่า วันลาคลอด (โดยได้รับค่าจ้าง) ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (2515) ที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ น่าจะน้อยกว่าที่ต้องการและที่เป็นความจำเป็นจริง ๆ *

ตามปกติ ความจำเป็นที่มารดาจะต้องหยุดงานเพราะเหตุผลเกี่ยวกับบุตรนั้น มักจะมีมากในช่วงที่บุตรยังอยู่ในวัยทารกและเด็กอ่อน ยังช่วยเหลือตัวเองอะไรไม่ได้ ในการศึกษาได้ถามถึงวันลา-ขาดงานทุกประเภทในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 (ม.ค.-มิ.ย.) ของพนักงานสตรีที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ ผลปรากฏดังที่ให้ไว้ในตารางที่ 11 จะเห็นว่าพนักงานที่มีบุตรอายุไม่เกิน 6 เดือน มีวันหยุดงานมากที่สุด คือประมาณ 12 วัน ขณะที่พนักงานที่มีบุตรอายุมากกว่านั้นมีวันหยุดงานเฉลี่ยลดลงไปเรื่อย ๆ เป็นประมาณ 10 วันในกลุ่มที่บุตรอายุ 7-12 เดือน และประมาณ 9 วัน ในกลุ่มที่บุตรอายุ 13-24 เดือน แล้วก็กลับเพิ่มขึ้นเป็น 10 วันอีก ในกลุ่มที่บุตรมีอายุ 25-36 เดือน หรือ 3 ขวบ โปรดสังเกตว่าการลา-ขาดงานในกรณีนี้ไม่ได้เจาะจงเฉพาะการลา-ขาดงาน

* ตามประกาศดังกล่าว กำหนดว่า ลูกจ้างประจำลาคลอดได้ 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเต็ม ตามอัตราที่ได้รับอยู่ก่อนวันลา ถ้ามีความจำเป็นด้านสุขภาพ สามารถลาต่อได้อีก 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และในการลาต้องแสดงใบรับรองแพทย์ว่าผู้ลามีความจำเป็นจริง ๆ ในเรื่องลาคลอดนั้น สำหรับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ สามารถลาได้ถึง 60 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม

เพราะเหตุผลเกี่ยวกับบุตรอย่างเดียว แต่รวมทุกประเภทของการหยูกงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงไม่อาจสรุปได้ว่า อายุของบุตรกับการหยูกงานของมารดา มีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร แต่เมื่อดูจากข้อมูลในตารางที่ 11 นี้ ก็น่าตั้งข้อสังเกตว่าอาจเป็นไปได้ที่การหยูกงานของมารดาจะเกี่ยวกับอายุของบุตร เพื่อให้ได้รายละเอียดในเรื่องนี้มากขึ้น เราอาจเปรียบเทียบกลุ่มพนักงาน 2 กลุ่ม ที่มีบุตรอายุแตกต่างกัน คือ กลุ่มที่มีบุตรอายุมากกว่า 3 ขวบ กับกลุ่มที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ และในกลุ่มหลังนี้ เราอาจแยกเป็นกลุ่มที่มีผู้ช่วยเหลือบุตร กับกลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยเหลือบุตร แล้วเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงานตลอดช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งในที่นี้คือช่วงเวลา 6 เดือนแรกของปี 2529 (ม.ค.-มิ.ย.) ข้อมูลเปรียบเทียบในเรื่องนี้สรุปไว้ในตารางที่ 12

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงาน (รวมทุกประเภท) ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 (ม.ค.-มิ.ย.) ของพนักงานสตรีที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ

อายุบุตร	ค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงาน	จำนวนพนักงาน
1-6 เดือน	12.3	72
7-12 เดือน	9.7	169
13-24 เดือน	8.8	163
25-36 เดือน	10.0	150

