



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



เมื่องานรัดตัว จะสร้างครอบครัวได้อย่างไร สมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่

มนสิการ กาญจนะจิตรา | ภัฏญญาพัชร สุทธิเกษม | รินา ดีะดี

เมื่องานรัดตัว

จะสร้างครอบครัวได้อย่างไร

สมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่

มนสิการ กาญจนจิตรรา | ทัศนีย์พัชร สุทธิเกษม | รินา ดีดี



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

เมื่องานรัดตัว จะสร้างครอบครัวได้อย่างไร : สมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่

/ มนสิการ กาญจนะจิตรา, กัญญาพัชร สุทธิเกษม และ รินา ต๊ะดี. --

พิมพ์ครั้งที่ 1. -- นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล,
2559.(เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ;
หมายเลข 458)

ISBN 978-616-279-868-9

1. นโยบายประชากร. 2. ประชากรและคุณภาพชีวิต. 3. ครอบครัว. 4. การดำเนินชีวิต.
5. การทำงานและครอบครัว. 6. การทำงาน. 7. การสมรส. I. มนสิการ กาญจนะจิตรา.
- II. กัญญาพัชร สุทธิเกษม. III. รินา ต๊ะดี. IV. มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. V. ชื่อชุด.

เมื่องานรัดตัว จะสร้างครอบครัวได้อย่างไร: สมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา อิ่มเอม

คณะผู้จัดทำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนสิการ กาญจนะจิตรา

นางสาวกัญญาพัชร สุทธิเกษม

นางสาวรีนา ต๊ะดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

พิมพ์ครั้งที่ 1 เมษายน 2560

จำนวนพิมพ์ 200 เล่ม

พิมพ์ที่

บริษัท โรงพิมพ์ เดือนตุลา จำกัด

39/205-206 หมู่ 9 ถนนวิภาวดี-รังสิต แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กทม 10210.

โทรศัพท์: 0-2996-7392-4.

สนับสนุนการจัดพิมพ์โดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ชั้น 14 อาคารเอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กทม. 10400

โทรศัพท์ 0-2298-0455-75 โทรสาร 0-2298-0476-9

คำนำ

โครงสร้างอายุประชากรไทยในปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก จากประเทศที่เคยมีสัดส่วนประชากรในวัยทำงานจำนวนมาก ทุกวันนี้ สัดส่วนวัยทำงานเริ่มมีแนวโน้มที่จะลดลง ในขณะที่สัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรนี้ เกิดจากปรากฏการณ์ “เกิดน้อย อายุยืน” ที่พบเห็นได้ในหลายประเทศทั่วโลก นั่นคือ การที่ประชากรมีบุตรน้อยลง และคนมีอายุคาดเฉลี่ยที่ยืนยาวขึ้น สองปรากฏการณ์นี้เมื่อนำมาประกอบเข้าด้วยกัน ทำให้ประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่สัดส่วนประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานจะลดลงอย่างต่อเนื่อง

เมื่อสัดส่วนประชากรในวัยทำงานลดลง และสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้น การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอาจได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงเริ่มตระหนักเห็นถึงความสำคัญในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างประชากรที่จะมาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต และทดแทนกำลังแรงงานที่มีขนาดลดลง

หนังสือเล่มนี้จะนำท่านไปทำความเข้าใจความคิด ทักษะคิด และการให้คุณค่า
ของคนไทยรุ่นใหม่ (เจนเอเรชันเอกซ์และวาย) ต่อการสร้าง “ครอบครัว” รวม
ถึงการทำความเข้าใจถึงวิถีชีวิตของคนไทยในสองเจนเอเรชันนี้ เพื่อให้เห็นมุมมอง
การสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพของคนเมืองในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้จะ
ชวนท่านวิเคราะห์ไปด้วยว่า นโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพียงพอหรือไม่ที่จะ
ทำให้ครอบครัวไทยมีคุณภาพ ดังนั้น นอกจากจะเป็นผู้อ่านแล้ว ท่านจะได้
เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยหาคำตอบและทางออกให้กับสังคมด้วย

ท้ายที่สุดนี้ คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
ที่สนับสนุนการวิจัยนี้ให้สำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต
และ รศ.ดร.วาสนา อิ่มเอม ที่ให้ความกรุณากับคณะผู้วิจัยโดยให้ข้อเสนอแนะ
อันเป็นประโยชน์ และทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงขอบคุณ บุคลากร
ของสถาบันวิจัยประชากรทุกท่านที่ช่วยเหลืออย่างดีตลอดการศึกษาในครั้งนี้

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2559

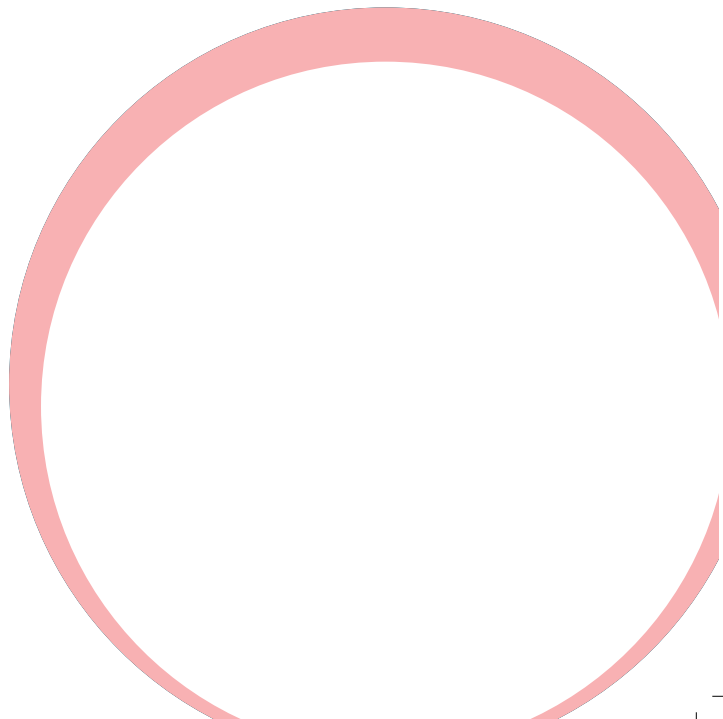
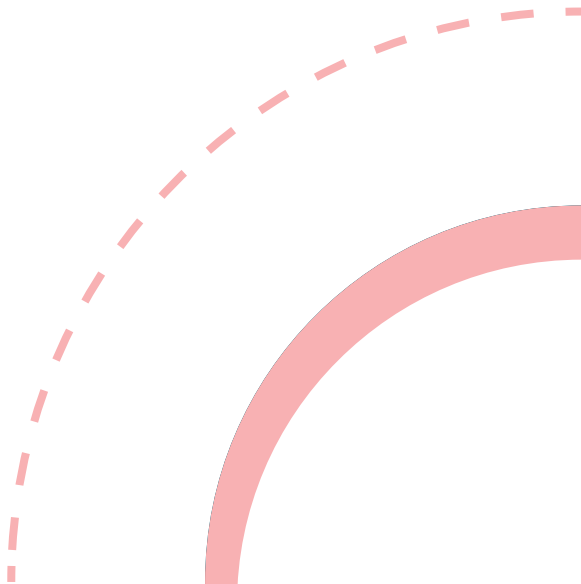
สารบัญ

1. พัฒนาการนโยบายด้านประชากร	10
2. ทบทวนความรู้	14
2.1 จากนโยบายลดประชากรในอดีต สู่ นโยบายส่งเสริมคุณภาพในปัจจุบัน	15
2.2 ทำไมคนจึงมีบุตร? คำอธิบายจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์	18
2.3 การสร้างครอบครัว ถูกกำหนดโดยอะไร?	20
2.4 ค่านิยมสังคมกับการสร้างครอบครัว	22
2.5 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว	24
2.6 นโยบายส่งเสริมการเกิดที่ผ่านมา ได้ผลหรือไม่?	26
3. ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน : อย่างไรจึงสมดุล	28
3.1 “ครอบครัว” ในทัศนะของคนรุ่นใหม่	29
3.1.1 คนโสด : มี (คู่) ก็ดี ไม่มีก็อยู่ได้	30
3.1.2 ผู้หญิงคิดมากกว่าผู้ชายเรื่องการมีบุตร	35
3.1.3 คนรุ่นใหม่ไม่หวังพึ่งลูก (ในด้านการเงิน) ยามสูงวัย	38
3.1.4 บทบาททางเพศในครอบครัวดีขึ้น แต่ยังไม่เท่าเทียม	39
3.2 ความหมายของสมดุลชีวิต	41
3.2.1 เวลากับสมดุลชีวิต	42
3.2.2 ผู้หญิงต้องการเวลาเพื่อดูแลครอบครัว	46
3.2.3 เงินทำให้ชีวิตสมดุลได้	48
3.2.4 ความสมดุลก็คือความพอใจ	52

3.3 สมดุลชีวิตกับการสร้างครอบครัว	59
3.3.1 เจนวายโสด : ถึงชีวิตจะไม่สมดุล แต่ก็ไม่ใช่ไร	60
3.3.2 สมดุลชีวิตไม่เป็นปัญหา ตราบใดที่ยังไม่มีลูก	62
3.3.3 เมื่อมีลูกแล้ว ผู้หญิงห่วงเรื่องเวลา ผู้ชายห่วงเรื่องการเงิน	63
3.3.4 ประเด็นสำคัญในเรื่องการสร้างสมดุลในการทำงาน และการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ	66
3.3.5 เส้นทางสู่ชีวิตที่สมดุล	76
3.4 การส่งเสริมสมดุลชีวิตจากมุมมองธุรกิจ	87
3.4.1 ขนาดของสถานประกอบการส่งผลต่อความสามารถในการส่งเสริมสมดุลชีวิต	88
3.4.2 งานแต่ละประเภทมีความยากง่ายต่างกันในการส่งเสริมสมดุลชีวิต	89
3.4.3 หากองค์กรเห็นคุณค่าพนักงาน จะพยายามส่งเสริมให้มีสมดุลชีวิต	90
3.4.4 วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำคัญอย่างยิ่ง	91
3.4.5 รัฐจะช่วยส่งเสริมสมดุลได้อย่างไร?	93
4. สรุป	94
4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างครอบครัว	96
4.2 การวิเคราะห์นโยบายที่มีผลต่อการสร้างความสมดุลในชีวิต	100
4.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	106
4.4 ข้อเสนอแนะประเด็นงานวิจัย	110

สารบัญ

ภาคผนวก ก แนวคำถามสำหรับกลุ่มที่แต่งงานแล้ว	114
ภาคผนวก ข แนวคำถามสำหรับกลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงาน	116
ภาคผนวก ค การสร้างสมดุลชีวิตของพนักงานในองค์กร	118
ภาคผนวก ง ลักษณะประชากรและสถานประกอบการ	119
เอกสารอ้างอิง	121
ดัชนีค้นคำ	126
ผู้ทรงคุณวุฒิ	128





พัฒนาการ นโยบาย ด้านประชากร

ปี 2513 เป็นปีที่นักประชากรศาสตร์ของประเทศไทย ค้นเจกันเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นปีที่ประเทศไทยเริ่ม การส่งเสริมการวางแผนครอบครัวโดยสมัครใจเพื่อ ชะลออัตราการเพิ่มประชากร ด้วยพื้นฐานความคิดว่า “ลูกมากจะยากจน” นับจากปีนั้นเป็นต้นมา ภาวะ เจริญพันธุ์ของสตรีไทยได้ลดลงอย่างรวดเร็ว เห็นได้ จากอัตราเจริญพันธุ์รวม หรือจำนวนบุตรเฉลี่ยต่อสตรี หนึ่งคนตลอดวัยเจริญพันธุ์ ที่ลดลงจากมากกว่า 5 คนในช่วงปี 2507 มาจนกระทั่งเหลือ 2 คนในช่วงปี 2540 (รายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงประชากร ของประเทศไทย และโครงการสำรวจภาวะคุมกำเนิด ในประเทศไทย อ้างใน ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2557) และในปัจจุบัน อัตราเจริญพันธุ์รวมของสตรีไทยลดลง อยู่เพียงแค่ 1.6 คน (สารประชากรมหิตล, 2558)

อัตราเจริญพันธุ์ที่ลดลง ประกอบกับอายุคาดเฉลี่ยของ ประชากรที่ยืนยาวขึ้น ส่งผลต่อโครงสร้างอายุ ประชากรอย่างประเทศไทยไม่เคยประสบมาก่อน ประชากรวัยเด็กและวัยทำงานของประเทศ เริ่มมี สัดส่วนลดลง ซึ่งสวนทางกับกลุ่มประชากรวัยสูงอายุที่ เริ่มมีสัดส่วนสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอายุ ประชากรนี้ เป็นปรากฏการณ์ที่กลายเป็นประเด็นร้อน

ในสังคม ณ ปัจจุบัน นั่นคือปรากฏการณ์ “สังคมสูง อายุ” นั่นเอง

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรครั้งสำคัญของประเทศ ไทยครั้งนี้ อาจส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของ ประเทศอย่างมาก เนื่องจากประชากรในแต่ละกลุ่มวัย มีบทบาททางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีลักษณะค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกัน และที่สำคัญคือ มีกำลังการผลิตที่ แตกต่างกัน ประชากรในวัยทำงานเป็นกลุ่มที่มีกำลังใน การผลิตสูงที่สุด จึงเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญใน การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ วัยทำงานยังเป็นวัยที่มีอัตราการออมสูงที่สุดในทุกกลุ่ม วัยของประชากร ดังนั้น หากสัดส่วนของกลุ่มประชากร วัยทำงานลดลงจากอัตราเจริญพันธุ์ที่ลดลงและอายุ คาดเฉลี่ยที่สูงขึ้น ความสามารถในการลงทุนและ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศจะได้รับผล กระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ในปัจจุบัน จะนำไปสู่การ ลดลงของกำลังแรงงานในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของ ประเทศในอนาคต แนวทางในการรับมือกับแนวโน้ม การลดลงของประชากรวัยทำงานของประเทศมีหลากหลาย

หลายวิธี เช่น การจ้างแรงงานต่างชาติ และการขยายอายุการเกษียณของพนักงานในระบบเพื่อยืดเวลาให้กำลังแรงงานอยู่ในตลาดแรงงานได้นานขึ้น แต่วิธีการเหล่านี้ เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เนื่องจากเป็นการจัดการปัญหาเมื่อขนาดของกำลังแรงงานในประเทศลดลงไปแล้ว

ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่อาจช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานในอนาคตได้อย่างตรงจุดยิ่งขึ้น คือการชะลอไม่ให้อัตราเจริญพันธุ์ลดลงอย่างรวดเร็วเกินไปนัก และส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งหากนโยบายสามารถช่วยให้ประชากรมีบุตร และสามารถส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพได้ จะเป็นการช่วยรักษากำลังการผลิตของประเทศไม่ให้ลดลงอย่างรวดเร็วจนเกินไป และอาจช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

ในปัจจุบันเนื่องจากการมีบุตรลดลงอย่างต่อเนื่องจนอยู่ในระดับที่ต่ำ ประกอบกับสังคมเริ่มมีความตื่นตัวเรื่องการสูงวัยของประชากรไทย รัฐบาลจึงเริ่มมี

มาตรการเพื่อส่งเสริมการสร้างครอบครัว นโยบายเพื่อช่วยเหลือด้านการเงินสำหรับผู้มีบุตร เช่น สำนักงานประกันสังคมให้สิทธิผู้ประกันตนสามารถรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร โดยได้รับครั้งละ 13,000 บาท และสิทธิกรณีสงเคราะห์บุตร 400 บาทต่อเดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี (สำนักงานประกันสังคม, 2559) และขณะนี้ รัฐบาลได้เตรียมอนุมัติโครงการให้เงินสนับสนุนเด็กแรกเกิดถึง 1 ปีในกลุ่มครอบครัวยากจนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ถึงแม้ว่านโยบายเหล่านี้ อาจไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเกิดโดยตรง แต่การให้เงินสนับสนุนเป็นการช่วยลดต้นทุนจากการมีบุตร จึงอาจส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรและการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพได้

เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างครอบครัวภายใต้วิถีชีวิตสมัยใหม่ ที่ทั้งผู้หญิงและผู้ชายต้องออกทำงานหาเงิน คณะนักวิจัยจึงได้เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 12 กลุ่มในเขตกรุงเทพมหานครฯ โดยแบ่งกลุ่มสนทนาตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และเพื่อให้มีความหลากหลายในด้านความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ความหลากหลายที่เกิดจากลักษณะของการทำงาน ต่อทัศนคติและการตัดสินใจสร้างครอบครัว ผู้เข้าร่วม สทนากลุ่มมาจากอาชีพที่หลากหลาย เช่น พนักงาน บริษัทเอกชน ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์ และรับจ้างทั่วไป ทั้งนี้ ได้พัฒนาแนวคำถามเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งตามสถานภาพสมรสและผู้ที่มิ/ไม่มีบุตร คำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended questions) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured questions)

นอกจากนี้ คณะนักวิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับสถานประกอบการ 4 แห่ง เพื่อสร้างความเข้าใจมุมมองการส่งเสริมการสร้าง ครอบครัวของพนักงานจากมุมมองผู้ประกอบการธุรกิจ โดยมีแนวคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured questions) เกี่ยวกับการส่งเสริมสมดุชีวิต การวางนโยบาย และความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการส่งเสริมสมดุชีวิตให้กับ พนักงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะนักวิจัยได้ถอด เทปบทสนทนากลุ่มกับประชากรกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม และบทสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด แล้วนำมาลงรหัส (code) ข้อมูลจากบทสนทนากลุ่ม ทั้ง 12 กลุ่มและบทสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้โปรแกรม ช่วยวิเคราะห์คือ MAXQDA ในการลงรหัสเพื่อหา ประเด็นหลักที่แสดงอยู่ในบทสนทนากลุ่มและบท สัมภาษณ์ (common theme) ในแต่ละหัวข้อคำถาม จากนั้นจึงนำประเด็นหลักที่เหมือนกันมาจัดกลุ่ม เพื่อ ให้เห็นแบบแผนของคำตอบที่ได้จากบทสนทนากลุ่ม และบทสัมภาษณ์เชิงลึก

หนังสือเล่มนี้ จะนำท่านไปทำความเข้าใจประเด็นใน เรื่องทัศนคติ วิถีชีวิตและความต้องการของคนรุ่นใหม่ใน มิติที่หลากหลาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสร้าง ครอบครัวและมีบุตร โดยในช่วงท้ายมีการเสนอทิศทาง นโยบายที่จะช่วยสนับสนุนการสร้างครอบครัวที่มี คุณภาพให้เกิดขึ้นได้ และยังผลไปสู่คุณภาพชีวิตของ สังคมโดยรวมได้อีกด้วย



บทวน ความรู้

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา เกิดปรากฏการณ์ใหม่ทางประชากรในหลายประเทศ คือ การลดลงอย่างรวดเร็วของทั้งอัตราการเกิดและอัตราการตาย ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของประชากรในประเทศทั้งในด้านขนาด อัตราการขยายตัว และโครงสร้างอายุด้วยเหตุนี้ จึงมีงานศึกษาจำนวนมากเพื่อเข้าใจในปรากฏการณ์ทางประชากรครั้งนี้ งานศึกษาจำนวนมากมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรส โดยมากเป็นงานศึกษาจากประเทศตะวันตกและเอเชียตะวันออก ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่อัตราการเกิดอยู่ในระดับที่ต่ำ

ในส่วนนี้เป็นการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ โดยจะแบ่งเป็น นโยบายด้านประชากร ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีบุตร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจสร้างครอบครัว บทบาทของค่านิยมสังคมต่อการสร้างครอบครัว และผลกระทบของนโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างครอบครัว

2.1

จากนโยบายลดประชากรในอดีต สู่นโยบายส่งเสริมคุณภาพในปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่านโยบายเรื่องประชากรเป็นประเด็นที่ได้รับการถกเถียงอย่างกว้างขวางในหลายสังคมมาอย่างยาวนาน ประเด็นสำคัญที่นักวิชาการให้ความสนใจมาอย่างยาวนาน คือขนาดประชากรที่เหมาะสมสำหรับแต่ละสังคม ย้อนกลับไปตั้งแต่ Malthus (1798) และ Ricardo (1815) ด้วยทฤษฎีที่ว่าโลกนี้มีทรัพยากรที่จะใช้ผลิตอาหารอยู่จำกัด ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างเชื่องช้า ดังนั้น การเติบโตของประชากรในอัตราที่รวดเร็ว จะทำให้เกิดภาวะขาดแคลนอาหารอย่างรุนแรง จนนำไปสู่อัตราการตายของประชากรที่สูง (Luci, 2009; National Academy of Sciences, 1971) ในช่วงนั้น นโยบายด้านประชากรของหลายประเทศ จึงเน้นการควบคุมการเกิด เพื่อไม่ให้ประชากรมีจำนวนมากจนเกิดผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจและสังคมได้

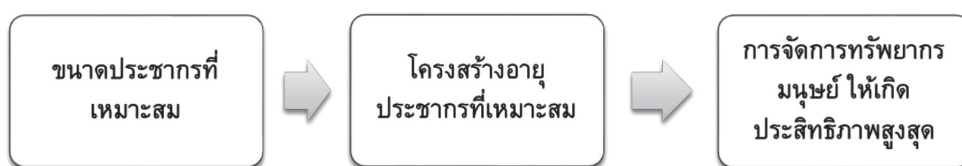
ในระยะเวลาต่อมา แนวคิดนี้ได้รับการท้าทายจากนักวิชาการหลายสำนัก หลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีเพิ่มขึ้นชี้ให้เห็นว่า แม้ประเทศในยุโรปจะมีประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงศตวรรษที่ 18 และ 19 แต่ไม่ได้เกิดการขาดแคลนทางอาหารตามที่คาดไว้ ด้วยปัจจัยสำคัญคือเทคโนโลยี ในยุคต่อมาจึงเริ่มมองประชากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าของสังคม ที่จะช่วยพัฒนาเทคโนโลยีและเศรษฐกิจให้รุดหน้าเร็วยิ่งขึ้น (Kuznets, 1960; Simon, 1981)

ต่อมา เมื่อประชากรเริ่มมีอายุคาดเฉลี่ยที่สูงขึ้น ประกอบกับอัตราการเกิดที่ลดลง หลายประเทศจึงเริ่มประสบกับปรากฏการณ์ใหม่ของสังคมสูงอายุ ด้วยเหตุนี้ความสนใจจึงเริ่มเบนออกจากเรื่องขนาดของประชากร และเริ่มให้ความสนใจในเรื่องโครงสร้างอายุประชากรแทน ประเด็นในการถกเถียงคือ หากสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับประชากรวัยอื่น อัตราส่วนพึ่งพิงทางอายุ หรืออัตราส่วนของประชากรที่อยู่ในกลุ่มอายุนอกวัย แรงงานต่อประชากรในวัยแรงงานจะเพิ่มขึ้น และจะส่งผลต่อการพัฒนาของประเทศ การศึกษาเชิง

ประจักษ์พบว่า การที่ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่รวดเร็วในช่วงที่ผ่านมา เป็นผลส่วนหนึ่งจากการที่ประชากรวัยทำงานในประเทศเหล่านี้เติบโตรวดเร็วมากกว่ากลุ่มวัยอื่นมากในช่วงปี 1965 – 2010 ทำให้ความสามารถในการผลิตต่อหัวของประเทศเพิ่มขึ้นอย่างมาก (Bloom & Williamson, 1997) ดังนั้น หากสัดส่วนประชากรวัยทำงานลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับวัยอื่น อาจส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้

ปัจจุบัน งานศึกษาเริ่มมองว่าการกำหนดนโยบายด้านประชากร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดขนาดประชากร การตั้งเป้าอัตราเจริญพันธุ์ หรือการหาโครงสร้างอายุประชากรที่เหมาะสม ไม่ควรเป็นเป้าหมายหลักสำหรับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 (Lutz, 2014) เป้าหมายประชากรในปัจจุบันควรจะเน้นไปในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนด้านทุนมนุษย์ เช่น การศึกษาและสุขภาพ เนื่องจากจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม ทำให้เห็นได้ถึงวิวัฒนาการแนวคิดของนโยบายด้านประชากร จากการมุ่งหาขนาดประชากรที่เหมาะสม ไปสู่การถกเถียงเรื่องโครงสร้างอายุในยุคที่หลายประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัย จนถึงปัจจุบันที่นโยบายประชากรไม่ได้พูดถึงขนาดหรือโครงสร้างประชากร หากแต่เป็นการให้ความสำคัญกับประเด็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีคุณภาพสูงสุด



รูป 1 แนวคิดด้านนโยบายประชากรจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

สำหรับประเทศไทย แนวทางนโยบายด้านประชากร ถูกสะท้อนอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 – 2519) เป็นต้นมา ประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจกับการวางแผนด้านประชากร โดยเน้นในเรื่องการควบคุมขนาดของประชากรเป็นหลัก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 เป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยได้ตั้งเป้าหมายในการลดอัตราเพิ่มประชากรโดยการวางแผนครอบครัวด้วยความสมัครใจ เพื่อลดอัตราเพิ่มประชากรจากร้อยละ 3 ในปีเริ่มต้นของแผนฯ ให้เป็นร้อยละ 2.5 ภายในปีสุดท้ายของแผนฯ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) การตั้งเป้าหมายเพื่อควบคุมอัตราการเติบโตของประชากรในสมัยนั้น เป็นไปเพื่อลดภาระการเลี้ยงดูของคนในวัยทำงาน ช่วยกระตุ้นการเติบโตของเศรษฐกิจ และช่วยให้รัฐบาลสามารถประหยัดงบประมาณที่ใช้ในการลงทุนทรัพยากร แนวทางนโยบายประชากรของประเทศไทยในสมัยนั้น จึงเป็นแนวทางที่อิงตามหลักทฤษฎีของมาลธัสและริคาร์โด ที่มองว่าขนาดของประชากรส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายด้านประชากรของประเทศไทยยึดแนวทางการควบคุมอัตราการเติบโตของประชากรเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 24 ปี คือตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 จนถึงฉบับที่ 7 เมื่อถึงแผนฯ ฉบับที่ 8 จึงเริ่มเพิ่มทิศทางการนโยบายประชากรให้เน้นที่การพัฒนาศักยภาพของคนมากขึ้น และเริ่มชะลอนโยบายในด้านการวางแผนครอบครัว ล่าสุดในแผนฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) เป้าหมายด้านประชากร เป็นการรักษาระดับอัตราเจริญพันธุ์ไม่ให้ต่ำกว่าที่เป็นไปอยู่ในปัจจุบัน ด้วยการสนับสนุนคู่สมรสที่มีความพร้อมให้มีบุตรเพิ่มขึ้น เพื่อปรับโครงสร้างประชากรให้เหมาะสมในยุคที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

2.2

ทำไมคนจึงมีบุตร?

คำอธิบายจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการเจริญพันธุ์ที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายที่สุด คือทฤษฎีของ Becker (1960) ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจมีบุตร Becker เปรียบเทียบการมีบุตรเสมือนการตัดสินใจซื้อสินค้าประเภทคงทน เช่น บ้าน หรือ รถ โดยทฤษฎีของ Becker ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจ (Preference) ไม่มีการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายผลของการเปลี่ยนแปลงรายได้และราคาของตลาดต่อการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มด้านการเจริญพันธุ์ได้ นอกจากนี้ Becker ยังได้เสนอแนวคิดเรื่องการ trade-off ระหว่างจำนวนและคุณภาพของบุตร นั่นคือ พ่อแม่ได้รับอรรถประโยชน์จากทั้งจำนวนบุตรที่มีและคุณภาพของบุตร ครอบครัวที่มีฐานะดีโดยมากจะไม่เลือกที่จะมีบุตรจำนวนมากขึ้น แต่จะเลือกลงทุนในคุณภาพของบุตรแทน ด้วยเหตุนี้ Becker จึงสรุปว่า ความยืดหยุ่นรายได้สำหรับคุณภาพของบุตรน่าจะสูง ในขณะที่ความยืดหยุ่นรายได้สำหรับจำนวนของบุตรน่าจะต่ำ จากทฤษฎีนี้ มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ได้ศึกษาการ trade-off ระหว่างจำนวนและคุณภาพของบุตร เช่นงานของ Rosenzweig and Wolpin (1980) Rosenzweig and Zhang (2009) และ Bleakley and Lange (2009)

งานของ Becker เป็นรากฐานสำคัญในการต่อยอดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีบุตร Easterlin (1980) ได้เพิ่มเติมปัจจัยด้านความคาดหวังทางเศรษฐกิจ (economic aspiration) ในการตัดสินใจมีบุตร กล่าวคือ การตัดสินใจมีบุตรขึ้นอยู่กับรายได้โดยเปรียบเทียบกับความคาดหวังทางเศรษฐกิจของคู่สมรสคู่นั้น ตามทฤษฎีของ Easterlin หากคู่สมรสมีระดับรายได้ที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังทางเศรษฐกิจของตนเอง คู่สมรสคู่นั้นจะมองอนาคตอย่างบวก และจะทำให้ตัดสินใจในการแต่งงานและมีบุตรได้ง่ายขึ้น แต่หากรายได้ต่ำเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนเองคาดหวัง คู่สมรสจะมองอนาคตอย่างติดลบ และเป็นผลให้ไม่อยากแต่งงานและมีบุตร (Easterlin, 1976)

โดยรวมแล้ว การตัดสินใจมีบุตรขึ้นอยู่กับต้นทุนและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการมีบุตร โดยต้นทุนของการมีบุตรมีสามส่วน ได้แก่ ต้นทุนทางเศรษฐกิจโดยตรง ค่าเสียโอกาสที่เกี่ยวกับรายได้ ค่าเสียโอกาสที่ไม่เกี่ยวกับรายได้ ต้นทุนทางจิตใจ และต้นทุนทางร่างกาย (Fawcett, 1988) งานวิจัยในประเทศพัฒนาแล้วจำนวนมากให้ความสำคัญกับการศึกษาค่าเสียโอกาสที่เกี่ยวกับรายได้ของผู้หญิง โดย

พบว่า สาเหตุสำคัญที่คนมีบุตรลดลง เป็นเพราะผู้หญิงโดยเฉลี่ยมีการศึกษาสูงขึ้น ในเมื่อผู้หญิงได้ลงทุนในการศึกษาไปมาก ถ้าหากไม่เข้าตลาดแรงงานก็จะสูญเสียการลงทุนนั้นไป และเมื่อผู้หญิงที่การศึกษาสูงขึ้น ค่าตอบแทนจากการเข้าตลาดแรงงานก็สูงขึ้นเช่นกัน ผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงจึงมีค่าเสียโอกาสสูงกว่า ทำให้ต้นทุนจากการมีบุตรสูงขึ้น (Becker 1985)

ในด้านประโยชน์หรืออรรถประโยชน์จากการมีบุตร Hoffman and Hoffman (1973) ตามที่อ้างใน Liefbroer (2005) เป็นคนแรกๆ ที่พูดถึง “รางวัล” จากการเป็นพ่อแม่ ในงานของทั้งคู่ได้แบ่งประโยชน์จากการมีบุตรเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ หนึ่ง ประโยชน์ทางด้านสังคม (การมีบุตรเป็นการทำตามแบบอย่างของสังคม ทำให้เชื่อมโยงกับสังคมโดยกว้างได้มากขึ้น) สอง ประโยชน์ทางด้านอารมณ์และจิตใจ (การมีบุตรเป็นแรงกระตุ้น แรงบันดาลใจ และทำให้รู้สึกเติมเต็ม) และสาม ประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์ (การมีบุตรทำให้มีคนมาดูแลยามแก่ และสามารถช่วยงานครอบครัว) ในขณะที่การศึกษาของ Fawcett (1988) พบว่า ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดในการมีบุตรเป็นเรื่องด้านจิตใจ

2.3

การสร้างกรอบคร่าว ถูกกำหนดโดยอะไร?

งานวิจัยจำนวนมากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรส โดยปัจจัยที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษ ได้แก่ สถานะเศรษฐกิจ การมีงานทำ ระดับรายได้ สถานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และความเสมอภาคทางเพศในสังคม เนื่องจากการตัดสินใจมีบุตรเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน จึงไม่น่าแปลกใจที่ผลการศึกษาลายชิ้นไม่ได้ให้ผลสรุปในทิศทางเดียวกันเสมอไป

งานวิจัยโดยมากแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางด้านสถานะเศรษฐกิจส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรสโดยทั่วไปแล้วหากเศรษฐกิจตกต่ำคนจะมีลูกกันน้อยลง เนื่องด้วยรายได้ที่ลดลง (Sobotka et al., 2010) ในส่วนของปัจจัยเรื่องการมีงานทำของผู้หญิง การศึกษาโดยมาก พบว่าการทำงานของหญิงส่งผลต่อการมีบุตรคนแรก (Liefbroer and Corijn 1999; Winkler-Dworak and Toulemon 2007; Kreyenfeld 2010; Özcan, Mayer, and Luedicke 2010; Santarelli 2011) ซึ่งตรงกับสมมติฐานเรื่อง

ค่าเสียโอกาสของผู้หญิง อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าประเทศที่ใช้ในการศึกษาเหล่านี้มักเป็นประเทศที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ และมีความคาดหวังว่าผู้หญิงต้องเป็นผู้เลี้ยงดูลูก ด้วยเหตุนี้การมีบุตรจึงทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องเสียรายได้มากกว่าผู้ชาย แต่ในทางกลับกัน ในประเทศที่มีความเท่าเทียมกันด้านเพศ เช่น ในประเทศนอร์ดิค พบว่าการที่ผู้หญิงมีงานทำและมีระดับรายได้สูง มีแนวโน้มที่จะส่งผลบวกต่อการมีบุตรมากยิ่งขึ้น (Hoem 2000; Vikat 2004; Andersson, Kreyenfeld, and Mika 2009) (Jalovaara, 2013)

ปัจจัยด้านการศึกษาเป็นอีกปัจจัยที่ไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนนักต่อการมีบุตร งานวิจัยโดยมากพบว่าระดับการศึกษาที่สูงทำให้การมีบุตรล่าช้าขึ้นสำหรับทั้งผู้หญิงและผู้ชาย (Hoem 1986; Blossfeld and Huinink 1991; Kravdal 1994; Liefbroer and Corijn 1999; Hoem 2000; Lappegård and Rønsen 2005; Winkler-Dworak and Toulemon 2007; Jalovaara, 2013) แต่การศึกษาพบว่า ถึงแม้จะ

มีบุตรล่าช้ากว่า แต่เมื่อเริ่มมีแล้ว ก็จะมีในจำนวนที่ไม่ได้น้อยไปกว่าคนที่การศึกษาน้อยกว่า (Kravdal 2001; Jalovaara, 2013) นอกจากนี้ การศึกษาหลายชิ้นพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและการมีบุตรมีลักษณะเป็นรูปตัวยู คือผู้ที่มีการศึกษาน้อยและการศึกษามากจะมีแนวโน้มมีบุตรมากกว่าคนที่มีการศึกษาปานกลาง (Winkler-Dworak and Toulemon, 2007)

ความเสมอภาคทางเพศเป็นอีกปัจจัยที่การศึกษาในปัจจุบันพบว่าส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตรของคู่สมรส โดยความเสมอภาคทางเพศนี้ต้องพิจารณาทั้งความเสมอภาคทางเพศในสถาบัน (เช่นที่ทำงาน) และความเสมอภาคทางเพศในครัวเรือน Anderson (2015) พบว่าในสังคมทั่วไปจะเริ่มมีความเสมอภาคทางเพศในสถาบันก่อน กล่าวคือ ผู้หญิงจะเริ่มได้รับโอกาสทางการงานทัดเทียมกับผู้ชายมากขึ้น ในขณะที่ความเสมอภาคในครัวเรือนจะตามมาภายหลัง ในสังคมที่ผู้หญิงได้รับโอกาสในการงานมากขึ้น แต่ผู้หญิงยังคง

ถูกคาดหวังให้คงบทบาทแม่บ้าน ยังคงเป็นผู้ดูแลเลี้ยงดูบุตร ทำงานบ้าน และทำกับข้าว ผู้หญิงในสังคมเช่นนี้จะเกิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานนอกบ้านและหน้าที่ภาระในครอบครัว ในสถานการณ์เช่นนี้ การที่ผู้หญิงมีโอกาสด้านการทำงานที่ดี และมีรายได้ที่สูง จะส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตร เนื่องจากผู้หญิงจำเป็นต้องเลือกระหว่างการทำงานหรือการสร้างครอบครัว แต่หากเมื่อใดที่ความเสมอภาคทางเพศเกิดขึ้นทั้งในที่ทำงานและในครัวเรือน การมีงานทำหรือการมีรายได้ที่สูงจะไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงตัดสินใจไม่มีบุตร

2.4

ค่านิยมสังคมกับการสร้างครอบครัว

ปัจจัยหนึ่งที่มีมักถูกนำมาใช้ในการอธิบายการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์ คือ การเปลี่ยนแปลงของค่านิยมสังคมต่อการสร้างครอบครัว คงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยระดับสังคม เช่น บรรทัดฐานของสังคม เป็นแรงผลักดันหนึ่งที่สำคัญที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของคน ความคาดหวังจากสังคมจึงเป็นปัจจัยที่มีมาตั้งแต่อดีตกาล หล่อหลอมให้มนุษย์เลือกที่จะมีพฤติกรรมบางอย่าง ไม่ว่ามนุษย์คนนั้นจะชอบหรือไม่ก็ตาม

การตัดสินใจแต่งงานและมีบุตร เป็นสิ่งที่บรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลเป็นอย่างมาก ดังนั้นเมื่อใดที่บรรทัดฐานของสังคมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง จึงคาดหวังได้ว่าพฤติกรรมในเรื่องภาวะเจริญพันธุ์จะเปลี่ยนแปลงเช่นกัน บรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับการมีบุตร มักมีต้นตอมาจากค่านิยมของสังคม วัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา หรือแม้กระทั่งศาสนา งานวิจัยในประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้พยายามชี้ให้เห็นถึงบทบาทของการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางสังคม ต่อการเปลี่ยนแปลงในเรื่องภาวะเจริญพันธุ์ (Lesthaeghe, 1980; Mason, 1983; Montgomery and Casterline,

1996, Lesthaeghe and Surkyn 1988) ในสังคมสมัยใหม่ สังคมคาดหวังเรื่องการแต่งงานและมีบุตรน้อยลงกว่าในอดีต และเริ่มให้คุณค่ากับการมีอิสรภาพส่วนบุคคลมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ การตัดสินใจมีบุตรจึงกลายเป็นเรื่องส่วนตัวมากขึ้น หากคู่สมรสตัดสินใจจะมีบุตร นั้นเป็นเพราะความต้องการส่วนตัวของคู่สมรสนั้น ไม่ใช่เพราะสังคมมองว่าการมีบุตรเป็นสิ่งที่คู่สมรสพึงจะทำ

ในเมื่อปัจจุบันมีแนวโน้มการให้ความสำคัญต่ออิสรภาพส่วนตัวมากขึ้น การมีบุตรจึงถูกมองเป็นอุปสรรคทำให้การบรรลุเป้าหมายชีวิตหลายอย่างเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การมีบุตรอาจลดโอกาสทางการทำงาน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายมากขึ้น และความคล่องตัวลดลง การตัดสินใจจะมีลูกคนแรกจึงขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของเป้าหมายอื่นในชีวิตมากยิ่งขึ้น (Liefbroer, 2005)

งานศึกษาของ Surkyn and Lesthaeghe (2004) ได้ข้อสรุปคล้ายคลึงกัน คือ แนวโน้มการเกิดที่น้อยลง

ส่วนหนึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญเรื่องการมีอิสรภาพในการใช้ชีวิตของคน นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กลุ่มคนที่ไม่มีบุตรเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มต่อต้านสังคมมากกว่า (เช่น เป็นกลุ่มที่ไม่นับถือศาสนา และต่อต้านอำนาจ) ในขณะที่กลุ่มที่แต่งงานและมีบุตรตามแบบแผนของสังคม เป็นกลุ่มที่มีคะแนนเรื่องการต่อต้านสังคมน้อยที่สุด งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการทำตามครรลองคลองธรรมของสังคมและการสร้างครอบครัว

อย่างไรก็ตาม บรรทัดฐานของสังคมยังคงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของประชากรอยู่บ้าง แม้ในประเทศที่ดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับอิสรภาพส่วนบุคคลสูงอย่างเนเธอร์แลนด์ Liefbroer and Billari (2010) พบว่า บรรทัดฐานสังคมยังมีบทบาทสำคัญในบางเรื่อง เช่น หากจะมีบุตร ควรจะมีเมื่ออายุเท่าใด จำนวนบุตรที่เหมาะสมควรเป็นเท่าใด และหน้าที่ในการเลี้ยงดูควรเป็นของใคร เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนได้รับอิทธิพลจากบรรทัดฐานของสังคม

2.5

ความสมดุลระหว่างการทำงาน และการสร้างครอบครัว

เรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว (Work-family balance) เป็นประเด็นที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่อัตราการเกิดลดลง หลายประเทศจึงพยายามส่งเสริมให้คนในวัยทำงานสามารถมีสมดุลได้ระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว

การมีสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว (Work-family balance) ตามคำนิยามของ Voydanoff (2005) คือ การที่คนคนหนึ่งสามารถมีบทบาทในทั้งการทำงานและการดูแลครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ คำที่นิยมใช้มากที่สุดในปัจจุบัน คือ การมีสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-life balance) ซึ่งมีหลากหลายนิยาม แต่โดยรวมแล้วจะกล่าวถึงความพอใจในการมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงานและชีวิตนอกการทำงาน (Greenhaus & Singh, 2003) หรือการที่คนทำงานสามารถควบคุมได้ในระดับหนึ่งว่าตนจะทำงานที่ใด เวลาใด และอย่างไร และที่ทำงานและสังคมยอมรับและเคารพในความต้องการของตนในการเติมเต็มชีวิตทั้งในเรื่องการงานและไม่ใช่การงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้าง

สมดุลชีวิต ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นกับสถานประกอบการ และสังคมโดยรวมด้วย

สำหรับคนที่มียุติแล้ว พ่อแม่ส่วนใหญ่มองว่าการเป็นพ่อแม่ที่ดี คือการมีเวลาเพียงพอให้กับบุตร (Bianchi & Milkie, 2010) การมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่เกิดความสมดุลระหว่างการงานและครอบครัว (Keene & Quadagno, 2004) การศึกษาพบว่า ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของพ่อส่งผลกระทบต่อกิจกรรมที่ได้ทำกับลูก เวลาที่ใช้กับคู่ครอง คุณภาพของชีวิตสมรส และการมีส่วนร่วมในเชิงบวกกับลูกวัยรุ่น (Bulanda, 2004)

แนวโน้มในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่าการใช้เวลาในการทำงานนอกบ้านและในบ้านระหว่างผู้หญิงและผู้ชายเริ่มมีความใกล้เคียงกันมากขึ้น โดยความแตกต่างระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำกับข้าว การทำความสะอาดบ้าน และการดูแลเด็กระหว่างผู้หญิงและผู้ชายลดลงมาก (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000; Bianchi et al., 2006) ความแตกต่างของเวลาในการทำงานบ้านที่ลดลงนั้น เป็นเพราะผู้ชายใช้เวลาในการ

ทำงานบ้านมากขึ้นประกอบกับผู้หญิงใช้เวลาดูแลบ้านน้อยลง แต่ในส่วนการดูแลบุตรนั้น พบว่าผู้ชายเริ่มมีส่วนร่วมในการดูแลมากขึ้นและใช้เวลาในการดูแลบุตรมากขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงไม่ได้ใช้เวลาน้อยลง (Bianchi et al., 2006) อย่างไรก็ตาม โดยรวมแล้ว การใช้เวลานอกเหนือจากการทำงานยังคงมีความแตกต่างระหว่างเพศค่อนข้างสูงอยู่

นโยบายส่งเสริมการเกิดที่พามา ได้พลหรือไม่?

หลายประเทศในยุโรปและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประสบกับปัญหาการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์มานานนับทศวรรษ ซึ่งหลายประเทศได้มีมาตรการเพื่อส่งเสริมการเกิด โดยในต่างประเทศมีรูปแบบที่ค่อนข้างหลากหลาย แต่สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก ประเภทแรก คือ นโยบายที่เสริมแรงจูงใจการมีบุตร ซึ่งเน้นการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายโดยตรงและการให้สิทธิประโยชน์กับผู้มีบุตรเพื่อจูงใจให้อยากมีบุตรมากขึ้น ตัวอย่างนโยบายเหล่านี้ ได้แก่ การให้เงินค่าเลี้ยงดูบุตรรายเดือน การให้เงินโบนัสหากเงินช่วยเหลือขณะตั้งครรภ์ เงินค่านมบุตร สิทธิการลดหย่อนภาษี และสิทธิในการกู้เงินโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ (มนสิการ กาญจนะจิตรา และนุชราภรณ์ เลี้ยงรื่นรมย์, 2557) ตัวอย่างจากประเทศเอสโตเนีย พบว่านโยบายให้เงินตอบแทนแก่มารดาซึ่งรัฐบาลกำหนดใช้เมื่อปี 2004 เพื่อชดเชยรายได้ที่ต้องสูญเสียจากการขาดงานมาเลี้ยงลูก ช่วยเพิ่มอัตราเจริญพันธุ์ของประเทศให้สูงขึ้นอีก 0.09 (Goldstein et al, 2009)

นโยบายส่งเสริมการเกิดประเภทที่สอง คือ นโยบายที่เน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสังคมให้เอื้อต่อการมี

บุตร ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างสมดุลในชีวิต ให้พ่อแม่สามารถทำงานไปพร้อมๆ กับการสร้างครอบครัวได้ โดยไม่จำเป็นต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างนโยบายเหล่านี้ได้แก่ การส่งเสริมสิทธิลาคลอดสำหรับทั้งบิดาและมารดา การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น และการจัดบริการศูนย์ดูแลเด็กเล็กที่มีคุณภาพโดยรัฐช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่าย (มนสิการ กาญจนะจิตรา และนุชราภรณ์ เลี้ยงรื่นรมย์, 2557) การศึกษาจำนวนมากพบว่า การมีศูนย์บริการเด็กเล็กจะช่วยเพิ่มทั้งแนวโน้มการมีบุตร และอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิง (Del Boca, 2002; Ronsen, 2004; Kravdal, 1996)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยจำนวนมากพบความขัดแย้งระหว่างการมีศูนย์บริการเด็กเล็กและการตัดสินใจมีบุตร การศึกษาของ Castles (2003) พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะเจริญพันธุ์และการมีสถานเลี้ยงเด็กเล็กสำหรับเด็กอายุต่ำกว่าสามปี แต่ในขณะเดียวกัน Castles พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเจริญพันธุ์กับการมีสถานเลี้ยงเด็กติดลบหากเป็นสถานเลี้ยงเด็กเล็กเป็นสำหรับเด็กอายุสามปีขึ้นไป เช่นเดียว

กับ Hank et al. (2004) อ้างใน Dey (2006) ที่ได้ทำการศึกษาความแตกต่างระหว่างเยอรมันตะวันตกและตะวันออกในช่วงปี 1996-2000 งานศึกษานี้พบว่า การมีศูนย์ดูแลเด็กเล็กส่งผลบวกต่อภาวะเจริญพันธุ์ในเยอรมันตะวันออกเท่านั้น แต่สำหรับเยอรมันตะวันตก การมียายหรือย่ามาช่วยดูแลเป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อภาวะเจริญพันธุ์

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยโดยมากพบว่า ไม่มีนโยบายใดนโยบายหนึ่งจะสามารถใช้ได้ผลในทุกบริบทสังคมและ/หรือใช้ได้ผลตลอดไป ดังจะเห็นได้ในหลายประเทศ ที่พัฒนานโยบายส่งเสริมการเกิดในรูปแบบต่างๆ มีทั้งนโยบายที่ได้ผลมากบ้างน้อยบ้าง หรือไม่ได้ผลเลย ทั้งนี้เนื่องจากการลดลงของอัตราเจริญพันธุ์มิได้เกิดขึ้นมาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง แต่มีหลายเหตุปัจจัยที่ร่วมผลักดันให้เกิดการเกิดลดลง การกำหนดนโยบายส่งเสริมการเกิดจึงต้องมีความครอบคลุม ต้องสามารถตอบโจทย์ได้ในหลายมิติ นโยบายใดเพียงนโยบายเดียวจึงมักไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา การส่งเสริมการเกิดให้ได้ผลจึงต้องคำนึงถึงการครอบคลุมมิติต่างๆ ในการมีบุตรให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่ค่าใช้จ่ายใน

การเลี้ยงดูบุตร การเข้าถึงบริการดูแลเด็ก จนถึงความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานของพ่อแม่

นอกจากนี้ นโยบายที่มุ่งเน้นการเพิ่มการเกิดเป็นหลัก (Pro-natalist policy) มักจะไม่ได้รับการตอบรับที่ดีจากสังคมโดยรวม เนื่องจากประชาชนมักมองเรื่องการตัดสินใจมีบุตรเป็นเรื่องส่วนตัวที่รัฐไม่ควรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ยิ่งไปกว่านั้น นโยบายที่มุ่งเน้นการเพิ่มการเกิดอย่างเดียวมักไม่ได้ผลเท่าที่ควรหรือไม่ก็ต้องใช้งบประมาณที่เยอะมาก (McNicol, 2001; Demeny, 1986) ดังนั้น การมุ่งเน้นนโยบายที่เกี่ยวกับการทำงานและการสร้างครอบครัว โดยให้การมีบุตรเพิ่มเป็นผลพลอยได้ น่าจะเป็นทางออกที่รัฐควรพิจารณาเพื่อส่งเสริมการสร้างครอบครัวอย่างมีคุณภาพ



ชีวิตส่วนตัว
ครอบครัว
และการทำงาน
อย่างไรจึงสมดุล?

3.1

“ครอบครัว” ในทัศนะของคนรุ่นใหม่

สำหรับหญิงและชายเจนเอกซ์และเจนวายที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา “ครอบครัว” มีความหมายที่กว้างและหลากหลาย “ครอบครัว” ไม่ได้หมายถึงเฉพาะครัวเรือนที่ประกอบไปด้วย พ่อ แม่ ลูก เท่านั้น หากแต่รวมถึง หญิงชายที่พร้อมใจอยู่ด้วยกัน แม่หรือพ่อเลี้ยงเดี่ยว คู่สามีภรรยาที่แต่งงานแต่ไม่มีบุตร ก็นับเป็นครอบครัวในความหมายของคนปัจจุบัน ดังนั้น การมีครอบครัวคุณภาพจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของครอบครัว ว่าต้องเป็น พ่อแม่ลูกเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญคือการอยู่อย่างมีความสุข มีเวลาให้กัน และมีชีวิตที่ไม่ลำบาก การมีคู่/แต่งงาน หรือการมีบุตรจึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การมีครอบครัวที่สมบูรณ์ “การสร้างครอบครัว” ตามความหมายว่าต้องแต่งงานและมีบุตร จึงถูกมองว่าควรเกิดขึ้นต่อเมื่อมีความพร้อมเท่านั้น

การมีคู่คือสิ่งที่เติมเต็ม มันเป็น value added ในชีวิต ถ้าหากว่าไม่มีก็อยู่ได้ การมีคู่ไม่ใช่ปัจจัยจำเป็น ในเชิงส่วนตัว เราอาจจะไม่ใช่คนที่มองว่าฉันจะต้องสืบตระกูล ก็ไม่ได้มองตรงนั้น

แพศชาย เอนเอกซ์
ไซด์ บำราชการ/พนักงานของรัฐ

3.1.1

ณไซด์: มี (คู่) ก็ดี ไม่มีก็อยู่ได้

ชายและหญิง ทั้งเอนเอกซ์และเอนวายที่ยังไซด์ในกลุ่มสนทนา ไม่ได้มองว่าการแต่งงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายอื่นๆ ในชีวิต เช่น การสร้างเนื้อสร้างตัว การมีธุรกิจ การผ่อนคอนโด/บ้าน การได้ดูแลพ่อแม่ การได้ดูแลสุขภาพตนเอง และการได้ท่องเที่ยว การตั้งเป้าหมายชีวิตในช่วง 5-10 ปี ส่วนใหญ่จึงพบว่าเป็นเรื่องการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการทำงาน น้อยคนที่จะพูดถึงการสร้างครอบครัว

อาจจะเป็นคนขี้กลัวว่าจะไม่มีเวลาดูแลพ่อแม่ คือตอนนี้แม่ก็เหลืออยู่คนเดียว พี่ก็แต่งงานออกไปแล้ว ก็ยังเหลือเราคนเดียวที่ดูแลแม่ ถ้าออกไปแต่งงาน เราจะมีเวลาให้แม่น้อยลงหรือเปล่า คิดว่าตอนนี้ชีวิตมีเพื่อน มีความสุขสุดๆ แล้ว ก็ไม่เห็นต้องรีบแต่งงาน

แพศหญิง เอนเอกซ์ ไซด์ พนักงานเอกชน

**ผู้หญิงเริ่มไม่อยากพึ่งผู้ชายทางการเงินมากเกินไป
แต่ผู้ชายยังคิดว่าเป็นหน้าที่ของตน
ที่ต้องให้ความมั่นคงทางการเงินกับฝ่ายหญิง**

เป็นที่น่าสนใจว่าทั้งผู้หญิงและผู้ชายตั้งเป้าว่าหากจะแต่งงาน สิ่งที่สำคัญคือจะต้องสร้างเนื้อสร้างตัวให้ได้ในระดับหนึ่งก่อน สำหรับผู้หญิง สาเหตุที่อยากจะมี ความมั่นคงทางการเงินก่อนแต่งงาน เนื่องจากไม่ต้องการพึ่งผู้ชายทางการเงินมากเกินไป เพื่ออยู่กันไปแล้วไม่รอดจะได้พึ่งตัวเองได้ ในขณะที่ผู้ชายต้องการมีฐานะที่มั่นคงส่วนหนึ่งเพราะเป็นค่านิยมของสังคม และคิดว่า เป็นหน้าที่ของผู้ชายที่ต้องให้ความมั่นคงทางการเงินกับฝ่ายหญิง

อยากจะมี ความมั่นคงทางการเงินก่อน
ถ้าหากแต่งงานไป เกิดมีปัญหาขึ้นมา
เราอาจจะอยู่ด้วยกันไม่รอดก็ได้ ก็คงต้อง
ทำให้เราพร้อมด้วยกันทั้งคู่...มียอดที่
เราตั้งเอาไว้ อาจจะประมาณนี้ก็รู้สึกโอเค
ถึงจะไม่มีปัญหา ถ้าหากว่าต้องเลิกกัน
ก็ไม่มีใครเดือดร้อน เราก็ใช้ชีวิตของเราได้

แพศหญิง เอนวาย สไต พนักงานเอกเซน

สำหรับผู้หญิงเจนเอกซ์

ที่ยังโสด

การแต่งงาน

อาจทำให้ชีวิตเสียสมดุล

สำหรับผู้หญิงเจนเอกซ์ที่ยังไม่แต่งงาน/ยังไม่มีคู่ ชีวิตค่อนข้างมีความลงตัวในระดับหนึ่งแล้ว ส่วนใหญ่มีงานที่มั่นคง มีรายได้พอใช้ และสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างลงตัวแล้ว ทั้งเรื่องการดูแลพ่อแม่ ใช้เวลากับเพื่อน และเวลาในการดูแลตัวเอง ดังนั้นจึงมองว่าการแต่งงาน/มีคู่เป็นปัจจัยที่จะทำให้หลุดไปจากความลงตัวนี้ได้

ผู้หญิงเจนเอกซ์ที่เข้าร่วมสนทนาส่วนใหญ่จึงค่อนข้างมีกฎเกณฑ์การเลือกคู่ครองสูง และมักจะมีคำพูดว่า “มีก็ดี ไม่มีก็อยู่ได้” การจะตกลงมีคู่หรือแต่งงานกับใคร จะต้องไม่ทำให้ชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแย่ลง หากจะมีใครเข้ามาต้องทำให้ชีวิตดีขึ้นกว่าเท่าตัวนั้น ซึ่งคู่ครองที่ดีจะต้องไม่มาเป็นภาระทั้งทางการเงินและเวลา และต้องมีวิถีชีวิตที่ไม่ต่างกันมาก จะได้ไม่ต้องเปลี่ยนวิถีชีวิตมากจนเกินไป

ไม่ใช่ไม่มีใครมาจับ

แต่ว่าคนที่มาจับยังไม่ถูกใจเรา...