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวันลา-ขาดงาน ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 ของกลุ่มพนักงานสตรีที่มีบุตรอายุมากกว่า 3 ขวบ กับกลุ่มที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ และในกลุ่มหลังนี้ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวันลา-ขาดงานของพนักงานที่มีผู้ช่วยเหลือบุตรกับพนักงานที่ไม่มีผู้ช่วยเหลือบุตรด้วย

กลุ่มพนักงานจำแนกตามอายุบุตรและการมี/ไม่มีผู้ช่วยเหลือบุตร	ค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงาน (ม.ค.-มิ.ย.2529)	จำนวนพนักงาน
มีบุตรอายุมากกว่า 3 ขวบ	9.7	627*
มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ	9.7	554
- มีผู้ช่วยเหลือบุตร	10.0	36
- ไม่มีผู้ช่วยเหลือบุตร	8.1	518

หมายเหตุ: * ไม่รวมพนักงาน 1 รายที่ไม่มีข้อมูลในเรื่องนี้

เมื่อเปรียบเทียบเช่นนี้แล้ว เห็นว่าไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใดเลยในเรื่องจำนวนวันที่มารดาหยุดงานคือ ทั้งกลุ่มที่มีบุตรอายุมากกว่า 3 ขวบ และกลุ่มที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ ต่างก็มีวันลา-ขาดงาน ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 เท่ากัน คือ ประมาณ 10 วัน ตามข้อมูลในตารางที่ 12 นี้ กล่าวได้ว่าการหยุดงานของมารดาไม่เกี่ยวข้องกับอายุของบุตร

ที่ค่อนข้างจะแปลกก็คือ ในหมู่พนักงานที่มีบุตรอายุไม่เกิน 3 ขวบ กลุ่มที่มีผู้ช่วยเลี้ยงบุตร (เช่น ญาติ หรือคนรับจ้างเลี้ยงเด็ก, แต่ไม่รวมคนใช้ในบ้าน) มีวันหยุดงาน (ม.ค.-มิ.ย. 29) เฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่ไม่มีผู้ช่วยเลี้ยงบุตร กล่าวคือ กลุ่มแรกมีการหยุดงานเฉลี่ย 10 วัน ขณะที่กลุ่มหลังหยุดงานเพียง 8 วัน (ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529) ความแตกต่างในกรณีนี้เป็นการยากที่จะหาคำอธิบายให้เป็นที่พอใจ ข้อสังเกตในที่นี้ก็คือ เนื่องจากจำนวนพนักงานในกลุ่มนี้แตกต่างกันมาก ความแตกต่างในจำนวนวันหยุดงานของทั้งสองกลุ่มนี้ อาจเป็นเพราะจำนวนรวมของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันก็ได้

ประเด็นสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ เรื่องจำนวนบุตรกับจำนวนวันลา-ขาดงานของมารดามักมีการสรุปกันเสมอว่า ยิ่งมีบุตรจำนวนมากยิ่งจะทำให้มารดาบิดาจำเป็นต้องหยุดงานเพราะเหตุผลเกี่ยวกับบุตรมาก ข้อสรุปนี้ฟังดูคล้ายกับจะเป็นจริงตามนั้น แต่ความจริงประเด็นนี้มีความซับซ้อนมากกว่านั้น หากจะวิเคราะห์ให้ถึงที่สุดก็ควรพิจารณาถึงลักษณะของครอบครัวที่พนักงานสตรี (ผู้เป็นมารดา) อาศัยอยู่, อายุของบุตร, ช่วงห่างของการมีบุตร และการมีผู้ช่วยเลี้ยงบุตร เป็นต้น ในที่นี้จะไม่พิจารณาในรายละเอียดเหล่านั้นเพราะข้อมูลที่มีอยู่ไม่สมบูรณ์พอ แต่ก็ได้ใช้วิธีทางสถิติวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรกับจำนวนวันลาเฉลี่ย (รวมการลาทุกชนิด) ปรากฏว่าสหสัมพันธ์มีค่าเพียง 0.0464 ซึ่งต่ำมาก แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้ มีน้อยมากและไม่มีความสำคัญแต่อย่างใด จึงสรุปไม่ได้ว่าการมีบุตรมากจะทำให้มารดาลางานหรือขาดงานมาก

6. ความพอใจและความรู้สึกต่องานที่ทำ

6.1 *เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในโรงงาน* ข้อมูลในตารางที่ 13 แสดงร้อยละของพนักงานที่บอกว่าในความเห็นของตนแล้วสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ในโรงงานที่ตนทำงานอยู่ (ในขณะทำการสำรวจ) มีปัญหาหรือยังไม่น่าพอใจ ตัวเลขในตารางที่ 13 ให้ภาพสรุปโดยรวม ๆ ว่า ในเรื่องสภาพแวดล้อมเกือบทุกด้าน พนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมประเภทใดที่บอกว่ามีปัญหานั้นมีน้อยกว่าครึ่ง แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน และเฉพาะประเภทอุตสาหกรรม จำนวนร้อยละของผู้ที่บอกว่ามีปัญหาก็แตกต่างกัน

ไป คำนที่พนักงานเห็นว่าปัญหาน้อยที่สุด ได้แก่ แสงสว่าง กล่าวในทางกลับกันได้ว่า ในเรื่องแสงสว่างแทบไม่มีปัญหา (สำหรับในโรงงานกลุ่มตัวอย่าง) แต่ในเรื่องฝุ่นละอองค่อนข้างจะเป็นปัญหา (ไม่น่าพอใจ) มาก ในโรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภทที่ศึกษา นอกจากนี้ ในเรื่องสารเคมีที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การใช้สายตา อุณหภูมิและระบบถ่ายเทอากาศในโรงงาน พนักงานจำนวนมากพอสมควรยังเห็นว่าไม่น่าพอใจ

ตารางที่ 13 ร้อยละของพนักงานสตรีที่บอกว่ามีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ในโรงงาน จำแนกตามประเภทโรงงานอุตสาหกรรม

สภาพแวดล้อม ในโรงงาน	ประเภทอุตสาหกรรม					รวม
	ทอผ้า	เสื้อผ้าสำเร็จรูป	อาหาร/ เครื่องดื่ม	สินค้าอุปโภค	ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	
เสียง	40.8	36.1	27.6	42.7	32.4	37.6
แสงสว่าง	18.7	11.1	17.6	7.3	15.7	15.7
กลิ่น	31.7	30.7	34.7	32.7	34.8	32.2
ฝุ่นละออง	75.8	87.3	33.7	74.7	30.4	69.3
สารเคมีอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	35.7	35.4	26.1	48.0	41.7	36.2
การใช้สายตา	45.4	52.1	29.6	40.0	39.7	44.3
อุณหภูมิ/การถ่ายเทอากาศ	43.2	44.1	31.7	32.9	34.3	40.5
จำนวนพนักงานทั้งหมด	957	449	199	150	204	1,959
จำนวนโรงงานทั้งหมด	17	10	3	3	4	37

6.2 เกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของงาน คนทำงานโดยทั่วไปอาจมีความรู้สึกต่องานที่ตนทำในหลายด้านแตกต่างกัน ใครจะรู้สึกต่องานอย่างไร ขึ้นอยู่กับสภาพของงานนั้น ๆ อย่างหนึ่ง กับตัวผู้ทำงานอีกอย่างหนึ่ง ในการศึกษาครั้งนี้ได้ถามพนักงานหญิงในกลุ่มตัวอย่างว่ามีความรู้สึกต่องานที่ทำอย่างไร โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับรายได้และสถานะทางสังคมของงานนั้น ๆ คำตอบในเรื่องนี้สรุปไว้ในตารางที่ 14 ข้อสรุปจากตารางนี้ก็คือ พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในรายได้ (ชนิดต่าง ๆ) ที่ตนได้รับจากการทำงาน และพอใจในสถานภาพทางสังคมของงานที่ตนทำอยู่ ทั้งนี้พนักงาน