เราเลือกที่จะลบ เราก็เลือกที่จะมอง

อนาคต เพราะฉะนั้น ถ้าหากว่า

คนที่มองเห็นว่าไม่มีอนาคต ก็ไม่ลบ

เพศหญิง เจนเอกซ์

โสด พนักงานเอกชน

ไม่ได้เจอคนที่คิดว่าดีพอ
หรือว่าเหมาะๆกับเรา ที่เราคิดว่า
จะเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิต
เนื่องจากว่าอยู่คนเดียว
และใช้ชีวิตอย่างนี้มานาน

เพชรหญิง เจนเอกซ์
ไซด์ ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

เราก็ไม่ได้เปิดตัวยากจะรู้จัก (คนใหม่)
ขนาดนั้น เพราะว่าคำถามแรกที่จะถาม
ก็คือ ทำงานอะไร บริษัทอะไร
คือเป็นคนทีเลือก
คือเป็นคนทีสแกนเยอะเกินไป
ทั้งทีปากบอกว่าไม่สแกน
ไม่เลือกแต่เข้ามาจริงๆ ก็เลือก

เพชรหญิง เจนเอกซ์
ไซด์ พนักงานเอกชน

เรามาถึงจุดที่ว่า
เราไม่ได้เลือกใครก็ได้แล้ว
คือไม่ได้ว่าอายุเยอะขึ้นแล้ว
สเปกเราลดลง ยิ่งเราอายุมากขึ้น
สเปกเราก็ต้องสูงขึ้น
เพราะว่าโปรไฟล์ก็ต้องไปกับเราได้
คือเราเคยคบคนที่ต่างกันไปมาก
แล้วก็รู้สึกว่่าลำบาก

เพชรหญิง เจนวาย
ไซด์ พนักงานเอกชน

ถึงแม้ว่าผู้เข้าร่วมสนทนาหลายคนบอกว่าตนไม่ให้ความสำคัญกับการแต่งงาน แต่ทั้งผู้หญิงและผู้ชายทั้งสองรุ่นอายุอยากมีคู่ชีวิต โดยไม่จำเป็นต้องแต่งงาน เพียงแต่ต้องการมีเพื่อนที่จะใช้ชีวิตร่วมกัน เพื่อเป็นคู่คิด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนในปัจจุบันไม่ได้ยึดติดกับรูปแบบครอบครัวแบบดั้งเดิม และเปิดรับกับรูปแบบครอบครัวที่หลากหลายมากขึ้น

กลัวว่าแต่งงานแล้วก็ต้องเลิกกัน
และทำให้เรามีคำว่าหย่าติดมา

เพศหญิง เชนวาย
โสด พนักงานเอกชน

ตอนนี้คืออยู่แล้ว (มีแฟนแต่ไม่แต่งงาน)
คือไม่ถึงกับต้องมาใช้ชีวิตด้วยกัน
มีเวลาส่วนตัวด้วย และมีเวลาด้วยกัน
พบก็ว่าดีแล้ว กลัวว่าถ้าหากอยู่ด้วยกัน
ทั้ง 24 ชั่วโมงจะไม่เหมือนเดิม
เราต้องมีเวลาของตัวเองด้วย
ที่เราอยากจะทำอะไรก็ได้

เพศชาย เชนเอกซ์
โสด พนักงานเอกชน

ก็ไม่ได้สนใจว่าจะต้องแต่งงาน
ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในชีวิต
ว่าจะต้องแต่งงาน ต้องมีลูก
มีแฟนอาจจะอยู่ด้วยกันไปเรื่อยๆ
ถ้าเค้าเฉยๆ เราไม่แต่งก็ได้

เพศหญิง เชนวาย
โสด ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

โดยส่วนตัวไม่ได้คิดว่าต้องจัดงาน
แต่งงาน หรือว่ารวมถึงเรื่อง
ของการจดทะเบียนสมรส
ถ้าหากว่าเราอยู่ด้วยกันมีความสุข
ก็อยู่ด้วยกัน

เพศหญิง เชนเอกซ์
โสด ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

3.1.2

ผู้หญิงคิดมากกว่าผู้ชาย เรื่องการมีบุตร

ถ้าหากว่าเราอยากจะให้ลูกดีเหมือนคนอื่น
ก็ต้องใช้เงินเยอะมากๆ ยิ่งบางคนบอกว่าท้อง
ก็ต้องเตรียมฝากโรงเรียนอนุบาล
เพราะกลัวมันลืกลสองปี พ่อแม่ก็ต้องไปยืมหน้า
โรงเรียน ชีวิตลำบากมาก เราก็ไม่รู้ว่าจะทำให้ค่า
ขนาดนั้น แล้วเค้าจะเป็นผู้ใหญ่แบบไหน
ถ้าเราเลี้ยงไม่ดี ก็เหมือนทำร้ายคนๆ หนึ่ง
ชีวิตหนึ่งไปตลอดชีวิต

แพศหญิง เอบเอกซ์ โซด พนักงานเอกเซน

เมื่อพูดถึงการมีบุตร พบว่า มีทัศนคติ
ที่ค่อนข้างหลากหลาย ตั้งแต่คนที่
ชัดเจนว่าต้องการมีบุตร ชัดเจนว่าไม่
ต้องการมีบุตร และกลุ่มที่โดยทั่วไป
ไม่ต้องการมี แต่จะยอมมีภายใต้
เงื่อนไขบางประการ

สำหรับกลุ่มผู้ชายในทุกสถานะทาง
เศรษฐกิจ การให้คุณค่าเรื่องการมี
บุตรค่อนข้างจะตรงไปตรงมา
มากกว่ากลุ่มผู้หญิง โดยมากกลุ่ม
ผู้ชายจะมีเรื่องสัญญาติญาณและค่านิยมทางสังคมมากกว่าผู้หญิง กล่าวคือ ต้องการมีบุตรเพราะเป็นสิ่งที่

ธรรมชาติกำหนดมาแล้ว การมีบุตร
จะทำให้ครอบครัวสมบูรณ์ขึ้น คน
รอบข้าง โดยเฉพาะเพื่อนเริ่มมีลูกกัน
แล้ว เป็นต้น จากการสนทนากลุ่มจึง
แทบไม่พบผู้ชายที่บอกว่าไม่ต้องการ
มีบุตรไม่ว่าจะโสดหรือแต่งงานแล้ว
อย่างมากจะบอกว่าแล้วแต่ผู้หญิง
สำหรับกลุ่มผู้ชายที่มีบุตรแล้ว มีแนวโน้ม
อยากจะมีคนที่ 2 มากกว่าผู้หญิง
ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้ชายมองความ
รับผิดชอบหลักของตนเมื่อมีบุตรคือ
ด้านการเงิน ดังนั้นหากสามารถ
ทำงานหาเงินได้เพิ่มก็สามารถจะมี
บุตรได้ ส่วนเรื่องการดูแลเลี้ยงดูด้าน

อื่นๆ ผู้ชายที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา
ส่วนมากมองว่าเป็นหน้าที่ของ
ภรรยาหรือปู่ย่าตายาย

สำหรับผู้หญิง ทัศนคติเกี่ยวกับการมี
บุตรมีความซับซ้อนกว่าผู้ชาย ผู้หญิง
มีการตั้งคำถามเกี่ยวกับความจำเป็น
ของการมีบุตรมากกว่าผู้ชาย และมีความ
กังวลในการเลี้ยงดูมากกว่าทั้ง
ในเรื่องค่าใช้จ่าย การมีเวลาเลี้ยงดู
และเรื่องความปลอดภัยของสังคม
จากการสนทนากลุ่มจึงพบว่ามีผู้
หญิงที่บอกว่าตนไม่ต้องการมีบุตร
มากกว่าผู้ชาย

เรียนมา พอจบ เราก็ทำงาน
เค้า (พ่อแม่) ก็ดูแลเรามาตลอดอยู่แล้ว
พอถึงช่วงที่เราจะดูแลเค้าได้
เหมือนกับว่าไม่เต็มที
เราก็อยากดูแลเค้ามากกว่านี้

เพชรหญิง เจนวาย
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร พนักงานเอกชน

ถ้ามี (ลูก) ชีวิตเราก็คงเปลี่ยน
เพราะว่าทุกวันนี้เรารู้สึกว่า
เวลาเรายังไม่พอ ยังมีลูกอีก
เราต้องเอาเวลาไปให้เค้าอีก
ก็กลายเป็นว่า เวลาส่วนตัวฉันจะหายไป
อาจจะต้องดูแลพ่อแม่บ่อยลง

เพชรหญิง เจนเอกซ์
โสด พนักงานเอกชน

หากเปรียบเทียบกลุ่มผู้หญิงด้วยกัน พบว่าเจนวายที่โสดมีแนวโน้มอยากมีบุตรมากกว่าเจนเอกซ์ที่โสด ซึ่งไม่สามารถบอกได้แน่ชัดว่าเป็นเพราะเจเนอเรชันที่ต่างกันหรือเป็นเพราะอายุที่ต่างกัน ผู้หญิงเจนวายที่ยังโสด ต้องการมีบุตร เพราะคิดว่าจะมีความพร้อมทั้งเรื่องคู่ครอง การงาน การเงิน หรือการมีสวัสดิการที่ดี ผู้หญิงกลุ่มนี้มีทัศนคติที่ดีต่อชีวิตและสังคมและมีประสบการณ์ที่ดีในเรื่องชีวิตครอบครัว คนกลุ่มนี้จึงไม่มีความกังวลมากหากต้องมีบุตร ในขณะที่ผู้หญิงเจนวายกลุ่มที่ไม่ต้องการมีบุตร เหตุผลหลักเป็นเพราะมีเป้าหมายอื่นที่ต้นให้ความสำคัญมากกว่า เช่น ความก้าวหน้าทางการทำงาน การดูแลพ่อแม่ การมีเวลาส่วนตัว

เมื่อพิจารณาสถานะทางเศรษฐกิจ พบว่า ผู้หญิงในฐานะปานกลาง มีแนวโน้มไม่อยากมีบุตร มากกว่าผู้หญิงในฐานะปานกลางถึงสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเงินส่งผลต่อการตัดสินใจมีบุตร กลุ่มผู้หญิงที่มีฐานะปานกลางมองว่าสังคมปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขัน และมองว่าการที่ลูกของตนจะสามารถแข่งขันกับลูกคนอื่นได้จำเป็นต้องใช้เงินเยอะมาก หากมีเงินไม่เพียงพอ จะไม่สามารถเลี้ยงลูกให้ดีได้ นอกจากนี้ ผู้หญิงในฐานะปานกลางบางคนเติบโตมาด้วยความลำบาก ต้องเลี้ยงดูน้อง ต้องดูแลพ่อแม่ จึงไม่อยากจะเพิ่มภาระให้ตนเองด้วยการมีบุตร

สำหรับผู้หญิง

การมีคู่ชีวิตที่ดี

จะทำให้อยากมีบุตรมากขึ้น

ผู้หญิงอีกกลุ่มหนึ่งที่น่าสนใจ คือกลุ่มที่โดยส่วนตัวไม่ได้ต้องการมีบุตร แต่จะยอมเปลี่ยนใจภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยมากจะยังเป็นกลุ่มที่ยังโสด และการจะเปลี่ยนใจขึ้นอยู่กับคู่ชีวิตที่จะมาอยู่ด้วยกันจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ถ้าหากพบคู่ชีวิตที่ดี ที่จะช่วยแบ่งเบาภาระในการดูแลบุตรด้วย (ไม่ใช่เพียงสนับสนุนด้านการเงิน แต่ต้องช่วยเลี้ยงด้วย) จะทำให้อยากมีบุตรมากขึ้น

โดยรวมแล้วพบว่า ผู้ชายมีทัศนคติต่อการมีบุตรไม่ซับซ้อนเท่าผู้หญิง เนื่องจากผู้ชายไม่ได้คาดหวังว่าการมีบุตรจะมาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของตนมากนัก หน้าที่หลักในมุมมองผู้ชายคือต้องหาเงินให้เพียงพอ ในขณะที่ผู้หญิงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากกว่าในการจะมีบุตร และมีแนวโน้มจะต้องเสียสละทั้งเวลา การงาน และความฝันอื่นๆ มากกว่าผู้ชาย ทัศนคติต่อการมีบุตรจึงมีความซับซ้อนมากกว่า นอกจากนี้ ผู้หญิงที่มีเป้าหมายอื่นในชีวิตที่ชัดเจนมองว่าการมีบุตรจะเป็นอุปสรรคทำให้การทำตามความฝันเป็นไปได้ยากมากยิ่งขึ้น

3.1.3

คนรุ่นใหม่ไม่หวังพึ่งลูก (ในด้านการเงิน) ยามสูงวัย

ค่านิยมของสังคมไทยที่มีลูกเพื่อเลี้ยงดูยามแก่เฒ่ากำลังจะหายไป จากอดีตที่พ่อแม่ส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้ลูกเป็นผู้เลี้ยงดูค่าจุนยามสูงวัย ในปัจจุบันพบว่าทั้งเจนเอกซ์และเจนวายมีความคาดหวังให้ลูกเป็นผู้ดูแลยามสูงวัยน้อยลง โดยเฉพาะผู้หญิง ที่มีอาชีพมั่นคง และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมากจะบอกว่าตนไม่คิดจะมีบุตรเพื่อจะได้มีคนเลี้ยงตอนสูงอายุ โดยให้เหตุผลว่าตนมีความพร้อมและจะเตรียมความพร้อมด้านการ

เงินเอง ไม่จำเป็นต้องมีลูกเพื่อเป็นแหล่งพึ่งพิงยามชรา

สำหรับกลุ่มผู้ชาย โดยมากจะคล้ายคลึงกับผู้หญิง คือไม่ได้มีความคาดหวังว่าบุตรจะเป็นคนเลี้ยงดูยามสูงวัย แต่มีบางส่วนที่ยังคงมีความคาดหวังอยู่บ้าง เพียงแต่คิดว่าไม่สามารถกำหนดหรือบังคับบุตรได้ เนื่องจากค่านิยมของสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลง จึงไม่ได้กล่าวโดยตรงว่าคาดหวัง

โดยรวมแล้ว ค่านิยมการมีบุตรเพื่อเป็นแหล่งพึ่งพิงยามสูงวัยสำหรับคนเจนเอกซ์และเจนวายเริ่มน้อยลง อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังที่ลดลงนี้เป็นทางด้านการเงินเป็นหลัก แต่ความคาดหวังด้านการดูแลด้านจิตใจ เช่น การมาเยี่ยมเยียน การมีเวลาให้ การอยู่เป็นเพื่อนยามชรา ยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้หญิงที่มีบางส่วนอยากจะมีลูกเพื่อจะได้ไม่ต้องอยู่อย่างเดียวดายยามแก่ชรา หรือบางรายมองว่าลูกน่าจะอยู่กับตนได้ยาวนานกว่าสามี เนื่องจากจะต้องเลิกกับสามีหรือหากสามีเสียชีวิตก่อน

เราเลี้ยงเฝ้าได้
คือหน้าที่ของเรา
แต่ถ้ากลับมาดูแลเรา
ก็เหมือนของขวัญของเรา

เพศชาย เอนวาย
โสด อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์

การที่ผู้หญิงต้องทิ้งทำงาน

นอกบ้าน ในบ้าน และต้องเลี้ยงลูกด้วย

เป็นการ ‘เสียเปรียบ’

3.1.4

บทบาททางเพศในครอบครัวดีขึ้น แต่ยังไม่เท่าเทียม

จากการสนทนากลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของผู้หญิงในเรื่องบทบาททางเพศในครอบครัวกับค่านิยมของสังคม สังคมโดยรวมยังมองว่าหน้าที่การดูแลความเรียบร้อยในบ้านและการเลี้ยงดูบุตรเป็นหน้าที่ของผู้หญิง แต่ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเพศหญิงทั้งเจนเอกซ์และเจนวายโดยเฉพาะกลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีความคาดหวังให้ผู้ชายมีบทบาทในบ้านไม่น้อยไปกว่าตนเอง การที่ผู้หญิงเป็นผู้รับผิดชอบความเรียบร้อยในบ้านเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการทำงานบ้านหรือเลี้ยงดูบุตร ผู้เข้าร่วมสนทนาผู้หญิงมองว่าเป็นการ “เสียเปรียบ” ของฝ่ายหญิง เนื่องจากตนทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับผู้ชาย

ผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว โดยมากบอกว่าผู้ชายค่อนข้างช่วยเหลืองานบ้านและช่วยเลี้ยงดูบุตรบ้าง แต่อย่างไรก็ตาม หน้าที่หลักยังเป็นของฝ่ายหญิงอยู่ โดยในเรื่องการทำงานบ้าน ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วและไม่มีแม่บ้านบอกว่าแบ่งกันครึ่งๆ แต่เรื่องการเลี้ยงลูก ในทางปฏิบัติโดยมากยังคงเป็นหน้าที่ผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

คือเข้าสู่บทบาทของแม่ ก็จะเริ่มมีบทบาทของลูกกับเราด้วย...ก็จะ
ไม่เหมือนตอนที่แต่งงาน คือจะมีงานกับตัวเรา
แต่ตอนนี้ไม่ใช่คือจะมีลูกด้วย แต่ผู้ชายเค้าจะไม่เหมือนกัน
จะต้องบงกชลูกเข้านานน้อยกว่าเรา
อย่างแฟนตอนนี้ก็ยังออกกำลังกายได้อยู่เลย

แพทริกซ์ เอนวาย

สมรสแล้วและมีบุตร 1 คน กำชาย/ธุรกิจส่วนตัว

สำหรับผู้หญิงที่ยังไม่ได้แต่งงาน/มีคู่
มองว่าผู้ชายโดยมากมักไม่ช่วยเหลือ
เรื่องการเลี้ยงดูบุตร โดยยกตัวอย่าง
ที่เห็นหรือได้ยินจากญาติพี่น้องหรือ
เพื่อนผู้หญิง ที่สามีไม่ช่วยเหลืออะไร
เลย และภาระเกือบทั้งหมดในการ
เลี้ยงดูบุตรอยู่ที่ผู้หญิง คนกลุ่มนี้จึง
มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการคิดมีบุตรใน
อนาคต

สำหรับกลุ่มผู้ชาย พบว่าทั้งเงินเอกซ์
และเงินรายมีความตั้งใจที่จะช่วย
เหลือแบ่งเบาภาระในครอบครัว
โดยไม่ได้อคติหวังว่าจะต้องเป็น
หน้าที่ของผู้หญิงเพียงอย่างเดียวใน

เรื่องการเลี้ยงลูก กลุ่มผู้ชายที่ยังไม่
ได้แต่งงานมองว่าไม่ได้เป็นหน้าที่
ความรับผิดชอบของผู้หญิงเพียงฝ่าย
เดียว เพียงแต่ผู้หญิงมักทำหน้าที่นี้
ได้ดีกว่าผู้ชาย จึงคิดว่าทางเลือกแรก
ควรจะให้ผู้หญิงเลี้ยงเป็นหลัก ส่วน
กลุ่มที่แต่งงานแล้วโดยมากจะบอก
ว่าตนมีส่วนช่วยเหลืองานบ้านและ
การเลี้ยงดูบุตรเต็มที่ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในกลุ่มที่มีสถานะทาง
เศรษฐกิจต่ำถึงปานกลาง สำหรับ
กลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสูงมัก
จะมีแม่บ้านช่วยเหลือ จึงมองว่า
ภรรยามีคนช่วยแบ่งเบาภาระแล้ว
หน้าที่ตนจึงเป็นการหาเงินเป็นหลัก

ในแง่ของงาน หากคู่สามีภรรยา
ประกอบอาชีพค้าขายหรือมีธุรกิจ
ส่วนตัวร่วมกัน จะพบว่าความ
เหลื่อมล้ำทางเพศจะน้อยกว่า
เนื่องจากจะช่วยกันทั้งทำมาหากิน
และจัดการกับภาระต่างๆ ใน
ครอบครัว ยกเว้นกลุ่มที่มีฐานะดี ถึง
แม้ทั้งสามีภรรยาจะช่วยกันทำมา
หากิน แต่ผู้ชายจะกลับมายึดหน้าที่
การบริหารกิจการเป็นหลัก โดย
ปล่อยให้แม่บ้านและภรรยาร่วมกัน
จัดการงานบ้านและการเลี้ยงลูก

3.2

ความหมายของสมดุลชีวิต

การให้คำนิยามของสมดุลของชีวิตแบ่งได้เป็นหลากหลายประเด็น บ้างก็บอกว่า ความสมดุลของชีวิตคือการมีเวลาส่วนตัวเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ที่ชื่นชอบ เช่น การออกกำลังกาย การทำงานอดิเรก หรือได้ไปสังสรรค์ พบปะเพื่อนฝูง เป็นความสมดุลของชีวิต บางคนให้ความสำคัญต่อการมีเงินที่เพียงพอในการมีชีวิตที่สมดุล ในขณะที่บางกลุ่มให้ความสำคัญกับการดูแลครอบครัว จากการสนทนากลุ่ม สิ่งหนึ่งที่พบว่าทุกคนมีร่วมกัน คือเวลาที่จำกัด โดยแต่ละคนเลือกที่จะจัดสรรเวลาแตกต่างกันไประหว่างการงาน และการมีเวลาเพื่อทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ตนเองให้คุณค่า ดังนั้นการจะให้เวลากับแต่ละสิ่งมากนักน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจ จึงพบว่าท้ายที่สุดแล้ว หลายคนให้คำนิยามของความสมดุลในชีวิต คือ สิ่งที่เป็นที่พอใจ หรือลงตัวแล้วสำหรับชีวิตขณะนั้น

การสร้างสมดุลชีวิต คือการจัดสรรเวลาที่มีในแต่ละวัน แต่ละอาทิตย์ แต่ละเดือน ให้เกิดความพอใจสูงสุดของตนเองและคนรอบข้าง เวลาที่มีอยู่สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนหลัก คือ 1) เวลาเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจ เช่น การมีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว และการพบปะเพื่อนฝูง และ 2) เวลาที่ก่อให้เกิดรายได้ ได้แก่ เวลาในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นก่อให้เกิดรายได้ ที่จะมาสร้างคุณภาพชีวิต จึงจำเป็นต้องแบ่งเวลาในการทำงาน แต่หากใช้เวลาในการทำงานมาก จะต้องเบียดเบียนเวลาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางใจ จึงต้องหาสมดุลเพื่อที่จะให้มีทั้งรายได้ และเวลาที่จะทำในสิ่งที่ต้องการในชีวิต

3.2.1

เวลากับสมดุลชีวิต

การมีเวลาส่วนตัวเป็นสิ่งที่ถูกกล่าวถึงบ่อยที่สุดในการมีสมดุลชีวิต เวลาส่วนตัวในที่นี้หมายถึงเวลาที่จะใช้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบในชีวิตประจำวัน หรือการดูแลตัวเอง เช่น การออกกำลังกาย การออกไปเจอเพื่อน การทำงานอดิเรกอย่างอื่นที่เป็นความสนใจของตัวเอง

สำหรับกลุ่มผู้ชาย การมีเวลาส่วนตัวเป็นเรื่องสำคัญ จากการสนทนากลุ่มพบว่าผู้ชายเจนวายที่แต่งงานแล้ว ทั้งที่มีลูกและยังไม่มีลูก มักบอกว่ายังไม่มีสมดุลชีวิตเพราะยังไม่สามารถจัดการเวลาให้ตนเองมีเวลาส่วนตัวได้ เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน ส่วนเวลาที่เหลือต้องอยู่กับภรรยาและลูก จึงยากที่จะมีเวลาส่วนตัวได้

ผู้หญิงแต่งงาน

มีเวลาส่วนตัวน้อยลง

และเมื่อมีบุตร

แทบไม่มีเวลาส่วนตัวเลย

เรื่องนี้ผมเคยคุยกับแฟนว่า
บางทีเราควรจะมีเวลาส่วนตัวบ้าง
ที่เรายากจะทำอะไร ก็เป็นความชอบของเรา
อย่างเจอเพื่อนนัดเล่นเกมสับ้าง
แต่พอพูดก็บอกว่า
ถ้าอยากมีเวลาเป็นส่วนตัวจะแต่งงานทำไม

เพศชาย เจนวาย
แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร
พนักงานเอกชน

ก่อนหน้านี้จะมีลูก ยังพอมีเวลาส่วนตัว
แต่พอมีลูกแบบว่า เวลาส่วนตัว
ตัดไปในช่วงแรกๆ แต่พอลูกเริ่มโต
เริ่มโอเค เริ่มกลับมา
คือลูกก็จะติดคนอื่นแล้ว
ไม่ติดเรา ก็เริ่มโอเค

เพศชาย เจนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

ผู้หญิงจัดสมดุลชีวิตยากกว่า

เพราะมีการต้องดูแลคนรอบข้าง

มากกว่าผู้ชาย

กลุ่มผู้หญิงเจนวาย ที่แต่งงานแล้ว ถ้าหากยังไม่มีบุตรจะ
ยังค่อนข้างรู้สึกว่ามีเวลาส่วนตัวที่จะทำกิจกรรมต่างๆ
อยู่บ้าง แต่มีน้อยลงเมื่อเทียบกับก่อนแต่งงาน เนื่องจาก
มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น เช่น การดูแลพ่อแม่ของ
ทั้งสองฝ่าย ส่วนกลุ่มที่มีบุตรแล้ว แทบจะไม่มีเวลาส่วนตัว
ในการทำกิจกรรมอื่นเลย โดยเฉพาะในช่วงแรกของการ
มีบุตร เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำงาน
และการเลี้ยงบุตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาระส่วนใหญ่ใน
การเลี้ยงดูบุตรยังคงเป็นของผู้หญิงอยู่

ไม่พอเลย เวลาให้ตัวเองน้อยมาก
อะไรก็จะเป็นแบบว่าลูกมาก่อน
ถ้าหากว่าเค้าอยู่กับพ่อเด็กผู้หญิง
ก็จะไม่ค่อยชอบ เวลาที่เล่นกันก็
ไม่เหมือนที่จะเล่นกับเรา
เพราะว่าผู้หญิงเค้าก็จะบอกว่า
แม่เล่นขายของกัน กับพ่อเค้าก็ไม่ค่อยเล่น
เวลาที่เล่นกันจะเล่นคนละแบบ
เค้าจะไม่ค่อยสนิทกับพ่อเค้าเท่าไร
จะมาทางเราเยอะกว่า เรายังจะหนักหน่อย

เพศหญิง เจนวาย

แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน

พนักงานเอกชน

เราไม่มีเวลาที่แม้แต่จะไปตัดผม
ด้วยช่วงเวลามันไม่ได้เลย
แบบว่าลูกไม่มีคนเลี้ยง
ลูกก็ต้องมาก่อนแล้ว

เพศหญิง เอนวาย
สมรสแล้วและมีบุตร 1 คน
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

ตื่นเช้ามากก็ไม่เป็นส่วนตัว
ตื่นเข้ามาประมาณตีสี่ ตีห้าก็ตื่นแล้ว
และช่วงระหว่างวันที่สามีไปทำงาน
ก็ต้องล้างจาน ชักผ้า ทำกับข้าว
และช่วงนี้ลูกก็เริ่มคลานแล้ว
ซนมาก...ต้องเลี้ยงเอง...
และทำงานบ้านเองหมด
ถึงไม่ได้เลย เค้าก็เริ่มคลาน
เราก็ปล่อยไม่ได้แล้ว

เพศหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์

บาลานซ์ก็เหมือนทุกคน
ก็ต้องหาจุดสมดุล แบบว่างาน
ครอบครัว และเวลาที่อยู่กับตัวเอง
ซึ่งปัจจุบันที่ทำงานอยู่
โดยภาพรวมถือว่าดีทุกอย่าง

เพศหญิง เอนวาย
โสด ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

ผู้หญิงและผู้ชายโสด มีเวลาส่วนตัว
ในการทำกิจกรรมต่างๆ มากที่สุด
โดยจากการสนทนากลุ่มพบว่ากลุ่ม
คนโสดมักจะหาเวลาออกกำลังกาย
หรือสังสรรค์กับเพื่อนอยู่เสมอ แม้ว่า
งานจะยุ่งเพียงใด ก็จะพยายามหา
เวลาทำกิจกรรมเหล่านี้อยู่ตลอด

เรากำลังคิดว่าเวลาไม่พอมากเลย...คือ
เรื่องของครอบครัว ที่บ้าน พ่อแม่ เพราะ
ว่าวันทำงาน ตื่นแต่เข้าไปทำงาน กลับบ้าน
มานอนก็หมดแล้ว
ทำอะไรไม่ได้เลย เสาร์ อาทิตย์
ไหนจะทำงานบ้านเรา
ไหนจะแบ่งไปเยี่ยมพ่อแม่ ก็หมดแล้ว

เพชรหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร พนักงานเอกชน

3.2.2

ผู้หญิงต้องการเวลา เพื่อดูแลครอบครัว

ในมุมมองของคนรุ่นใหม่ การมีเวลาส่วนตัว กับการมีเวลา
ให้ครอบครัว เป็นสิ่งที่แยกออกจากกัน การดูแลครอบครัว
แบ่งเป็น การดูแลพ่อแม่ของตนและพ่อแม่ของคู่สมรส
และการดูแลคู่สมรสและบุตร ซึ่งนอกจากผู้เข้าร่วม
สนทนากลุ่มส่วนใหญ่ระบุว่าสมดุลชีวิตคือการมีเวลาส่วนตัว
แล้ว สมดุลชีวิตยังต้องหมายถึงการมีเวลาดูแลครอบครัว
อีกด้วย หากขาดเวลาในการดูแลครอบครัวไป ชีวิตก็จะ
ไม่สมดุล

กลุ่มที่ยังไม่มีครอบครัวหรือมีครอบครัวแล้วแต่ยังไม่มี
บุตร โดยเฉพาะผู้หญิงทั้งเจนเอกซ์และเจนวาย จะให้
ความสำคัญกับการมีเวลาในการดูแลพ่อแม่ของตน และ
พ่อแม่ของคู่สมรสต่อการมีสมดุลชีวิตที่ดี