จากทุกประเภทอุตสาหกรรมมีความรู้สึกคล้าย ๆ กัน กล่าวคือ โดยส่วนใหญ่แล้วพอใจ และหากเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ กับความพึงพอใจด้านสถานภาพทางสังคม ของงานแล้ว อย่างแรกอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอย่างหลัง

ตารางที่ 14 ร้อยละของพนักงานสตรี ที่บอกว่ามีความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจและ สังคมของงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบัน จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ลักษณะทางเศรษฐกิจ/ สังคมของงาน	ประเภทอุตสาหกรรม					รวม
	เสื้อผ้า ทอผ้า	เสื้อผ้า สำเร็จรูป	อาหาร/ เครื่องดื่ม	สินค้า อุปโภค	สินค้า อิเล็กทรอนิกส์	
ค่าจ้าง	66.0	60.1	78.9	73.3	76.5	67.6
โบนัส/ค่าตอบแทนอื่น ๆ	69.2	63.0	71.4	79.3	58.8	67.7
โอกาสเพิ่มรายได้	76.5	65.3	85.9	82.0	79.9	75.6
ความมั่นคงของงาน	77.1	81.7	85.9	84.7	67.7	78.7
สถานะทางสังคมของงาน	89.9	91.1	92.0	96.0	92.2	91.1
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	91.3	91.8	92.0	98.0	89.7	91.8
ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	96.9	95.3	95.9	97.3	97.6	96.5
พนักงานทั้งสิ้น	957	449	199	150	204	1,959
จำนวนโรงงาน	17	10	3	3	4	37

7. สวัสดิการและการใช้สวัสดิการในโรงงาน

7.1 บริการสวัสดิการที่มีในโรงงาน : ตามระเบียบและข้อบังคับของกรมแรงงาน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดบริการสวัสดิการที่เหมาะสม สำหรับลูกจ้าง ยิ่งถ้าเป็นโรงงานขนาดใหญ่ ยิ่งมีข้อกำหนดให้จัดสวัสดิการมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง สำหรับโรงงานกลุ่ม ตัวอย่าง 37 แห่งที่ทำการสำรวจในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีบริการสวัสดิการพื้นฐานหลายชนิด ดังข้อมูลที่สรุปไว้ในตารางที่ 15 ในที่นี้ได้จำแนกสวัสดิการออกเป็นหมวด ๆ มีหมวดที่ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สวัสดิการครอบครัว งานและสิ่งสูงใจในการทำงาน และที่พัก

อาศัยและการเดินทาง โปรดสังเกตว่า ในการศึกษาไม่ได้ตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของบริการ ตามเพียงว่าบริการนั้น ๆ มีในโรงงานหรือไม่ เพราะฉะนั้น ข้อมูลนี้ไม่สามารถบอกระดับคุณภาพของบริการได้ ในขั้นนี้อาจตั้งข้อสังเกตว่าคุณภาพของบริการสวัสดิการในโรงงานน่าจะแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงงาน ตามลักษณะการลงทุน และผลกำไรของแต่ละโรงงาน