คิดว่ายังไม่สมดุล
เพราะว่าไม่ค่อยมีเวลา
กลับไปหาแม่ที่บ้านเลย

เพชรหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร
พนักงานเอกชน

เราจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากขึ้น เพราะรู้สึกว่
วันหนึ่งเราอาจไม่มีค่าแล้ว และรู้สึกว่ยังเราอายุมากขึ้น
ก็จะนึกและเสียใจว่เราไม่มีเวลาให้ค่า ยิ่งถ้าหากว่
เรามีเวลาว่่าง เราก็อยากจะมีลูกของเราเอง
บางทีก็อยากจะมีคนเดียว บางทีก็อยากจะมีเพื่อน
ไปออกกำลังกายบ้าง แต่ว่เราก็พยายามที่จะแบ่งเวลาให้
อย่างพ่อกว่่าหากจะมีแพลนที่ขึ้นมว่
อยากจะไปจันทร์ถึงศุกร์ เราก็บอกว่าโอเคจันทร์ถึงศุกร์ก็ได้
จะลาให้...เมื่อก่อนอยากจะมีวันลา จะไม่ไป
อยากจะมีเพื่อนไปกินกับเพื่อนๆ ก็รู้สึกว่พ่อกว่่าอยากไปตอนนั
และเราก็ลาได้ และเราก็ไป manage เองว่
ชีวิตเราจะเป็นยังงั เราไม่ค่อยเครียด

แพศหญิง เอนววย โสด พนักงานเอกเซน

ในส่วนของกลุ่มที่ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีบุตรแล้วจะให้
ความสำคัญกับการดูแลบุตรต่อการมีสมดุลชีวิตที่ดี

อย่างบางคนทำบริษัท
ทำจันทร์ถึงเสาร์อาทิตย์แทบจะไม่มีเวลาเลย
แต่ว่เราโชคดี เสาร์ อาทิตย์มีเวลา
ก็ใช้เวลาตรงนั้นเต็มที่อยู่กับลูก คือ 24 ชม. 48 ชม....ซึ่ง
การเลือกที่ทำงานก็เลือกเป็นปัจจัย
หลักเลยว่ที่ทำงานนี้หยุดเสาร์ อาทิตย์หรือเปล่า

แพศหญิง เอนววย
แต่งงานและมีบุตร 1 คน พนักงานเอกเซน

ผมเองยังไม่ค่อยพอใจเวลาในชีวิต
เพราะว่ครอบครัวยังไม่ได้อยู่ด้วยสักเท่าไร
ลูกสาวก็อยู่ต่างจังหวัด แฟนก็แยกกัน
และตอนนี้ก็ค่อยๆ ปรับ คือแฟนย้ายมาอยู่กรุงเทพฯ
และต่อไปข้างหน้า ก็อาจจะเอาลูกสาวมาอยู่ด้วย
ก็จะได้อยู่ด้วยกัน และจะได้มีเวลาอยู่ด้วยกันมากขึ้น

แพศชาย เอนววย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
พนักงานเอกเซน

3.2.3

เงินทำให้ชีวิตสมดุลได้

ผู้ชายที่แต่งงานแล้วส่วนใหญ่มองว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทผู้ชายและผู้หญิง กลุ่มผู้ชายที่มีครอบครัวแล้วทั้งเงินเอกซ์และเงินวาย มองว่าตนเองต้องเป็นผู้นำครอบครัว การสร้างครอบครัว เช่น การแต่งงาน การเลี้ยงดูบุตร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ จำเป็นต้องใช้เงินมาก จึงมีแรงกดดันให้ต้องทำงานเพื่อหาเงิน หรือต้องวางแผนลงทุนในธุรกิจที่จะทำให้มีเงินมากขึ้น

ตอบนื้อย่าเพิ่งมีอะไรเลย
จะไปเที่ยวยังไม่ได้เลย
แต่คือว่าเรามีลูกคนหนึ่งมาแล้ว
และเราก็ต้องรับผิดชอบค่าตัวที่
อย่างก็พมพุดว่าชีวิตพมก็คือ
money machine
ต้องพิมพ์เงินเรื่อยๆ และพยายามทำให้ได้
เก็บรายละเอียดความรู้เรื่องธุรกิจ
คือกลายเป็นว่าเราเสียเรื่องการดูแลลูกไป ลูก
รู้จักเราที่เป็นพ่อ
แต่ค่าก็ไม่ค่อยอะไรกับพมทำไหม

เพศชาย เณวาย

แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน

ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

ก็ยังไม่ลงตัวเหมือนกัน
ก็อยากได้บ้าน ตั้งเป้าไว้ว่า
ถ้าได้บ้านก็คือครบทุกอย่าง
เพราะเงินเก็บก็เริ่มมีแล้ว
แต่ว่าอยากจะซื้อบ้าน
ถ้าหากว่าได้บ้านก็ครบทุกอย่างแล้ว

เพศชาย เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

เรื่องค่าใช้จ่าย ผมก็ต้องหางานเพิ่มเติม
พอกลับมาบ้านก็นั่งติดต่อดิกดื่น
ก็ไม่ได้คุยกับเค้า
ทั้งที่บ้านเป็นความต้องการของเค้า
ก็อยากจะให้ซื้อ
แต่พอเราไปทำงานดิกดื่น
ก็ยังบอกอีกว่าไม่มีเวลาให้เค้า
ก็เลยคิดว่าอะไรคือความต้องการกันแน่
คือมันจะต้องแลก
จะเอาบ้านก็ต้องแลกเพื่อที่จะทำงาน

เพศชาย เจนวาย
แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร
พนักงานเอกชน

กลุ่มผู้หญิงบางคนมองความหมายของสมดุลชีวิต
เกี่ยวข้องกับเรื่องการเงินเช่นเดียวกับผู้ชาย แต่ใน
สัดส่วนที่น้อยกว่า ผู้หญิงมองว่าหากมีเงินไม่พอก็ต้อง
ทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีเงินพอมาใช้จ่าย ซึ่งการที่ต้อง
ทำงานมากขึ้นทำให้ชีวิตขาดสมดุลไป กล่าวคือ จำเป็น
ต้องแลกเวลาที่จะใช้สำหรับตัวเองหรือกับครอบครัว
เพื่อทำงานให้มากขึ้น แต่เป็นที่น่าสังเกตเฉพาะผู้หญิง
ที่สถานะทางเศรษฐกิจปานกลางที่จะกล่าวถึงการเงิน
ในเรื่องสมดุลชีวิต ต่างกับเพศชายที่ให้ความสำคัญกับ
การเงินไม่ว่าจะอยู่ในสถานะทางเศรษฐกิจใดก็ตาม

อยากให้แม่ได้เยอะกว่านี้
เห็นลูกหลายคนอื่นเค้ามี
แต่ครอบครัวเรายังไม่มี
เราห่วงแม่
ก็คิดว่ายังไม่สมดุลต้องหาเงินเยอะๆ ม๊บน
ไม่สมดุล ตรงเงินยังไม่เยอะพอ

เพศหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร
พนักงานเอกชน

ใช่ ไม่สมดุล
ก็เหมือนว่าการค่าใช้จ่าย
ในครอบครัวหนักไป

แพศหญิง เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

คิดว่ายังไม่สมดุลเท่าไร มีภาระเพื่อน
บ้านหนักอยู่พอสมควร แต่ก็รู้ว่าเป็น
ของเรา ทำใจได้ แต่ก็เหนื่อย เราก็ต้อง
รับงานพิเศษทำ ทำงานนอกเวลา

แพศหญิง เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

3.2.4

ความสมดุลก็คือความพอใจ

โดยรวมแล้ว ผู้เข้าร่วมสนทนาก็จะสรุปความสมดุลของชีวิตด้วยความรู้สึกที่ชีวิตดำเนินไปด้วยความลงตัวแล้ว หรือเคยชินแล้ว โดยผู้ที่ให้ความหมายว่าความสมดุลของชีวิตคือความพอใจ ความลงตัว และความเคยชินกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยเฉพาะผู้หญิง ทั้งเจนเอกซ์และเจนวาย แม้ว่าการสนทนากลุ่มจะดูเหมือนว่าผู้เข้าร่วมสนทนาจะมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงาน และ/หรือครอบครัวมาก แต่ส่วนมากระบุว่า ทำจนชินแล้ว พอใจแบบนี้ จัดการจัดสรรเวลาได้ จึงถือว่าตนมีสมดุลชีวิต

คิดว่าชีวิตที่สมดุลคือ
รู้สึกว่าโอเคกับชีวิต พอใจกับชีวิต
ก็สามารถจัดการกับตัวเองได้
ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือว่าเรื่องส่วนตัว
หรือว่าเรื่องครอบครัว
คิดว่าสมดุลคือความหมายนี้
เพศหญิง เชนวาย
แต่งงานแล้วกำลังตั้งครรภ์คนแรก
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

ชีวิตที่สมดุลก็คือชีวิตที่มีความสุข
ถ้าสิ่งที่เรากำลังทำอยู่ทุกวันนี้
เรารู้สึกว่าโอเคแล้ว
ก็จะสมดุลแล้วหรือเปล่า
เสถียร เข้าที่ ไม่วุ่นวาย
ไม่เป็น curve ขึ้นลง...ถ้าขึ้นก็โอเคนะ

เพศหญิง เจนเอกซ์
โสด อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์

สมดุลของตัวเองก็คล้ายๆ ทุกคน ความสุขก็คือ ความสุข
ในพุทธศาสนาว่า สุขกับชีวิตตอนนี้ไหม ที่จริงไม่มีคำว่าถูก
ไม่มีคำว่าผิด หรือว่าพอดี แต่บางคนก็จะบอกว่าทำอย่างนี้
ถึงจะสุข แต่จริงๆ ก็ต้องการตัวเองมากกว่า
เรามีความสุขตรงนี้ไหม ถ้าหากว่าไม่สุขก็ปรับขึ้นปรับลง
ทุกวันนี้ถามว่าเวลาพอไหม ก็พอบ้าง ไม่พอบ้าง
เพราะอย่างนี้อีกคนบอกว่าอะไรก็ไม่จำเป็น ก็ปรับขึ้นปรับลง
ตามสถานการณ์แต่ละวัน ถ้าหากว่ารู้สึกว่าคุณเหนื่อย
ก็ไปทำโน่นนี่ให้สุขภาพดีขึ้น รู้สึกว่าเริ่มอ้วนแล้วก็ไปลดความอ้วน
ในการออกกำลังกาย ถามว่าตอนนี้มีความสุขกับชีวิตไหม
ก็มีความสุขดี ไม่ได้ขาดอะไรมาก

แพทเธญิง เจนเอกซ์ โซด พนักงานเอกเซน

สิ่งที่สมดุลในวันนี้

ไม่จำเป็นต้องว่าต้องสมดุล

สำหรับวันนี้

ความพอใจเป็นสิ่งที่สามารถ

เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อ
ความพอใจในความสมดุล ได้แก่

ช่วงเวลาของชีวิต

การที่ยังไม่มีพันธะใดๆ และยังอยู่ในช่วงอายุที่ยังมีไฟในการทำงาน
ความสมดุลอาจจะเป็นการทำงานมาก แต่หากแต่งงาน มีบุตร
หรือพ่อแม่เริ่มอายุมาก อาจต้องการจัดสรรเวลาใหม่ให้เกิดความพอใจ

ระดับคุณภาพชีวิต

การจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ จำเป็นต้องมีเวลาและมีเงิน โดยคนจะเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของตนเองในปัจจุบัน กับสิ่งที่คาดหวังในอนาคต
หากสิ่งที่ขาดเป็นด้านวัตถุ เช่น การมีบ้านเป็นหลักเป็นแหล่ง
หรือการมีรถใช้ คนกลุ่มนี้จะเลือกใช้เวลาในการหาเงินมากขึ้น
และลดเวลาส่วนตัวลง

สถานภาพทางการเงิน

เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกำหนดว่าแต่ละครอบครัว
จะสามารถมีเวลาวางวันจากการทำงานได้มากน้อยเพียงใด

ภาระหน้าที่อื่นๆ ที่มีในชีวิต

ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรทางเวลาและทางการเงิน เช่น
การต้องดูแลพ่อแม่ การต้องผ่อนบ้านผ่อนรถ

การจัดสรรเวลา:หว่าน



สมดุล = พอใจ

- พอใจกับเวลาที่มีให้กับสิ่งต่างๆ ที่สำคัญในชีวิต และการมีเงินเพียงพอ
 - ความพอใจ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
- ช่วงเวลา/ ระดับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันเทียบกับที่คาดหวังสำหรับปัจจุบันและอนาคต/ สถานภาพทางการเงิน/ ภาระต่างๆ ในชีวิต

รูป 2 สมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ

พอถึงจุดหนึ่งแต่งงานแล้ว
มีครอบครัวแล้วก็รู้สึกว่าถ้าทำแต่งงาน ก็คงไม่ใช่
หรือว่าจะเอาแต่ครอบครัวก็ไม่ได้
เงินก็เป็นปัจจัยหนึ่ง แต่ว่าพอถึงจุดหนึ่ง
เรามีเงินระดับหนึ่ง เราคิดว่าอยากหาเงินได้มากกว่านี้
เราก็มีเวลาใช้เงินแค่นี้ ก็คิดว่าไม่ต้องหามากกว่านี้
เอาแค่นี้ ตอนนี้ก็เหมือนกับเงิน งาน ครอบครัว
ก็ไปด้วยกันได้ ไม่ไปทางด้านใดด้านหนึ่ง

เพศหญิง เจนวาย
แต่งงานแล้วกำลังตั้งครรภ์คนแรก บัณฑิต/พนักงานของรัฐ

3.3

สมดุลชีวิตกับการสร้างครอบครัว

การมีสมดุลชีวิตส่งผลต่อการสร้างครอบครัวแตกต่างกันไป สำหรับคนเจนเอกซ์และเจนวาย ทั้งเพศหญิงและชาย มักมีเป้าหมายอื่นๆ มากมายที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสร้างครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสร้างฐานะ และความก้าวหน้าในทางการทำงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า ความสำคัญของการมีสมดุลชีวิตแตกต่างกันไปสำหรับคนในแต่ละช่วงชีวิต

ชีวิตตอนนี้ถึงจะยังไม่สมดุล

แต่ก็ไม่เป็นไร เพราะสามารถปรับได้

เมื่อจะแต่งงานหรือมีบุตร

3.3.1

เจนนวายโสด :
ถึงชีวิตจะยังไม่สมดุล
แต่ก็ไม่เป็นไร

ถึงแม้ว่าเจนนวายโดยทั่วไปจะให้ความสำคัญกับการมีสมดุลชีวิต แต่จากข้อมูลพบว่า ผู้หญิงเจนนวายที่ยังไม่ได้แต่งงาน บอกว่าตนทำงานเยอะ และคิดว่าตอนนี้ชีวิตยังไม่สมดุล แต่การที่ชีวิตยังไม่สมดุลไม่ใช่ปัญหาสำคัญสำหรับกลุ่มนี้ เนื่องจากมองว่าตนอายุน้อย ยังมีพลังในการทำงาน เป็นเวลาที่ควรสร้างเนื้อสร้างตัว และยังสนุกกับการท้าทายตัวเอง

ตอนนี้ไม่คิดว่าสมดุล
แต่ไม่ได้จะเป็นอย่างนี้ไปตลอด
ทำงานหนักตอนนี้
แต่จะช่วยให้เพิ่ม option ในอนาคตได้

เพชรญิง เอนวาย
โสด บัณฑิตการ/พนักงานของรัฐ

อยากใช้ชีวิตก่อน
ก็อดตอนนี้เห็นว่าทำงานหนัก
แต่ก็จริงสนุกกับงาน ชอบที่จะทำ
สนุกอยู่ ก็ไม่ได้รู้สึกว่าย่ำ
อยากจะทำตัวเองจะทำได้ถึงขนาดไหน

เพชรญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร พนักงานเอกชน

ส่วนในอนาคตหากจะต้องแต่งงานมีบุตร อาจจะค่อย
ปรับเวลาการทำงานให้น้อยลง เพื่อจะได้มีเวลาให้
คู่ครองและบุตรมากขึ้น ในความคิดเห็นของกลุ่มผู้หญิง
เจนวายมองว่า เมื่อถึงเวลาจะสร้างครอบครัว คงต้อง
ให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตมากขึ้น

สมดุลชีวิตจึงเป็นสิ่งที่เลือกปรับได้เมื่อถึงคราวจำเป็น
การไม่มีสมดุลชีวิตในระยะสั้น เพื่อแลกกับการสร้าง
โอกาสทางเศรษฐกิจให้ตนเองในระยะยาว ถือว่าเป็น
สิ่งที่คุ้มค่าสำหรับคนเจนวาย

3.3.2

สมดุลชีวิตไม่เป็นปัญหา ตราบใดที่ยังไม่มีลูก

สำหรับผู้แต่งงาน/มีคู่แล้ว แต่ยังไม่มียุติ การยังไม่สมดุลชีวิตไม่ใช่ปัญหาใหญ่ เนื่องจากทั้งคู่ต่างมองว่าอยู่ในช่วงสร้างเนื้อสร้างตัว จึงเห็นความสำคัญกับการทุ่มเวลาให้กับงาน หากจะมีปัญหาเรื่องเวลาในกลุ่มผู้หญิง มักเป็นเวลาที่ต้องใช้ในการดูแลคนอื่น เช่น การให้เวลากับพ่อแม่ของตน พ่อแม่คู่ครอง หรือญาติพี่น้องเพื่อนฝูงอื่นๆ ส่วนผู้ชายจะเป็นเรื่องการมีเวลาส่วนตัว การทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ หรือการใช้เวลากับเพื่อน แต่โดยรวมแล้วไม่ได้มองว่าการไม่สมดุลชีวิตส่งผลต่อการใช้ชีวิตคู่มากนัก

3.3.3

เมื่อมีลูกแล้ว ผู้หญิงห่วงเรื่องเวลา ผู้ชายห่วงเรื่องการเงิน

เรื่องสมดุลชีวิตมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจมีบุตรอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิง ความไม่เท่าเทียมทางเพศที่ยังคงมีอยู่ในสังคมไทย จากค่านิยมที่ผู้หญิงต้องเป็นผู้ดูแลบุตรเป็นหลัก ผู้หญิงจึงมีความกังวลเรื่องการจัดสรรเวลา การสูญเสียโอกาสในการทำงาน และการมีเวลาส่วนตัวมากกว่าผู้ชาย อย่างชัดเจน ในขณะเดียวกัน ผู้หญิงโดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการเลี้ยงลูกมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นหากจะมีลูก จึงอยากจะมีเงินที่จะมีเวลาให้ลูกอย่างเพียงพอ

ในกลุ่มผู้หญิงทั้งเจนเอกซ์และเจนวายที่ยังโสด มองการมีบุตรคือการเสียสละ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสียสละเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัว โดยผู้หญิงคาดการณ์ว่าคนเสียสละต้องเป็นฝ่ายหญิงเป็นหลัก เจนวายโสดจะกังวลเรื่องการจัดสรรเวลามากกว่าเจนเอกซ์โสด อาจเป็นเพราะผู้หญิงเจนวายยังมองว่าชีวิตในปัจจุบันยังไม่สมดุลเท่ากับเจนเอกซ์ ในขณะที่เจนเอกซ์โสดพูดถึงความกังวลด้านค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรมากกว่าเจนวาย โดยอ้างอิงข้อมูลจากประสบการณ์คนรอบข้าง เช่น ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนที่มีบุตรแล้ว

ยังไม่พร้อมที่จะเสียสละ

ถ้าจะมีก็ได้

แต่ยังอยากมีชีวิตส่วนตัว

เพศหญิง เชนวาย แต่งงานแล้วแต่ยัง

ไม่มีบุตร ถ้าบาย/ธุรกิจส่วนตัว

สำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร สิ่งที่เป็นกังวลหลักของทั้งสองเจนเนอเรชัน คือ เรื่องเวลา โดยยังอยากใช้ชีวิต อยากทำงาน และมีเวลาส่วนตัว กลุ่มผู้หญิงที่ทำงานในบริษัทเอกชน มีความกังวลเรื่องการจัดสรรเวลามากกว่าผู้หญิงที่ทำงานในภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ หรือผู้หญิงที่มีธุรกิจของตนเอง ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเจนเอกซ์มองว่าการมีบุตรเป็นบ่วง ทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างคล่องตัว ขาดอิสระ เนื่องจากผู้หญิงเจนเอกซ์ที่แต่งงานแล้วรู้สึกชีวิตคู่ของตนลงตัวแล้ว และชื่นชอบความมีอิสระ ที่สามารถไปทำกิจกรรมหลากหลายกับคู่ชีวิตได้ ผู้หญิงทั้งสองเจนที่แต่งงานแล้ว ไม่ได้มองว่าการเงินเป็นอุปสรรคมากนัก

ผู้หญิงที่มีบุตรแล้ว สิ่งที่เป็นกังวล
หลักคือเรื่องการจัดสรรเวลา โดย
เฉพาะอย่างยิ่งหากผู้หญิงยังคง
ต้องทำงานหนักอยู่และไม่ได้มีเวลา
ให้ลูกคนแรกตามที่ตั้งใจ การจะมี
คนที่สองได้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง
ที่จะต้องจัดสรรเวลาเพื่ออยู่กับลูก
ให้ได้มากขึ้น

ถ้าถามในใจอยากมี(ลูกคนที่สอง)มั๊ย
ก็อยากมี เพราะว่าอยากจะมีเพื่อนให้น้อง
แต่เราก็ต้องดูสภาพของเราด้วยว่าเป็นยังไง
แล้วเราก็ไม่อยากจะมาปล่อยทิ้งขว้าง
ทุกวันนี้ยังรู้สึกพิດกับลูกเรื่องที่เรามีเวลา
ถ้าหากว่าเรามีอีกคน
แล้วเราไม่มีเวลาให้คำ ที่ลำบาก

เพศหญิง เหนววย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

สำหรับผู้ชายบางคน การมีเวลาให้ครอบครัว
คือการมีเวลาพาไปเที่ยว
ไปทำกิจกรรมในโอกาสพิเศษ
มากกว่าการมีเวลาเลี้ยงดูในชีวิตประจำวัน

สำหรับผู้ชาย มองเรื่องเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจมีบุตร โดยมีส่วนน้อยที่พูดถึงการมีเวลาให้ลูกอย่างเพียงพอ หากพูดถึงเวลาจะเป็นในแง่การมีเวลาในการพาไปเที่ยว มากกว่าการจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันทั่วไป จึงเห็นได้ว่าผู้ชายไม่ได้มีความกดดันที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตตนเองเมื่อมีบุตรในทางตรงกันข้าม ผู้ชายจะพูดถึงการต้องทำงานให้หนักขึ้น เพื่อที่จะมีเงินมากขึ้นในการดูแลบุตร

การมีเวลาให้ลูกคือการได้พาลูกไปเที่ยว เหมือนหน้าที่ผู้ชายคือการพาครอบครัวไปเที่ยว

เพศชาย เชนเอกซ์

แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน

รับจ้างทั่วไป

โดยรวมแล้ว สังคมไทยให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของคุณภาพ และให้ความสำคัญกับรูปแบบของครอบครัวน้อยลง อย่างไรก็ตาม การจะมีครอบครัวที่มีคุณภาพได้นั้น สังคมไทยยังมองว่าเป็นความรับผิดชอบของครอบครัวนั้นๆ เป็นหลัก ไม่ใช่หน้าที่ของสังคมหรือของรัฐ โดยค่านิยมสังคมยังมองผู้หญิงมีบทบาทเป็นผู้ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้านและดูแลบุตร ในขณะที่ผู้ชายเป็นผู้หาเงิน

3.3.4

ประเด็นสำคัญ
ในเรื่องการสร้างสมดุลในการทำงาน
และการสร้างครอบครัว
ที่มีคุณภาพ

สังคมโดยรวม
ยังไม่มีคุณภาพ
และมีการแข่งขันสูง
การจูงใจแก่ครอบครัว

ชายหญิง เจนเอกซ์และเจนวาย มองว่าสังคมยังไม่มีคุณภาพในแง่ของความปลอดภัย และมาตรฐานของระบบการศึกษา รวมทั้งมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ส่งอิทธิพลด้านลบต่อเด็กมาก ดังนั้นจึงมีความกังวลว่าบุตรจะได้รับผลกระทบจากสังคม ซึ่งพ่อแม่ไม่สามารถควบคุมได้ เมื่อมองมองต่อสังคมเป็นเช่นนี้ จึงเชื่อว่าคนเป็นพ่อแม่จำเป็นต้องใช้เวลาและความทุ่มเทในการเลี้ยงลูกมาก เพื่อดูแลและประคับประคองลูกให้เติบโตอย่างปลอดภัยได้มากที่สุดในการบริหารสังคมเช่นนี้

สภาพแวดล้อมทุกอย่าง สังคมมันต่าง
เยอะ เต็มไปด้วยเด็กมันรู้เยอะ มีคอมพิวเตอร์
ไม่ทำไรก็มีแฟนแล้ว

เพศชาย เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
พนักงานเอกชน/ลูกจ้างเอกชน

สังคมน่ากลัวมาก ปัจจุบันเลี้ยงเด็กก่อน
ข้างยากมาก ต้องตามเด็กให้กับ สังคม
สมัยนี้น่ากลัว

เพศหญิง เจนเอกซ์
โสด บัณฑิตจบการ/พนักงานของรัฐ

“การศึกษา” เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในมุมมองของผู้เข้าร่วมสนทนาทุกกลุ่ม เนื่องจากทุกคนต้องการจะสร้างอนาคตที่ดีให้กับลูก อย่างไรก็ตาม คนในปัจจุบันไม่มีความเชื่อมั่นคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย โดยมองว่า หากต้องการให้ลูกได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องเลือกโรงเรียนที่ดี ซึ่งโรงเรียนที่มีคุณภาพมักจะมีค่าใช้จ่ายสูง การที่ลูกจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพหรือไม่ นั่นจึงขึ้นอยู่กับกำลังทรัพย์ของผู้ปกครองเป็นสำคัญ ทั้งหมดนี้มาจากการแข่งขันในสังคมที่สูง

**พอลูกเกิดมาปั๊บ
ทุกอย่างเป็นการแย่งกัน
เกิดการเปรียบเทียบ
กันทันที**

แพศหญิง เอนเอกซ์
โสด บำราชการ/พนักงานของรัฐ

สังคมปัจจุบัน

มีการแย่งกันสูง

พ่อแม่ยุคปัจจุบัน

จึงมีความกดดันมาก

เราเห็นความเหน็ดเหนื่อย หรือว่ายากลำบากของคนที่เป็นพ่อแม่
กว่าที่จะท้องมีลูกคลอดลูก พอมีลูกแล้ว
จะต้องไปจองเนอสเซอรี่ตั้งแต่ยังท้องอยู่ กลัวว่าลูกจะไม่มีโรงเรียนอยู่...
บ้างจริง ก็นี่ที่อยู่ในใจว่า เราคงไม่สามารถที่จะเป็นแม่ที่ดีได้
เพราะว่าเราจะไม่ทำอย่างนั้นแบบๆ เกิดมาในชีวิต
เราคงจะไม่สามารถคุมได้แบบนั้น ก็เลยไม่คิดว่าจะมีลูก
เพราะรู้สึกว่ายากมากชีวิต และต้องมาหากินเยอะมาก
เพราะว่าค่าเทอมก็แพง และเป็นห่วงอีก ลูกจะโน่นนี่
ก็คิดว่ามีลูกคงไม่มีแบบๆ เป็นการคิดอย่างถ่วงๆ แล้ว

แพศหญิง เจนเอกซ์
โสด บัณฑิตการ/พนักงานของรัฐ

เรื่องโรงเรียนไม่ไหวจริงๆ เคยไปงานแต่งงานเพื่อน แล้วเพื่อนเค้ามีลูก
มานั่งคุยกัน เราก็นั่งฟัง แล้วก็ โอ้ย...คือสมัยก่อนโรงเรียนดีๆ
ก็คือโรงเรียนประจำจังหวัด ก็ไม่มีอะไร แต่ว่าสมัยนี้ทำไม
แม่แต่กระทั่งเพื่อนเราก็ต้องแข่งขันเพื่อที่จะได้เข้าโรงเรียนดีๆ
เราก็คิดว่าทำไมต้องขนาดนั้น รู้สึกว่าทำไมสังคมมันกลายเป็นการแข่งขัน
ขนาดเพื่อนที่รุ่นเดียวกัน แนวคิดก็จะเปลี่ยนไป ต้องหาโรงเรียนดีๆ
ก็ต้องเอาเงินไปให้โรงเรียน เพื่อที่จะเอาลูกเข้าโรงเรียน
เราก็มองต่อไปถ้าเป็นผู้ใหญ่ในอนาคตจะเป็นอย่างไร

แพศหญิง เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร บัณฑิตการ/พนักงานของรัฐ

มีแค่แฟนอย่างเดียวที่ยังไม่พร้อม คือเค้ายังไม่อยากมี
เพราะว่าเค้าที่เป็นแม่คน เค้าก็อยากให้ทุกอย่างเพอร์เฟกสำหรับลูก
ลูกฉันต้องเรียนอินเตอร์ ลูกฉันต้องเป็นโน่นนี่

แพศชาย เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ไม่มีบุตร พนักงานเอกชน/ลูกจ้างเอกชน

เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มที่มีบุตรแล้ว
มีความกังวลต่อความปลอดภัย
สังคม คุณภาพการศึกษา และการ
แข่งขันน้อยกว่ากลุ่มที่ยังไม่มีบุตร
โดยมากคิดว่าตนและคู่ครองเตรียม
ทุกอย่างไว้ให้ดีที่สุดแล้ว และ
ไม่ได้คาดหวังอะไรสูงมากจากบุตร
อย่างใดก็ดี ยังมีความคาดหวังขั้นต่ำ
ว่าอย่างน้อยอยากให้ลูกอยู่ในระดับ
ที่ไม่น้อยหน้าไปกว่าพ่อแม่