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนโรงงานที่จัดบริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในโรงงาน จำแนกตามประเภทสวัสดิการและประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทสวัสดิการ	ประเภทอุตสาหกรรม				
	เสื้อผ้า ทอผ้า	เสื้อผ้า สำเร็จรูป	อาหาร/ เครื่องคั้น	ผลิตภัณฑ์ อุปโภค	ผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์
เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย					
ห้องพยาบาล	17	9	2	3	4
คำรึกษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	17	10	2	3	4
เนื่องจากการทำงาน					
ข่าวสารการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ	13	7	1	3	3
วางแผนครอบครัว	12	9	1	1	3
สันทนการ	16	10	2	3	4
สวัสดิการครอบครัว					
บริการเลี้ยงเด็กกลางวัน	-	-	-	-	1
ขายสินค้าราคาถูก	16	8	1	1	4
กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน	9	10	1	2	2
เงินช่วยเหลือเมื่อคลอดบุตร	11	5	-	-	3
แต่งงาน	6	4	1	2	2
เกี่ยวกับงานและการจูงใจให้ทำงาน					
เปลี่ยนกะงาน สำหรับพนักงาน ที่มีครรภ์	17	9	3	3	4
ฝึกอบรมเพิ่มเติม	17	8	1	3	3
เบี้ยขยัน	17	10	2	3	4
โบนัส	17	10	3	3	4

(ต่อ)

(ตารางที่ 15 ต่อ)

ประเภท สวัสดิการ	ประเภทอุตสาหกรรม				
	เสื้อผ้า ทอผ้า	อาหาร/ สำเร็จรูป	อาหาร/ เครื่องดื่ม	ผลิตภัณฑ์ อุปโภค	ผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์
ที่พักอาศัยและการเดินทาง					
หอพัก	17	3	1	1	1
บริการรถรับ-ส่งประจำวัน	14	3	-	2	4
รวมโรงงานทั้งสิ้น	17	10	3	3	4

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งเกี่ยวกับการลงทุนด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงงาน ก็คือ ในการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของโรงงานในกลุ่มตัวอย่าง (37 แห่ง) เท่ากับ 1,770 บาทต่อพนักงาน 1 คนต่อปี (คำนวณจากค่าใช้จ่ายในปีก่อนการสำรวจ คือ ปี 2528 และใช้จำนวนพนักงานในช่วงเวลาเดียวกัน) แต่ค่าใช้จ่ายจำนวนนี้ก็ยังอยู่ค่อนข้างคลุมเครือ เพราะในบางโรงงานไม่ได้แยกค่าใช้จ่ายที่เป็นโบนัสหรือค่าตอบแทนอื่นนอกจากค่าจ้างออก ถ้าแยกเอาส่วนนี้ออก คงจะทำให้ค่าเฉลี่ยจำนวนเงินที่โรงงานจ่ายด้านสวัสดิการต่ำลงไปกว่านี้ อนึ่ง ข้อมูลที่ได้ไม่สมบูรณ์จึงไม่สามารถคำนวณสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการต่อการใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ของโรงงานได้

7.2 การใช้และความต้องการด้านสวัสดิการ : ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานใช้สวัสดิการที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยมากที่สุด หรือบ่อยที่สุด รองลงไปคือสวัสดิการด้านที่พักอาศัยเช่นหอพัก สวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัว เช่น การซื้อสินค้าราคาถูกที่จัดขายในโรงงาน และบริการรถรับ-ส่งประจำวัน ส่วนบริการด้านอื่นที่เหลือเนื่องจากยังมีไม่มาก (โรงงานจำนวนน้อยเท่านั้นที่มี) จึงบอกไม่ได้ว่าพนักงานใช้มากหรือน้อย (ตารางที่ 16)

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ในตารางที่ 17 ชี้ให้เห็นว่า พนักงานกว่า 1 ใน 4 เห็นว่าเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเป็นสิ่งที่ต้องการมากที่สุด รองลงไปคือกลุ่มที่เห็นว่าสวัสดิการด้านการเงิน (เช่น บริการเงินกู้ฉุกเฉิน) ที่พักอาศัย และการขนส่งประจำวัน สำคัญที่สุด แต่มีจำนวนร้อยละลดหลั่นกันตั้งแต่ประมาณ 22% ถึง 13%

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของพนักงานหญิง จำแนกตามประเภทของสวัสดิการใน
โรงงานที่ใช้มากที่สุด

ประเภทสวัสดิการ	จำนวน พนักงาน	ร้อยละ
เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	716	36.5
ที่พักอาศัย (หอพัก)	458	23.4
สวัสดิการครอบครัว	303	15.5
รถรับส่งประจำวัน	270	13.8
สวัสดิการเกี่ยวกับการเงิน	101	5.2
สันติภาพการ	24	1.2
คำตอบไม่เข้าข่าย	87	4.4
รวมทั้งสิ้น	1,959	100

ตารางที่ 17 ร้อยละของพนักงานสตรี จำแนกตามประเภทสวัสดิการในโรงงานที่
แต่ละคนเห็นว่ามีค่ามากที่สุด

ประเภทสวัสดิการ	จำนวนพนักงาน	ร้อยละ
เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	512	26.1
กองทุนเงินกู้ฉุกเฉิน	427	21.8
ที่พักอาศัย (หอพัก)	373	19.1
รถรับส่งประจำวัน	251	12.8
สถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน	167	8.5
สินค้าอุปโภคบริโภคราคาถูก	129	6.6
บริการวางแผนครอบครัว	80	4.1
คำตอบไม่เข้าข่าย	20	1.0
รวมทั้งสิ้น	1,959	100

มีข้อสังเกต 2 ประการ จากตารางที่ 17 ประการแรก คงจะพอกล่าวได้ว่าบริการ
ที่เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยเป็นเรื่องที่พนักงานเห็นว่า มีความสำคัญอยู่ในอันดับ
สูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้น การให้บริการที่ดีในด้านนี้น่าจะช่วยให้พนักงานเกิด

ความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะมีผลต่อผลผลิตภาพในการทำงานด้วย ประการที่สอง บริการด้านการวางแผนครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ แล้ว พนักงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่ามีค่าเป็นน้อยกว่ามาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริการด้านการวางแผนครอบครัวสามารถหาได้โดยไม่ยากนักในที่อื่น นอกโรงงานและราคาก็ไม่แพงจนเกินไป ข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 17 คงไม่ได้บอกว่าการวางแผนครอบครัวไม่ใช่สิ่งสำคัญ พนักงานส่วนใหญ่เข้าใจความสำคัญของการวางแผนครอบครัวดีพอสมควรคงจะเห็นได้จากอัตราส่วนผู้ใช้บริการวางแผนครอบครัวอยู่ในระดับสูง (69%) ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น

ตารางที่ 18 ร้อยละของพนักงานหญิง จำแนกตามประเภทสวัสดิการที่คิดว่าจะเข้ามีส่วนร่วม แม้จะต้องออกค่าใช้จ่ายที่จำเป็นประมาณครึ่งหนึ่งของค่าบริการนั้น ๆ

ประเภทสวัสดิการ	ความเห็นพนักงานหญิง		รวม (N=1,959)
	คิดว่าจะเข้ามีส่วนร่วม	คิดว่าจะไม่เข้ามีส่วนร่วม	
การตรวจสุขภาพประจำปี	86.4	13.6	100
การประกันสุขภาพ	83.8	16.2	100
บริการวางแผนครอบครัว	81.4	18.6	100
บริการรับเลี้ยงเด็กกลางวัน	78.3	21.7	100
บริการรถรับส่ง	66.5	33.5	100
หอพัก	58.1	41.9	100

7.3 *สู่ทางการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ* : สำหรับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ คงเป็นที่ตระหนักดีว่า การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในโรงงานนั้น จำเป็นต้องใช้ทุนพอสมควร ยิ่งถ้าต้องการให้บริการที่ดีมีคุณภาพดี ก็ยิ่งจำเป็นต้องลงทุนสูงขึ้น การเพิ่มทุนเพื่อเพิ่มคุณภาพของบริการอาจไม่ใช่อุปสรรคสำหรับโรงงานที่มีสถานภาพทางการเงินมั่นคง แต่สำหรับโรงงานอีกไม่น้อย ทุนที่เพิ่มขึ้นในด้านนี้แต่ละหน่วยอาจหมายถึงผลกำไรที่ลดลง แนวคิดบางกระแสจึงเห็นว่า พนักงานของโรงงานเองควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการพอสมควร ในการศึกษาได้สำรวจความเห็นของพนักงานหญิงในกลุ่มตัวอย่าง ถ้าหากมีการจัดบริการด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง แต่พนักงานต้องมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่ายที่จำเป็นประมาณครึ่งหนึ่ง คิดว่า

จะเข้ามีส่วนร่วมในบริการนั้นหรือไม่ ข้อมูลในเรื่องนี้ให้ไว้ในตารางที่ 18 จะเห็นว่า ในบริการทุกประเภทพนักงานส่วนใหญ่ (58-86%) บอกว่า จะเข้ามีส่วนร่วม ข้อที่น่าสนใจ จากตารางที่ 18 ก็คือ สถิติการที่พนักงานหญิงจำนวนมากที่สุดบอกว่าจะเข้ามีส่วนร่วม คือ สถิติการด้านที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย (การตรวจสุขภาพประจำปี และการ ประกันสุขภาพ) ข้อนี้คงจะพอยืนยันสิ่งที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่า สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่งคือ เรื่องสุขภาพอนามัย

8. สรุปและเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่นำมารายงานในที่นี้ สรุปได้เป็น 2 ประเด็น ที่อาจจะมีความหมาย ในแง่นโยบาย ประการแรก พบว่าพนักงานสตรีที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีคุมกำเนิดสมัยใหม่เป็นอย่างดี สตรีที่สมรสแล้วโดยเฉลี่ยมี ครอบครัวขนาดเล็ก คือมีบุตรที่มีชีวิตอยู่เพียง 1.5 คนต่อครอบครัว แม้ว่ายังมีพนักงาน สตรีจำนวนหนึ่งที่ต้องการมีบุตรเพิ่ม แต่เมื่อพิจารณาจำนวนบุตรที่ต้องการโดยส่วนรวม แล้ว คาดว่าเมื่อมีบุตรครบตามที่ต้องการแล้วสตรีเหล่านี้ก็ยังคงมีครอบครัวขนาดเล็ก ความแพร่หลายของการใช้วิธีคุมกำเนิดในหมู่พนักงานสตรีที่สมรสแล้วอยู่ในระดับสูง กล่าว คือ ประมาณร้อยละ 69 ของสตรีที่สมรสแล้ว อายุอยู่ในวัยเจริญพันธุ์กำลังใช้วิธีคุมกำเนิด อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ในเวลาที่ทำการศึกษา (เปรียบเทียบกับร้อยละ 65 ที่พบจากการ สัมรวจความแพร่หลายของการคุมกำเนิด (CPS3) เมื่อปี 2527 แหล่งบริการที่พนักงาน สตรีเหล่านี้ไปรับบริการคุมกำเนิดมีทั้งแหล่งภายนอกโรงงานและในโรงงาน แต่ส่วนใหญ่ แหล่งบริการของรัฐ (นอกโรงงาน) ยังมีความสำคัญอยู่มาก ขณะที่แหล่งบริการในโรงงาน มีบริการจำกัดและยังไม่แพร่หลาย

ในแง่นโยบาย แม้จะพบว่า มีการใช้วิธีคุมกำเนิดสูงพอสมควรแล้ว แต่ก็ควรได้ ตระหนักว่า การจัดบริการที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ยังเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะบริการที่เน้นทางด้านประสิทธิภาพของการคุมกำเนิดและการ ให้ข่าวสารที่ถูกต้อง การสนับสนุนให้โรงงานอุตสาหกรรมตระหนักถึงความสำคัญของ บริการด้านนี้ และจัดบริการที่เหมาะสมสำหรับพนักงานก็จักเป็นประโยชน์ ไม่เฉพาะ ต่อพนักงานและต่อโรงงานเท่านั้น แต่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมด้วย อย่างน้อยก็ จะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในด้านการควบคุมอัตราเพิ่มของประชากร

ประการที่สองพบว่า สำหรับพนักงานสตรีที่สมรสและมีบุตร ภาระรับผิดชอบ เกี่ยวกับครรภ์ และเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรได้มีส่วนที่ทำให้เกิดการลา-ขาดงานบ้างในบาง โอกาส ข้อสังเกตในเรื่องนี้ก็คือการลา-ขาดงานอันเนื่องมาจากการที่ต้องเอาใจใส่ดูแลครรภ์

มีมากกว่าการที่ต้องดูแลบุตรในช่วงปีแรกหลังจากคลอดเสียอีก อนึ่ง ข้อมูลที่เสนอในบทความนี้ยังชี้ว่า ในการลาคลอดนั้นพนักงานสตรีมักลาเกินกว่ากำหนดที่กฎหมายให้ไว้ (30 วันโดยได้รับค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำ) แสดงว่า ความจำเป็นที่จะพักผ่อนหรือเพื่อการเตรียมพร้อมอาจมีมากกว่าที่กำหนดให้ลาได้

ในแง่นโยบายจึงน่าจะพิจารณาว่า การลาคลอดโดยได้ค่าจ้างเต็ม 30 วันนั้นเหมาะสมแล้วหรือยัง ข้อนี้อาจเปรียบเทียบกับสิทธิในการลาคลอด โดยได้รับค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งให้เวลายาวกว่า เป็นการสมควรหรือไม่ที่จะขยายวันลาคลอดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมออกไปอีกบ้าง เช่น 40-45 วัน โดยที่ยังได้รับค่าจ้างอยู่

ในด้านที่เกี่ยวกับสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากบริการวางแผนครอบครัว การศึกษานี้พบว่า สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเป็นสิ่งที่พนักงานสตรีต้องการและใช้มากที่สุด ไม่เพียงแต่เท่านั้น พนักงานส่วนใหญ่ยังแสดงความจำนงค์ที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการหลายอย่างแม้ว่าจะต้องรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายบ้างก็ตาม ในจำนวนนี้บริการที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย มีพนักงานสตรีที่แสดงความต้องการว่าจะเข้าร่วมด้วยมากที่สุด จึงน่าพิจารณาว่าข้อมูลนี้ อาจเป็นประโยชน์ในการริเริ่มการให้พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการที่สำคัญบางอย่างในโรงงานได้บ้าง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพนักงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม ยังอยู่ในวงจำกัด นักวิชาการด้านประชากรศาสตร์ ยังมีงานที่อาจจะทำได้อีกมาก ไม่ใช่ในเรื่องภาวะเจริญพันธุ์อย่างเดียว แต่ในด้านทางสังคมศาสตร์อื่นๆ ด้วย ด้านสวัสดิการครอบครัวก็นับเป็นประเด็นสำคัญที่น่าจะได้ศึกษาวิจัยต่อไป

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานแห่งแรกในประเทศไทย ที่ดำเนินการวิจัยด้านการพัฒนาประชากร การวางแผนครอบครัว สาธารณสุข และการแพทย์ โดยให้ความสำคัญในประเด็นปัญหาด้านสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงประยุกต์ ซึ่งมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานด้านวางแผนครอบครัว และพัฒนาประชากรด้านต่าง ๆ

นอกจากภารกิจด้านการวิจัยแล้ว สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ยังให้การสอนในระดับปริญญาโท ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ และให้การฝึกอบรมตามหลักสูตรระยะสั้นด้านการวิจัยทางประชากรและการวางแผนครอบครัว

ในการดำเนินงาน สถาบันฯ ได้รับความสนับสนุนและร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศจำนวนมาก อาทิเช่น UNFPA, Population Council, East-West Center, USAID, WHO และ IDRC