**ที่เตรียมก็คือการศึกษา
เรามีเงินพอให้ลูกก็คือนีการศึกษา
แต่ก็ไม่ได้ต้องไฮโซเลิศเลอ
คือให้อยู่ระดับแบบธรรมดาเท่าที่จะไปได้
คือคิดว่าตัวเองเป็นชนชั้นกลาง
ไม่ใช่คนรวย และไม่ใช้คนระดับล่าง
ก็คือให้ลูกอยู่ในระดับชนชั้นกลาง
ไม่พุ่งเพ้อ**

เพชรหญิง เอนวาย

แต่งงานแล้วกำลังตั้งครรภ์คนแรก บัณฑิต/พนักงานของรัฐ

เงิน ปัจจัยสำคัญ ในการสร้างครอบครัว ที่มีคุณภาพ

คนรุ่นใหม่มองว่า “เงิน” เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ สำหรับผู้ที่ยังไม่แต่งงาน/ยังไม่มีคู่ ทั้งฝ่ายชายและหญิงอยากสร้างฐานะตนเองให้ดีในระดับหนึ่งก่อนที่จะแต่งงาน/ใช้ชีวิตด้วยกัน โดยผู้หญิงไม่ต้องการหวังพึ่งผู้ชายมากเกินไป ในขณะที่ผู้ชายมองว่าเป็นหน้าที่ของผู้ชายที่ต้องสร้างความมั่นคงทางการเงินสำหรับครอบครัว

เพ็ญจบ อยากให้มีความสำคัญ
กับเรื่องงานก่อน
จะคบใครต้องพร้อมด้านฐานะ
ต้องดูแลค่าได้

เพศชาย เจนวาย
โสด พนักงานในบริษัทเอกชน

เงินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจะมีบุตรสำหรับครอบครัวในทุกระดับทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีบ้านที่เป็นหลักเป็นแหล่ง การมีรถสำหรับเดินทางทั้งครอบครัวได้อย่างสะดวก แต่ถ้าหากเป็นสถานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ถึงปานกลาง/สูง จะให้ความสำคัญกับค่าเล่าเรียน เนื่องจากรู้สึกว่าตนอยู่ในสถานะที่น่าจะพอจ่ายค่าเล่าเรียนสำหรับโรงเรียนดีๆ ให้ลูกได้ จึงพยายามที่จะหาโรงเรียนที่ดีที่สุดให้ลูกเท่าที่ตนจะจ่ายไหว ดังนั้น การมีรายได้มากขึ้นจึงไม่ได้แก้ปัญหาด้านการเงินในการเลี้ยงดูบุตรเสมอไป

ลูกเข้าเตรียมอนุบาล แล้วค่าเทอมแพง
หลักแสน เลยต้องทำงานมากขึ้น
ต้องวางแผนอีกเยอะทั้งธุรกิจและ
ครอบครัว ถ้ามีลูกอีกก็ต้องหาเงินเพิ่ม

เพศชาย เหนววย

แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน

ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

ตอนที่แต่งงานแรกๆ ยังไม่มีลูก ตอนนั้นก็ยังชีวิตๆ
สองพี่น้องยังทะเลาะกันเยอะ งานก็มีเยอะ แต่ว่าก็ยังหาที่
ทะเลาะได้ เริ่มมีลูกเปลี่ยนมากมาย คือก็ต้องรู้จักประหยัดเงิน
มากขึ้น วางแผนมากขึ้น คือทุกอย่างจะเป็นผู้ใหญ่ขึ้นมาก
ก็น้อยลง เราก็จะเริ่มโฟกัสเรื่องลูก
ตอนที่แต่งงานแรกๆ ก็ชีวิตทั้งงานก็เยอะ ทำเหมือนไม่มีงาน
ตอนนี้ก็เหมือนกับว่าเราต้องทุ่มกับงาน
เพราะว่าค่าใช้จ่ายมันสูง เราก็ต้องบอกว่าต้องเก็บเงิน
วางแผนเพื่อลูก ทำเพื่อลูกก็เลยเปลี่ยนเยอะมาก
หน้ามือเป็นหลังมือเลย

แพศหญิง เจนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

ตอนนี้โฟกัสที่ลูก วางรากฐานให้ลูก
ตอนนี้บ้านมาก เก็บเงินอย่างเดียว
อะไรที่เป็นหนี้จะไม่ทำ

แพศชาย เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
รับจ้างทั่วไป

กลุ่มที่ยังไม่มีบุตรมีความเห็นเช่นเดียวกันว่าการมีบุตร
จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายมาก โดยมองจากประสบการณ์
ของคนรอบตัว เช่น เพื่อน และญาติพี่น้อง

ส่วนกลุ่มที่มีบุตรแล้วทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ต่างเห็น
ว่าการมีบุตรมีค่าใช้จ่ายมากจริงๆ ทำให้ต้องหาช่อง
ทางในการหาเงินมากขึ้น และเมื่อมีบุตรแล้วพบว่า
พฤติกรรมการใช้เงินเปลี่ยนไป คือ มีการวางแผน และ
การประหยัดมากขึ้น

พอมีลูก เก็บเงินอย่างเดียว
ให้ลูกเรียน

เพศหญิง เจนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
พนักงานเอกชน

พอมีลูกเปลี่ยนไปเลย
ตอนที่แต่งงานก็โอเค อยู่กับสองคน
พอมีลูกขึ้นมาคือการทะเล
ค่าใช้จ่ายมากขึ้น ไปโรงเรียน
ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมาแชร์กันเลย
เธอจะถามนี้ ฉันทอมหน้า

เพศหญิง เจนเอกซ์
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

เงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ ในมุมมองหญิงชายเจนเอกซ์และเจนวาย ทุกกลุ่ม สิ่งที่พบจากข้อมูลการสนทนากลุ่ม พบว่ายังจำเป็นต้องเลือกระหว่างการสร้างฐานะหรือการมีสมดุลชีวิต น้อยคนที่คิดว่าจะสามารถมีสมดุลชีวิตและสร้างฐานะไปพร้อมๆ กันได้ ดังนั้นจึงพบว่าคนที่ยังไม่แต่งงาน หรือยังไม่มีบุตร จึงเลือกที่จะสร้างฐานะให้มั่นคงก่อน โดยยอมที่จะไม่มีเวลาสำหรับการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพ

ชีวิตไม่ได้มีแค่เรื่อง การสร้างครอบครัว

เมื่อทุกคนมีเวลาอันจำกัด การเลือกจัดสรรเวลาจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยแต่ละคนจะพยายามจัดสรรเวลาให้ตนเองมีความพอใจมากที่สุด ซึ่งจะพอใจกับการจัดสรรเวลาอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าคนคนนั้นให้ความสำคัญกับสิ่งใดบ้างในชีวิต

คนรุ่นใหม่ในปัจจุบันให้ความสำคัญในหลากหลายมิติของชีวิต เช่น การทำงาน การท่องเที่ยว การมีเวลาดูแลตนเอง การมีเวลาดูแลพ่อแม่ เป็นต้น

ในแง่การทำงาน

กลุ่มผู้หญิงที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน มีเหตุผลทั้งเรื่องการสร้างฐานะและเรื่องความสนุกในการทำงานที่ทำหาย ผู้หญิงเจนวายในกลุ่มชนชนามีความภูมิใจกับหน้าที่การงานของตน และชอบที่จะได้พิสูจน์ความสามารถในการทำงานให้ผู้อื่นได้เห็น ดังนั้น จึงมีความพอใจที่จะทุ่มเวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงาน

ในเรื่องการท่องเที่ยว

เป็นสิ่งที่ทั้งผู้หญิงและผู้ชายพูดถึงบ่อยครั้ง โดยกลุ่มที่แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตรจะให้ความสำคัญกับการมีเวลาท่องเที่ยวเป็นพิเศษ การมีความคล่องตัว สามารถไปเที่ยวได้โดยไม่มีภาระ เป็นเหตุผลที่คนยังไม่มีการให้บุตรให้ความสำคัญ

ผมส่วนตัวมีคุยกับแฟนว่า ไม่อยากมี
ลูก คือผมอยากจะไปเที่ยวหลายที่
ถ้ามีค่าใช้จ่ายก็จะเกิดขึ้นสูงมาก
ค่าใช้จ่ายในการดูแลเด็กนี้
ก็ค่อนข้างเยอะ
และเวลาที่เราจะดูแลค่าก็น้อย

เพศชาย เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร
พนักงานเอกชน

ผมก็พนักงานบริษัท เงินก็ได้มาก
เหมือนกับถ้าอยู่ๆ จะมี (ลูก)
เลยก็ยังไม่พร้อม ทั้งเรื่องเงิน
เรื่องยังไม่ได้เที่ยวไปไหนเลย

เพศชาย เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร
พนักงานเอกชน

ในแง่ภาระอื่นๆ

สำหรับกลุ่มผู้หญิง จะให้ความสำคัญ
กับการมีเวลาดูแลพ่อแม่ที่เริ่มอายุ
มาก และการมีเวลาดูแลตัวเอง
จึงเห็นได้ว่า เมื่อคนเราต้องให้ความสำคัญ
ในชีวิตค่อนข้างหลากหลาย
การจะตัดสินใจสร้างครอบครัว เช่น
การตัดสินใจมีบุตรนั้น จะต้องแบ่ง
เวลาส่วนตัวที่มีอยู่จำกัดไปอย่างมาก
ดังนั้นหากยังไม่สามารถที่จะจัดการ
เวลาในปัจจุบันให้กับสิ่งต่างๆ ที่
สำคัญในชีวิตได้อย่างลงตัว การ
ตัดสินใจมีบุตรจึงต้องรอไว้ก่อน

3.3.5

เส้นทางสู่ชีวิตที่สมดุล

การมีงานที่มีความยืดหยุ่น
เช่น การมีธุรกิจเป็นของตัวเอง
เป็นแนวทางที่เชื่อว่า
จะทำให้มีทั้งเงินทั้งเวลา
ในการสร้างครอบครัวคุณภาพ

มีงานที่ยืดหยุ่น

ปัจจุบัน ปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนามองว่าชีวิตขาดสมดุลมากที่สุดคือเวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน เนื่องจากเวลาทำงานค่อนข้างจะยาวนานในแต่ละวัน และไม่มีเวลายืดหยุ่น ดังนั้น การมีงานที่มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมสนทนากล่าวถึงเป็นอันดับแรกๆ เมื่อพูดถึงการสร้างสมดุล โดยเฉพาะหากมีบุตร กลุ่มผู้หญิงที่แต่งงานและมีบุตรแล้วที่ทำงานบริษัทเอกชนจะกล่าวถึงเรื่องการมีงานที่ยืดหยุ่นเป็นพิเศษ เนื่องจากกลุ่มนี้ให้ความสำคัญอย่างมากกับการมีเวลาให้กับบุตรเพียงพอ ดังนั้น กลุ่มนี้จึงมองคล้ายกันว่าการมีธุรกิจของตัวเอง จะเป็นทางออกที่จะทำให้มีเวลาให้กับบุตรได้มากขึ้น ส่วนกลุ่มผู้ชาย มีส่วนหนึ่งเช่นเดียวกันที่มองว่าการมีธุรกิจจะทำให้อยากมีบุตรมากขึ้น โดยให้เหตุผลในเรื่องของการมีเวลาและการมีฐานะที่จะมั่นคงมากขึ้น

อยากออกมาจับจองอยู่กับบ้าน
อยากมีเวลาให้ลูกเยอะๆ สงสารลูก
ไม่อยากให้ลูกเก็บกด

แพศหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
พนักงานเอกเซน

ถ้าผมมี(ลูก)ก็ไม่อยากให้ใครเลี้ยง
ผมอยากดูแลเอง
แต่เนื่องจากเวลาที่ผมมีมันไม่ได้
ผมก็อยากทำธุรกิจส่วนตัวแบบเพื่อน
แต่ว่าตอนนี้สภาพเศรษฐกิจไม่ค่อย work

แพศชาย เอนวาย
แต่งงานแล้วแต่ยังไม่บุตร
พนักงานเอกเซน

โดยมากพนักงานเอกเซนจะคิดคล้ายกันว่าการมีธุรกิจ
จะเอื้อต่อการมีบุตรมากขึ้น (คนทำงานภาครัฐไม่ค่อย
พูดถึงเรื่องการมีธุรกิจส่วนตัว) เนื่องจากจะมีเวลาการ
ทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถเป็นนายตัวเองได้ แต่จาก
มุมมองของผู้ที่มีธุรกิจส่วนตัว ถึงแม้ว่าจะมีความ
ยืดหยุ่นด้านเวลาจริงๆ แต่ก็ไม่ได้รู้สึกว่ามีเวลาให้กับ
ลูกเป็นเวลาที่ี่มีคุณภาพ

อยากทำธุรกิจส่วนตัว อยากดูแลลูกเอง
ไม่อยากให้คนอื่นเลี้ยง มีธุรกิจส่วนตัว
จะมั่นคง แล้วค่อยมีลูก

แพศชาย เอนวาย
โสด อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์

ตอนคลอดก็ลาออกมาเลี้ยงลูก หลังจาก 9 เดือน
ก็หางานใหม่ เป็นงานที่ไม่ต้องเข้าเข้ามา
ไม่หนักมาก ไม่ต้องเดินทางไกล
เวลาเบรคที่ทำงาน ก็มาหาลูก

แพศหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
พนักงานเอกเซน

ถึงแม้ว่าเราจะไม่คิด ก็เป็นธุรกิจส่วนตัว
เราก็ต้องหอบลูกไปนั่งที่ออฟฟิศด้วย
แต่บางที (ลูก) ก็ป่วยมาก...
เราก็ต้อง เอาละ ไปเล่นกับเพื่อนนั้นก่อน
คือที่จริงก็เหมือนว่าไม่ได้มีเวลาให้เค้าเต็มที่
ก็รู้สึกว่าเราทำงานหนักไป
แพศหญิง เอนวาย
แต่งงานแล้วมีบุตร 1 คน
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

ถ้าผู้ชายช่วยแบ่งเบา ภาระงานบ้านและเลี้ยงลูก จะช่วยให้ผู้หญิงตัดสินใจมีลูกง่ายขึ้น

ผู้ชายต้องช่วยมากกว่าแค่เรื่องการเงิน

สำหรับกลุ่มผู้หญิงทั้งเจนเอกซ์และเจนวาย ต้องการให้ผู้ชายมีบทบาทในการช่วยเลี้ยงดูบุตรด้วย เนื่องจากผู้หญิงมีภาระทางด้านการงานไม่ต่างไปจากผู้ชาย จากการพูดคุยในการสนทนากลุ่มทัศนคติของผู้หญิงมองว่าเป็นความไม่ยุติธรรมถ้าหากภาระการเลี้ยงดูบุตรเป็นของผู้หญิงเป็นหลัก สำหรับกลุ่มผู้หญิงเจนเอกซ์และเจนวายที่ยังไม่แต่งงาน จึงมองว่าถ้าหากเลือกจะมีบุตรในอนาคต คาดหวังว่าผู้ชายต้องช่วยเหลือ ทั้งในการทำงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร สำหรับกลุ่มนี้ มองว่าบทบาทของคู่ครองมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยอิงจากประสบการณ์ที่เคยเห็นจากคนรอบข้าง หรือจากการที่เคยมีประสบการณ์เลี้ยงน้องมา ดังนั้น การที่ผู้ชายจะมีบทบาทแบ่งเบาภาระเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจมีบุตรในอนาคต

เลี้ยงลูก เหนื่อย และใช้ทรัพยากรมาก ทั้งเงินและเวลา ถ้ามีลูกต้องเลี้ยงให้ดีให้ได้
ไม่จ้ะจะส่งสาร ต้องดูแลไปด้วยว่าพร้อมจะจับพอร์ดัมบี้
อยากให้แฟนช่วยเลี้ยงด้วย ไม่อยากเลี้ยงคนเดียว

เพศหญิง เณวาย โสด บัณฑิตการ/พนักงานของรัฐ

ไม่อยากเป็นแม่บ้าน อยากทำงาน ถ้าแฟนให้เราเลี้ยงคนเดียวก็คงไม่อยากเลี้ยง
อยากให้แฟนมาเลี้ยงด้วย อยากให้พ่อมีส่วนร่วมในการเลี้ยงด้วย

เพศหญิง เณวาย โสด บัณฑิตการ/พนักงานของรัฐ

ไม่ใช่ยุคที่ผู้หญิงเลี้ยงลูกคนเดียวแล้ว เห็นแฟนพี่สาวนั่งเล่นเกมส
ผู้ชายอยากมีชีวิตเหมือนเดิม แต่ผู้หญิงสมัยนี้อยากให้ผู้ชายมีส่วนร่วม
ในการทำงานบ้านและเลี้ยงลูกด้วย

เพศหญิง เณวาย โสด พนักงานเอกชน

ถ้าหากว่าจะมีลูก อันดับหนึ่งเลยแฟนเราต้องดี เพราะว่าถ้าเรามีแฟน
คนที่จะต้องเลี้ยงลูกก็ต้องมีเวลา เวลามันสัมพันธ์กับเงินอยู่แล้ว
ถ้าหากว่าเราเอาเวลาไปเลี้ยงลูก เราไม่มีเงิน ไม่มีปัญญาหาเงิน แฟนมีปัญญา
เลี้ยงเรากับลูกมัย ถ้าเกิดว่าแฟนไม่มีความสามารถตรงนี้
มาถึงงบไม่ได้แล้ว เรื่องลูกตัดทิ้งก่อนอันดับแรก

เพศหญิง เณเอกซ์ โสด บัณฑิตการ/พนักงานของรัฐ

สำหรับผู้หญิงกลุ่มที่แต่งงานและมีบุตรแล้ว โดยมากจะกล่าวคล้ายกัน คือ หน้าที่การดูแลบุตรเป็นของตนมากกว่าของผู้ชาย ผู้ชายไม่ได้มีบทบาทในการเลี้ยงดูบุตรมากนัก ทำให้ผู้หญิงที่มีลูกแล้วโดยมากยังไม่พอใจในการจัดการบริหารเวลาในชีวิตเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรเวลาในการทำงานและการมีเวลาให้บุตร

ตอนนี้ชีวิตยังไม่สมดุล เพราะต้องทำงาน เอาจูกไปโรงเรียน งานหนักมาก ไม่ค่อยมีเวลาให้ลูก บางทีต้องเอาจูกไปทำงาน ไม่สามารถดูแลลูกได้เต็มที่ ต้องเอาเข้าโรงเรียนตั้งแต่เด็ก อยากมีเวลาให้กับลูก และอยากมีเวลาให้ตัวเอง ปัจจุบันไม่มีเวลาแม้กระทั่งไปตัดผม ในขณะที่สามียังมีเวลาไปฟิตเนสได้ การเลี้ยงลูก บทบาทสำคัญเป็นของเรา เช่น สอนหนังสือ พาไปเรียนรู้ ป้อนข้าว แฝงเล่นกับลูกอย่างเดียว เลี้ยงไม่ได้ แฝงไม่ช่วยเลี้ยง ถ้าไม่เป็น พี่อ้อมเป็ยกก็อุ้มมาให้เรา

เพศหญิง เจนวาย

แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน กำบาย/ธุรกิจส่วนตัว

ในส่วนของผู้ชาย มีแนวโน้มในการอยากให้ความช่วยเหลือในแง่การเลี้ยงดูบุตรมากขึ้น แต่โดยมากแล้วยังคาดหวังว่าหน้าที่การดูแลควรจะเป็นของผู้หญิง และมองว่าผู้หญิงทำหน้าที่การเลี้ยงดูบุตรได้ดีกว่าผู้ชาย อย่างไรก็ตามด้วยผู้หญิงในปัจจุบันมีความคาดหวังในความเท่าเทียมกันมากขึ้น ผู้ชายจึงไม่ได้พูดอย่างเต็มปากเต็มคำมากนักว่าผู้หญิงต้องทำ แต่จะพูดในแง่ว่า ถ้าหากผู้หญิงยอมทำจะเป็นแนวทางที่ดีที่สุด

ผู้หญิงทุกวันนี้ ส่วนใหญ่ก็ทำงาน ถ้าเป็นเมื่อก่อนก็คงบอกว่าผู้หญิงทำไปสิ แต่ผู้หญิงเค้าก็มี
ความคาดหวังของเค้า มีงานของเค้า...
ถ้าตกลงกันได้ก็น่าจะให้ผู้หญิงเลี้ยงมากกว่า
ด้วยความที่เราเป็นผู้ชาย ความละเอียดอ่อนในการดูแลลูก
อาจจะน้อยกว่า และเราน่าจะเป็นคนหาเงิน...
ผมคิดว่ามันเป็น norm การทำงาน
ผู้ชายก็ต้องรับผิดชอบไปมากกว่า

เพศชาย เอนวาย
โสด พนักงานเอกชน

พอดีโชคดีที่แม่ช่วยดู

การก็ลดน้อยลงเยอะ

ถามว่าสมดุลไหม

ก็ค่อนข้าง enjoy life มาก

เรื่องความสัมพันธ์กับลูกเราก็โอเค

กับครอบครัวเราโอเค

ก็มีบ้างที่ให้ออกอยู่กับยายช่วงหนึ่ง

เราก็ต้องทำงานในการเตรียมสอบพิเศษ

ช่วง 10 โมงที่ลูกต้องอยู่กับยาย

และวันเสาร์พาออกไปเที่ยว

วันอาทิตย์ก็สอนพิเศษ

แพศหญิง เอนวาย

แต่งงานแล้วแต่แยกกันอยู่

มีบุตร 1 คน พนักงานเอกชน

แพศหญิง เอนเอกซ์

แต่งงานและมีบุตร 1 คน

อาชีพอิสระ/ฟรีแลนซ์

ปู่ย่าตายายเป็นตัวช่วยสำคัญ

ถึงแม้ว่าผู้เข้าร่วมสนทนาทุกกลุ่มมีความตั้งใจอยากเลี้ยงบุตรเอง แต่ในความเป็นจริงสำหรับบางกลุ่มเป็นไปได้ เนื่องจากมีความจำเป็นต้องทำงานหาเงินเพื่อสร้างรากฐานครอบครัว และมีข้อจำกัดในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถมีเวลาในการเลี้ยงบุตรพร้อมๆ กับการทำงานได้ การให้ปู่ย่าตายายเป็นผู้ช่วยในการเลี้ยงลูกเป็นทางเลือกที่ผู้เข้าร่วมสนทนาเห็นว่าดีที่สุด

กลุ่มที่มีบุตรแล้วและได้รับความสนับสนุนจากครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตร เห็นว่าการที่ปู่ย่าตายายช่วยเลี้ยงหรือดูแลบุตรให้ เป็นการแบ่งเบาภาระได้มาก ทำให้สามารถมีเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และยังสามารถมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ ได้โดยไม่ต้องเป็นกังวล

ใช้ๆ ทุกวันนี่กลับไปก็โอเค
 เข้าขึ้นมาทำไปนี่
 และกลับไปได้ยายกับตาเยอะ
 ก็เลยสบายขึ้น เพราะว่าเค้าจะดูแล
 เรื่องลูกให้เรา เราก็เลยสบาย
 ก็พอใจในระดับหนึ่ง
 ต่อไปถ้าหากว่าไม่มีตายายก็คงลำบาก

มีลูกสาวอยู่คนหนึ่ง เค้าก็อยู่ที่โคราช
 ให้ทางครอบครัวแฟนเลี้ยงอยู่
 เสาร์ อาทิตย์ก็จะได้กลับไปหา

ถ้ามีลูกก็มี 2 option
 คือพยายามที่จะเลี้ยงเองได้
 คือผมต้องกลับเร็ว หรือไม่ว่าเค้า (ภรรยา)
 ต้องทำงานอยู่บ้าน
 หรืออีกข้อหนึ่งส่งลูกไปอยู่กับพ่อแม่ผม
 พ่อแม่ผมอยู่อยุธยา และเค้าก็ยินดีเลี้ยง
 และอยากจะได้เลี้ยงหลาน

เพศหญิง เอนเอกซ์
 แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
 ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ

เพศชาย เอนวาย
 แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
 พนักงานเอกชน

เพศชาย เอนวาย
 แต่งงานแล้วแต่ยังไม่มียุติ
 พนักงานเอกชน

ถึงแม้ว่าผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา ทั้งที่มีบุตรแล้วและยังไม่มี มีความตั้งใจที่จะ
 เลี้ยงดูบุตรเอง แต่จะเห็นได้ว่าปู่ย่าตายายยังคงมีบทบาทสำคัญในสังคมไทย
 ในการช่วยแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ที่จำเป็นต้องทำงานทั้งคู่ และเป็นทาง
 เลือกแรกที่พ่อแม่จะเลือกหากตนต้องการคนช่วยแบ่งเบาภาระในการเลี้ยง
 ดูบุตร อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของการให้ปู่ย่าตายายเลี้ยงในมุมมองของผู้เข้า
 ร่วมสนทนาที่มีลูกแล้ว คือ ปู่ย่าตายายอายุมากแล้ว จะไม่มีแรงเลี้ยงเด็ก
 เล็กอย่างเต็มที่ จึงมักใช้วิธีเลี้ยงแบบ “ทุ่นแรง” เช่น ให้เด็กอยู่ในเปลหรือ
 ในคอกเป็นหลัก หรือให้เด็กดูโทรทัศน์เป็นเวลานาน ซึ่งไม่ช่วยส่งเสริม
 พัฒนาการของเด็ก

จะส่งลูกไปสถานเลี้ยงเด็กทั้งที ลูกควรต้องได้ประโยชน์ ในเชิงพัฒนาการด้วย

ศูนย์ดูแลเด็กช่วยได้

แต่ยังไม่ใช่วิธีทางเลือกแรกของพ่อแม่

ในการสนทนากลุ่ม สถานรับเลี้ยงเด็กเล็กหรือเนอสเซอรี่ได้รับการกล่าวถึงค่อนข้างน้อย โดยมากมักจะพูดถึงวิธีการอื่นในการช่วยดูแลบุตรก่อนที่บุตรจะถึงวัยเรียน ประเด็นสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนาไม่พูดถึงสถานรับเลี้ยงเด็กมากนัก เป็นเพราะยังคงมีทางเลือกอื่นที่คิดว่าดีกว่า เช่น การฝากไว้ให้กับปู่ย่าตายายเลี้ยง โดยมากความไว้วางใจในสถานรับเลี้ยงเด็กยังมีไม่มากนัก ไม่เหมือนการให้ญาติพี่น้องช่วยดูแล ประกอบกับหลายๆ ที่พ่อแม่มีความรู้สึกผิดในการส่งเด็กที่ยังเล็กอยู่ไปยังสถานรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะแนวทางการให้สถานรับเลี้ยงเด็กเป็นผู้ดูแลบุตรยังไม่ใช่วิธีที่แพร่หลายนักในประเทศไทย

ในกรณีที่ทั้งพ่อแม่ต้องทำงานทั้งคู่ และไม่สามารถให้ปู่ย่าตายายช่วยได้ จึงจะเอ่ยถึงแนวทางสถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก แต่การให้ลูกไปสถานเลี้ยงเด็ก ก่อให้เกิดข้อกังวลค่อนข้างมากสำหรับผู้ปกครอง คุณแม่เจนวายท่านหนึ่ง ที่ให้ลูกไปสถานเลี้ยงเด็กเล่าว่าใช้เวลาในการเลือกสถานเลี้ยงเด็กนานมาก ไปดูหลายที่มาก โดยเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย ความสะอาด การเอาใจ ใส่ของคนเลี้ยง และการดูแลที่ทั่วถึง แต่นอกเหนือจากปัจจัยขั้นพื้นฐาน เหล่านี้ที่ผู้ปกครองคาดหวังจากสถานเลี้ยงเด็ก คุณแม่ท่านนี้ยังคาดหวังว่า จะส่งลูกไปสถานเลี้ยงเด็กทั้งที่ ควรที่จะมากกว่าการดูแลลูกเพียงอย่างเดียว แต่ลูกต้องได้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เหมาะสมกับวัยด้วย เพราะนี่เป็นข้อได้เปรียบที่สำคัญที่สุดของสถานรับเลี้ยงเด็กหากเปรียบ เทียบกับการให้ปู่ย่าตายายช่วยเลี้ยง สถานรับเลี้ยงเด็กจึงจำเป็นต้องมี กิจกรรมหลากหลาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของบุตรด้วย ดังนั้นสิ่งที่ ผู้ปกครองคาดหวังจากการส่งลูกไปสถานรับเลี้ยงเด็ก เป็นมากกว่าเพียง ต้องการตัวช่วยในการแบ่งเบาภาระ แต่เป็นประโยชน์ต่อพัฒนาการ ของบุตร

การจะหาสถานรับเลี้ยงเด็กเล็กที่พ่อแม่จะไว้วางใจได้ และมีกิจกรรมที่ส่งเสริม พัฒนาการที่เหมาะสม ในมุมมองของผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีบุตรแล้ว จะมี ราคาค่อนข้างแพง จึงยังไม่ใช่ทางเลือกที่ดึงดูดใจสำหรับผู้ปกครอง

อย่างลูกเราส่งไปโรงเรียน
ตั้งแต่บวบ 3 เดือน
ถึงแม้ว่าอาม่าจะช่วยดูแลอะ
แต่ค่าก็แบบว่าดูแลตามสไลด์ค่า
บางทีก็จะถึงๆ ป่วยไว้ตรงนั้น
ให้ดูทีวีทั้งวัน

แพททิงก์ เอนวาย
แต่งงานแล้วและมีบุตร 1 คน
คำบาย/ธุรกิจส่วนตัว

3.4

การส่งเสริมสมดุชีวิตจากมุมมองธุรกิจ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการทั้งสิ้น 4 แห่ง ประกอบด้วยสถานประกอบการขนาดใหญ่ 2 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่ง และขนาดเล็ก 1 แห่ง แต่ละแห่งมีมุมมองที่แตกต่างกันไปในเรื่องการส่งเสริมสมดุชีวิตให้กับพนักงาน ซึ่งโดยมากขึ้นอยู่กับขนาด ลักษณะธุรกิจ ลักษณะของพนักงาน และวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

3.4.1

ขนาดของสถานประกอบการ ส่งผลต่อความสามารถ ในการส่งเสริมสมดุลชีวิต

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการทั้ง 4 แห่ง พบว่าขนาดของสถานประกอบการส่งผลต่อความสามารถในการจัดการสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน สถานประกอบการขนาดใหญ่มีทรัพยากรมากกว่า และสามารถมีความยืดหยุ่นมากกว่าในการส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง อาจจะมีสวัสดิการเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่ได้เพิ่มต้นทุนให้กับธุรกิจมากนัก เช่น การให้สมาชิกฟิตเนส หรือการให้ลงเรียนคอร์สภาษาอังกฤษ ในขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็ก จะมีสวัสดิการให้กับพนักงานตามเท่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่มีศักยภาพพอที่จะเพิ่มเติมสวัสดิการส่วนอื่น แต่มีการดูแลพนักงานแบบไม่เป็นทางการ เช่น การนำกระเช้าไปเยี่ยมเยียนกรณีพนักงานที่สนิทตลอดลูก เป็นต้น

สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ ความยืดหยุ่นในการจัดสรรสมดุลในชีวิตให้กับพนักงานมีมากกว่า จึงสามารถส่งเสริมความสมดุลได้หลากหลายรูปแบบมากกว่าสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กกว่า เช่น สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ได้ไปสัมภาษณ์แห่งหนึ่ง มีนโยบายโยกย้ายพนักงานให้ได้ทำงานในภูมิภาคหากพนักงานต้องการ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานไม่จำเป็นต้องมาทำงานในกรุงเทพฯ ซึ่งสถานประกอบการแห่งนี้มีศักยภาพที่จะทำเช่นนี้ได้เนื่องจากมีสาขาบริการทั่วประเทศ

3.4.2

งานแต่ละประเภทมีความยากง่ายต่างกัน ในการส่งเสริมสมดุลชีวิต

ลักษณะของธุรกิจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน สถานประกอบการแห่งหนึ่งที่ได้ไปสัมภาษณ์ มีลักษณะทางธุรกิจคล้ายกับธุรกิจค้าปลีก (retail business) คือเปิดทำการทุกวัน มีพนักงานในสำนักงานและพนักงานภาคปฏิบัติประจำสาขา และตามสาขาต่างๆ มีเวลาเปิดปิดตามห้างสรรพสินค้า จากมุมมองของผู้ประกอบการที่ได้สัมภาษณ์มองว่าเป็นเรื่องยากที่จะจัดการเรื่องสมดุลชีวิตให้พนักงาน เนื่องจากรูปแบบการส่งเสริมสมดุลชีวิตถูกจำกัดด้วยลักษณะของธุรกิจที่ต้องบริการลูกค้าเป็นหลัก ไม่สามารถที่จะจัดการเวลาทำงานได้ตามใจชอบ ส่วนพนักงานในสำนักงานจำเป็นต้องมีเวลาการทำงานค่อนข้างตายตัว เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ต้องมีการติดต่อลูกค้าตลอดเวลา จึงไม่สามารถที่จะมีความยืดหยุ่นในเวลาทำงานได้

สถานประกอบการอีกแห่งที่มีลักษณะธุรกิจที่ต้องบริการลูกค้าตามห้างสรรพสินค้า พยายามที่จะชดเชยให้กับพนักงานที่ต้องทำงานในวันเสาร์อาทิตย์ ด้วยการให้ค่าจ้างเพิ่มเติม

ในขณะที่สถานประกอบการที่มีลักษณะงานเป็นการผลิต/ปฏิบัติการ (มีสองแห่ง) ผู้บริหารไม่เห็นว่าการผลิต/ปฏิบัติการของตนเองคือการส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน เนื่องจากลักษณะงานที่เป็นฝ่ายผลิตหรือฝ่ายปฏิบัติการจำเป็นต้องทำงานเป็นกะ จึงไม่สามารถจะส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับพนักงานได้

อย่างไรก็ตาม หนึ่งในสถานประกอบการที่ได้ไปสัมภาษณ์ที่ธุรกิจเป็นลักษณะการผลิต/ปฏิบัติการ ได้พยายามส่งเสริมเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น และสามารถทำงานที่บ้านได้ หากงานนั้นไม่ได้มีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์/เครื่องจักร หรือไม่ได้มีความจำเป็นต้องติดต่อลูกค้า เช่น งานตำแหน่งเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์องค์กร

3.4.3

หากองค์กรเห็นคุณค่าพนักงาน จะพยายามส่งเสริมให้มีสมดุลชีวิต

จากข้อมูล พบว่า สถานประกอบการที่มีความต้องการที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร จะมีแรงขับเคลื่อนจากภายใน ในการส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน ความต้องการในการรักษาพนักงานขึ้นอยู่กับว่าพนักงานเป็นแรงงานมีฝีมือหรือไม่ และสามารถหาพนักงานเพื่อทดแทนได้ยากง่ายเพียงใด

สถานประกอบการขนาดเล็ก

พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายการผลิต สถานประกอบการแห่งนี้จึงไม่ได้เห็นความจำเป็นในการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัท เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ต้นทุนในการหาพนักงานใหม่มาทดแทนค่อนข้างต่ำ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงานเท่าที่ควร

สถานประกอบการขนาดใหญ่

ทั้งสองแห่งเห็นความจำเป็นในการต้องรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร การหาคนมาทดแทนหากคนเก่าลาออกเป็นไปได้นยาก เนื่องจากงานจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จึงจำเป็นต้องเสียทั้งเวลาและทรัพยากรในการอบรมคนใหม่ให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การหาคนใหม่มาทดแทนคนในตำแหน่งเดิมจึงเป็นกระบวนการที่ไม่คุ้มค่า ดังนั้นสถานประกอบการทั้งสองนี้จึงมีแรงจูงใจที่จะต้องรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

จากการสำรวจของทั้งสองสถานประกอบการขนาดใหญ่ พบว่าพนักงานของทั้งสององค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องความมีสมดุลชีวิตเป็นอันดับต้นๆ โดยเฉพาะพนักงานที่มีช่วงอายุเจเนอเรชัน ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร ที่ผู้บริหารเล็งเห็นว่าเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากเป็นพิเศษ ดังนั้นองค์กรทั้งสองแห่งนี้จึงมีแรงขับเคลื่อนจากภายในองค์กรเองที่จะส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน

บริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตมาก

จึงระบุไว้ในวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์องค์กร

พลก็คือ พนักงานที่นี้มีความสุข

ในสมดุลชีวิตค่อนข้างมาก



วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำคัญอย่างยิ่ง

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดต่อการส่งเสริมสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน องค์กรขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ได้สัมภาษณ์ ระบุว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตมาก เนื่องจากเป็นวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โดยมีการระบุเรื่องสมดุลชีวิตอยู่ในวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงสโลแกนขององค์กรด้วย เนื่องจากผู้บริหารมองพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร การมีนโยบายและสวัสดิการต่างๆ ที่ส่งเสริมสมดุลชีวิต จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานมีความสุข

กับงาน จึงพยายามจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดนโยบายหรือสวัสดิการต่างๆ นั้น องค์กรนี้กล่าวว่า ต้องคำนึงถึงความพอดี งบประมาณ และสภาพเศรษฐกิจด้วย

องค์กรขนาดใหญ่แห่งนี้ มีมุมมองเรื่องกำไรเป็นสิ่งที่ขึ้นลงตามสภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นสิ่งที่เอาแน่เอานอนไม่ได้ แต่สิ่งที่จะอยู่กับองค์กรและจะเป็นพลังขับเคลื่อน

องค์กรได้อย่างยั่งยืนที่สุด คือ พนักงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมองการให้สวัสดิการต่างๆ เป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าเป็นต้นทุนขององค์กร

องค์กรขนาดใหญ่อีกแห่งหนึ่งที่ไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตเท่ากับองค์กรขนาดใหญ่แห่งแรก การจัดสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรนี้เป็นไปเพื่อการรักษาพนักงานเป็นหลักเพราะเป็นสิ่งที่พนักงานเรียกร้อง ผู้บริหารขององค์กรนี้กล่าวว่า บางครั้งพนักงานมีความคาดหวังมากจนเกินไปในเรื่องเกี่ยวกับสมดุลชีวิต โดยไม่คำนึงถึงความเป็นไปได้จากมุมมองขององค์กร

เป็นที่น่าสนใจว่าสององค์กรขนาดใหญ่ที่กล่าวถึงนี้ มีสวัสดิการและนโยบายที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตไม่ได้ต่างกันมาก แต่องค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตมากกว่า ได้รับการประเมินเรื่องสมดุลชีวิตจากพนักงานด้วยคะแนนที่สูงกว่ามาก จึงคิดว่าวิสัยทัศน์

ของผู้บริหาร ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการมีสมดุลชีวิตของพนักงาน

สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก ผู้บริหารมองถึงการทำกำไรในแต่ละเดือนเป็นสำคัญ การให้สวัสดิการเป็นไปตามประกันสังคม และมองว่าสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากประกันสังคมมีความเพียงพอแล้ว การเพิ่มสวัสดิการต่างๆ หรือนโยบายเพื่อส่งเสริมสมดุลชีวิต เป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นมาเป็นภาระขององค์กร ส่วนนโยบายที่เอื้อให้พนักงานมีชีวิตครอบครัวที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารของสถานประกอบการขนาดเล็กแห่งนี้มองว่าเรื่องครอบครัวเป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ผู้ประกอบการไม่ควรเข้ามาเกี่ยวข้องหรือต้องมาแบกรับภาระที่จะเกิดขึ้น

3.4.5

รัฐจะช่วยเหลือส่งเสริมสมดุได้อย่างไร?

สถานประกอบการขนาดใหญ่ทั้งสองแห่งมองคล้ายกันว่า บทบาทของรัฐในการช่วยเหลือส่งเสริมสมดุชีวิตให้กับพนักงานของตนได้คือการแก้ปัญหาในระดับมหภาค เช่น เรื่องรถติด และคุณภาพการศึกษา เพียงสองประเด็นนี้จะช่วยให้พนักงานมีเวลามากขึ้นที่จะได้อยู่กับครอบครัว

สถานประกอบการขนาดกลางไม่เห็นความสำคัญของ บทบาทของรัฐมากนักในการช่วยเหลือส่งเสริมสมดุชีวิต เพราะสังคมไทยเน้นการสนับสนุนจากครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตรมากกว่า ประกอบกับค่านิยมปัจจุบันที่คนนิยมอยู่คนเดียว เป็นโสด และเลือกที่จะไม่มีบุตรมากขึ้น

สถานประกอบการขนาดเล็กมองว่า ความสัมพันธ์หลักที่ตนมีกับรัฐคือผ่านกลไกภาษี ดังนั้นหากรัฐต้องการส่งเสริมการสร้างครอบครัวและการมีบุตรอย่างมีคุณภาพ ผ่านการสร้างสมดุชีวิต อาจต้องให้แรงจูงใจต่อสถานประกอบการในรูปแบบของการลดหย่อนภาษี เนื่องจากสถานประกอบการขนาดเล็กต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้ผลกำไรในแต่ละเดือน หากไม่มีการสนับสนุนจากภาครัฐก็ไม่สามารถจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมให้ได้ เนื่องจากทุกอย่างเป็นต้นทุนต่อสถานประกอบการ

4

สรุป

ปัจจัยที่ทำให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจแต่งงาน
และมีบุตรมีความสลับซับซ้อนและ
มีความแตกต่างกัน ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง
เจนเนอเรชั่น และลักษณะของงาน
ดัง Ecological Model นี้

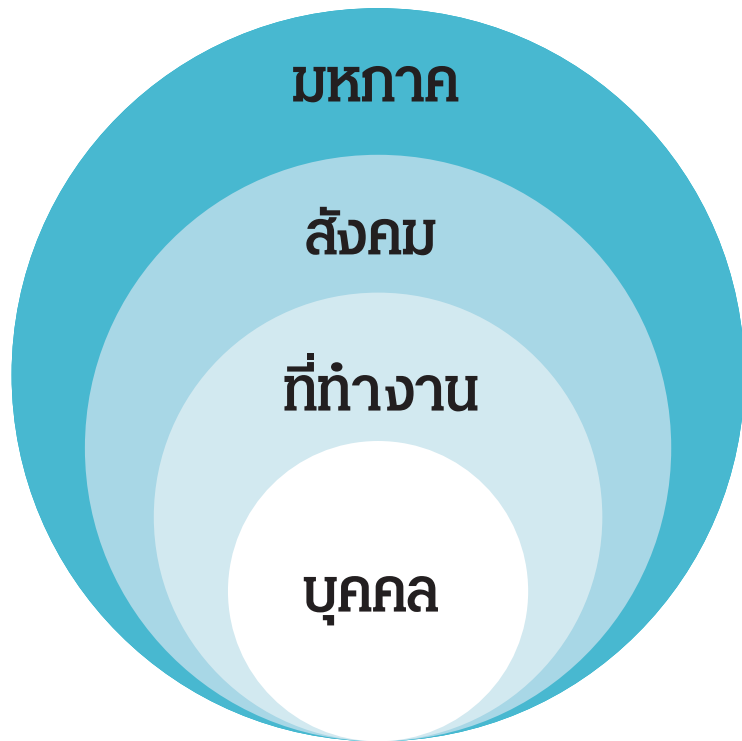
มหภาค

- บรรทัดฐานของสังคม
- วัฒนธรรม
- สภาพเศรษฐกิจ/ค่าครองชีพ
- ระบบคมนาคม
- กฎหมาย ระเบียบ นโยบายของประเทศ
- ระบบสาธารณสุข
- ระบบและคุณภาพการศึกษา
- ความเหลื่อมล้ำในสังคม
- บทบาทชายหญิง

สังคม

- ค่านิยม
- ประเพณีปฏิบัติในสังคม
- สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัย
- ความสัมพันธ์กับญาติพี่น้อง
- อิทธิพลจากเพื่อน

รูป 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างครอบครัว



ที่ทำงาน

- ลักษณะงาน
- กฎระเบียบขององค์กร
- วัฒนธรรมองค์กร
- ระยะทางจากที่พักไปทำงาน

บุคคล

- วิถีชีวิต
- เป้าหมายสำคัญในชีวิต
- สถานะทางเศรษฐกิจ
- ระดับการศึกษา
- การให้คุณค่า
- ความพึงพอใจส่วนตัว
- สถานภาพสมรส/การมีบุตร
- ลักษณะทางประชากร

รูป 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างครอบครัว

4.1

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการสร้างครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างครอบครัวจะแยกวิเคราะห์ตามระดับ จากระดับมหภาค ระดับสังคม ระดับที่ทำงาน และระดับปัจเจกบุคคล ในแต่ละระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสร้างครอบครัวนั้นสามารถแยกเพิ่มเติมได้เป็นปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้อยากมีบุตร และปัจจัยกีดขวางที่ทำให้อยากมีบุตรน้อยลง โดยในทุกะดับของการวิเคราะห์พบว่า ในปัจจุบันมีปัจจัยกีดขวางเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ปัจจัยเงื่อนไขน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยกีดขวาง

ปัจจัยด้านมหภาค

ปัจจัยด้านมหภาคที่มีผลต่อการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพในสังคมไทยจากการสนทนากลุ่มพบว่า บทบาทชายหญิงเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ โดยผู้หญิงถูกกำหนดบทบาทให้ทำหน้าที่ในการเลี้ยงดูลูกและมีบทบาทในบ้านมากกว่าผู้ชาย ส่วนผู้ชายถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว จากบทบาทที่กำหนดไว้แตกต่างกันนี้ ทำให้ปัจจัยที่ต้องการสร้างครอบครัวและความต้องการมีลูกของชายหญิงแตกต่างกันไปด้วย บทสนทนาจากหลากหลายกลุ่ม หลากหลายอาชีพสะท้อนภาพบทบาทของหญิงชายในสังคมไทยได้อย่างชัดเจน โดยปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจมีลูกของหญิงชายจะแตกต่างกันตามความคาดหวังในบทบาทของแต่ละเพศ โดยผู้ชายจะคำนึงถึงด้านค่าใช้จ่ายเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใด แต่สำหรับผู้หญิงแล้ว ระยะเวลาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะบทบาทของผู้หญิงคือทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกและหน้าที่ในการทำงานบ้าน หากไม่สามารถจัดสรรเวลานอกเหนือจากอาชีพการงาน

แล้ว การตัดสินใจแต่งงานหรือมีลูกจะน้อยลง ถึงแม้คนรุ่นใหม่จะคาดหวังให้ผู้ชายมีบทบาทในการทำงานบ้าน และเลี้ยงดูลูกมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้หญิงยังคงเป็นหลักของครอบครัวอยู่เช่นเดิม ในขณะเดียวกัน ผู้หญิงทำงานนอกบ้านด้วย จึงทำให้ปัจจัยเรื่องเวลาเป็นความสำคัญอันดับต้นๆ ของผู้หญิง กลุ่มที่พบว่าผู้ชายช่วยในเรื่องงานบ้านและการเลี้ยงดูมากที่สุด คือกลุ่มที่มีอาชีพค้าขายหรือมีธุรกิจส่วนตัว ที่ทั้งสามีและภรรยาทำร่วมกัน

ปัจจัยระดับมหภาคอื่นๆ อาจนับได้ว่าเป็นปัจจัยเกื้อหนุน หรือปัจจัยกีดขวางการตั้งครอบครัว เช่น การมีงานทำที่จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของหญิง และอาชีพการงานของผู้ชาย และการคมนาคมที่มีผลต่อระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานที่มีผลต่อเวลาที่จะสูญเสียไปต่อวัน เป็นต้น

ปัจจัยด้านสังคม

ค่านิยมของเจนเอกซ์และเจนวายเรื่องการสร้างครอบครัวแตกต่างจากคนรุ่นก่อนๆ โดยคนเจนเอกซ์และเจนวายที่ยังไม่ได้แต่งงานให้ความสำคัญกับการสร้างเนื้อสร้างตัวมากกว่าการสร้างครอบครัว รวมทั้งต้องการมีบ้าน มีรถ และได้ท่องเที่ยว ประกอบกับค่านิยมเรื่องการมีลูกไว้พึ่งพิงยามชราก็เปลี่ยนไปโดยหวังที่จะพึ่งตนเองมากกว่าพึ่งลูกหลาน ดังนั้น การแต่งงานและการมีลูกจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญในชีวิต เพราะทำให้มีรายจ่ายมากขึ้น และมีเวลาสำหรับตัวเองน้อยลง สำหรับผู้หญิง การมีลูกส่งผลต่อการใช้เวลาสำหรับเป้าหมายอื่นๆ ในชีวิตมากกว่าผู้ชายอย่างเห็นได้ชัด

นอกจากนี้ ค่านิยมการเลี้ยงลูกให้เป็นเลิศเป็นสิ่งที่เห็นชัดจากการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงที่ยังไม่มีลูก จะมีความกังวลเป็นพิเศษ ด้วยความคิดที่ว่าการมีลูกในสมัยปัจจุบันจำเป็นต้องทุ่มทั้งตัว ไม่เช่นนั้นลูกจะไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นและจะตกอยู่ในสถานะลำบากในสังคมได้

ในด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสร้างครอบครัวโดยเฉพาะการตัดสินใจมีบุตร เพราะปู่ย่าตายายยังคงมีส่วนสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระของการเลี้ยงดูลูกได้อย่างมาก การมีความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ก็มีผลต่อการตัดสินใจมีลูกได้มากขึ้น

อิทธิพลของเพื่อนและญาติสนิทที่มีส่วนต่อการตัดสินใจแต่งงานหรือมีลูก โดยคนเหล่านี้มีบทบาทในด้านแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากการสนทนากลุ่ม เพื่อนจะถูกกล่าวถึงเสมอไม่ว่าจะเป็นกลุ่มไหน การต้องการมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อน หรือจากประสบการณ์ที่เพื่อนแต่งงานแล้วเล่าสู่กันฟัง มีผลต่อการตัดสินใจ หากเพื่อนโดยมากยังไม่แต่งงาน หรือประสบการณ์ของเพื่อนที่แต่งงานมีลูกต้องมีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น มีเวลาให้ตัวเองและเพื่อนฝูงน้อยลง ความต้องการที่จะแต่งงานหรือมีลูกก็จะน้อยลงไปด้วย ในขณะเดียวกัน ถ้าเห็นเพื่อนแต่งงานมีครอบครัวอบอุ่นมีความสุข ก็ส่งผลต่อความต้องการมีครอบครัวเช่นกัน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ชาย อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของเพื่อนอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ แต่เป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจเท่านั้น

ปัจจัยด้านที่ทำงาน

สำหรับคนในวัยทำงาน ปัจจัยด้านที่ทำงานมีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจสร้างครอบครัวของทั้งหญิงและชาย โดยมองการทำงานเป็นความท้าทายที่ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการสร้างเนื้อสร้างตัว หากลักษณะงานต้องการเวลาให้ทุ่มเทเพื่อให้ประสบความสำเร็จ หญิงชายรุ่นใหม่จะให้ความสำคัญกับงานมากกว่า นอกจากนี้ สำหรับคนที่ทำงานในองค์กรรัฐหรือเอกชนก็ตาม หากวัฒนธรรมองค์กรที่มองคนทำงานที่กลับบ้านตามเวลาเลิกงานว่าไม่ทุ่มเท ทำให้บุคลากรต้องแสดงภาพความทุ่มเทให้เป็นที่ยอมรับเช่นกัน ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการที่จะทำให้คนรุ่นใหม่สร้างครอบครัวคือปัจจัยในที่ทำงาน การมีปัจจัยเกื้อหนุนในที่ทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการสร้างครอบครัวก็แตกต่างตามปัจเจกบุคคล ขึ้นอยู่กับวิถีชีวิต ค่านิยม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า คนในทุกระดับเศรษฐกิจมองว่าการมีลูกมีค่าใช้จ่ายสูง โดยคนที่มีฐานะปานกลางถึงดี จะมีความกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาเป็นหลัก ในขณะที่คนที่เศรษฐกิจฐานะต่ำ จะมีความกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการมีบ้านอาศัยที่มั่นคง การมีรถเพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูก และการซื้อของเล่นให้ลูกตามโอกาสเป็นหลัก ดังนั้น นโยบายจึงมีผลต่อคนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

4.2

การวิเคราะห์นโยบาย

ที่มีผลต่อการสร้างความสมดุลในชีวิต

นโยบายการสร้างสมดุลชีวิต

ปัจจุบันการสร้างสมดุลในชีวิตได้รับความสำคัญมากขึ้นในหลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่อัตราการเกิดต่ำ สัดส่วนผู้สูงอายุสูงขึ้น และนโยบายส่งเสริมบทบาทของครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุก็เพิ่มขึ้นเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศและลดความแออัดของสถานบริการ ดังนั้น บทบาทของครอบครัวจึงมีความสำคัญมากขึ้นอย่างมาก ประกอบกับลักษณะของครัวเรือนเปลี่ยนไป กล่าวคือ ผู้หญิงมีบทบาทในกำลังแรงงานสูงขึ้น การอยู่เป็นครอบครัวขยายลดลง และมีพ่อ/แม่เลี้ยงเดี่ยวมากขึ้น ดังนั้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรและโครงสร้างครอบครัว จึงควรมีนโยบายระดับประเทศที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในชีวิต ขณะเดียวกันให้หน่วยงานต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มประชากรเจนเอ็กซ์และเจนวาย ข้อเสนอที่ได้เป็นมุมมองจากด้านความต้องการ ข้อเสนอเชิงนโยบายจึงวิเคราะห์เทียบกับนโยบายของประเทศ



การลาคลอด

(Maternity Leave)

นโยบายลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง เพื่อให้คนเป็นแม่สามารถรักษาหน้าที่การงานของตนไว้ได้ไม่จำเป็นต้องเลือกระหว่างความก้าวหน้าในงานและครอบครัว ปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีนโยบายให้ลาคลอดได้ 3 เดือน โดยได้รับเงินเดือน และสามารถขยายได้ถึง 6 เดือนโดยไม่รับเงินเดือน หากเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว เช่น อังกฤษ หญิงตั้งครรภ์จะได้รับการปกป้องภายใต้กฎหมาย (Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999; Employment Rights Act, 1996 and Sex Discrimination Act, 1975) ระยะเวลาการลาคลอดของประเทศอังกฤษจะอยู่ที่ 26 สัปดาห์ (ประมาณ 6 เดือน) โดยได้รับค่าจ้าง และขยายได้ถึง 52 สัปดาห์ (ประมาณ 1 ปี) โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และในปี 2007 ระยะเวลาลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างขยายจาก 6 เดือนเป็น 9 เดือน (The Work and Families Act, April 2007) บริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางสามารถเบิกเงินเดือนที่จ่ายให้ช่วงลาคลอดได้จากเงินประกันสังคมที่บริษัทจ่ายเข้ากองทุนคืนได้ 100% ในขณะที่บริษัทอื่นๆ สามารถเบิกได้ 92% เพื่อจูงใจให้บริษัทต่างๆ ดำเนินงานตามนโยบายและลดภาระค่าใช้จ่ายของบริษัทขนาดเล็ก

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดวันลาคลอดไว้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ โดยประเทศไทยเป็น 1 ใน 60 ประเทศที่ให้ลาคลอดได้ 12-13 สัปดาห์ ซึ่งน้อยกว่าอนุสัญญากำหนดไว้ ประเทศไทยจึงควรเพิ่มวันลาคลอดให้ยาวนานขึ้นและสอดคล้องกับอนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันไว้แล้ว โดยประเทศไทยปัจจุบันลูกจ้างสามารถได้รับค่าจ้างจากประกันสังคมได้สำหรับผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน หากจะปรับนโยบายในส่วนนี้ น่าที่จะให้จำนวนวันลาคลอดไม่น้อยกว่าอนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันไว้ คืออย่างน้อย 14 สัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้าง และควรพิจารณาเพิ่มสัดส่วนค่าตอบแทนให้มากขึ้นกว่าปัจจุบันที่ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย แต่คงต้องดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยศึกษาถึงผลกระทบทางการเงินและบุคลากรของหน่วยงาน

2

การลาของพ่อเพื่อดูแลลูกหลังคลอด (Paternity Leave)

ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติกำหนดให้ข้าราชการสามารถลาไปช่วยเหลือภรรยาหลังคลอดได้ 15 วัน โดยรับเงินเดือน โดยต้องลาภายใน 30 วันหลังคลอด แต่ถ้าลาหลังจาก 30 วันแล้วจะไม่ได้รับเงินเดือน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาระดับอธิบดีหรือเทียบเท่าเห็นสมควรให้จ่ายเงินเดือน ส่วนลูกจ้างบริษัทเอกชนนั้น กระทรวงแรงงานได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานขอความร่วมมือสถานประกอบกิจการอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร (ประกาศกระทรวงแรงงานวันที่ 17 ธันวาคม 2555) โดยประกาศนี้เป็นเพียงการขอความร่วมมือให้สถานประกอบการใช้ดุลพินิจกำหนดวันลาตามความเหมาะสมได้

3

การลาเพื่อดูแลบุตร (Parental Leave)

สำหรับประเทศไทยยังไม่มีนโยบายการให้ลาเพื่อดูแลบุตร ตามกฎหมายประเทศอังกฤษ พ่อแม่สามารถลาเพื่อดูแลบุตรได้ไม่เกิน 13 สัปดาห์ จนกระทั่งบุตรอายุ 5 ขวบ (ลาได้สำหรับบุตรแต่ละคน) และ 18 สัปดาห์จนถึงอายุ 18 ปี สำหรับลูกพิการ โดยลาได้ไม่เกิน 4 สัปดาห์ต่อปี การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรจะไม่ได้รับค่าจ้าง โดยการลาเพื่อดูแลบุตรนี้สามารถใช้ในกรณีลูกไม่สบายต้องอยู่ดูแล หรือมีกิจกรรมที่โรงเรียนที่ผู้ปกครองต้องเข้าร่วม เป็นต้น

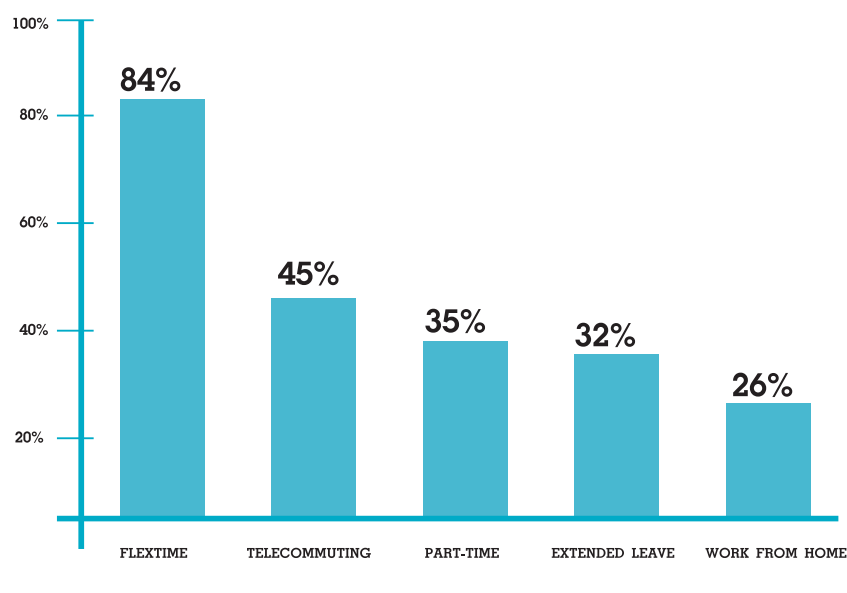
สิทธิในการบอกทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา

การทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาเป็นแนวทางที่หลายประเทศใช้เพื่อให้สามารถปรับได้ตามแต่ละบุคคล โดยรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นเวลามีหลายรูปแบบ เช่น สำหรับประเทศอังกฤษ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะขอทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาได้ตามกฎหมาย (The Employment Act 2002) โดยพ่อแม่ที่มีลูกอายุต่ำกว่า 6 ขวบ หรือ ต่ำกว่า 18 ปีสำหรับลูกพิการ มีสิทธิขอทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาได้ โดยรูปแบบของการทำงานแบบยืดหยุ่นควรจะมีรูปแบบที่หลากหลายเพื่อให้ตรงกับความต้องการของลักษณะงาน ตัวอย่างแนวทางในการส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น มีดังนี้

- ทำงานพาร์ทไทม์ ซึ่งลูกจ้างสามารถเลือกที่จะทำงานบางเวลาในแต่ละวัน หรือแต่ละสัปดาห์ หรือแต่ละเดือนได้
- ทำงานโดยให้เวลาเข้าออกยืดหยุ่น (flexi-time) โดยส่วนใหญ่จะหมายถึงเวลาเริ่มงานและเลิกงานที่ลูกจ้างสามารถเลือกได้โดยจำนวนชั่วโมงทำงานเท่าเดิม แต่บางรูปแบบอาจจะเป็นการตกลงกับนายจ้างในการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานในช่วงเวลาเร่งด่วนของงาน ส่วนเวลาที่เหลือต่อสัปดาห์สามารถทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาเข้าออกได้ การทำงานในลักษณะนี้ เป็นการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการลูกจ้าง
- ได้เวลาหยุดทดแทน (Time off in lieu) หมายถึงลูกจ้างสามารถขอเวลาหยุดตามชั่วโมงทำงานที่ทำงานเกินเวลาได้ หรือเรียกว่า ชั่วโมงทำงานออมทรัพย์เปรียบเสมือนเวลาที่ทำนอกเวลางานเป็นการออมชั่วโมงทำงานไว้ เพื่อใช้ในวันหยุดเพิ่มเติม
- การแบ่งเวลาการทำงานของลูกจ้างมากกว่า 1 คน (Job sharing/splitting) เช่น ในงานเดียวกันอาจแบ่งการทำงานเป็นเช้า/บ่าย หรือบางเดือนแล้วแต่ละตกลงกัน โดยที่ลูกจ้างที่แบ่งงานกันทำนั้น มีตำแหน่งงานเดียวกันและอัตราจ้างเดียวกัน ซึ่งรูปแบบการทำงานแบบนี้เหมาะกับลูกจ้างที่ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้ และนายจ้างมีคนทำงานได้ต่อเนื่อง แต่จำเป็นต้องมีการสื่อสารการทำงานและมั่นใจว่าผู้ที่แบ่งงานกันทำนั้นมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน
- ทำงานที่บ้าน หรือทำงานทางไกล การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน ทำให้การทำงานบางอย่างสามารถทำที่บ้านได้โดยไม่กระทบต่อผลผลิตของงาน
- การวางแผนการทำงานเป็นรายปี (Annualised working hours) โดยให้มีชั่วโมงทำงานตามกำหนดสำหรับแต่ละปี โดยให้มีความยืดหยุ่นว่าจะจัดสรรเวลาอย่างไรได้
- การทำงานยาวนานขึ้นต่อวัน (Compressed hours) คือเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้จำนวนวันหยุดมากขึ้น เช่น ทำงานเพิ่มขึ้นอีกวันละ 2 ชั่วโมง เพื่อให้มีวันหยุดเพิ่มเป็น 3 วันเป็นต้น

งานวิจัยของ Anell และ Hartmann (2007) พบว่าองค์กรในประเทศแถบเอเชียแปซิฟิกมีนโยบายเรื่องเวลายืดหยุ่นน้อยเมื่อเทียบกับประเทศในตะวันตก คือมีเพียงร้อยละ 57 เท่านั้นที่มีนโยบายนี้อย่างเป็นทางการ และสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีนโยบายนี้ ร้อยละ 63 ไม่มีแผนที่จะดำเนินงานเรื่องนี้ในอนาคต ส่วนหนึ่งเป็นเพราะวัฒนธรรมของเอเชียที่มีระบบอาวุโส และการต้องมาทำงานในที่ทำงานยังเป็นค่านิยมขององค์กรส่วนใหญ่ในเอเชีย ทำให้การมีนโยบายเรื่องนี้มีน้อยประเทศที่มีมากที่สุด ณ ภูมิภาคนี้คือญี่ปุ่น และในหน่วยงานที่มีนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่น รูปแบบที่ใช้มากที่สุดคือให้มีเวลาเข้าออกที่ยืดหยุ่น (flexi-time) คือร้อยละ 84 ของหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในขณะที่รูปแบบการทำงานผ่านระบบสื่อสาร

ทางไกลเป็นรูปแบบที่ใช้รองลงมา ส่วนรูปแบบอื่นๆ เช่น การทำงานพาร์ทไทม์ การขยายเวลาลา และการทำงานที่บ้านมีสัดส่วนเพียง 1 ใน 3 หรือน้อยกว่า ส่วนรูปแบบการแบ่งเวลาระหว่างลูกจ้าง หรือการเพิ่มชั่วโมงทำงานต่อวันไม่ค่อยได้รับความนิยมมากนัก ซึ่งรูปแบบการทำงานนี้ก็ไม่เป็นที่นิยมในประเทศตะวันตกเช่นกัน มีบางองค์กรที่มีรูปแบบที่เฉพาะองค์กร เช่น ชั่วโมงอาหารกลางวันที่ยืดหยุ่น การซื้อวันลาหยุดประจำปี การให้สะสมวันลาได้เพื่อลาหยุดยาว หรือการไม่ต้องมาทำงานวันธรรมดาหากต้องมาทำงานวันหยุด เป็นต้น



รูป 4 รูปแบบการบริหารจัดการงานแบบยืดหยุ่นในประเทศเอเชียแปซิฟิก
(Anell and Hartmann, 2007)

เหตุผลที่มีการจัดรูปแบบการทำงานยืดหยุ่นจากการสำรวจของ Anell และ Hartmann มี 3 ประการใหญ่ๆ คือ เพื่อหลีกเลี่ยงรถติด ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศในเอเชีย คือร้อยละ 89 รับส่งลูกเด็กเล็ก ร้อยละ 57 และ เพื่อชดเชยต้องอยู่ตึกเพราะต้องประสานงานกับต่างประเทศซึ่งมีเวลาแตกต่างกัน หรือเหตุผลส่วนตัวอื่นๆ เช่น ต้องไปหาหมอ หรือไปเรียนเพิ่มวุฒิตอนเย็น เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นมีไม่มากนัก ข้อมูลจากการสำรวจประเทศในเอเชีย แปซิฟิก 11 ประเทศ พบว่าในประเทศไทยลูกจ้างไม่มีความต้องการการทำงานแบบยืดหยุ่นเวลามากนัก และไม่ใช่วิถีปฏิบัติขององค์กร โดยเหตุผลของการมีนโยบายทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาสำหรับองค์กรในต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศตะวันตก ก็เพื่อดึงดูดคนเก่งๆ ให้มาทำงาน หรือรักษาคคนเก่งไว้กับองค์กร แต่สำหรับประเทศไทยการที่จะดึงดูดและรักษาคคนเก่งให้มาทำงานนั้น ปัจจัยสำคัญ คือ เงินเดือน ชื่อเสียงของบริษัท และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เช่นวันหยุดพักผ่อน สุขภาพ มากกว่าการมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น แต่ในปัจจุบัน หลายองค์กรเริ่มตระหนักเห็นว่าพนักงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะเจนวายให้ความสำคัญกับการมีสมดุลชีวิตมากขึ้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ ก็พบคล้ายคลึงกัน คือองค์กรขนาดใหญ่มีแนวโน้มพิจารณาการให้

สามารถทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อรักษาคคนไว้ในองค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางในการลดค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกคนใหม่ หรือต้องอบรมคนใหม่ให้ทำงาน แต่สำหรับหน่วยงานขนาดเล็ก หรือประเภทธุรกิจที่การจ้างงานเป็นแรงงานไม่มีฝีมือ การต้องรักษาคคนไว้ในองค์กรจึงไม่มีความจำเป็นมากนัก และรูปแบบของการยืดหยุ่นที่ใช้มีเพียงการเลือกเวลาทำงานเข้าและออกตามทีบริษัทกำหนด แต่จำนวนชั่วโมงทำงานเท่าเดิม รูปแบบเดียวเท่านั้น รูปแบบของการยืดหยุ่นอื่นๆ เช่น การทำงานที่บ้าน หรือการทำงานผ่านสื่อออนไลน์ หรือการทำงานแบบ compressed hours มีน้อยมาก โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร หรือประเภทของงานยังต้องให้พนักงานมาทำงานที่ทำงาน ให้เห็นหน้ากันมากกว่า

4.3

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจสร้างครอบครัวมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับมหภาคไปจนถึงระดับบุคคล จากข้อมูลการสนทนากลุ่มกับลูกจ้าง การสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายจ้าง และจากการวิเคราะห์นโยบายการสร้างครอบครัวในบริษัทชั้นนำ พบว่า นอกเหนือจากการจัดสภาพแวดล้อมของประเทศให้เหมาะสมต่อการใช้ชีวิตของครอบครัวไทยแล้ว เช่น การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างระบบการคมนาคมในเมืองให้มีประสิทธิภาพ การลดช่องว่างทางเศรษฐกิจ และการส่งเสริมความปลอดภัยของสังคมแล้ว นโยบายเพื่อการสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพควรมุ่งเน้นไปที่นโยบายเพื่อการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงดูบุตรของครอบครัวทั้งในรูปแบบแรงจูงใจด้านภาษี หรือนโยบายทางการเงินอื่นๆ หรือการจัดสวัสดิการ (non-financing) เพื่อให้ครอบครัวตัดสินใจที่จะมีบุตรได้มากขึ้น ข้อเสนอเชิงนโยบายมีดังนี้



บยายวันลาคลอดของแม่ แบบได้รับค่าจ้าง (Maternity Leave with Pay)

ขณะนี้ประเทศไทยกำหนดไว้ที่ 90 วัน หรือ 13 สัปดาห์ แต่หากต้องการส่งเสริมการมีบุตรควรพิจารณาความเป็นไปได้ในการเพิ่มวันลาคลอดของแม่แบบได้รับค่าจ้าง ในเบื้องต้นควรพิจารณาวันลาคลอดของแม่ให้ได้ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดวันลาคลอดไว้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ และหากต้องการสนับสนุนให้แม่ให้นมลูกอย่างเดียว 6 เดือน ก็ควรขยายวันลาคลอดได้ถึง 6 เดือน ส่วนการได้รับค่าจ้างนั้น ขณะนี้ผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรเหมาจ่ายในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน หากจะขยายวันลาคลอด การได้รับเงินสงเคราะห์หยุดงานก็ควรขยายความครอบคลุมด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ การเพิ่มระยะเวลาการลาคลอดเท่าไรจึงเหมาะสมสำหรับประเทศไทย จำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปได้เพิ่มเติมว่าจะเกิดประโยชน์ต่อประเทศและครอบครัวอย่างไร และจะเป็นภาระต่องบประมาณและกำลังแรงงานของประเทศมากน้อยเพียงใด



ส่งเสริมการลาของพ่อ เพื่อช่วยภรรยาดูแลลูกหลังคลอด (Paternity Leave)

ขณะนี้ข้าราชการสามารถลาได้ 15 วันทำการเพื่อไปช่วยภรรยาดูแลลูกหลังคลอด โดยได้รับเงินเดือนหากลาภายใน 30 วันหลังคลอด และให้สิทธิเฉพาะในกรณีที่เป็นภริยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับภาคเอกชนยังคงเป็นไปโดยสมัครใจ การมีนโยบายเพื่อให้พ่อได้มีส่วนร่วมในการดูแลลูกเป็นการส่งเสริมบทบาทของพ่อและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว และเป็นการเสริมสร้างความเท่าเทียมกันทางเพศในสังคม จึงควรสนับสนุนให้ขยายการลาประเภทนี้ในภาคเอกชนด้วย และไม่ควรจำกัดเฉพาะคู่สมรสที่จดทะเบียนเท่านั้น เพราะรูปแบบการตั้งครอบครัวในปัจจุบันอาจไม่จำเป็นต้องจดทะเบียน ในเรื่องระยะเวลาการลา ควรต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาระยะเวลาที่เหมาะสมกับประเทศไทย



เพิ่มการลาเพื่อดูแลบุตร (Parental Leave)

ควรเพิ่มประเภทการลาเพื่อดูแลบุตรให้เป็นสิทธิในการลารูปแบบหนึ่ง นอกเหนือจากการลากิจ เช่น การลาอาจใช้ในกรณีลูกเจ็บป่วยไม่สบาย หรือต้องไปร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น



จัดบริการศูนย์ดูแลเด็กเล็ก หรือให้เงินชดเชยเพื่อเลี้ยงดูบุตร

สำหรับครอบครัวที่ไม่มีคนช่วยเลี้ยงดูลูกที่บ้าน เช่น ปู่ย่าตายาย หรือต้องการแบ่งเบาภาระของผู้ดูแลเด็ก การใช้บริการศูนย์ดูแลเด็กเล็กที่ไว้ใจได้ อยู่ใกล้บ้าน หรือที่ทำงาน จะเป็นมาตรการที่สำคัญที่ช่วยเหลือพ่อแม่ได้ โดยศูนย์ดูแลเด็กเล็กนอกจากความสะอาดและความปลอดภัยแล้ว ควรต้องมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กด้วย ในกรณีที่ต้องไปใช้บริการของเอกชน รัฐควรมีมาตรการทางการเงินเพื่อชดเชยมาตรการนี้จะช่วยลดภาระทางการเงินของครอบครัวลงได้ และช่วยให้ผู้หญิงสามารถกลับมาทำงานได้เต็มที่มากขึ้น

สร้างแรงจูงใจให้หน่วยงาน ภาคเอกชนในการสร้างความยืดหยุ่น ในการทำงานสำหรับแม่/พ่อที่มีลูก

โดยอาจให้แรงจูงใจทางภาษีกับองค์กรที่มีนโยบาย family-friendly โดยรูปแบบการสร้าง ความยืดหยุ่น ควร มีรูปแบบที่หลากหลายให้เหมาะสมกับ ความ ต้องการของแต่ละคน ประเภทของงานที่ทำ และ ประเภทขององค์กร โดยการทำงานแบบยืดหยุ่นเป็น ความตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่จะหา รูปแบบที่เหมาะสมที่สุด และได้ประโยชน์ร่วมกันทั้ง สองฝ่าย เช่น การให้แม่หรือพ่อที่มีลูกอายุต่ำกว่า 5 ปี (ก่อนเข้าโรงเรียนอนุบาล) สามารถขอทำงานแบบ ยืดหยุ่นเวลาได้ การจัดศูนย์ดูแลเด็กเล็กในที่ทำงาน หรือการสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานในภูมิลาเนา ของตนเอง เพื่อให้ได้ใกล้ชิดปู่ย่าตายายผู้เป็นตัวช่วย สำคัญ โดยรัฐควรมีมาตรการจูงใจทางภาษี หรือ การ ให้รางวัลกับองค์กรที่มีนโยบาย family-friendly เพื่อ ยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

จัดตั้งกองทุนครอบครัว

เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ทำงานนอกระบบหรือผู้ที่ไม่ ได้รับสิทธิหรือการคุ้มครองจากกฎหมาย การเป็น สมาชิกควรให้เป็นตามความสมัครใจ โดยสมาชิกจ่าย เงินสะสมและรัฐจ่ายสมทบในบางส่วนตามความเหมาะสม กองทุนนี้ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระ ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว จึงไม่จำเป็นต้องจำกัด เพียงแต่สำหรับครอบครัวที่ต้องการมีบุตรเพียงเท่านั้น เนื่องจากครอบครัวจำนวนมากในปัจจุบันมีภาระการ ดูแลทั้งบุตรและผู้สูงอายุ ดังนั้น สมาชิกกองทุนควรได้ รับสิทธิประโยชน์ เช่น ได้รับเงินชดเชยในกรณีตั้งครรภ์ และคลอดบุตร เงินสนับสนุนสำหรับการเลี้ยงดูบุตร หรือผู้สูงอายุในครอบครัว และเงินช่วยเหลือในการจ้าง คนดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จำเป็น ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม ในการจัดตั้งกองทุน

4.4

ข้อเสนอแนะประเด็นงานวิจัย

จากข้อมูลงานศึกษาวิจัยนี้ พบว่า การสร้างครอบครัวที่มีคุณภาพนั้นมีความสลับซับซ้อนและมีปัจจัยหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในงานชิ้นนี้ ให้คำตอบได้เพียงบางส่วน และส่วนใหญ่เป็นมุมมองของหญิงชายต่างวัยต่างสถานะ แต่การจะกำหนดนโยบายให้มีความเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลด้านอื่นๆ มาประกอบอีกมากเพื่อให้การกำหนดนโยบายมีความชัดเจนและได้ผลตามที่ต้องการ ข้อมูลที่สำคัญเพื่อประกอบการพิจารณานโยบายในเรื่องการสร้างสมดุลระหว่างอาชีพการงานและครอบครัว ได้แก่

1

การสำรวจข้อมูลนโยบาย ที่ดำเนินงานอยู่

- การสำรวจการใช้สิทธิของผู้ชายในการลาช่วยเลี้ยงบุตรหลังภรรยาคลอด และผลที่มีต่อการเลี้ยงดูลูก
- การสำรวจการลาคลอดของผู้หญิง จำนวนวันที่ใช้ในการลาที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

2

การทํา cost-benefit analysis ของการดําเนินนโยบายทํางานแบบยืดหยุ่น ของหน่วยงานต่างๆ

- หาข้อมูลด้านต้นทุนของการดําเนินนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งรวมถึงต้นทุนในการดําเนินการ และต้นทุนทางการบริหารจัดการ
- ในส่วนของ benefit ควรศึกษาทั้งการดูผลกระทบด้านการเพิ่มผลผลิตของการทำงานจากการมีนโยบายทํางานแบบยืดหยุ่นโดยดูจากผลประกอบการทางธุรกิจ และการวัดความคิดเห็นของพนักงาน
- ควรศึกษาเพื่อดูว่าการมีนโยบายส่งเสริมสมดุลช่วยดึงดูดคนมีคุณภาพที่ต้องการมาทํางานได้มากขึ้น และรักษาคคนไว้ในองค์กรได้มากขึ้นหรือไม่

3

งานวิจัยเพื่อเสนอแนะนโยบาย

- การพัฒนามาตรการทางการเงิน/ภาษีที่เหมาะสมโดยพิจารณาภาระทางงบประมาณหากเพิ่มมาตรการทางการเงินและหรือมาตรการทางภาษี
- ความเป็นไปได้ในการขยายวันลาคลอด และวันลาของพ่อเพื่อช่วยเลี้ยงดูลูกในแง่การบริหารกำลังคน และงบประมาณ
- รูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของพ่อแม่ โดยเฉพาะรูปแบบและวิธีการจัดศูนย์เด็กเล็กที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยเพื่อจัดทำกรอบแนวทางให้กับองค์กรที่ต้องการจัดบริการนี้ให้กับพนักงาน

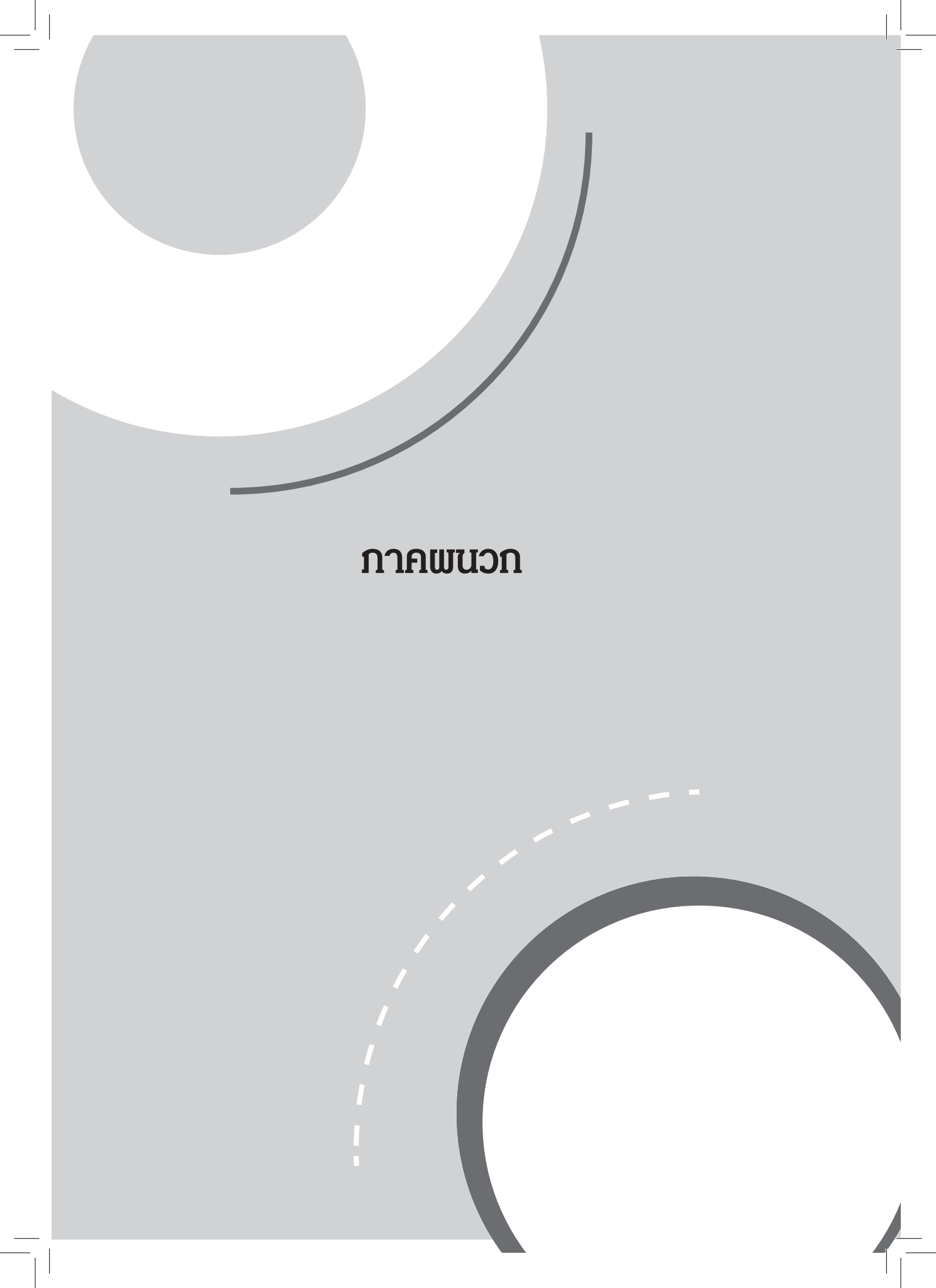
ข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลวิเคราะห์จึงมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในระดับลึกเกี่ยวกับประเด็นสมดุลการทำงานและการสร้างครอบครัวของคนในกรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มไม่ใช่ตัวแทนประชากรที่ต้องการศึกษา ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาจึงไม่ใช่ตัวแทนของประชากรในกรุงเทพมหานครโดยรวม

การเก็บข้อมูลในการศึกษานี้ ได้แบ่งกลุ่มการสนทนาตามเจนเนอเรชัน เพื่อให้สะท้อนถึงความแตกต่างของประชากรแต่ละรุ่น เนื่องจากกลุ่มคนเจนเอกซ์อาจมีค่านิยมหรือวิถีชีวิตที่แตกต่างจากกลุ่มคนเจนวาย อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่พบระหว่างเจนเนอเรชันเอกซ์และวายในการศึกษานี้ไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าเป็นความแตกต่างจากการอยู่คนละเจนเนอเรชัน หรือเป็นความต่างของวัยเนื่องจากเป็นการศึกษาในช่วงเวลาเดียว ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าเมื่อเจนวายอายุมากขึ้น อาจมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกับเจนเอกซ์ในปัจจุบัน และความแตกต่างที่พบเป็นความแตกต่างของวัย ไม่ใช่ความแตกต่างของเจนเนอเรชัน

นอกจากนี้ ลักษณะการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาอาจสร้างให้เกิดความเอนเอียงของข้อมูลได้ เช่น กลุ่มเจนเอกซ์ที่ยังไม่แต่งงาน อาจมีสาเหตุอะไรบางอย่างที่ทำให้กลุ่มนี้ยังไม่แต่งงานและเป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มนี้แตกต่างกับกลุ่มที่แต่งงานแล้ว เช่น อาจเป็นกลุ่มที่ไม่เห็นความสำคัญของการแต่งงานมีบุตรอยู่แล้ว

ข้อจำกัดสุดท้ายของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลการวิเคราะห์สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างการทำงานและสร้างครอบครัว แต่รายละเอียดของนโยบายจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ในเรื่องประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และต้นทุนที่จะเกิดขึ้นต่อประเทศจากนโยบายเหล่านี้ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้วิธีเชิงปริมาณ



תכנון

ภาคผนวก ก

แนวคำถามสำหรับกลุ่มที่แต่งงานแล้ว

1. Warm up

- อธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- แนะนำตัวเอง (ชื่อ อายุ ทำงานอะไร สถานภาพ)

2. Life style

วัตถุประสงค์หลัก—ดูภาระหน้าที่ของแต่ละคน มีสมดุลในชีวิตมากน้อยแค่ไหน

2.1 ชีวิตของแต่ละคนตอนนี้เป็นอย่างไรบ้าง (ดูว่าภาระหน้าที่ของแต่ละคนมีอะไรบ้าง เวลาที่ใช้สำหรับทำงาน ดูแลตัวเอง ดูแลผู้อื่น งานบ้าน งานอดิเรก เป็นต้น)

2.1.1 ในวันธรรมดาวันหนึ่ง ทำอะไรบ้าง ลักษณะงานเป็นอย่างไร

2.1.2 ในวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ทำอะไรบ้าง

2.2 โดยรวมแล้วรู้สึกอย่างไรกับการภาระหน้าที่ต่างๆ ในชีวิตปัจจุบัน

2.3 ถ้าวันหนึ่งมีเวลาเพิ่มให้ 1 ชั่วโมง อยากได้หรือไม่ แล้วจะใช้ทำอะไร

2.4 ถ้าอาทิตย์หนึ่งมีเวลาเพิ่มให้ 1 วัน อยากได้หรือไม่ แล้วจะใช้ทำอะไร

2.5 ชีวิตที่มีสมดุลคืออะไร สำคัญแค่ไหนสำหรับตัวเองตอนนี้ (แล้วในอนาคต?)

2.6 คิดว่าปัจจุบันชีวิตตัวเองมีสมดุลหรือไม่ (เพราะอะไรถึงมี/ไม่มี ทำอย่างไรถึงจะมีสมดุลได้)

2.7 มีงานอดิเรกอะไรที่ชอบบ้าง มีเวลาได้ทำบ้างหรือไม่

3. ชีวิตครอบครัวการแต่งงาน

วัตถุประสงค์หลัก—ทราบถึงประสบการณ์/วิถีชีวิตหลังจากการมีครอบครัว

3.1 แต่งงานมากี่ปีแล้ว

3.2 อาศัยอยู่ที่ไหน (ชื่อใหม่ สร้างใหม่ ย้ายเข้าบ้านแฟน/บ้านตัวเอง บ้านพ่อแม่)

3.3 ชีวิตเปลี่ยนไปอย่างไรบ้างตั้งแต่แต่งงาน/ย้ายมาอยู่ด้วยกัน

3.4 (สำหรับคนมีลูก) มีลูกแล้วชีวิตเปลี่ยนไปอย่างไรบ้าง

3.5 ที่บ้านแบ่งหน้าที่ในบ้านกันอย่างไร (ถ้ามีลูก ใครมีหน้าที่ทำอะไรบ้าง สังเกตบทบาทหญิงชายในบ้าน)

3.6 หลังจากแต่งงานแล้ว ต้องปรับเปลี่ยนเรื่องการทำงานหรือไม่ อย่างไร แล้วแฟนต้องเปลี่ยนหรือไม่ (เช่นเรื่องเวลาการทำงาน ไม่รับงานนอก ต้องปฏิเสธงานบางอย่าง)

3.7 (สำหรับคนมีลูก) หลังจากมีลูกแล้ว ต้องปรับเปลี่ยนเรื่องการทำงานหรือไม่ อย่างไร แล้วแฟนต้องเปลี่ยนหรือไม่ มีใครช่วยบ้าง

4. ทศนคติต่อชีวิตโดยรวม

วัตถุประสงค์หลัก—ทราบถึงการให้คุณค่าในชีวิต

4.1 โดยรวมแล้วอยากให้ชีวิตตัวเองและครอบครัวในอนาคตเป็นอย่างไร วางเป้าหมายอย่างไร (ถาม 5 ปี 10 ปี 20 ปี ข้างหน้า) เพราะอะไรถึงอยากให้เป็นอย่างนั้น (ดูการให้คุณค่า เรื่องการงาน เรื่องครอบครัว เรื่องสมดุล ความสุข สุขภาพ สังเกตคำตอบที่เกี่ยวกับครอบครัวหรือการงาน ดูการให้น้ำหนักของแต่ละเรื่อง)

>>เขียนเป้าหมายให้ผู้สัมภาษณ์พูดมาลงในกระดาษแยกตามระยะปี<<

5. ทศนคติต่อการสร้างครอบครัว

วัตถุประสงค์หลัก—ทราบถึงความสำคัญของการสร้างครอบครัว เปรียบเทียบกับมิติอื่นๆ ในชีวิต และอิทธิพลของสมมติฐานชีวิตต่อการสร้างครอบครัว

>>แจกซีท สำคัญ vs.แรงด่วน<<

- 5.1 จากเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต ให้นำเป้าหมายนั้นมาใส่ในตารางความสำคัญและความเร่งด่วน
- 5.2 ทำไมจึงจัดลำดับอย่างนั้น สำคัญและเร่งด่วนมากของแต่ละคน ไม่สำคัญและไม่เร่งด่วนของแต่ละคน การแต่งงาน การมีลูก อยู่ตรงไหน ทำไมจึงไว้ตรงนั้น
- 5.3 เจาะประเด็นการมีลูก แยกคนตามการให้ระดับความสำคัญ/เร่งด่วน
 - 5.3.1 คิดอย่างไรกับการมีลูก/มีลูกอีกคน
 - 5.3.2 อยากมีลูก(อีก)หรือไม่ ทำไม เมื่อไหร่ และกี่คน (ถามเพิ่มเติมด้วย เช่น ถ้าบอกว่าไม่ อยากมีเพราะไม่อยากมีภาระ ให้อธิบายเพิ่มเติมด้วยว่าอย่างไร)
 - 5.3.3 แล้วแฟนเราอยากมีลูก(อีก)หรือไม่ ทำไม เมื่อไหร่ และกี่คน
 - 5.3.4 (สำหรับคนยังไม่มีลูก) หากมีลูกแล้วคิดว่าชีวิตจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร (สังเกตประเด็นสมมติฐานชีวิตและภาระที่เกิดจากการมีลูก—ถ้าไม่พูดเอง ให้ถาม)
 - 5.3.5 (สำหรับคนมีลูกแล้ว) มีลูกคนแรกเป็นอย่างไรบ้าง ประสบการณ์โดยรวมดีหรือไม่
 - 5.3.6 ถ้ามีลูก(อีกคน) มีข้อกังวลอะไรบ้าง (สังเกตประเด็นสมมติฐานชีวิต การเลี้ยงให้มีคุณภาพ)
 - 5.3.7 ถ้ามีลูก(อีกคน)แล้วคิดว่าจะจัดการชีวิตอย่างไร จะมีคนช่วยเหลือหรือไม่
 - 5.3.8 สำหรับคนที่ไม่อยากมีลูก/ยังไม่คิดจะมีลูก ไม่คิดจะมีลูกอีก มีปัจจัยอะไรบ้างหรือไม่ที่จะทำให้เปลี่ยนใจได้ (ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบก่อน แล้วจึงค่อยถามนโยบายต่างๆ เช่น ลาคลอดบุตร ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่างๆ เกี่ยวกับการเลี้ยงบุตร สถานรับเลี้ยงเด็ก ฯลฯ)

ภาคผนวก B

แนวคำถามสำหรับกลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงาน

1. Warm up

- อธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- แนะนำตัวเอง (ชื่อ อายุ ทำงานอะไร สถานภาพ)

1. Life style

วัตถุประสงค์หลัก—ดูภาระหน้าที่ของแต่ละคน มีสมดุลในชีวิตมากน้อยแค่ไหน

- ชีวิตของแต่ละคนตอนนี้เป็นอย่างไบบ้าง (ดูว่าภาระหน้าที่ของแต่ละคนมีอะไรบ้าง เวลาที่ใช้สำหรับทำงาน ดูแลตัวเอง ดูแลผู้อื่น งานบ้าน งานอดิเรก เป็นต้น)
 1. ในวันธรรมดาวันหนึ่ง ทำอะไรบ้าง ลักษณะงานเป็นอย่างไร
 2. ในวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ทำอะไรบ้าง
- โดยรวมแล้วรู้สึกอย่างไรกับการภาระหน้าที่ต่างๆ ในชีวิตปัจจุบัน
- ถ้าวันหนึ่งมีเวลาเพิ่มให้ 1 ชั่วโมง อยากได้หรือไม่ แล้วจะใช้ทำอะไร
- ถ้าอาทิตย์หนึ่งมีเวลาเพิ่มให้ 1 วัน อยากได้หรือไม่ แล้วจะใช้ทำอะไร
- ชีวิตที่มีสมดุลคืออะไร สำคัญแค่ไหนสำหรับตัวเองตอนนี้ (แล้วในอนาคต?)
- คิดว่าปัจจุบันชีวิตตัวเองมีสมดุลหรือไม่ (เพราะอะไรถึงมี/ไม่มี ทำอย่างไรถึงจะมีสมดุลได้)
- มีงานอดิเรกอะไรที่ชอบบ้าง มีเวลาได้ทำบ้างหรือไม่

2. ทศนคติต่อชีวิตโดยรวม

วัตถุประสงค์หลัก—ทราบถึงการให้คุณค่าในชีวิต

- โดยรวมแล้วอยากให้ชีวิตตัวเองในอนาคตเป็นอย่างไร วางเป้าหมายอย่างไร (ถาม 5 ปี 10 ปี 20 ปี ข้างหน้า) เพราะอะไรถึงอยากให้เป็นเช่นนั้น (ดูการให้คุณค่า เรื่องการทำงาน เรื่องครอบครัว เรื่องสมดุล ความสุข สุขภาพ สังเกตคำตอบที่เกี่ยวกับครอบครัวหรือการทำงาน ดูการให้น้ำหนักของแต่ละเรื่อง)

>>เขียนเป้าหมายให้ผู้ให้สัมภาษณ์พูดมาลงในกระดาษแยกตามระยะปี<<

3. ทศนคติต่อการสร้างครอบครัว

วัตถุประสงค์หลัก—ทราบถึงความสำคัญของการสร้างครอบครัว เปรียบเทียบกับมิติอื่นๆ ในชีวิต และอิทธิพลของสมดุลชีวิตต่อการสร้างครอบครัว

>>แจกซีท สำคัญ vs.แรงด่วน<<

- จากเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต ให้นำเป้าหมายนั้นมาใส่ในตารางความสำคัญและความเร่งด่วน
- ทำไมจึงจัดลำดับอย่างนั้น สำคัญและเร่งด่วนมากของแต่ละคน ไม่สำคัญและไม่เร่งด่วนของแต่ละคน การแต่งงาน การมีลูก อยู่ตรงไหน ทำไมจึงไว้ตรงนั้น
- เจาะประเด็นการแต่งงาน/มีแฟน แยกคนตามการให้ระดับความสำคัญ/เร่งด่วน
 1. ทำไมถึงให้ความสำคัญ/เร่งด่วนเช่นนี้
 2. อยากแต่งงาน/มีแฟนหรือไม่ ทำไม และเมื่อไหร่ (ถามเพิ่มเติมด้วย เช่น ถ้าบอกว่าไม่ อยากแต่งเพราะไม่อยากเสียอิสรภาพ ให้อธิบายเพิ่มเติมด้วยว่าอย่างไร)
 3. หากแต่งงาน/มีแฟนแล้วคิดว่าชีวิตจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร (สังเกตประเด็นสมดุลชีวิตและภาระที่เกิดจากการแต่งงาน/มีแฟน—ถ้าไม่พูดเอง ให้ถาม)

4. ถ้าคิดว่าต้องแต่งงาน มีข้อกังวลอะไรบ้าง
 5. สาเหตุสำคัญที่ทำให้ตอนนี้ยังไม่ได้แต่งงาน/มีแฟนคืออะไร อะไรเป็นอุปสรรคสำคัญ (ยังไม่ถึงเวลา ยังไม่มั่นคงทางการเงิน ยังไม่มั่นคงทางการงาน ไม่มีเวลา ยังสนุกกับอย่างอื่นอยู่ **สังเกตประเด็นสมมูลชีวิต**)
 6. สำหรับคนที่ไม่อยากแต่งงาน/มีแฟน มีปัจจัยอะไรบ้างหรือไม่ที่จะทำให้เปลี่ยนใจได้
- เจาะประเด็นการมีลูก แยกคนตามการให้ระดับความสำคัญ/เร่งด่วน
1. ทำไมถึงให้ความสำคัญ/เร่งด่วนเช่นนี้
 2. อยากมีลูกหรือไม่ ทำไม เมื่อไหร่ และกี่คน (ถามเพิ่มเติมด้วย เช่น ถ้าบอกว่าไม่ อยากมีเพราะไม่อยากมีภาระ ให้อธิบายเพิ่มเติมด้วยว่าอย่างไร)
 3. หากมีลูกแล้วคิดว่าชีวิตจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร (**สังเกตประเด็นสมมูลชีวิตและภาระที่เกิดจากการมีลูก—ถ้าไม่พูดเอง ให้ถาม**)
 4. ถ้ามีลูกแล้วคิดว่าจะจัดการชีวิตอย่างไร จะมีคนช่วยเหลือหรือไม่
 5. ถ้ามีลูก มีข้อกังวลอะไรบ้าง (**สังเกตประเด็นสมมูลชีวิต**)
 6. สำหรับคนที่ไม่อยากมีลูก/ยังไม่คิดจะมีลูกมีปัจจัยอะไรบ้างหรือไม่ที่จะทำให้เปลี่ยนใจได้ (ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบก่อน แล้วจึงคอยถามนโยบายต่างๆ เช่น ลาคลดบบุตร ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่างๆ เกี่ยวกับการเลี้ยงบุตร สถานะรับเลี้ยงเด็ก ฯลฯ)

ภาคผนวก ก

การสร้างสมดุลชีวิตของพนักงานในองค์กร

ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์ จะนำเสนอในรายงานเป็นความคิดเห็นโดยรวมของสถานประกอบการโดยทั่วไป จะไม่ระบุชื่อของสถานประกอบการแต่อย่างใด

1. ข้อมูลทั่วไปองค์กร
 - a. องค์กรมีพนักงานประมาณกี่คน โครงสร้างอายุ เพศ เป็นอย่างไร
 - b. ชั่วโมงการทำงานของพนักงานที่นี่เป็นอย่างไร
 - c. พนักงานใช้สิทธิประกันสุขภาพอะไร
2. นโยบาย/สวัสดิการขององค์กร
 - a. องค์กรมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการสร้างสมดุลชีวิตของพนักงานอย่างไร
 - b. ปัจจุบันองค์กรมีนโยบาย/สวัสดิการ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงานหรือไม่ และอย่างไร
 - c. ปัจจุบันองค์กรมีนโยบาย/สวัสดิการ สำหรับพนักงานที่มีครอบครัว มีบุตรโดยเฉพาะหรือไม่ และอย่างไร
 - d. แต่ละนโยบาย/สวัสดิการมีการเริ่มมาอย่างไร กระบวนการพิจารณาเป็นอย่างไร
 - e. สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการริเริ่มนโยบาย/สวัสดิการต่างๆ
 - f. ท่านประเมินผลจากนโยบาย/สวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างไร (ต่อทั้งพนักงานและต่อองค์กร)
3. บทบาทของรัฐ
 - a. ในความคิดเห็นของท่าน รัฐควรมีบทบาทอย่างไรในการส่งเสริมให้คนทำงานมีสมดุลชีวิตมากขึ้น

ภาคผนวก ง

ลักษณะประชากรและสถานประกอบการ

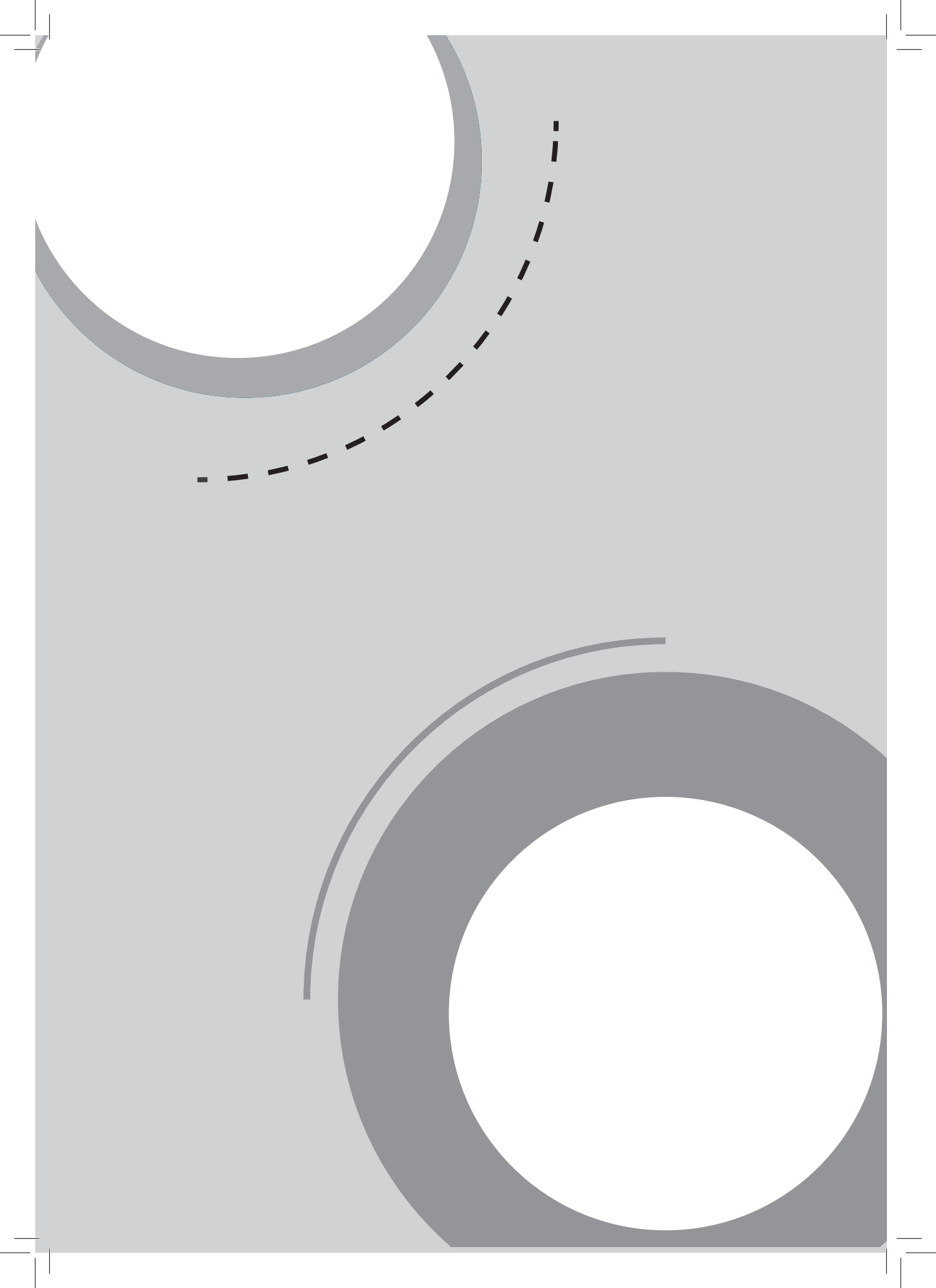
ตาราง 1 กลุ่มประชากรที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

กลุ่มที่	เพศ	เจเนอเรชัน	สถานภาพ
1	ชาย	วาย	โสด
2	ชาย	วาย	แต่งงาน มี/ไม่มีบุตร
3	ชาย	เอกซ์	โสด
4	ชาย	เอกซ์	แต่งงาน มี/ไม่มีบุตร
5	หญิง	วาย	โสด
6	หญิง	วาย	โสด
7	หญิง	วาย	แต่งงาน มี/ไม่มีบุตร
8	หญิง	วาย	แต่งงาน มี/ไม่มีบุตร
9	หญิง	เอกซ์	โสด
10	หญิง	เอกซ์	โสด
11	หญิง	เอกซ์	แต่งงาน มี/ไม่มีบุตร
12	หญิง	เอกซ์	แต่งงาน มี/ไม่มีบุตร

ตาราง 2 ลักษณะสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมภาษณ์เชิงลึก

บริษัท	ขนาด	จำนวนพนักงาน (คน)
1	ขนาดใหญ่	ประมาณ 25,000
2	ขนาดใหญ่	ประมาณ 5,000
3	ขนาดกลาง	ประมาณ 500
4	ขนาดเล็ก	ประมาณ 70-80

พื้นที่การศึกษา: กรุงเทพมหานคร



เอกสารอ้างอิง

1. Anderson, T., & Kohler, H.-P. (2015). Low Fertility, Socioeconomic Development, and Gender Equity. *Popu*, 41(September), 381–407.
2. Andersson, G., Kreyenfeld, M., & Mika, T. (2009, October). Welfare state context, female earnings and childbearing. In XXVI IUSSP Population Conference.
3. Anell, K. & Hartmann, D. (2007). Flexible Work Arrangements in Asia: What companies are doing, why they are doing it and what lies ahead, Global Workforce Roundtable, Boston College Center for Work & Family.
4. Becker, G. S. (1960). An economic analysis of fertility. In *Demographic and economic change in developed countries* (pp. 209-240). Columbia University Press.
5. Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 333-558.
6. Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social forces*, 79(1), 191-228.
7. Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milke, M. A. (2006). The changing rhythms of American family life. Russell Sage Foundation.
8. Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
9. Bleakley, H., & Lange, F. (2009). Chronic disease burden and the interaction of education, fertility, and growth. *The review of economics and statistics*, 91(1), 52-65.
10. Bloom, D.E. & Williamson, J.G. (1997). Demographic Transitions and economic miracles in emerging Asia. NBER working paper. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w6268>.
11. Blossfeld, H. P., & Huinink, J. (1991). Human capital investments or norms of role transition? How women's schooling and career affect the process of family formation. *American journal of Sociology*, 143-168.
11. Bulanda, R. E. (2004). Paternal involvement with children: The influence of gender ideologies. *Journal of Marriage and Family*, 66(1), 40-45.

12. Castles, F. G. (2003). The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries. *Journal of European social policy*, 13(3), 209-227.
13. Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, 15(3), 549-573.
14. Demeny, P. (1986). Pronatalist policies in low-fertility countries: Patterns, performance, and prospects. *Population and Development Review*, 12, 335-358.
15. Dey, I. (2006). Wearing out the work ethic: population ageing, fertility and work-life balance. *Journal of Social Policy*, 35(04), 671-688.
16. Easterlin, R. A. (1976). The conflict between aspirations and resources. *Population and development review*, 417-425. Fatima Malik (2007). *Work-life Balance: A Practical Guide to Policies and Practices*, European Social Fund.
17. Fawcett, J. T. (1988). The value of children and the transition to parenthood. *Marriage & Family Review*, 12(3-4), 11-34.
18. Goldstein, J. R., Sobotka, T., & Jasilioniene, A. (2009). The End of “Lowest-Low” Fertility?. *Population and development review*, 35(4), 663-699.
19. Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2003). *Work-family linkages*. Sloan work and family research network.
20. Hank, K., Kreyenfeld, M., & Spieß, C. K. (2004). Kinderbetreuung und Fertilität in Deutschland/ Child Care and Fertility in Germany. *Zeitschrift für Soziologie*, 228-244.
21. Hoem, J. M. (1986). The impact of education on modern family-union initiation. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 2(2), 113-133.
22. Hoem, B. (2000). Entry into motherhood in Sweden: the influence of economic factors on the rise and fall in fertility, 1986-1997. *Demographic research*, 2.
23. Hoffman, L. W., & Hoffman, M. L. (1973). The value of children to parents. International Labor Organization (ILO), 2000. Convention No. 183 Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.
24. Jalovaara, M. (2013). Socioeconomic resources and the dissolution of cohabitations and marriages. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 29(2), 167-193.

25. Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
26. Kravdal, Ø. (1994). The importance of economic activity, economic potential and economic resources for the timing of first births in Norway. *Population studies*, 48(2), 249-267.
27. Kravdal, Ø. (1996). How the local supply of day-care centers influences fertility in Norway: A parity-specific approach. *Population Research and Policy Review*, 15(3), 201-218.
28. Kravdal, Ø. (2001). The high fertility of college educated women in Norway: An artefact of the separate modelling of each parity transition. *Demographic research*, 5(6), 187-216.
29. Kreyenfeld, M. (2010). Uncertainties in female employment careers and the postponement of parenthood in Germany. *European Sociological Review*, 26(3), 351-366.
30. Kuznets, S. (1960). Population change and aggregate output. In *Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Demographic and Economic Changes in Developed Countries*. Princeton, USA: Princeton University Press.
31. Lappegård, T., & Rønsen, M. (2005). The multifaceted impact of education on entry into motherhood. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 21(1), 31-49.
32. Lesthaeghe, R. (1980). On the social control of human reproduction. *Population and Development Review*, 527-548.
33. Lesthaeghe, R., & Surkyn, J. (1988). Cultural dynamics and economic theories of fertility change. *Population and development review*, 1-45.
34. Liefbroer, A. C. (2005). The impact of perceived costs and rewards of childbearing on entry into parenthood: Evidence from a panel study. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 21(4), 367-391.
35. Liefbroer, A. C., & Billari, F. C. (2010). Bringing norms back in: A theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviour. *Population, Space and Place*, 16(4), 287-305.
36. Liefbroer, A. C., & Corijn, M. (1999). Who, what, where, and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 15(1), 45-75.

37. Luci, A. (2009). Indirect costs of children in a macroeconomic perspective: The impact of the gender gap in education and employment and of fertility on a country's growth. In Letablier, M.T., Luci, A., Math, A. & Thévenon, O., The cost of raising children and the effectiveness of policies to support parenthood in European countries: a literature review. A report to the European Commission.
38. Lutz, W. (2014). A Population Policy Rationale for the Twenty-First Century. *Population and Development Review*, 40 (September), 527–544.
39. Malthus, T.R. (1798). *An essay on the principle of population*. J. Johnson, London.
40. McNicoll, G. (2001). Government and fertility in transitional and post-transitional societies. *Population and Development Review*, 27, 129-159.
41. Milkie, M. A., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010). Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1329-1343.
42. Montgomery, M. R., & Casterline, J. B. (1996). Social learning, social influence, and new models of fertility. *Population and Development Review*, 22, 151-175.
43. National Academy of Sciences. (1971). *Rapid population growth: consequences and policy implications*, 2 vols. Baltimore, USA: Johns Hopkins Press for the National Academy of Sciences.
44. NOP World Work-Life Index (2004). Access online <http://www.prnewswire.com/news-releases/work-hard-play-hard-its-not-the-countries-you-might-think--nop-world-compares-worklife-balance-across-the-globe-75266717.html>
45. NOP World Culture Score Index (2005). Access online
46. <http://www.prnewswire.com/news-releases/nop-world-culture-scoretm-index-examines-global-media-habits-uncovers-whos-tuning-in-logging-on-and-hitting-the-books-54693752.html>
47. Mason, K. O. (1983). Norms Relating to the Desire for Children. *Determinants of Fertility in Developing Countries: A Summary of Knowledge*, (15), 314.
48. Ozcan, B., Mayer, K. U., & Luedicke, J. (2010). The impact of unemployment on the transition to parenthood. *Demographic Research*, 23(29), 807-846. Ricardo, D., (1815). *Essay on the influences of a low price of corn on the profits of stock*.

49. Rønsen, M. (2004). Fertility and public policies-Evidence from Norway and Finland. *Demographic Research*, 10, 143-170.
50. Rosenzweig, M. R., & Wolpin, K. I. (1980). Testing the quantity-quality fertility model: The use of twins as a natural experiment. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 227-240.
51. Rosenzweig, M. R., & Zhang, J. (2009). Do population control policies induce more human capital investment? Twins, birth weight and China's "one-child" policy. *The Review of Economic Studies*, 76(3), 1149-1174.
52. Santarelli, E. (2011). Economic resources and the first child in Italy: A focus on income and job stability. *Demographic Research*, 25, 311.
53. Smeaton, D., Ray, K. & Knight, G. (2014). Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review, Policy Studies Institute.
54. Sobotka, T., Skirbekk, V., & Philipov, D. (2011). Economic recession and fertility in the developed world. *Population and development review*, 37(2), 267-306.
55. Simon, J. (1981) *The ultimate resource*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
56. Surkyn, J., & Lesthaeghe, R. (2004). Value orientations and the second demographic transition (SDT) in Northern, Western and Southern Europe: An update. *Demographic research*, 3, 45-86.
57. Vikat, A. (2004). Women's labor force attachment and childbearing in Finland. *Demographic Research*, 3, 177-212.
58. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
59. Winkler-Dworak, M., & Toulemon, L. (2007). Gender differences in the transition to adulthood in France: is there convergence over the recent period?. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 23(3-4), 273-314.

ดัชนีค้นค่า

ก

การจัดสรรเวลาในชีวิต 65

การมีบุตร

การตัดสินใจ 13,26,27,36,63,65,75,

78,96,98,99,106,110

ทฤษฎีเกี่ยวกับ 19

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ 20,41,96

การมีบุตรเพื่อพึงพิงยามสูงวัย 98

การมีเวลาเพื่อดูแลคนรอบข้าง 30,46

การมีเวลาส่วนตัว 36,41,42,46,62,63

การลา

ของพ่อ (เพื่อช่วยเหลือภรรยา) 102,107

คลอดของแม่ 101,107,110

เพื่อดูแลบุตร 102,108

การสร้างฐานะ 59,73,74

ข

ขนาดประชากร 15,16

ค

ความก้าวหน้าในการทำงาน 101

ความต้องการมีบุตร 97

ความต้องการมีครอบครัว 98

ความมั่นคงทางการเงิน 30,31,70

ค่าใช้จ่าย (ในการมีบุตร) 26,27,35,49,51,67,

72,73,75,89,97,98,99

โครงสร้างอายุประชากร 11,15,16

ง

งานที่ยืดหยุ่น 26,76,77,89,103,106

จ

ทัศนคติเกี่ยวกับการมีบุตร 35

ฉ

นโยบาย

ด้านประชากร 14,15,16,17

ลดประชากร 15

ปรับเปลี่ยนโครงสร้างสังคม 26

การสร้างสมดุลชีวิต 100,106

วางแผนครอบครัว/ควบคุมการเกิด 11,17

การส่งเสริมบทบาทของครอบครัว 100

ลาคลอด 101

ทำงานแบบยืดหยุ่น 104,105,111

ส่งเสริมการเกิด 12,26

ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ 12,26,27

เสริมแรงจูงใจการมีบุตร 26

บ

บทบาท

ทางเพศ/หญิงชาย 29,39

รัฐ 93,118

สถานประกอบการ/ธุรกิจ/ภาคเอกชน 107,109

ป

ประชากร

วัยเด็ก 11

วัยทำงาน 11

สูงอายุ 11

ป่วยตาย 35,82,83,84,85,98,108,109

เป้าหมายชีวิต 23,30

พ

ผู้ช่วยในการเลี้ยงลูก 82

ม

มาตรการ

ส่งเสริมการสร้างครอบครัว 12

จงใจทางภาษี 109

ทางการเงิน 108,111

ศ

ศูนย์ดูแลเด็ก 26,27,84,108,109

ส

สถานภาพทางการเงิน 56

สถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก 84,85,115

สังคมสูงอายุ 11,16,17

อ

อัตรา

การเกิด 14,15,24,100

การขยายตัวของประชากร 14

การตาย 14,15

เจริญพันธุ์รวม 11

อายุคาดเฉลี่ย 11,15

ผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริบัณฑิต กิตติสุขสถิต
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา อีเมอม
กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA)