

รายงานการวิจัย

**ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงาน  
ที่มีผลต่อสุขภาพ และความมั่นคงในชีวิตสมรส  
ของผู้บริหารหญิง**

**FAMILY AND WORK RESPONSIBILITIES, HEALTH STATUS  
AND MARITAL STABILITY OF WOMAN MANAGERS**



จรรยา เศรษฐบุตร • อุมารักษ์ กัทธวานิชย์

**สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล**

เอกสารทางวิชาการหมายเลข 227

พฤศจิกายน 2541

**ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงาน  
ที่มีผลต่อสุขภาพ และความมั่นคงในชีวิตสมรส  
ของผู้บริหารหญิง**

**FAMILY AND WORK RESPONSIBILITIES, HEALTH STATUS  
AND MARITAL STABILITY OF WOMAN MANAGERS**



**จรรยา เศรษฐบุตร  
อุมารณ์ ภัทรวาณิชย์  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม  
มหาวิทยาลัยมัตสอ**

**โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนด้านการวิจัยจาก  
มูลนิธิพัฒนาการวิจัยประชากรและสังคม  
และเงินทุนอุดหนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยมัตสอ ประจำปีงบประมาณ 2541  
ทุนสนับสนุนการพิมพ์จาก  
The William and Flora Hewlett Foundation**

ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ  
และความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง  
FAMILY AND WORK RESPONSIBILITIES, HEALTH STATUS  
AND MARITAL STABILITY OF WOMAN MANAGERS

---

ผู้วิจัย

จรรยา เศรษฐบุตร (Chanya Sethaput)

Researchers

อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ (Umaporn Pattaravanich)

### Cataloging in Publication Data

จรรยา เศรษฐบุตร

ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคง  
ในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง/จรรยา เศรษฐบุตร, อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์  
(มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม เอกสารทางวิชาการ;  
หมายเลข 227)

ISBN 974-661-786-9

1. นักบริหารสตรี - - ไทย I. อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ II. มหาวิทยาลัยมหิดล.  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม III. ชื่อเรื่อง IV. ชื่อชุด  
HD6054.4.T5 จ148ค 2541

พิมพ์ครั้งแรก พฤศจิกายน 2541

จำนวนพิมพ์ 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

25/25 อ.พุทธมณฑล ด.ศาลายา จ.นครปฐม 73170

โทรศัพท์ (662) 441-9666, 441-0201-4 ต่อ 115

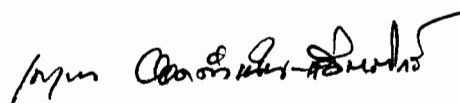
โทรสาร (662) 441-9333

E-mail : directpr@mahidol.ac.th

Homepage : URL:<http://www.mahidol.ac.th/mahidol/pr/pr.html>

โครงการวิจัยเรื่องนี้ มีจุดเริ่มต้นของความสนใจที่หัวหน้าโครงการวิจัย คือ รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา เศรษฐบุตร ได้ไปรับการอบรมหลักสูตร Women in Management ที่ประเทศสวีเดน เป็นเวลา 1 เดือน ระหว่างที่อบรมนั้น เป็นเวลาที่อาจารย์ปลอดจากภาระงานประจำที่ทำอยู่ที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทำให้มีเวลาที่จะค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในห้องสมุด โดยเฉพาะประเด็นวิจัยเกี่ยวกับผู้หญิงที่เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของอาจารย์ ยิ่งค้นคว้าข้อมูลอาจารย์ก็ยิ่งพบว่าแท้จริงหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของผู้หญิงทำงาน มีนักวิจัยในต่างประเทศได้ทำวิจัยกันมาแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นทศวรรษ แต่ในประเทศไทยงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังมีไม่มากพอที่จะประมวลภาพของผู้หญิงไทยที่กำลังแบกรับภาระต่าง ๆ ไว้เต็มตัวไม่ว่าจะเป็นความเต็มใจหรือความจำใจก็ตาม

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นความพยายามที่จะนำเสนอสิ่งที่ผู้หญิงทำงานกำลังเผชิญอยู่พร้อมกัน 3 ด้าน คือ ด้านอาชีพการงาน ครอบครัว และชีวิตสมรส งานวิจัยชิ้นนี้ไม่อาจสามารถให้คำตอบเบ็ดเสร็จแก่ผู้ที่ตั้งคำถามเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่อาจเป็นไฟแช็คที่จุดประกายไฟให้แก่นักวิจัยอื่น ๆ ที่จะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับผู้หญิงทำงาน ต่อจากความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือแสวงหากลยุทธ์ที่ช่วยแก้ไขปัญหาก็ผู้หญิงไทยกว่าครึ่งก่อนประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรืออย่างน้อยได้ช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หันมาสนใจที่จะจัดทัศนคติและอคติที่เป็นความเลื่อมล้ำระหว่างเพศที่ฝังรากลึกมานานในสังคมไทย



รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจา ยอดดำเนิน-แอ็ดติกัจ  
ผู้อำนวยการสถาบันฯ



## กิตติกรรมประกาศ

เมื่อกระบวนการทำวิจัยสิ้นสุด ผู้วิจัยจะใช้เวลาส่วนหนึ่งรำลึกถึงผู้ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการนี้สิ้นสุดลง งานชิ้นนี้ พบว่า มีผู้เป็นกำลังใจ กำลังกายและกำลังทรัพย์อยู่จำนวนหนึ่ง ผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความซาบซึ้งในน้ำใจของหน่วยงาน และบุคคลต่าง ๆ โดยลำดับความเป็นมาดังนี้

1. รัฐบาลสวีเดน ที่ให้ทุนสนับสนุนหัวหน้าโครงการวิจัยเข้ารับการอบรมหลักสูตร Women in Management ที่ประเทศสวีเดน
2. CENTEK Lulea University ที่อำนวยความสะดวกทั้งด้านความรู้ และสถานที่พัก ระหว่างพำนักที่สวีเดน และจัดหาเอกสารอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย
3. มูลนิธิพัฒนาการวิจัยประชากรและสังคม และประธานมูลนิธิ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญเลิศ เสียวประไพ ที่กรุณาให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัย จำนวน 200,000 บาท
4. มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้จัดสรรงบประมาณการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2541 จำนวน 65,000 บาท
5. คุณเดชพันธ์ พวง สวัสดิ์ นักวิจัยผู้ช่วย ซึ่งทำหน้าที่เป็นทั้งเลขานุการโครงการและเป็นตัวจักรสำคัญในการเก็บข้อมูล
6. ผู้บริหารหญิงที่ตกเป็นตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล พวกเขาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลอย่างดีเกินคาด
7. คุณสมหญิง สุวรรณวัฒน์ ที่พากเพียรพิมพ์รายงานฉบับนี้ ที่ผู้เขียนปรับแก้หลายครั้ง
8. มูลนิธิ Hewlett ที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดพิมพ์รายงานฉบับนี้  
ถ้าผู้อ่านพบข้อบกพร่องใด ๆ ในรายงานวิจัยฉบับนี้ พึงสำนึกเห็นว่า เป็นความผิดพลาดของผู้วิจัยทั้งหมด

จรรยา เศรษฐบุตร  
อุมารณ์ ภัทรวาณิชย์  
พฤศจิกายน 2541



**Family and Work Responsibilities, Health Status  
and Marital Stability of Woman Managers**

*Chanya Sethaput  
Umaporn Pattaravanich  
Institute for Population and Social Research  
Mahidol University, Nakhonpathom, Thailand*

The objectives of this study are (1) to investigate the family responsibility of woman managers in Bangkok ; (2) to examine their work progress and (3) to find out the relationship among family and work responsibilities, health status and marital stability.

The sample are women who are working as middle level managers. They are ever married and have the youngest children under 18 years old. Among 1,063 sampled women, 431 are government officials, 201 are employees from state enterprises and 431 are in business companies.

Data collection were conducted two rounds. The first round was the survey, using self-administered questionnaires. The second round was collected by indepth interview.

It is found that these white-collar women are able to manage their family and work responsibilities, though only few can have maids but some husbands share their domestic chores. Most women are certain that they have equal in work progress.

About 17.8 percent assess that their health at present is not good and 13.8 percent have rather high stress.

Most of working mothers claim that they have fairly happy families. Only few cases indicate that they are now unhappy. There are associations between frequency of disputes and level of mental health, and thought of separation.





## **EXECUTIVE SUMMARY**

---

The study on “Family and Work Responsibilities, Health Status and Marital Stability of Woman Managers” is aimed, (1) to investigate the household burden and husbands’ domestic help of woman managers in Bangkok and its vicinity, (2) to examine their work progress and (3) to find out the relationship among family and work responsibilities, health status and marital stability.

The sample are women who are working as middle-level managers. They are ever married and have youngest children who are under 18 years old. Among 1,063 sampled women, 431 are government officials, 201 are employees from various state enterprises and 431 are employees in business companies.

Data collection were conducted two rounds. The first round was the survey by using self-administered questionnaires. After presenting the preliminary findings, qualitative data was collected by indepth interview with 15 woman managers from governmental organizations, state enterprises and business companies.

### **Findings**

There are 1,063 woman managers in this study. Their average age is 42.7 years old, 89.7 percent are married, 3.9 percent are widows, 5.2 percent are divorcees and 1.2 per cent are separated. The average age at first marriage is 27.8 years old. They have 1.5 children by average and the first child of 72.5 per cent are sons.

They are well educated persons, 74.3 percent have finished bachelor’s degree and 11.9 percent have higher degree. Their ability to speak English is fairly good. Their income is relatively medium to high. About 40 per cent earn less than 20,000 Baht a month while 53.6 per cent earn about 20,000-40,000 Baht a month.

Overall, the qualification of their husbands is higher (such as age, level of education and income) than their wives. The sample have medium size of household (4.7 members by average), 81.7 per cent have no maids to help their domestic chores so most of them have to do their

household work by themselves. In case of their absence, 61.2 per cent of all husbands can take care of their houses and others are relatives.

Their husbands are new generation men, they are willing to help their wives doing housework such as buying things, accompanying children to school and supervising their children's homeworks. The less works the husbands participate are considered "female works" such as cooking, washing and house cleaning. Fortunately about 60 per cent of children who are over 7 years old help their mothers doing at least one chore.

After maternal leave (average 54 days) the working mothers go back to work, about 80 percent left their babies with their maids and nannies except some lucky families who had the elder relatives to take care of. Though working mothers realize the needs to take care their children by themselves and they wish to be perfect mothers, their work responsibility does not fulfill their dream. However, the working mothers indicate that they can allocate their time in nurturing their children.

The sample women have worked outside home by average 17 years and spend 8.3 hours at their office. About 40 per cent have ever changed their jobs. They are assured that they can climb the ladder because of their ability. About 80 per cent think that they have more chance in work progress, and 86.8 per cent assess that there is gender equality in work promotion.

Some woman managers (37 per cent) drive by themselves to work. Most of them (86.3 per cent) do not smoke and about 69 per cent consume alcohol drinks occasionally.

Though more than 90 per cent was not ill the year before, 17.8 per cent assess that their health at present is not good. Measuring their stress, it is found that 13.8 per cent have stress at high level about 70 percent have fair mental health.

The most important problem for this group is not economic problem which is the second rank but it is children concern. Notably, the ones who state they are facing economic problem have lower salary (less than 20,000 Baht a month)

Most of woman managers claim that they have fairly happy families. Only few cases (1.6 per cent) indicate that they are now unhappy. Occasionally 38.8 per cent have ever disputed with their husbands during last 6 months. About 6.8 per cent have ever wished to be single and 3.4 per cent have ever thought of separation.

คำนำ

กิตติกรรมประกาศ

**Abstract**

**Executive Summary**

สารบัญ

สารบัญตาราง

บทที่ 1	ความสำคัญของปัญหา	1
บทที่ 2	วิธีการวิจัย	11
บทที่ 3	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	17
บทที่ 4	ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	25
บทที่ 5	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน	45
บทที่ 6	การใช้ชีวิต และสถานภาพสุขภาพ	63
บทที่ 7	ชีวิตครอบครัว	73
บทที่ 8	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
	เอกสารอ้างอิง	95
ภาคผนวก ก	หน่วยงานที่เก็บข้อมูล	99
ภาคผนวก ข	แบบสอบถาม	103
ภาคผนวก ค	ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ระดับลึก	111
ภาคผนวก ง	แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก	113



	หน้า
ตารางที่	
3.1 ร้อยละของลักษณะทั่วไปของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	20
3.2 ร้อยละของลักษณะทั่วไปของสามี จำแนกตามหน่วยงานของผู้บริหารหญิง	24
4.1 ร้อยละของผู้อาศัยอยู่ประจำในบ้าน จำแนกตามหน่วยงาน	26
4.2 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีคนรับใช้ในบ้าน จำแนกตามหน่วยงาน	27
4.3 ร้อยละของผู้ที่ทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ จำแนกตามหน่วยงาน	28
4.4 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ต้องทำงานบ้าน หลังจากกลับจากการทำงาน จำแนกตามหน่วยงาน	29
4.5 ร้อยละของบุคคลที่จัดการหรือตัดสินใจภายในบ้าน ในขณะที่ผู้บริหารหญิงไม่อยู่ จำแนกตามหน่วยงาน	30
4.6 การกระจายร้อยละของกิจกรรมที่สามีของผู้บริหารหญิงมีส่วนช่วยทำ (นับทุกกิจกรรม) จำแนกตามหน่วยงาน	32
4.7 ร้อยละของการช่วยงานของบุตรผู้บริหารหญิงที่มีบุตรเพียงคนเดียว และการกระจายร้อยละของงานที่ช่วยทำ จำแนกตามเพศของบุตร	36
4.8 ร้อยละของการช่วยงานของบุตรผู้บริหารหญิงที่มีบุตรเพศเดียวกัน มากกว่า 1 คน และการกระจายร้อยละของงานที่ช่วยทำ จำแนกตามเพศของบุตร	37
4.9 ร้อยละของการช่วยงานของบุตรผู้บริหารหญิงที่มีบุตรทั้งเพศชายและเพศหญิง และการกระจายร้อยละของงานที่ช่วยทำ จำแนกตามเพศของบุตร	38

ตารางที่		หน้า
4.10	ร้อยละของความคิดเห็นต่อการเลี้ยงลูกเล็กด้วยตนเอง จำแนกตามหน่วยงาน	39
4.11	ร้อยละของการดูแลลูกของผู้บริหารหญิง หลังจากกลับจาก ที่ทำงาน จำแนกตามหน่วยงาน	40
4.12	ร้อยละของบุคคลที่ดูแลบุตรคนสุดท้ายของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	42
4.13	ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร จำแนกตามหน่วยงาน	44
5.1	ร้อยละของอายุการทำงานของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	47
5.2	ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ใช้เวลาทำงานในสถานที่ทำงาน ของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	48
5.3	ร้อยละของการเคยและไม่เคยเปลี่ยนงานของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	51
5.4	การกระจายร้อยละของสาเหตุที่เปลี่ยนงาน จำแนกตามหน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	53
5.5	ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ระบุถึงความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน จำแนกตามหน่วยงาน	56
5.6	ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่เปรียบเทียบโอกาสก้าวหน้า ระหว่างหญิงและชาย จำแนกตามหน่วยงาน	58
5.7	ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ระบุความก้าวหน้าในงานระหว่าง หญิงและชาย จำแนกตามกลุ่มอายุ	60
5.8	ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ใช้เวลาลาหยุดงานหลังคลอดบุตร คนสุดท้าย จำแนกตามหน่วยงาน	61
6.1	ร้อยละของการใช้ชีวิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	65

ตารางที่	หน้า
6.2 ร้อยละของสถานภาพสุขภาพของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	67
6.3 ร้อยละของระดับสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	69
6.4 การกระจายร้อยละของอาการทางสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามประเภทหน่วยงาน	70
7.1 การกระจายร้อยละของปัญหาที่ผู้บริหารหญิงประสบอยู่ จำแนกตามหน่วยงาน	74
7.2 ร้อยละของปัญหาที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	75
7.3 ร้อยละของผู้บริหารหญิง รายงานว่าปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัญหา สำคัญที่สุด จำแนกตามรายได้ของสามีและรายได้ของผู้บริหารหญิง	76
7.4 ร้อยละของความสุขในชีวิตครอบครัวของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน	78
7.5 ร้อยละของการเคยมีปากเสียงกับสามีในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามหน่วยงาน	79
7.6 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดกลับไปเป็นโสด ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามหน่วยงาน	80
7.7 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดที่จะแยกทางกับสามี จำแนกตามความสุขในชีวิตครอบครัว	81
7.8 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดจะแยกทางกับสามี จำแนกตามความบ่อยที่มีปากเสียงกับสามี	82
7.9 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดอยากกลับไปเป็นโสด จำแนกตามความบ่อยที่มีปากเสียงกับสามี	83
7.10 ร้อยละของระดับสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามความบ่อยในการมีปากเสียงกับสามี	84





## ความสำคัญของปัญหา

ในประเทศไทย การเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างชายหญิงดูเหมือนว่าจะไม่เป็นกระแสความเคลื่อนไหวที่รุนแรงเท่ากับประเทศอื่น ๆ ที่สถานภาพของสตรีอยู่ในฐานะที่ต่ำต้อยเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพของบุรุษ ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะสตรีไทยได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่ได้กระทำเคียงบ่าเคียงไหล่กับบุรุษมาเป็นเวลาช้านาน โดยเฉพาะบทบาทในด้านเศรษฐกิจ เพราะผู้หญิงไทยได้มีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ประเทศชาติได้เจริญก้าวหน้ามาจนถึงยุค “ฟองสบู่แตก” จนทุกวันนี้ อัตราการเข้าร่วมแรงงานของผู้หญิงไทยจัดว่าอยู่ในอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูง ทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค (Sethaput & Yoddumnern-Attig, 1992) จากรายงานของธนาคารโลก ปี ค.ศ. 1966 พบว่า อัตราส่วนของสตรีไทยที่อยู่ในกำลังแรงงาน ในปี ค.ศ. 1980 และปี ค.ศ. 1994 เท่ากับร้อยละ 47 นับเป็นอันดับสองในเอเชีย รองจากประเทศเวียดนามที่มีอัตราส่วนของผู้หญิงที่เป็นกำลังแรงงานถึงร้อยละ 50 (ESCAP, 1997) อย่างไรก็ตามการที่สตรีไทยมีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจในอัตราส่วนที่เกือบเท่าเทียมกับบุรุษนั้น มีประเด็นที่ต้องนำมาพิจารณาได้หลายด้าน ไม่เฉพาะด้านจำนวนหรืออัตราส่วนในการมีส่วนร่วมเป็นกำลังแรงงาน แต่จำเป็นต้องพิจารณาถึงความเสมอภาคในด้านจ้างงาน การจัดประเภทของงานให้ทำ ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลกระทบจากการทำงานของผู้หญิง ฯลฯ สิ่งที่ทำให้ผู้หญิงทำงานต้องเสียเปรียบในด้านโอกาสการทำงาน มีข้ออยู่ที่สมรรถภาพในการทำงานของผู้หญิง แต่สิ่งสำคัญที่พบว่าเป็นอุปสรรคสำคัญ คือ การสวมบทบาทซ้อนของผู้หญิงทำงาน

งานวิจัยในต่างประเทศพบว่า ผู้หญิงที่ก้าวสู่งานวิชาชีพมากเพียงใด ความขัดแย้งระหว่างอาชีพการงานและบ้านจะมีมากขึ้นเท่านั้น (Swiss & Walker, 1993)

ในซีกโลกตะวันตก มีการกล่าวถึง การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของผู้หญิงที่ทำงานด้านวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็นรุ่น ๆ (Swiss & Walker, 1993)

**รุ่นแรก** ถูกเรียกว่า Traditionalists หรือผู้ยึดมั่นประเพณีดั้งเดิม ได้แก่ ผู้หญิงที่จบการศึกษาระดับปริญญา แต่เริ่มทำงานช้า จะทำงานเมื่อลูกโตพอแล้ว หรือลูกอยู่ระดับมัธยมปลาย

**รุ่นต่อมา** ถูกเรียกว่า Traiblazers เป็นผู้พยายามจะบุกเบิก ได้แก่ ผู้หญิงที่มองว่าความแตกต่างทางเพศหรือการมีลูกจะเป็นอุปสรรคต่ออาชีพการงาน แต่เมื่อต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างบทบาท 2 ด้าน จะไม่ค่อยยอมเอ่ยถึงความขัดแย้งนั้น

**รุ่นปัจจุบัน** ถูกเรียกว่า Achievers หรือบางที่ถูกรเรียกว่า Post feminists ได้แก่ ผู้หญิงที่ยอมเปิดเผยถึงความบีบคั้นของการสวมบทบาทแม่และผู้หญิงทำงานในเวลาเดียวกัน เนื่องจากมีแนวคิดด้านสตรีนิยม (femism) ที่ทำให้ผู้หญิงไม่อาจเพิกเฉยต่อความสำเร็จของตัวเองและความรู้สึกของความเป็นแม่ ดังนั้นพวก Achievers จะอุทิศตัวให้งานเต็มที่และจะวางแผนเรื่องการมีลูกอย่างระมัดระวัง

พวก Achievers ต่างจากพวก Traiblazers คือ พวก Trailblazers รู้สึกว่าตัวเองไม่มีทางเลือก แต่ต้องเสียสละชีวิตครอบครัวให้กับงานอาชีพ ส่วนพวก Traditionalist คือพวกที่อุทิศตัวให้ครอบครัวก่อน และอาชีพตามมาทีหลัง

แต่ผู้หญิงในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะพวก Achievers ถูกปล่อยให้ต่อสู้ตามลำพัง ไม่มีใครช่วยแก้ปัญหาหรือบอกว่า การที่ผู้หญิงต้องรับบทบาท 2 ด้าน ควรทำอย่างไร

ขบวนการเรียกร้องความเสมอภาคของสตรี หรือลัทธิสตรีนิยม (feminism) ทำให้ผู้หญิงได้เข้าไปทำงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่ผู้ชายเคยยึดครองอยู่ในอดีต แม้ว่าในความเป็นจริงจะพบว่า ยังมีการกีดกันระหว่างเพศอยู่ในสถานที่ทำงาน แต่

ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคหลังขบวนการสตรีนิยม (post-feminism) ผู้หญิงกลับพบว่าตนเองต้องเผชิญกับสงครามชีวิตที่ซับซ้อน และยุ่งยากกว่าในการทำลายเส้นกีดกันด้านอาชีพการงาน และการตัดสินใจที่จะเป็นมารดา (Swiss & Waler, 1993) การที่ผู้หญิงตัดสินใจมีบุตร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากมีแนวความคิดในด้านการบริหารดั้งเดิมว่าเมื่อผู้หญิงกลับมาจากการลาคลอด จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าเดิม และการลาคลอดถูกมองว่า ผู้หญิงได้ถูกตัดขาดไปจากองค์กรที่เธอทำงานอยู่ และเมื่อกลับเข้ามาทำงานเช่นเดิม ผู้หญิงจะต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อลบล้างทัศนคติแบบเดิมให้ได้ (Stoner & Hartman, 1990)

ผู้หญิงไทยก็เจอเช่นกับผู้หญิงอื่น ๆ ทั่วโลกในปัจจุบันที่กำลังแสดงบทบาทต่าง ๆ ร่วมกันในบุคคลคนเดียว ซึ่งต่างจากในอดีตกาล ผู้หญิงมีหน้าที่และบทบาทเฉพาะการเป็นภรรยาหรือการเป็นมารดา แต่ในสภาพความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้หญิงพบว่าตนเองไม่สามารถจำกัดบทบาทอยู่แต่เฉพาะในบ้านหรือในครัว จำเป็นต้องออกมาแสดงบทบาทของการเป็นผู้หญิงทำงานนอกบ้านเพื่อมีส่วนร่วมในการหารายได้ให้ครอบครัว แต่เนื่องจากการเรียนรู้เรื่องบทบาททางเพศ (sex role) แต่เยาว์วัย ทำให้ผู้หญิงเกิดทัศนคติที่เรียกว่าเป็น “กับดักทางวัฒนธรรม” (culture trap) ทำให้ชีวิตการทำงานนอกบ้านของผู้หญิงต้องเผชิญกับความยุ่งยากนานัปการ อาทิ ผู้หญิงรู้สึกที่ตัวเองไม่มีความสามารถเท่ากับผู้ชายเกิดความกลัวว่าจะไม่ประสบความสำเร็จกับการทำงานนอกบ้านที่คิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถนัดหรือคุ้นเคย ผู้หญิงจึงถูกอบรมไม่ให้แสดงความก้าวร้าวหรือแสวงหาอำนาจ และยังถูกคาดหวังจะต้องพึ่งพาเพศชายอยู่ตลอดเวลา (Davidson & Cooper, 1992) ผู้หญิงทำงานนอกบ้าน แม้แต่ผู้หญิงที่ทำงานวิชาชีพ ยังติดยึดอยู่กับค่านิยมดั้งเดิม ซึ่งเป็นค่านิยมสมัยรุ่นแม่ หรือค่านิยมของผู้หญิงที่ทำงาน จากการวิจัยของ Biernat & Wortman (1991) พบว่า ผู้หญิงทำงานวิชาชีพ ประเมิน ตัวเองทางลบถึงบทบาทของการเป็นมารดาที่ดี หรือเป็นภรรยาที่ดีและมีความรู้สึกผิดที่ไม่สามารถแสดงบทบาทเหล่านั้นอย่างสมบูรณ์แบบ มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่กล่าวถึง การคาดหวังของบทบาทเพศหญิง เช่น ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ของ Parson กล่าวว่า ผู้หญิงเป็นเพศที่ตั้งครรภ์ ให้กำเนิดมนุษย์ จึงมีหน้าที่เลี้ยงดูลูก ผู้หญิงจึงควรทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน ส่วนผู้ชายมีหน้าที่ทำอย่างอื่นที่อยู่นอกบ้าน เช่นเดียว

กับแนวคิดเชิงจิตวิทยาพัฒนาการซึ่งได้รับอิทธิพลจาก Erikson (1959) ว่าภาวะจิตของชายนั้นขึ้นกับความสำเร็จในหน้าที่การงานและบทบาททางสังคม แต่ภาวะจิตและพัฒนาการของสตรีขึ้นอยู่กับบทบาทด้านการเจริญพันธุ์ (reproductive role) ของสตรี คือ ผู้หญิงต้องมีคู่หรือมีสามีและลูก จึงจะมีโอกาสแสดงบทบาทเมียและแม่ และทำให้ชีวิตสมบูรณ์ (ศิริพร จีรวรรณกุล, 2539)

แม้ว่าในช่วงทศวรรษ 1980-1990 จะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านค่านิยม และทัศนคติต่อการรับผิดชอบงานบ้าน และการเลี้ยงดูลูกของผู้ชายและผู้หญิง แต่กระแสนการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเป็นเพียงแนวความคิด แต่การปฏิบัติผู้หญิงก็ยังคงรับผิดชอบงานบ้านและการดูแลลูกเช่นเดิม (Hoffarth, 1995) รวมทั้งยังรักษาความฝันอันเดิม (traditional dream) คือ ความฝันที่ผู้หญิงควรแต่งงานมีลูกจะทำให้ได้ชีวิตครอบครัวที่สมบูรณ์ จากการสำรวจทัศนคติของชายและหญิงต่อการทำงานของผู้หญิง ในปี ค.ศ. 1987 เมื่อมีแบบแผนทางเลือก 5 ด้าน คือ 1) เป็นการดีถ้าผู้หญิงไม่ต้องทำงาน 2) ผู้หญิงควรเลิกทำงานนอกบ้านหลังจากแต่งงาน 3) ผู้หญิงควรเลิกทำงานเมื่อให้กำเนิดบุตรและอยู่แต่ในบ้าน 4) ผู้หญิงควรเลิกทำงานเมื่อลูกเกิดและกลับไปทำงาน เมื่อลูกโตพอ 5) ผู้หญิงควรทำงานต่อไปหลังจากคลอดบุตร พบว่า ทางเลือกที่ 4 คือ เลิกทำงานเมื่อลูกเกิดแล้วกลับไปทำงานใหม่ ได้รับการยอมรับมากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างชาย ยอมรับร้อยละ 43 และกลุ่มตัวอย่างหญิงยอมรับร้อยละ 52 (Iwao, 1993)

จากสถานการณ์ที่เป็นจริงที่ผู้หญิงต้องรับบทบาทแม่และบทบาทผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านในเวลาเดียวกัน จึงพบการศึกษาวิจัยมากมายที่ศึกษาผลกระทบของการทำงานนอกบ้านต่อชีวิตครอบครัว หรือศึกษาความพยายามของผู้หญิงทำงานที่จะให้เกิดความสมดุลระหว่างงานในบ้านและงานนอกบ้าน ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ Alwin, Braun และ Scott (1992) พบว่า ทัศนคติของผู้ชายและผู้หญิงต่อการทำงานของผู้หญิงในประเทศเยอรมัน อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา สะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงใน 3 ประเทศยังพอใจที่จะให้ผู้หญิงมีบทบาทในครอบครัวมากกว่า โดยเฉพาะเมื่อลูกยังอายุน้อยอยู่ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงใน 3 ประเทศ ยอมรับว่าผู้หญิงสามารถทำงานนอกบ้านได้ หากไม่ต้องเลี้ยงดูลูก งาน

วิจัยของ Biernat & Wortman (1991) ได้ข้อสรุปว่า ผู้หญิงที่ทำงานวิชาชีพแม้จะมีสถานภาพในการทำงานใกล้เคียงกับสามีก็ยังคงรักษามาตรฐานบทบาททางเพศที่มีอยู่ดั้งเดิมอีกต่อไป การที่ภรรยายอมรับว่าเป็นตัวหลักในการรับผิดชอบงานบ้านและยังคงพอใจกับการที่สามีมีส่วนช่วยในงานบ้านบ้าง แต่งานบ้านที่สามีช่วยทำส่วนใหญ่เป็นงานที่แสดงออกถึงงานของผู้ชาย (masculine task) เช่น งานซ่อมรถ เป็นต้น

เมื่อผู้หญิงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการทำงานนอกบ้าน เพราะการทำงานนอกบ้านไม่ได้มาเฉพาะรายได้มาเลี้ยงดูครอบครัวเท่านั้น แต่การทำงานนอกบ้านในปัจจุบันหมายถึง การรักษาและเชิดชูสถานภาพและศักดิ์ศรีของผู้หญิง แต่ในสภาพที่เป็นจริง พบว่า ผู้หญิงทำงานนอกบ้านจำนวนมากต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการจัดการกับชีวิตครอบครัวและการทำงาน มีคำพูดเก่าแก่ว่า “งานของผู้ชายจบลงเมื่อพระอาทิตย์ตกดิน แต่งานของผู้หญิงไม่มีวันจบสิ้น” หรือมีคำกล่าวว่า ผู้หญิงต้องทำงาน 2 กะเป็นอย่างน้อย กะแรกเป็นงานที่ทำงาน และกะที่สองเป็นงานที่ต้องทำที่บ้าน ทำให้ผู้หญิงเกิดความเครียดในการจัดสรรเวลาให้ลงตัวสำหรับงานบ้านและงานที่ทำงาน การทำงานนอกบ้านของผู้หญิงทำให้ผู้หญิงเกิดความรู้สึกผิด ซึ่งความรู้สึกผิดนี้ สามีไม่ได้มาแบ่งรับไปด้วย เพราะผู้หญิงคิดโทษตัวเองว่าไม่มีเวลาพอเพียงให้แก่ลูก หรือผู้หญิงบางคนรู้สึกเสียใจว่าทำไมตัวเองทะเลาะทะเลาะกับงานที่ก่อให้เกิดรายได้มากนัก การตำหนิตัวเองเช่นนี้พบในผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีใช้น้อย (Forssein, 1995)

งานวิจัยข้ามวัฒนธรรมของ Davidson และ Cooper (1992) ก็พบเช่นกันว่า ผู้หญิงเก่ง (superwoman) ซึ่งมีลูกเล็กจะใช้เวลากับลูกมากกว่าผู้ชายที่ทำงานระดับบริหาร แต่ผู้หญิงเก่งเหล่านี้ไม่สามารถผ่อนคลายความเครียดในแต่ละวัน และพวกเธอมีความรู้สึกผิด มีความขัดแย้งด้านบทบาทที่ดำรงอยู่ต้องทำงานเกินตัว ทำให้อ่อนเพลียและสุขภาพไม่ดี

นอกจากผู้หญิงทำงานทั่วไปจะประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างการรับผิดชอบทั้งงานกับครอบครัวแล้ว ผู้หญิงบริหารเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ถูกตั้งคำถาม

ว่า พวกเธอก้าวขึ้นมาสู่ระดับบริหารได้อย่างไร ในเมื่อการประเมินผลการทำงานในองค์กร พิจารณาจากความสามารถและการปฏิบัติของแต่ละบุคคล โดยไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยทางครอบครัวมาเกี่ยวข้อง แต่ผู้หญิงบริหารก็ต้องสวมบทบาทเชิงซ้อนเช่นเดียวกับผู้หญิงทำงานอื่น ๆ ในต่างประเทศมีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยที่มุ่งประเด็นที่จะศึกษาความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวและการทำงานของผู้หญิงบริหาร ตัวอย่างการสำรวจของ Stoner & Hartman (1990) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารหญิงจำนวน 633 ราย ศึกษาว่าความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นตัวส่งเสริมหรือกีดกันความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 30 ของผู้บริหารหญิงตอบว่าความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเธอ ขณะที่ร้อยละ 30 เท่ากันตอบว่า ความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพวกเขา แต่ร้อยละ 40 ตอบว่า ภาระในครอบครัวไม่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Stoner & Hartman, 1990)

จากรายงานการสำรวจผู้หญิงบริหารระดับสูงอีกรายงานหนึ่ง พบว่า ร้อยละ 82 รู้สึกว่าตนเองมีความกดดันมากกว่าผู้ชาย ความกดดันที่เกิดขึ้นมาจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากงานบ้านและงานที่ทำงาน ร้อยละ 38 รู้สึกว่าการเครียดจากการทำงานมีผลร้ายต่อชีวิตส่วนตัว และร้อยละ 47 ของผู้หญิงบริหารที่แต่งงานแล้วระบุว่า การแต่งงานทำให้พวกเขาเสียเปรียบในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการเสียเปรียบเกิดจากการที่พวกเขาต้องจัดการงานบ้าน เลี้ยงดูลูก รู้สึกผิดที่ไม่ได้เป็นภรรยา และแม่ที่ดีของลูก ร้อยละ 78 ยอมรับว่าได้แบกความเครียดจากที่ทำงานกลับไปบ้านด้วย (Davidson and Cooper, 1992) การที่ผู้หญิงทำงานใช้เวลาบางส่วนในการทำงานบ้าน เป็นการแสดงถึงความพยายามที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสามีและความพยายามที่จะรักษาบทบาทสตรีที่ผู้คนทั้งหลายคาดหวังไว้ และถ้าผู้หญิงทำงานลดเวลาทำงานที่บ้านลงจะถูกกดดันจากสมาชิกในครอบครัวเรื่องการอุทิศเวลาให้ครอบครัว และเธอเองก็ล้มเหลวที่จะรักษาสิ่งที่เธอคาดหวังว่าจะต้องทำได้ (Longstreth, 1987) ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความเห็นว่า งานที่ผู้หญิงทำในที่ทำงานนั้นไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดเท่ากับงานที่ทำที่บ้าน เพราะงานที่ทำงานต่างหากที่ทำให้ผู้ชายเกิดความเครียด (Mathews and Rodin, 1989)

งานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารหญิงและชายในอิสราเอลก็พบเช่นกันว่า งานในหน้าที่การงานของผู้บริหารหญิง ไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานและครอบครัว เพราะผู้บริหารชาวอิสราเอลไม่ได้คาดหวังว่าจะพึ่งความช่วยเหลือจากสามีในเรื่องงานบ้านหรือเรื่องครอบครัว หรือให้สามีมาทำงานบ้านแทน และผู้บริหารหญิงที่ทำงานนอกบ้านเป็นเวลาหลายชั่วโมงมักจะหาผู้ทำงานแทน เช่น คนรับใช้ (Izraeli, 1993)

แม้ว่าผู้หญิงถูกมองว่ามีความทะเยอทะยานต่อความสำเร็จในการทำงานนอกบ้านน้อยกว่าผู้ชายก็ตาม แต่ธรรมชาติของมนุษย์ผู้หญิงก็ต้องการประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและชีวิตสมรสเช่นเดียวกัน การที่ผู้หญิงที่ทำงานในระดับบริหารต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับเธอต้องทำงานหนักเป็นหลายเท่า แต่การแบกรับภาระงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ผู้หญิงต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนความมั่นคงในชีวิตสมรส แม้ว่าค่านิยมทางสังคมในปัจจุบันจะเปิดโอกาสให้ผู้ชาย หรือสามีเข้ามาช่วยแบ่งภาระงานบ้านโดยไม่เป็นที่ดูหมิ่นจากผู้อื่นก็ตาม แต่จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า อัตราส่วนการช่วยงานบ้านของสามียังต่ำอยู่ แม้ว่าจะมีอัตราสูงขึ้นก็ตาม อีกนัยหนึ่งผู้หญิงยังคงรับผิดชอบงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ สตรีในยุคโลกาภิวัตน์จึงตกอยู่ในภาวะขัดแย้งทางใจตลอดเวลา เพราะต้องคอยประคับประคองให้ “งานหลวงไม่ให้ขาด งานราษฎร์ไม่ให้เสีย” ภาวะขัดแย้งทางใจนี้นำไปสู่ความเครียดเรื้อรัง ซึ่งเป็นต้นเหตุของโรคทั้งโรคทางกาย และโรคทางจิตมากมาย (ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2539)

ความรับผิดชอบต่องานนอกบ้าน และการทำงานในบ้านซึ่งมีผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้หญิงแล้ว ยังมีผลต่อความมั่นคงในชีวิตสมรสหรือไม่ เป็นคำถามที่ได้มีผู้พยายามศึกษาค้นคว้าเช่นกัน ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ Gove (1972) พบว่า ความยุ่งยากในชีวิตสมรสเป็นสาเหตุหลักของการเจ็บป่วยทางจิตของผู้หญิง การที่ผู้ชายแต่งงานเป็นการ “ป้องกัน” มิให้ผู้ชายเป็นโรคจิตประสาท แต่สำหรับผู้หญิงการแต่งงานกลับกลายเป็นการสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นโรคจิต (Guttentag et al., 1980) อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นข้อมูล



ในอดีต ในปัจจุบันที่ผู้ชายเห็นพ้องกันของการทำงานนอกบ้านของผู้หญิงมากขึ้น และต้องการแต่งงานกับผู้หญิงที่ทำงาน เพราะแสดงว่ามีความสามารถทางเศรษฐกิจ และมีภาพลักษณ์และคุณค่าในครอบครัวยุคใหม่ (Paungtip Chaiphibalsaridi, 1995) ส่วน Eshleman (1994) กล่าวว่าชีวิตสมรสจะดี ถ้าสามีสนับสนุนการทำงานของภรรยา และให้อิสระแก่ภรรยา โดยเข้ามารับผิดชอบในการดูแลลูกบ้าง

จากการวิจัยคู่สามีภรรยา 139 คู่ในรัฐมิชิแกนที่มีสถานภาพทางอาชีพเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่ทำงานเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และนักธุรกิจ พบว่า แม้ว่าสามีและภรรยาที่มีความเท่าเทียมกันในอาชีพการงานที่อยู่นอกบ้าน แต่ในบ้านพบว่า มีความไม่เท่าเทียมกันในการดูแลบุตรและรับผิดชอบงานบ้าน (Biernat & Wortman, 1991)

อย่างไรก็ตาม พบว่า แม้ว่าสามีส่วนมากจะเอ่ยปากแก่ภรรยาว่า จะช่วยเหลืองานบ้าน แต่ก็เป็นการช่วยแต่ปาก เพราะพบว่ากว่าร้อยละ 50 ไม่เคยช่วยงานบ้านเพิ่มขึ้นเลย (Simpson and Pearson, 1989) งานวิจัยในรอบ 30 ปีที่ผ่านมาพบว่า ไม่ใช่สถานภาพการทำงานของภรรยาแต่อย่างเดียวที่ทำให้ความสัมพันธ์ในชีวิตสมรสยุ่งยาก หากแต่ประกอบด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่นงานวิจัยของ Edwards & Fuller (1992) พบว่า ทั้งการมีงานทำและชั่วโมงทำงานของภรรยามีผลกระทบสำคัญต่อความไม่มั่นคงในชีวิตสมรสของครอบครัวชนชั้นล่างในกรุงเทพมหานคร แต่สำหรับชนชั้นกลาง รายได้ของครอบครัวมีผลต่อการลดความสั่นคลอนของชีวิตสมรสของผู้หญิง

### วัตถุประสงค์

จากการทบทวนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้หญิงทำงานในประเทศต่าง ๆ ที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางและมากมาย ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นประเด็นวิจัยในกลุ่มผู้หญิงไทยที่กำลังทำงานบริหารในระดับกลาง และมีบุตรที่อายุต่ำกว่า 18 ปี (ซึ่งเป็นวัยที่มารดาจะต้องดูแลใกล้ชิดอยู่) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สำรองภาระความรับผิดชอบงานบ้านของผู้บริหารหญิง และความช่วยเหลือด้านงานบ้านของสามี
2. ศึกษาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้บริหารหญิง
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบด้านหน้าที่การงานและครอบครัวที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง



### วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง” แบ่งการศึกษาวิจัยเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวความคิดในการวิจัย ส่วนที่สองเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ระดับลึก การศึกษาส่วนที่สองนี้กระทำหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจประมาณ 1 ปี

#### ส่วนที่หนึ่ง: การวิจัยเชิงปริมาณ

##### ◆ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารหญิงระดับกลาง ซึ่งเคยแต่งงานแล้ว โดยปัจจุบันอาจยังอยู่กับสามีหรือไม่ก็ตาม แต่ต้องมีบุตรคนสุดท้ายอายุไม่เกิน 18 ปี และกำลังทำงานในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ในการพิจารณาว่าใครเป็นผู้บริหารระดับกลางหรือไม่ มีหลักการพิจารณา คือ

1. ถ้าทำงานในหน่วยงานราชการ ต้องเป็นข้าราชการ ระดับ 6-8 หรือถ้าเป็นข้าราชการ ระดับ 5 ต้องมีความรับผิดชอบในตำแหน่งหัวหน้างาน
2. ถ้าทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต้องมีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป หรือมีตำแหน่งงานเป็นระดับหัวหน้างาน

◆ **การสุ่มตัวอย่าง** การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified-two-stage sampling ดังนี้

1. นำรายชื่อหน่วยงานของภาครัฐ (ระดับกรมและหน่วยงานราชการอิสระ) และรัฐวิสาหกิจ จากสารบัญชของหนังสือนามสงเคราะห์ส่วนราชการไทย ปี 2538 มาให้ เลขเรียงตามลำดับ ได้จำนวนหน่วยงานราชการจำนวนทั้งสิ้น 255 หน่วยงาน และรัฐวิสาหกิจ 73 หน่วยงาน

2. สำหรับหน่วยงานเอกชนนั้น ได้นำรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี 2539 มาให้เลขเรียงตามลำดับ เช่นเดียวกับหน่วยงานของภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหน่วยงานเอกชนที่ได้รับจากการให้เลขเรียงลำดับนี้ มีทั้งหมด 513 บริษัท

3. ทำการสุ่มโดยวิธีจับสลาก โดยกำหนดให้สุ่มหน่วยงานราชการระดับกรม 25 หน่วยงาน (และสำรองไว้ 25 หน่วยงาน) รัฐวิสาหกิจ 15 หน่วยงาน (และสำรองไว้ 5 หน่วยงาน) และหน่วยงานเอกชน 25 หน่วยงาน (และสำรองไว้ 25 หน่วยงาน) รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูลอยู่ในภาคผนวก ก.

◆ **การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ**

เมื่อได้รับรายชื่อหน่วยงานที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง ผู้ช่วยนักวิจัยซึ่งทำหน้าที่เป็นพนักงานเก็บข้อมูลของโครงการนี้ จำนวน 1 คน ได้ทำการติดต่อหน่วยงานตามรายชื่อที่สุ่มได้ ถ้าหน่วยงานให้ความร่วมมือ จึงขออนุญาตเวลาเพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ณ หน่วยงานนั้น หน่วยงานละ 8-10 คน ตามคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งเกณฑ์ไว้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ช่วยนักวิจัยจะทำหน้าที่เป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง และอธิบายข้อคำถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งโดยเฉลี่ยจะใช้เวลาในการกรอกแบบสอบถาม คนละประมาณ 15 นาที

ระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2539 ถึงเดือนพฤษภาคม 2540 ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 1,063 ราย จากหน่วยงานราชการ 45 หน่วยงาน จำนวน 431 คน รัฐวิสาหกิจ 20 หน่วยงาน จำนวน 201 คน และหน่วยงานธุรกิจเอกชน 47 หน่วยงาน จำนวน 431 คน

◆ **ข้อจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เนื่องจากว่าในการสุ่มตัวอย่างหน่วยงานนั้น บางหน่วยงานมีประชากรที่ตกเป็นตัวอย่างน้อย จึงทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน บางหน่วยงานได้เพียง 1 ตัวอย่าง ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานถัดไปให้ทดแทนหน่วยงานที่ได้รับตัวอย่างน้อย จึงทำให้บางหน่วยงานมีตัวอย่างถึง 25 คน

◆ **แบบสอบถามในการศึกษา**

แบบสอบถามในการศึกษานี้ สร้างขึ้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้ทำการทดสอบแบบสอบถาม 2 ครั้ง ทั้งในหน่วยงาน ราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อปรับปรุงคำถามจนได้รับแบบสอบถามฉบับจริง (ดูภาคผนวก ข) ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอนด้วยกัน คือ

1. **ข้อมูลทั่วไป** เกี่ยวข้องกับข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างและสามี การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างและสามี รายได้ของกลุ่มตัวอย่างและสามี สถานภาพสมรส อายุ แต่งงาน และจำนวนบุตร
2. **การทำงาน** เกี่ยวข้องกับข้อมูลการทำงานนอกบ้าน ทั้งในเรื่องระยะเวลาการทำงาน การเปลี่ยนงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การลาหยุดงาน
3. **ชีวิตครอบครัว** ประกอบไปด้วยเรื่องความเป็นอยู่ในครอบครัว จำนวนผู้อาศัยในครัวเรือน ผู้ที่ทำงานบ้านและดูแลบุตร การช่วยเหลืองานบ้านของสามีและบุตร ความสุขในชีวิตสมรสและครอบครัว และปัญหาที่ประสบ
4. **สถานภาพสุขภาพ** ประกอบไปด้วยสุขภาพร่างกายและจิตใจ

#### ◆ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ได้ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยของสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) สำหรับค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) นอกจากนี้ยังใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เพื่อหาัยสำคัญในเรื่องปัจจัยด้านครอบครัวและสุขภาพจิต

#### ส่วนที่สอง: การวิจัยเชิงคุณภาพ

หลังจากการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จากการสำรวจแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มาเขียนเป็นรายงานเบื้องต้น และได้นำผลการวิจัยบางส่วนตีพิมพ์ในจดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา ปีที่ 17 ฉบับที่ 6 และปีที่ 18 ฉบับที่ 1 จากนั้นได้เตรียมการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยอาศัยประเด็นการวิจัยจากผลของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณว่ามีประเด็นใดบ้างที่ต้องการเจาะลึก และค้นหาคำตอบเพิ่มเติม

#### ◆ ประชากรที่ศึกษา

เป็นประชากรกลุ่มเดียวกับประชากรที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างหน่วยงานและรายชื่อบุคคลในหน่วยงานของราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน ดังนั้นคุณสมบัติของประชากรที่ศึกษาเชิงคุณภาพคือ ผู้บริหารหญิงระดับกลางที่เคยแต่งงานแล้ว และมีบุตรคนสุดท้ายอายุไม่เกิน 18 ปี

#### ◆ การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

ได้จากการสุ่มรายชื่อหน่วยงานเดิม ที่ตกเป็นตัวอย่างในการสำรวจ และนักวิจัยได้ติดต่อผู้ที่อยู่ในข่ายให้ข้อมูล หน่วยงานละ 1 ราย และติดต่อไปสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 15 ราย ในการศึกษาเชิงคุณภาพมาจากหน่วยงานราชการ 5 ราย รัฐวิสาหกิจ 5 ราย และหน่วยงานธุรกิจเอกชน 5 ราย

ลักษณะของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 15 ราย อยู่ในภาคผนวก ค.

◆ **การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ**

นักวิจัยได้สร้างแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึก ประกอบด้วยแนวคำถาม 13 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูล ให้เหตุผลในด้านต่าง ๆ เช่น การทำงานนอกบ้านของผู้หญิง การจัดสรรเวลาในการดูแลบุตรที่ยังเล็กอยู่ การช่วยเหลืองานบ้านของสามี ความคาดหวังของสามี ฯลฯ (รายละเอียดของแนวคำถามอยู่ในภาคผนวก ง.) ระยะเวลาเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กระทำภายหลังการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 1 ปี คือ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2541 เหตุที่ต้องใช้เวลานานทั้งที่มีผู้ให้ข้อมูลเพียง 15 ราย เนื่องจากต้องติดต่อนัดหมายผู้ให้ข้อมูลก่อนล่วงหน้า และเก็บข้อมูลในวันที่นัดหมาย





## ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1 ลักษณะทั่วไปของผู้บริหารหญิง

จำนวนผู้บริหารหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 1,063 คน กำลังทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการ จำนวน 431 คน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 201 คน และธุรกิจเอกชน จำนวน 431 คน

**อายุ** ● อายุเฉลี่ยของผู้บริหารหญิงเท่ากับ 42.7 ปี อายุเฉลี่ยของผู้บริหารหญิงในหน่วยราชการสูงสุด คือ 45.3 ปี ส่วนในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและเอกชนใกล้เคียงกัน คือ 41.5 และ 40.7 ปี ผู้มีอายุน้อยสุดในกลุ่มตัวอย่างมีอายุเพียง 23 ปี (มีเพียง 1 ราย) และอายุมากที่สุดถึง 60 ปี (มีเพียง 1 ราย)

**สถานภาพสมรส** ● กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้ที่แต่งงานแล้วถึงร้อยละ 89.7 เป็นหม้าย (สามีตาย) ร้อยละ 3.9 และหย่าร้าง ร้อยละ 5.2 และแยกกันอยู่กับสามีร้อยละ 1.2 ผู้หญิงบริหารเหล่านี้เปลี่ยนสถานภาพสมรสจากผู้แต่งงานแล้วเป็นหม้าย หย่าหรือแยกเมื่ออายุมากพอสมควร กล่าวคือ เป็นหม้าย (สามีตาย) เมื่ออายุเฉลี่ยประมาณ 41 ปี และหย่าร้างกับสามีเมื่ออายุเฉลี่ยประมาณ 40 ปี และแยกกับสามีเมื่ออายุเฉลี่ยประมาณ 39 ปี อย่างไรก็ตามเมื่อดูอายุผู้หญิงที่หย่าและแยกกับสามี อายุน้อยที่สุดเพียง 25 ปี และอายุมากที่สุดคือ 50 ปี ส่วนผู้ที่อายุมากที่สุดเมื่อแยกกับสามีเมื่ออายุได้ 42 ปี

**อายุแต่งงาน** ● ผู้บริหารหญิงมีอายุแต่งงานครั้งแรกโดยเฉลี่ยเท่ากับ 27.8 ซึ่งสูงกว่าอายุแต่งงานของหญิงไทยทั่วไป อายุเฉลี่ยเมื่อแต่งงานครั้งแรกของผู้หญิงทั่วไปเท่ากับ 23.5 ปี (อัญชลี วรวัชรรัตน์, 2540) และไม่ค่อยพบความแตกต่างเรื่องอายุ

การแต่งงานในผู้หญิงบริหารเหล่านี้ กล่าวคืออายุแต่งงานครั้งแรกของผู้หญิงบริหารจากหน่วยงานทั้ง 3 ประเภทไม่ค่อยแตกต่างกัน คือ แต่งงานเมื่ออายุประมาณ 27-28 ปี สาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงทำงานเหล่านี้แต่งงานช้ากว่าหญิงไทยโดยเฉลี่ย อาจเป็นเพราะต้องใช้เวลาศึกษาเล่าเรียนนานพอสมควร

**ระดับการศึกษา** • เนื่องจากสตรีที่เป็นประชากรที่ศึกษา มีหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงาน ทำให้กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้มีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงกว่าประชากรทั่วไป คือส่วนใหญ่ร้อยละ 74.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 11.9 สูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งในบรรดาผู้ที่จบในระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้นทำงานในหน่วยราชการ เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน สตรีเหล่านี้มีถึงร้อยละ 10.5 ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ โดยที่ร้อยละ 14.6 ของผู้ทำงานภาคเอกชนจบการศึกษาจากต่างประเทศ

**การใช้ภาษาต่างประเทศ** • เนื่องจากสตรีเหล่านี้มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงพอสมควร จึงประเมินตัวเองว่า มีความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษในขั้นดี ถึงดีมาก ร้อยละ 13.8 ส่วนร้อยละ 86.3 ประเมินว่าภาษาอังกฤษของตนเองอยู่ในขั้นพอใช้ อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบในกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในขั้นดีและดีมาก สูงกว่ากลุ่มอื่น คือ สตรีที่ทำงานในภาคเอกชน คือร้อยละ 16.2 เปรียบเทียบกับผู้ทำงานในราชการ ร้อยละ 12.5 และรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 10.9

**รายได้** • กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิค่อนข้างสูง และมีตำแหน่งหน้าที่การงานในด้านบริหารในระดับกลาง รายได้ของผู้บริหารหญิงจึงมีรายได้ในระดับค่อนข้างสูง ครึ่งหนึ่งมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000-40,000 บาทต่อเดือน และอีกเกือบร้อยละ 40 มีรายได้ในระดับกลาง คือไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน เมื่อเปรียบรายได้ของผู้บริหารหญิงในหน่วยงานทั้งสามประเภท เป็นที่แน่นอนว่าผู้ทำงานในหน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจจะมีสัดส่วนมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของราชการ ผู้ที่ทำงานราชการ ร้อยละ 58.2 จะมีรายได้อยู่ในกลุ่มน้อย

กว่า 20,000 บาทต่อเดือน ขณะที่รายได้ระดับนี้ พบในกลุ่มผู้ทำงานเอกชนและรัฐ-วิสาหกิจเพียงร้อยละ 25.5 และ 29.9 ตามลำดับ

**จำนวนบุตร** • ผู้บริหารหญิงมีบุตรเฉลี่ยเพียง 1.5 คน นับว่ามีครอบครัวที่มีขนาดเล็ก ตรงตามนโยบายของรัฐ ผู้ที่มีบุตรเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานราชการ (เฉลี่ย 1.7 คน) และมีบุตรน้อยที่สุด คือผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเอกชน (เฉลี่ย 1.3 คน) และผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจมีบุตรเฉลี่ย 1.4 คน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างว่าต้องมีบุตรอย่างน้อย 1 คน จึงไม่พบผู้บริหารที่ไม่มีบุตร ดังนั้นถ้าไม่ใช่เกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างเช่นนี้ จำนวนบุตรเฉลี่ยของผู้บริหารอาจลดลงอีกก็ได้

**เพศของบุตรคนแรก** • ประเด็นที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่งคือ ผู้บริหารหญิงเหล่านี้มีบุตรคนแรกเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึงเกือบ 3 เท่า (ร้อยละ 72.5 มีบุตรชายและร้อยละ 27.5 มีบุตรสาว) โดยเฉพาะผู้ทำงานภาคเอกชน มีบุตรชายคนแรกถึงร้อยละ 77.5 มีบุตรสาวคนแรกเพียงร้อยละ 22.5

**อายุบุตร** • เพื่อให้ได้รับทราบว่าผู้บริหารหญิงที่ตกเป็นตัวอย่างเหล่านี้ยังมีบุตรที่อยู่ในวัยที่ต้องดูแลรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด เนื่องจากบุตรอายุไม่เกิน 18 ปี อายุเฉลี่ยของบุตรคนแรกของผู้บริหารหญิง เท่ากับ 13.2 ปี โดยที่บุตรคนแรกของข้าราชการหญิงมีอายุมากที่สุดคือ 15.4 ปี ส่วนบุตรคนสุดท้ายมีอายุเฉลี่ย 11.2 ปี โดยที่บุตรคนสุดท้ายของข้าราชการหญิงมีอายุมากกว่าบุตรของผู้บริหารในภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจ คือมีอายุเฉลี่ย 12.4 ปี ทั้งนี้สอดคล้องกับอายุของผู้เป็นมารดา นั่นคือ ผู้บริหารหญิงจากหน่วยราชการที่ตกเป็นตัวอย่างมีอายุมากกว่าผู้บริหารหญิงในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน

ตารางที่ 3.1 ร้อยละของลักษณะทั่วไปของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>อายุผู้ตอบ (ปี)</b>				
น้อยกว่า 30 ปี	7.0	10.0	0.2	4.8
30-39 ปี	32.7	25.9	16.2	24.7
40-49 ปี	52.0	46.8	57.5	53.2
50+ ปี	8.4	17.4	26.0	17.2
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุเฉลี่ย</b>	<b>40.7</b>	<b>41.5</b>	<b>45.3</b>	<b>42.7</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>				
สมรส	87.2	94.0	90.3	89.7
หม้าย	4.4	3.0	3.7	3.9
หย่า	6.0	2.5	5.6	5.2
แยก	2.3	0.5	0.5	1.2
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>
<b>อายุแต่งงานครั้งแรก (ปี)</b>				
19-24 ปี	22.3	16.0	13.0	17.3
25-29 ปี	59.5	59.0	58.0	58.8
30-34 ปี	15.3	22.5	26.5	21.2
35+ ปี	2.8	2.5	2.6	2.6
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุเฉลี่ย</b>	<b>27.2</b>	<b>27.8</b>	<b>28.4</b>	<b>27.8</b>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ระดับการศึกษา</b>				
ต่ำกว่าอนุปริญญา	0.2	5.0	3.0	2.3
อนุปริญญา, ปวส.	7.7	22.9	10.2	11.6
ปริญญาตรี	83.3	63.2	70.5	74.3
ปริญญาโท	8.8	9.0	14.8	11.3
ปริญญาเอก	-	-	1.4	0.6
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>
<b>สถานที่จบการศึกษา</b>				
ในประเทศ	85.4	92.5	92.1	89.5
ต่างประเทศ	14.6	7.5	7.9	10.5
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>
<b>ความสามารถในการพูด</b>				
<b>ภาษาอังกฤษ</b>				
พอใช้	83.8	89.1	87.5	86.3
ดี	12.3	10.4	11.8	11.8
ดีมาก	3.9	0.5	0.7	2.0
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>จำนวนบุตร</b>				
1 คน	66.4	59.2	37.8	53.4
2 คน	31.1	36.8	52.7	40.9
3 คน	1.9	4.0	6.7	4.2
4 คน	0.7	-	1.6	0.9
5 คน	-	-	0.7	0.3
6 คน	-	-	0.5	0.2
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>
<b>จำนวนบุตรเฉลี่ย</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>1.8</b>	<b>1.5</b>
<b>เพศบุตรคนแรก</b>				
ชาย	77.5	63.7	71.7	72.5
หญิง	22.5	36.3	28.3	27.5
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>
<b>รายได้</b>				
น้อยกว่า 20,000 บาท	25.5	29.9	58.2	39.6
20,001 - 40,000 บาท	62.4	61.7	41.1	53.6
40,001 - 60,000 บาท	9.7	8.0	0.7	5.7
60,001 - 80,000 บาท	0.9	-	-	0.4
80,001 - 100,000 บาท	1.4	-	-	0.6
100,000 บาทขึ้นไป	-	0.5	-	0.1
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

### 3.2 ลักษณะทั่วไปของสามี

**อายุ** ● อายุเฉลี่ยของสามีผู้บริหารหญิงสูงกว่าภรรยา คือ มีอายุเฉลี่ย 45.1 ปี (ภรรยาอายุเฉลี่ย 42.7 ปี) ซึ่งเป็นทำนองเดียวกับอายุผู้บริหารหญิง คือกลุ่มสามีที่มีอายุมาก คือ สามีของผู้ทำงานในหน่วยงานราชการ มีอายุเฉลี่ย 48.0 ปี (ภรรยาที่ทำงานราชการมีอายุเฉลี่ย 45.3 ปี)

**ระดับการศึกษา** ● ระดับการศึกษาของสามี เมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของภรรยาจะพบว่า โดยเฉลี่ยสูงกว่า โดยเฉพาะระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี สามีร้อยละ 75.4 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เปรียบเทียบกับภรรยาจบปริญญาตรี ร้อยละ 74.3 ส่วนในระดับปริญญาโท สามีร้อยละ 15.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขณะที่ภรรยาร้อยละ 11.3 จบการศึกษาในระดับเดียวกัน ทำนองเดียวกับสามีของผู้บริหารหญิงที่ทำงานหน่วยงานราชการจะจบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 19.2) สูงกว่าสามีของผู้บริหารหญิงในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน (ร้อยละ 14.8 และร้อยละ 11.6)

**รายได้** ● สามีของผู้บริหารหญิงมีรายได้อยู่ในขั้นสูง เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของประชาชนทั่วไป ในการจัดกลุ่มผู้มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไปพบว่า สามีของผู้บริหารหญิงมีรายได้ค่อนข้างสูง คือ รายได้ระหว่าง 20,000-40,000 บาท ถึงร้อยละ 60.5 และรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาท - 60,000 บาท ถึงร้อยละ 20.8 ในกลุ่มรายได้ 60,000 - 80,000 บาท มีประมาณร้อยละ 4.7 เมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงานของผู้บริหารหญิง จะพบว่าผู้บริหารหญิงที่ทำงานอยู่ในภาคเอกชน จะมีสามีที่มีรายได้ในกลุ่มนี้มากที่สุด มากกว่าผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจเกือบสองเท่า และมากกว่าผู้ทำงานในราชการถึงสามเท่า โดยสรุปว่าผู้บริหารหญิงในภาคเอกชน ซึ่งมีรายได้สูงกว่าภาคอื่น มีสามีที่มีรายได้สูงกว่าสามีอีก 2 กลุ่ม ที่ทำงานในภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจ



ตารางที่ 3.2 ร้อยละของลักษณะทั่วไปของสามี จำแนกตามหน่วยงานของผู้บริหารหญิง

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>อายุสามี (ปี)</b>				
24-29 ปี	2.9	3.7	-	1.9
30-39 ปี	22.7	25.5	6.9	16.8
40-49 ปี	60.9	45.7	48.7	53.0
50 ปีขึ้นไป	13.5	25.0	44.4	28.3
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>379</b>	<b>188</b>	<b>390</b>	<b>957*</b>
<b>อายุเฉลี่ย</b>	<b>42.7</b>	<b>43.5</b>	<b>48.0</b>	<b>45.1</b>
<b>การศึกษาสามี</b>				
ต่ำกว่าอนุปริญญา	0.3	2.1	2.8	1.7
อนุปริญญา, ปวส.	3.4	20.1	3.6	6.8
ปริญญาตรี	83.9	61.4	73.8	75.4
ปริญญาโท	11.6	14.8	19.2	15.3
ปริญญาเอก	0.8	1.6	0.5	0.8
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>379</b>	<b>189</b>	<b>390</b>	<b>958*</b>
<b>รายได้สามี</b>				
น้อยกว่า 20,000 บาท	4.2	11.2	18.5	11.4
20,001 - 40,000 บาท	61.5	50.0	64.5	60.5
40,001 - 60,000 บาท	24.4	30.3	12.6	20.8
60,001 - 80,000 บาท	7.4	4.3	2.3	4.7
80,001 - 100,000 บาท	0.5	1.6	1.3	1.0
100,000 บาทขึ้นไป	1.9	2.7	0.8	1.6
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>377</b>	<b>188</b>	<b>389</b>	<b>954*</b>

\* ไม่รวมผู้เป็นหม้าย และผู้ที่ไม่ทราบไม่ตอบ

## ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ในสภาพที่เกิดขึ้นเป็นผู้หญิง ซึ่งถูกสังคมคาดหวังว่าต้องมีบทบาทความรับผิดชอบต่อครอบครัว เมื่อมีสถานภาพเป็นลูกสาว มีหน้าที่ต้องดูแลช่วยเหลือพ่อแม่ เมื่อมีสถานภาพเป็นภรรยาถูกกำหนดให้มีหน้าที่ต่อสามี และเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นมารดา ก็ได้เพิ่มหน้าที่ต้องเลี้ยงดูบุตร สรุปได้ว่าผู้หญิงต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมทั้งผู้หญิงบริหารที่เป็นกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้

ภาพผู้หญิงทำงานที่ต้องทำทั้งงานในบ้านและนอกบ้านถูกบรรยายออกมาด้วยคำพูดของเธอเอง ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยสัมภาษณ์ระดับลึก

“อยู่ในบ้านก็คืองานบ้าน ทุกวันนี้เราก็ทำอยู่แล้วงานในบ้าน ซักผ้า รีดผ้า กวาดบ้าน ภูบ้าน ไข่ม้อย แต่มันจะไม่เอี่ยมอ่องเหมือนกับที่เราทำประจำ เช่น เสาร์-อาทิตย์ ที่เราทำทุกวันนี้เราก็ทำอยู่แล้ว และพร้อมกันนั้นเราทำงานนอกบ้านด้วย ไข่ม้อยจะ ทำอยู่แล้ว แต่ยอมรับว่ามันหนักสำหรับเรา”

(กรกช พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

### 4.1 จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน

เพื่อให้เห็นขนาดครอบครัวของผู้หญิงบริหาร จึงมีคำถามว่ามีผู้อยู่อาศัยประจำอยู่ในบ้านทั้งหมดกี่คน นับรวมถึงผู้ตกเป็นตัวอย่างด้วย ปรากฏว่าครอบครัวของผู้บริหารหญิงเป็นครอบครัวขนาดใหญ่กว่าครอบครัวเฉลี่ยของคนไทยไม่มากนัก คือเฉลี่ยเท่ากับ 4.7 คน (ขนาดครอบครัวของคนไทยโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 คน ใน พ.ศ. 2536 จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) และไม่พบความแตกต่างมากนัก ด้านขนาดครอบครัวของผู้หญิงบริหารทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีขนาด

ครอบครัวเล็กที่สุด คือ ผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจ มีผู้อยู่อาศัยในครอบครัว 4.4 หน้าที่ผู้ทำงานภาคเอกชนมีผู้อยู่อาศัย 4.7 คน และผู้ทำงานราชการมีผู้อยู่อาศัยในบ้านเดียวกันมากกว่ากลุ่มอื่นเพียงเล็กน้อยคือ 4.8 คน อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 14.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้านตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้อาศัยอยู่ประจำในบ้าน จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
จำนวนผู้อยู่อาศัยอยู่ประจำ				
1-2 คน	4.2	4.0	3.2	3.8
3-4 คน	51.0	52.2	46.2	49.3
5-6 ปี	27.8	33.8	36.9	32.6
7 คนขึ้นไป	16.9	10.0	13.7	14.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	4063
ค่าเฉลี่ย	4.7	4.4	4.8	4.7

#### 4.2 จำนวนคนรับใช้ในบ้าน

คนรับใช้ในบ้านซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยเหลืองานบ้านหรือที่เรียกอีกอย่างว่าผู้ช่วยแม่บ้านนั้น นับว่ามีความสำคัญมากในการดำรงชีวิตครอบครัว การที่ผู้หญิงแบกรับภาระทั้งในและนอกบ้านในเวลาเดียวกัน เป็นภาระที่สาหัสสากรรจ์ ถ้ามีผู้ช่วยผ่อนแรงได้บ้างจะทำให้ชีวิตครอบครัวราบรื่นยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สอบถามถึงจำนวนคนรับใช้ที่มีอยู่ในบ้านของผู้บริหารหญิง . เพื่อสำรวจว่าผู้บริหารหญิงมีผู้ช่วยเหลือในการทำงานบ้านมากน้อยเพียงใด ปรากฏว่าร้อยละ 81.7 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดไม่สามารถมีคนรับใช้ไว้ช่วยเหลืองานบ้านแต่อย่างใด ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับครอบครัวส่วนใหญ่ของไทยในเวลานี้ จึงไม่ใช่เรื่องน่าแปลกใจ แม้ว่าในเวลาอันใกล้จะมีผู้นำแรงงานต่างชาติเข้ามาช่วยเหลืองานบ้านอยู่บ้างก็ตาม ในบรรดา

ผู้ที่ไม่มีคนรับใช้ในบ้าน กลุ่มใหญ่ที่สุดคือ ผู้บริหารหญิงในภาคราชการ ที่ไม่มีผู้รับใช้ในบ้านถึงร้อยละ 85.2 ซึ่งอาจสอดคล้องกับรายได้ที่น้อยกว่าอีก 2 กลุ่มโดยเปรียบเทียบกัน

ผู้บริหารหญิงที่สามารถมีคนรับใช้ในบ้าน บ้านละ 1 คนนั้น มีอยู่ร้อยละ 16.3 ส่วนที่มีมากกว่า 1 คน มีจำนวนเพียงร้อยละ 2 เท่านั้น ในบรรดาที่สามารถมีคนรับใช้ 1 คน กลุ่มใหญ่ที่สุด (ร้อยละ 20) ได้แก่ผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน ที่มีรายได้ดีกว่าอีก 2 กลุ่ม โดยเปรียบเทียบกัน (ดูตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีคนรับใช้ในบ้าน จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>จำนวนคนรับใช้</b>				
0 คน	79.1	80.1	85.2	81.7
1 คน	20.0	14.9	13.2	16.3
2 คน	0.2	4.0	0.9	1.2
3 คน	0.2	1.0	0.5	0.5
4 คน	-	-	-	-
5 คน	0.5	-	0.2	0.3
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

#### 4.3 ผู้ที่รับผิดชอบงานบ้านประจำ

การที่มีคนรับใช้ในบ้านมิได้แสดงว่า งานบ้านทุกอย่างตกเป็นของคนรับใช้ จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบกับงานบ้านส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหญิงร้อยละ 44.7 ของผู้บริหารหญิงตอบว่าตนเองเป็นผู้ทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาร้อยละ 24.4 ผู้ทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่คือ ญาติ ส่วนคนรับใช้ทำงาน

บ้านเป็นส่วนใหญ่เพียงร้อยละ 18.0 ทั้งคนรับใช้อาจถูกมอบหมายให้ทำงานในด้านอื่นมากกว่า เป็นที่น่าสังเกตว่าร้อยละ 8.7 ของผู้หญิงบริหารบอกว่าทุกคนในบ้านต้องช่วยกันทำงานบ้าน โดยเฉพาะผู้หญิงที่ทำงานราชการมีสัดส่วนของการช่วยทำงานบ้านสูงกว่าภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ที่ทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ผู้ที่ทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่</b>				
ผู้บริหารหญิงทำเอง	44.5	56.7	39.2	44.7
ญาติ	22.5	14.4	30.9	24.4
คนรับใช้	21.1	19.4	14.2	18.0
ทุกคนช่วยกัน	5.3	6.5	13.0	8.7
อื่น ๆ*	6.5	3.0	2.8	4.3
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

หมายเหตุ \* อื่น ๆ ได้แก่ พ่อแม่ของผู้บริหารหญิง พ่อแม่ของสามี ปู่ ย่า ตา ยาย ของผู้บริหารหญิง และสามี เป็นต้น

ในการสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้บริหารหญิงระบุว่าทุกคนในบ้านต้องช่วยกันทำงาน โดยเฉพาะสามีของเธอ

“(สามี) ก็ช่วยค่ะ ก็แบบช่วย ๆ กันทำ ก็ช่วยดูแลอะไรอย่างนี้ ใครกลับไปก่อนก็ดูแล สอนการบ้านลูก ... คุณยายก็ช่วยเรื่องรับส่งลูก เพราะโรงเรียนอยู่ใกล้บ้าน”

(นฤมล พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 44 ปี บุตร 1 คน)

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ระดับลึก ผู้บริหารหญิงทำให้ได้เห็นภาพการจัดการเกี่ยวกับงานบ้าน ซึ่งวุ่นวายทั้งตอนเช้าและตอนเย็นหลังเลิกงาน

“การดูแลบ้านหรือคะ ช่วงเช้าก็ต้องตื่นแต่เช้า แล้วก็รีบทำงานบ้าน กวาดโน้น จัดนี่ ลูกคนโตไปโรงเรียนก็ช่วยเค้าแต่งตัว ตอนนี้พยายามจะให้เค้าช่วยเหลือตัวเองมาก ๆ พอเค้าช่วยเหลือตัวเองได้ เราก็หากับข้าวให้เค้า พอเสร็จตรงนี้ปุ๊บ เจ้าตัวเล็กก็ไม่ได้อ่อนเท่าไร ก็ O.K. แล้วเราก็ล้างขวดนม ชงนมทิ้งไว้แล้วก็ออกมา เย็นกลับไปก็ไปเคลียร์บ้านอีกรอบ”

(สายธาร พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 33 ปี บุตร 2 คน)

#### 4.4 การทำงานบ้านหลังเลิกงาน

ไม่ว่าผู้หญิงบริหารจะทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ หรือส่วนน้อยก็ตาม ร้อยละ 94.1 ตอบว่าเมื่อกลับมาจากการทำงานนอกบ้านต้องกลับมาทำงานบ้านอีกทุกวัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่องานบ้านที่มีอยู่ของผู้หญิงไทยในยุคปัจจุบัน (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ต้องทำงานบ้าน หลังจากกลับจากการทำงาน จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>การทำงานบ้าน</b>				
ทำ	94.7	90.0	95.4	94.1
ไม่ทำ	5.3	10.0	4.6	5.9
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>4063</b>

#### 4.5 ผู้ที่รับผิดชอบงานบ้านแทน

ในฐานะผู้บริหาร บางครั้งต้องมีความจำเป็นที่จะต้องไปประชุม สัมมนา ปฏิบัติงานต่างจังหวัด ทำให้ไม่ได้อยู่บ้านเป็นครั้งคราว เพื่อให้มองเห็นถึงสภาพบ้าน

ในขณะที่ผู้เป็นแม่บ้านไม่อยู่บ้านว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบกิจการงานบ้านแทน ซึ่งรวมถึงการจัดการและการตัดสินใจแทนเมื่อเกิดเรื่องราวอะไรก็ตาม จากตารางที่ 4.5 จะพบว่าผู้รับผิดชอบงานบ้านแทนผู้บริหารหญิง เมื่อเวลาไม่อยู่บ้านคือสามี (ร้อยละ 61.2) อันดับรองลงมา คือ มารดาของสามี (ร้อยละ 11.3) และญาติอื่น ๆ ช่วยทำ ซึ่งทำให้ได้รับทราบว่ แม้ว่าโครงสร้างครอบครัวไทยในปัจจุบัน จะเป็นแบบครอบครัวเดี่ยวและมีขนาดครอบครัวเล็กก็ตาม แต่ยังมีว่ความเกื้อหนุนจากญาติพี่น้อง เมื่อต้องการความช่วยเหลือได้อยู่ตลอดเวลา

**ตารางที่ 4.5 ร้อยละของบุคคลที่จัดการหรือตัดสินใจภายในบ้าน ในขณะที่ผู้บริหารหญิงไม่อยู่ จำแนกตามหน่วยงาน**

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>บุคคลที่จัดการ/ตัดสินใจภายในบ้าน</b>				
ไม่มี	3.3	5.5	5.6	4.7
สามี	61.7	66.3	58.3	61.2
มารดาของสามี	15.7	7.0	8.9	11.3
ลูก	3.1	4.0	9.1	5.7
สามีและลูก	4.9	4.0	5.4	4.9
อื่น ๆ *	11.3	13.1	12.6	12.2
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>426</b>	<b>199</b>	<b>427</b>	<b>1052**</b>

หมายเหตุ \* อื่น ๆ ได้แก่ คนรับใช้ ญาติ น้องสาว น้องชาย บิดาของสามี บิดามารดาของสามี เป็นต้น

\*\* ไม่รวมผู้ไม่เคยไปต่างจังหวัด และผู้ที่ไม่ทราบ ไม่ตอบ

#### 4.6 การช่วยเหลืองานบ้านของสามี

จากข้อมูลที่ได้พบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารหญิงที่ทำงานในสำนักงานทุกวัน เมื่อกลับมาถึงบ้าน ยังต้องทำงานบ้านเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ความช่วยเหลือ

จากผู้อยู่ในบ้านเดียวกัน โดยเฉพาะจากสามีจึงเป็นเรื่องสำคัญ (เนื่องจากบุตรของผู้บริหารหญิงระดับกลางนี้ถูกคัดเลือกเฉพาะผู้มีบุตรคนสุดท้าย อายุไม่เกิน 18 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยของบุตรคนแรก 13.2 ปี และบุตรคนสุดท้าย อายุเฉลี่ย 11.2 ปี)

ผู้หญิงบริหารให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ระดับลึกว่าตัวเองมีสามีช่วยเหลืองานบ้านเมื่อเวลาไม่อยู่บ้าน

“พอดีที่บ้านนี้เค้า (สามี) ทำคอนข้างเยอะ เค้าทำกับข้าวด้วย ถ้าเราอยู่เราก็ทำคะ ช่วงเราไม่อยู่เนี่ยเค้าก็ต้องดูแลบ้านหมด คือซักผ้าอะไรต่าง ๆ ให้ลูก แล้วก็ดูแลลูก สามีคอนข้างรับภาระเยอะ”

(อมรา ข้าราชการ อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

นอกจากนี้ยังได้รับความช่วยเหลือจากวงศาคณาญาติอีกด้วย

“ถ้าในกรณีที่คุณพ่อ (สามี) ไม่อยู่ หรือไปต่างจังหวัด คุณป้าก็จะรับภาระ คุณป้าเค้าจะมีที่ทำงานอยู่ใกล้ ๆ เค้าก็รับหลานมาส่งเรา ปัญหานี้ก็ลดลง ไม่ถึงกับว่าลำบากหรือเดือดร้อน และก็ยังมีการอวยพรคุณย่านั้นแหละช่วยเหลือเราอยู่”

(จันทร์ ข้าราชการ อายุ 45 ปี บุตร 1 คน)

เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าสามีของกลุ่มตัวอย่างอยู่บ้านเป็นประจำหรือไม่ โดยคาดว่าผู้ที่อยู่บ้านประจำน่าจะได้ช่วยเหลืองานบ้านบ้าง ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าร้อยละ 89.8 ของสามีผู้บริหารหญิง จำนวน 954 คน (ไม่รวมผู้เป็นหม้าย หย่า แยก) อยู่บ้านเป็นประจำ

สามีที่อยู่บ้าน ได้รับการเอ่ยปากจากภรรยาว่าสามีได้ช่วยเหลืองานบ้านอยู่เป็นประจำ

“งานบ้านเนี่ยนะ ปกติเค้า (สามี) ก็ช่วยอยู่แล้ว อย่างรีดผ้า ถ้าเกิดว่าเค้ามา เค้าก็จะช่วยรีดผ้าลูก แล้วก็พวกเครื่องไม้เครื่องมือเกี่ยวกับเรื่องซ่อมแซม เรายกให้เค้าไปเลย เค้ากลับมาเค้าก็จะทำเองหมด ภูบ้านภูเบ้นอะไรนี้ เค้าจะทำให้ แต่ต้องบอกว่าช่วยทำหน่อย”

(โสภา ข้าราชการ อายุ 40 ปี บุตร 2 คน)



**ตารางที่ 4.6 การกระจายร้อยละของกิจกรรมที่สามีของผู้บริหารหญิง มีส่วนช่วยทำ (นับทุกกิจกรรม) จำแนกตามหน่วยงาน**

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>กิจกรรมที่สามีมีส่วนช่วยทำ</b>				
ซื้อข้าวของเข้าบ้าน	95.5	86.8	87.9	90.7
รับส่งลูกไปโรงเรียน	81.1	76.7	82.3	80.7
ดูแลเรื่องการเรียนของลูก	62.2	49.2	79.7	66.8
ซ่อมแซมบ้านเครื่องใช้ในบ้าน	51.3	58.7	61.2	56.8
เล่นกับลูก	55.6	51.3	54.2	54.2
เลี้ยงลูก (เช่น หาดอาหาร แต่งตัวลูก)	50.5	45.5	49.4	49.1
ทำกับข้าว	33.8	30.7	38.6	35.1
ทำความสะอาดบ้าน	25.5	29.6	25.2	26.2
ซักเสื้อผ้า	17.8	13.2	19.0	17.4
ทำสวน	17.3	22.8	11.8	16.1

จากตารางที่ 4.6 ซึ่งแสดงถึงร้อยละของกิจกรรมที่สามีของผู้บริหารหญิงช่วยทำเรียงตามลำดับความถี่ ตัวเลขที่ปรากฏมีได้รวมเป็น 100 เนื่องจากผู้ตอบสามารถตอบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามีช่วยทำทุกกิจกรรม กิจกรรมที่สามีช่วยทำมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ การช่วยซื้อข้าวของเข้าบ้าน รองลงมาเป็นการรับส่งลูกไปโรงเรียน และการดูแลเรื่องการเรียนการทำกรบ้านของลูก ต่อมาเป็นงานที่ผู้ชายถนัด คือการซ่อมแซมบ้านและเครื่องใช้ภายในบ้าน งานที่เกี่ยวข้องกับลูก เช่น การเล่นกับลูก และช่วยเลี้ยงลูก อยู่ในลำดับที่ 5 และ 6 ส่วนงานที่ประทับใจว่าเป็นงานของผู้หญิง คือการทำกับข้าว และทำความสะอาดบ้านจะอยู่ในอันดับ 7 และ 8 ส่วนงานที่ทำน้อยที่สุด (อยู่ในลำดับ 9) คืองาน ซักเสื้อผ้า และสุดท้ายเป็นงานที่ผู้ชายน่าจะชอบทำ คือการทำสวน แต่กลับเป็นกิจกรรมที่ทำน้อยที่สุด ทำให้

อาจตั้งเป็นข้อสังเกตว่า อาจเป็นเพราะเป็นงานที่สามีไม่ชอบทำจริง ๆ หรือเป็นเพราะไม่มีบริเวณบ้านมากพอที่จะทำสวน จึงทำกิจกรรมนี้น้อยกว่ากิจกรรมอื่น

เมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงาน จะเห็นว่ากิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ที่พอเห็นความแตกต่างบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมที่ทำมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ การซื้อข้าวของเข้าบ้าน สามีของผู้บริหารหญิงภาคเอกชน ทำมากกว่าสามีผู้บริหารหญิงในภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจ และกิจกรรมที่สามีผู้บริหาร ภาคราชการทำมากกว่าอีก 2 กลุ่มที่เห็นชัดเจน คือ การช่วยเหลือลูกในการทำการบ้าน และการช่วยทำกับข้าว ทำให้ตั้งเป็นข้อสังเกตว่า เป็นเพราะสามีผู้หญิงบริหารที่ทำงานราชการ มีเวลามากกว่าสามีของผู้บริหารอีก 2 กลุ่มหรือไม่ น่าเสียดายที่งานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้เก็บข้อมูลที่เป็นรายละเอียดด้านการทำงานของสามี รวมทั้งชนิดและลักษณะงานที่สามีทำ เพื่อดูว่าลักษณะการทำงานดังกล่าว เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการช่วยภรรยาทำงานบ้านหรือไม่

แม้ว่าสามียุคปัจจุบันจะช่วยภรรยาทำงานบ้านเกือบทุกประเภท แต่ประเภทของงานที่สามีถนัดทำ หรือภรรยาอยากให้สามีทำเป็นงานที่ถูกจัดว่าเป็นงานของผู้ชาย “คืองานพวกช่างไม้ อะไรต่ออะไรนี่ ที่ตรงนี้ที่เราไม่รู้เรื่องเช่นเรื่องไฟฟ้า ประปา อันที่เกี่ยวกับเรื่องเครื่องจักรกล เราทำงานนี้ไม่ได้เค้าต้องช่วย”

(เกศแก้ว พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 43 ปี บุตร 2 คน)

การที่สามีเข้ามาช่วยเหลือทำงานบ้านให้ภรณานั้น นอกจากเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระแล้ว ภรรยายังมองว่าเป็นการสร้างความผูกพันในครอบครัวอีกด้วย

“เราอยากให้เค้า (สามี) ทำ เค้าก็ทำอยู่แล้ว เช่น ช่วยซักผ้าอ้อม ช่วยล้างขวดนม เหมือนกับช่วยสร้างความผูกพัน ให้เค้าหิบบ เค้าทำของลูกใช้มัยยะ แล้วก็ล้างจานที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงทำได้ เค้าก็ทำ คือเค้าทำอยู่แล้วค่ะ”

(เอมอร พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 32 ปี บุตร 2 คน)

#### 4.7 การช่วยเหลืองานบ้านของบุตร<sup>1</sup>

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ครอบครัวไทยในปัจจุบันมีขนาดเล็กลงกว่าในอดีตเป็นอย่างมาก จำนวนบุตรที่มีน้อยลงในแต่ละครอบครัว ทำให้บิดามารดามีโอกาสตอบสนองความต้องการของบุตรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในด้านวัตถุ ซึ่งเป็นยุคสมัยของลัทธิบริโภคนิยมเข้ามาครอบงำทั่วประเทศไม่ว่าในเขตเมืองหรือเขตชนบท ผู้ที่เป็นลูกกระทำหน้าที่เฉพาะที่พ่อแม่เห็นว่าสำคัญที่สุด คือการศึกษาเล่าเรียน แต่หน้าที่ที่เคยเป็นหน้าที่ที่สำคัญในอดีต คือการช่วยเหลือพ่อแม่ ได้ถูกเพิกเฉย หรือหลงลืมไปเลย ปัจจุบันในครอบครัวชนชั้นกลาง เช่น ครอบครัวของผู้บริหารหญิงจะขาดแคลนผู้รับใช้ หรือไม่มีวงศาคณาญาติอยู่อาศัยในบ้านเดียวกัน และสามารถช่วยเหลืองานบ้านก็ตาม แต่ผู้บริหารหญิงได้มอบหมายให้ลูกของตนได้ช่วยเหลืองานบ้านบ้าง

“ปกติเป็นคนทีกลับบ้านเย็น ดอนเย็นลูกคนโตเค้าจะเลิกก่อนอยู่แล้ว เลิกก่อนคนเล็กนะฮะ อยู่คนละโรงเรียนเค้าก็จะเดินมารับน้องแล้วก็พากลับบ้าน เค้ารับผิดชอบได้ดีนะคะ ตรงนี้เป็นความโชคคืออย่างหนึ่ง เพราะว่าจริง ๆ แล้วสามีจะอยู่ต่างจังหวัด มิฉะนั้นตัวเองจะต้องหนักหนากว่าคนอื่น”

(อาภรณ์ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 40 ปี บุตร 2 คน)

ในการสำรวจเชิงปริมาณ ได้ให้ผู้เป็นมารดาระบุงานบ้านที่ลูกได้ช่วยทำมากกว่า 1 อย่าง โดยภาพรวมพบว่างานบ้านที่ลูกช่วยเหลือมากที่สุด คือ ซักเสื้อผ้า รองลงมาคือ ทำความสะอาดบ้าน ทำกับข้าว ซื่อข้าวของเข้าบ้าน ทำสวน ซ่อมแซมเครื่องใช้ และช่วยเลี้ยงน้องอยู่ในลำดับสุดท้าย งานเกือบทุกประเภทลูกสาวจะทำมากกว่าลูกชาย

<sup>1</sup> มีรายละเอียดเรื่องการช่วยเหลืองานบ้านของบุตร ของข้อมูลชุดนี้ แยกเป็นรายงานอีกฉบับหนึ่งของอุมาภรณ์ ภักทรวาณิชย์ ตีพิมพ์ในเอกสารการประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2540 ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 20-21 พฤศจิกายน 2540

แต่ผู้บริหารหญิงบางคนได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึกว่าได้พยายามสอนให้ลูกได้เรียนรู้ในการใช้ชีวิตประจำวัน และสอนให้ลูกทำงานบ้านด้วย

“คือให้เค้าเรียนรู้ด้วยตัวเอง จริง ๆ แล้วคิดว่าถ้าแม่ที่ระดับประคองลูกตลอดนี้ แม่ต้องทำให้หมดทุกอย่าง ทุกวันนี้ลูก(ชาย)ก็ซักผ้า ถ้าแม่ซักให้ลูกต้องมีหน้าที่ตากผ้า ตากอย่างไรให้ถูก ลูกต้องตากเอง ตากอย่างไร ลูกจะรีดแล้วไม่มีปัญหา ผ้ามันจะไม่ยับมาก ลูกซักผ้าอย่างไรสีจะไม่ตก หนูต้องแยกของหนูก่อนผ้าชิ้นไหนสีตก ให้ทำตั้งแต่เล็กนะฮะ ..... หรือจะภูบ้านก็ให้เค้าดู ถ้าเค้าบิดน้ำไม่หมาดเค้าก็จะ ..... ลีน ....”

(จันทร์รา ข้าราชการ อายุ 45 ปี บุตร 1 คน)

### การช่วยเหลืองานบ้าน จำแนกตามจำนวนบุตรและเพศของบุตร

ในการวิเคราะห์การช่วยเหลืองานบ้านของบุตร จำแนกตามจำนวนบุตรในครอบครัว พบว่า ครอบครัวที่มีบุตรเพียงคนเดียวนั้นมีสัดส่วนของบุตรที่ช่วยงานบ้านน้อยกว่าครอบครัวที่มีบุตรมากกว่า 1 คน และเมื่อเปรียบเทียบการเป็นบุตรชายหรือบุตรหญิงคนเดียวของครอบครัว พบว่า ลูกสาวคนเดียวของครอบครัวร้อยละ 49.2 ช่วยทำงานบ้านอย่างใดอย่างหนึ่งขณะที่ลูกชายคนเดียวของครอบครัวช่วยทำงานบ้านเพียงร้อยละ 22.5 งานที่ลูกสาวคนเดียวทำมากที่สุดคือการซักเสื้อผ้า รองลงมาเป็นการทำความสะอาดบ้าน และทำอาหาร ส่วนงานที่ลูกชายคนเดียวทำมากที่สุด คือ การทำความสะอาดบ้าน รองลงมาคือ ซักเสื้อผ้า และซื้อข้าวของเข้าบ้าน

เพื่อให้ได้ภาพการช่วยงานของบุตรชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีบุตรคนสุดท้องอายุ 7 ปีขึ้นไป โดยตั้งข้อสมมติฐานว่าเด็กในวัยนี้สามารถช่วยทำงานบ้านได้แล้ว จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 1,063 คน จึงเหลือ 842 คน พบว่า ร้อยละ 60 ของผู้หญิงบริหารรายงานว่าบุตรของตนได้ช่วยทำงานบ้านอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นอย่างน้อย

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของการช่วยงานของบุตรผู้บริหารหญิง ที่มีบุตรเพียงคนเดียว และการกระจายร้อยละของงานที่ช่วยทำ จำแนกตามเพศของบุตร

	บุตรคนเดียว		รวม
	บุตรหญิง	บุตรชาย	
<b>การช่วยงานของบุตร</b>			
ไม่ได้ช่วยงานอะไรเลย	50.8	77.7	69.6
ช่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่งในบ้าน	49.2	22.3	30.4
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>118</b>	<b>273</b>	<b>391</b>
<b>งานที่ช่วยทำ</b>			
ซักเสื้อผ้า	39.8(47)	12.5(34)	22.5(88)
ทำความสะอาดบ้าน	32.2(38)	17.6(48)	23.3(91)
ทำอาหาร	25.4(30)	4.0(11)	10.5(41)
ซื้อข้าวของ	16.9(20)	6.6(18)	10.0(39)
ซ่อมแซมบ้าน	2.5 (3)	6.2(17)	5.1(20)
ทำสวน	3.4 (4)	4.4(12)	4.1(16)

ในครอบครัวที่มีบุตรมากกว่า 1 คน แต่เป็นครอบครัวที่มีบุตรเพศเดียวกันทั้งหมด คือ เป็นลูกชายล้วน หรือลูกสาวล้วน (ตารางที่ 4.8) พบว่า ต่างมีสัดส่วนที่จะช่วยพ่อแม่ทำงานบ้านสูง แต่ครอบครัวที่มีลูกสาวล้วน ลูกสาวจะช่วยทำงานบ้านอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าถึงร้อยละ 87.5 ขณะที่ครอบครัวที่มีลูกชายล้วน บรรดาลูกชายจะช่วยทำงานร้อยละ 67.4 และงานที่ลูกสาวล้วนทำมากที่สุด ยังคงเป็นการซักเสื้อผ้า ทำความสะอาดบ้านและทำอาหาร ส่วนงานที่ลูกชายล้วนช่วยทำคือ ซักเสื้อผ้า ทำความสะอาดบ้าน และซื้อข้าวของเข้าบ้าน

**ตารางที่ 4.8** ร้อยละของการช่วยงานของบุตรผู้บริหารหญิง ที่มีบุตรเพศเดียวกันมากกว่า 1 คน และการกระจายร้อยละของงานที่ช่วยทำ จำแนกตามเพศของบุตร

	บุตรหญิง ล้าน	บุตรชาย ล้าน	รวม
<b>การช่วยงานของบุตร</b>			
ไม่ได้ช่วยงานอะไรเลย	12.5	32.6	27.6
ช่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่งในบ้าน	87.5	67.4	72.4
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>48</b>	<b>144</b>	<b>192</b>
<b>งานที่ช่วยทำ</b>			
ซักเสื้อผ้า	72.9(35)	48.6(70)	56.3(108)
ทำความสะอาดบ้าน	68.8(33)	41.0(59)	50.0(96)
ทำอาหาร	52.1(25)	11.8(17)	22.9(44)
ซื้อข้าวของ	37.5(18)	15.3(22)	21.4(41)
เลี้ยงน้อง	27.1(13)	6.9(10)	12.5(24)
ทำสวน	20.8(10)	8.3(12)	12.3(23)
ซ่อมแซมบ้าน	12.5 (6)	6.3 (9)	8.3(16)

ในกรณีที่ครอบครัวมีทั้งบุตรชายและบุตรสาว รวมอยู่ด้วยกัน เมื่อถามมารดาถึงการช่วยงานของบุตรว่า บุตรสาวหรือบุตรชายจะช่วยเหลือในการทำงานบ้านมากกว่ากัน พบว่า โดยแท้จริงบุตรหญิงก็ยังช่วยงานบ้านมากกว่าบุตรชายนั่นเอง แต่ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน คือ บุตรหญิงช่วยทำงานบ้านร้อยละ 82 ขณะที่บุตรชายช่วยทำงานบ้านถึงร้อยละ 79 ตัวเลขนี้อาจบ่งชี้ว่า การที่มีบุตรต่างเพศอยู่ด้วยกัน อาจมีการเรียนรู้ความเสมอภาคทางเพศในครอบครัวยุคใหม่

**ตารางที่ 4.9** ร้อยละของการช่วยงานของบุตรผู้บริหารหญิง ที่มีบุตรทั้งเพศชายและหญิง และการกระจายร้อยละของงานที่ช่วยทำ จำแนกตามเพศของบุตร

	บุตรหญิง	บุตรชาย	รวม
<b>การช่วยงานของบุตร</b>			
ไม่ได้ช่วยงานอะไรเลย	17.8	20.7	11.2
ช่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่งในบ้าน	82.2	79.3	88.8
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>241*</b>	<b>241*</b>	<b>241*</b>
<b>งานที่ช่วยทำ</b>			
ซักเสื้อผ้า	68.9(166)	61.8(149)	75.5(182)
ทำความสะอาดบ้าน	55.2(133)	47.3(114)	40.2 (97)
ทำอาหาร	27.4 (66)	15.4 (37)	29.9 (72)
ซื้อข้าวของ	17.4 (42)	23.2 (56)	26.1 (63)
ซ่อมแซมบ้าน	3.3 (8)	14.1 (34)	14.1 (42)
ทำสวน	6.6 (16)	10.8 (26)	12.4 (30)
เลี้ยงน้อง	5.4 (13)	3.7 (9)	7.8 (18)

\* นับเฉพาะผู้บริหารหญิงที่มีทั้งบุตรชายและบุตรหญิง จำนวน 241 ราย

#### 4.8 ความรับผิดชอบต่อบุตร

บทบาทของผู้หญิงอีกบทบาทหนึ่ง คือ บทบาทการเป็นแม่ ในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มสตรีที่ต้องสวมบทบาทอย่างน้อย 2 บทบาทในเวลาเดียวกัน คือ บทบาทการเป็นแม่และบทบาทผู้หญิงทำงานนอกบ้าน ในตอนที่แล้ว ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อการดูแลครอบครัวในฐานะแม่บ้านและภรรยา ในตอนนี้จะกล่าวถึงฐานะการเป็นแม่ที่ต้องดูแลรับผิดชอบลูก

## ความคิดเห็นต่อการเลี้ยงดูลูกด้วยตนเอง

ในปัจจุบันผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจ หรือความต้องการจะรักษาสถานภาพสตรีก็ตาม แต่เมื่อถามถึงความจำเป็นที่ผู้เป็นแม่ควรต้องเลี้ยงดูลูกที่ยังเยาว์วัยของตนเองหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างแยกตามประเภทหน่วยงาน 3 กลุ่มรวมกันร้อยละ 90.4 มีความคิดเห็นที่ผู้เป็นแม่สมควรต้องเลี้ยงดูลูกเล็กของตนเองมากกว่าที่จะให้คนอื่นเลี้ยงดูแทนตน ความคิดเห็นเช่นนี้พบในมารดาที่ทำงานภาครัฐวิสาหกิจสูง ถึงร้อยละ 96.0 ขณะที่มารดาในภาครัฐเอกชน ร้อยละ 91.6 และภาคราชการมีร้อยละ 86.5

ตารางที่ 4.10 ร้อยละของความคิดเห็นต่อการเลี้ยงดูลูกเล็กด้วยตนเอง จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ความคิดเห็นต่อการเลี้ยงดูลูกเล็กด้วยตนเอง</b>				
จำเป็น	91.6	96.0	86.5	90.4
ไม่จำเป็น	8.4	4.0	13.5	9.6
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้บริหารหญิงมีความคิดว่าผู้ที่เป็นแม่ควรจะได้เลี้ยงดูลูกเล็กด้วยตนเอง และให้นมลูกนานที่สุดเท่าที่จะทำได้

“ช่วงที่เราสามารถให้ลูกกินนมได้ เขาก่อนมาทำงาน เย็นกลับจากทำงาน เราก็ให้ลูกกินนม จนกระทั่งเกือบ ๑ ขวบหนึ่ง คือไม่มีน้ำนมไหลออกมา เราถึงจะเลิกให้ เราก็เลยคิดว่าเราได้ทำหน้าที่แม่แล้ว”

(บุปผา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 42 ปี บุตร 2 คน)



#### 4.9 การดูแลลูกหลังจากเลิกงาน

นอกจากจะแสดงความเห็นด้วยว่าผู้เป็นแม่ควรต้องเลี้ยงดูลูกตัวเองแล้ว ในทางปฏิบัติผู้หญิงบริหารเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.5) ต้องดูแลลูกตัวเอง หลังจากเลิกงานแล้ว นอกจากด้วยสาเหตุที่ไม่มีผู้ช่วยแม่บ้านแล้วคงเป็นด้วยเหตุผลของการรักษาสถานภาพและบทบาทของการเป็นแม่นั่นเอง ผู้บริหารหญิงทั้ง 3 กลุ่มทำหน้าที่นี้ได้เต็มที่ และไม่มี ความแตกต่างกันในทั้ง 3 กลุ่ม

แม้ว่าผู้บริหารหญิงบางคนจะไม่สามารถดูแลลูกด้วยตัวเองที่บ้าน และขอไปฝากสถานเลี้ยงเด็ก (nursery) ก็ตาม แต่ก็ได้ติดตามไปดูลูกทุกวัน

“ตอนช่วงที่ลูกยังเล็ก ๆ มาก ๆ นะคะ ก็เอาลูกไปฝากเลี้ยงเนอร์เซอรี แต่ก็ไม่ได้ทอดทิ้งนะคะ ไปดูเค้าทุกวัน ทั้งสองคนเลย จะไปอ้อมไปคุยกับเค้าทุกวัน ตลอดเวลาที่เค้าอยู่เนอร์เซอรี จนรับกลับมา”

(วนิดา พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 45 ปี บุตร 2 คน)

ตารางที่ 4.11 ร้อยละของการดูแลลูกของผู้บริหารหญิง หลังจากกลับจากที่ทำงาน จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
การดูแลลูกหลังจากกลับจากงาน				
ดูแล	97.9	99.0	98.8	98.5
ไม่ดูแล	2.1	1.0	1.2	1.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	1063

นอกจากทำงานบ้านทั่วไปแล้ว หลังจากเลิกงานผู้บริหารหญิงต้องกลับมาดูแลลูก

“ตอนกลางวันเราก็ก็นำไปทำงาน เด็ก (ลูกจ้าง) เขาก็เป็นคนเลี้ยง กลางคืนเราก็ก็นำด้วยตัวของเราเอง พอโตขึ้นถึงวัยที่จะเข้าโรงเรียน เราก็ก็นำไปฝากโรงเรียนในตอนกลางวัน ตอนเย็นก็ดูแลด้วยตัวเอง อาจมีพี่เลี้ยงอยู่บ้างในบางช่วง”

(อมรา ข้าราชการ อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

### การเป็นมารดาที่สมบูรณ์แบบ

ในคำถามเปิดที่ถามผู้บริหารหญิง คิดว่า “คุณเป็นมารดาที่สมบูรณ์แบบหรือไม่” พบว่า ผู้บริหารหญิงทั้งหมดคิดว่าตัวเองเป็นมารดาที่สมบูรณ์แบบ หรือค่อนข้างสมบูรณ์ ทุกคนตอบว่าตนเองได้ทุ่มเททุกอย่างให้กับลูก ด้วยการเลี้ยงดูเอาใจใส่อย่างดี ไม่ว่าจะด้านโภชนาการ หรือการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี จึงเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ และทุ่มเทให้ลูกมีโอกาสดีในชีวิต

“คือ ตั้งแต่เราเริ่มตั้งท้องนะฮะ เราก็ก็นำศึกษาว่าเราจะให้อะไรกับลูก อย่างเรื่องอาหารทางโภชนาการ ขณะที่เค้าอยู่ในท้องเราก็ก็นำพยายามดูแลเรื่องอาหารให้มันดี หลังจากนั้นพอเค้าเกิดมา หมอสั่งว่าจะให้ลูกทานอะไร เราก็ก็นำพยายามหาให้ทาน แล้วก็หาหนังสือเด็กหรืออะไรที่เป็นความรู้เกี่ยวกับเด็กมาศึกษา แล้วเราก็ก็นำปฏิบัติตาม เราก็ก็นำหาคำสอนหรือคำโบราณอะไรมาสารพัด มาสอนสั่งลูก พยายามหาสิ่งที่ดีมาให้เด็ก แล้วเราก็ก็นำเลี้ยงดูลูกมาด้วยความทะนุถนอมนะฮะ แล้วก็เอาใจใส่ดูแลเค้าตลอด”

(กรกช พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

### 4.10 บุคคลที่ดูแลลูกคนสุดท้าย

แม้ว่าผู้บริหารหญิงเห็นความจำเป็นว่ามารดาควรเลี้ยงลูกเล็กด้วยตนเอง และเมื่อตัวเองกลับจากทำงานนอกบ้านประจำวันมาถึงบ้าน ผู้บริหารหญิงก็มีได้ปล่อยปละละเลยบุตรของตน เกือบทั้งหมดตอบว่าได้ดูแลลูกอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามเมื่อตนเองไม่อยู่ในสภาพที่ดูแลลูกได้ตลอดเวลา ผู้ที่ทำหน้าที่แทน (หรือผู้ดูแลลูกคนสุดท้าย) ส่วนใหญ่ คือพี่เลี้ยงเด็ก หรือคนรับใช้ (ร้อยละ 77.9) และผู้ที่ช่วยเลี้ยงลูกคนอื่น ๆ ร้อยละ 8.3 ส่วนมารดาของผู้บริหารหญิงเองร้อยละ 7.5 ได้ช่วยเลี้ยงหลาน

และร้อยละ 4.9 ของมารดาสามีได้ช่วยทำหน้าที่นี้ เมื่อดูความแตกต่างตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ที่ทำงานเอกชนซึ่งตอบว่ามีคนรับใช้หรือพี่เลี้ยงคอยดูแลลูกมีส่วนมากกว่าผู้ทำงานในภาคอื่น อย่างไรก็ตามคำตอบนี้ไม่ได้แสดงว่าคนรับใช้ที่มีอยู่ในขณะที่ตอบแบบสอบถามนี้ ทำหน้าที่เลี้ยงลูกของผู้บริหารหญิงทั้งหมด เพราะผู้ตอบอาจหมายถึงผู้ที่ดูแลบุตรคนสุดท้ายของตนในอดีต ซึ่งในปัจจุบันบุตรของตนอาจจะโตพอที่จะดูแลตนเองแล้ว

ตารางที่ 4.12 ร้อยละของบุคคลที่ดูแลบุตรคนสุดท้ายของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>บุคคลที่ดูแลบุตรคนสุดท้าย</b>				
คนรับใช้/พี่เลี้ยงเด็ก	83.3	67.2	77.5	77.9
มารดาของผู้บริหารเด็ก	7.2	11.9	5.8	7.5
มารดาของสามี	3.9	7.5	4.6	4.9
บุตรโตแล้วดูแลตนเอง	0.7	2.0	1.9	1.4
อื่น ๆ *	4.9	11.4	10.2	8.3
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

หมายเหตุ \* อื่น ๆ ได้แก่ พ่อของผู้บริหารหญิงและพ่อสามี ญาติ สถานรับเลี้ยงเด็ก ลูกไปโรงเรียนแล้ว พี่สาว พี่ชาย

แม้ว่าข้อมูลจากการศึกษาเชิงปริมาณจะระบุว่าบุคคลที่ดูแลบุตรคนสุดท้ายของผู้บริหารหญิง ส่วนใหญ่ คือ คนรับใช้หรือพี่เลี้ยงเด็กซึ่งในสมัยก่อนสามารถจ้างวานได้ง่ายกว่าในสมัยปัจจุบัน การศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารหญิงมีวิธีการแก้ไขปัญหาผู้เลี้ยงบุตรของตนได้อย่างน่าสนใจ บางคนใช้วิธีที่เรียกว่า “วิธีหัวตะกร้าฝากคนข้างบ้าน”

“คือพอเราออกทำงานนอกบ้าน ลูกคนโตไปโรงเรียน แต่สำหรับคนเล็กเนี่ย ยังจะต้องอยู่บ้าน เราก็จะต้องมีคนข้างบ้านนะฮะ ซึ่งเป็นผู้ที่เค้าทำงานบ้านอยู่ ไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้าน เราก็จะฝากเค้า โดยใช้วิธีเช่า หัวตะกร้า แล้วเครื่องทุก ๆ อย่างของลูก อาหารการกิน เครื่องใช้ของลูกจะอยู่ในตะกร้าพร้อม เค้าหัวไปเอาลูกไปส่ง เย็นก็รับกลับ”

(เกศแก้ว พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 43 ปี บุตร 2 คน)

เมื่อศึกษาเกี่ยวกับผู้ที่ช่วยเหลือผู้ด้อยฐานะที่ยังเล็กอยู่ พบว่า ระบบเครือญาติในสังคมไทย ได้เอื้อประโยชน์ในส่วนนี้อย่างมาก พบว่าในหลายครอบครัว ต้องอาศัยปู่ย่าตายายช่วยเหลือหลานขณะที่หลานยังแบเบาะหรือยังช่วยตัวเองไม่ได้ แม้ว่าหลานโตพอที่จะไปโรงเรียนได้ บทบาทของญาติผู้ใหญ่จะลดลงก็ตาม

“พอดีช่วงลูกเล็กนั้นยังทำงานในระดับบริหารที่ไม่สูงนัก แต่ระดับหัวหน้างานก็ตอนนั้นลูกเล็กมาก ๆ เลยนะ ส่งไปให้คุณยายคุณตาช่วยเหลือ วันศุกร์ไปปรับช่วงวันทำงานนี้ให้คุณตาคุณยายดู”

(จินตนา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 50 ปี บุตร 2 คน)

#### 4.11 ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูลูก

เมื่อผู้บริหารหญิงต้องกลับไปทำงานหลังจากคลอดบุตรแล้วระยะหนึ่ง (ประมาณ 2 เดือน) จำเป็นต้องมีผู้ดูแลลูกที่ยังเล็ก และยังไม่ได้ไปโรงเรียน ในกรณีเช่นนี้ผู้บริหารหญิงส่วนมาก (ร้อยละ 82.1) ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้ดูแลแทนตน รายจ่ายดังกล่าวมีตั้งแต่ไม่ถึง 1,800 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 11.1) ไปจนถึงเกิน 3,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 12.0) กลุ่มที่เสียค่าใช้จ่ายมากกว่ากลุ่มอื่นเมื่อเปรียบเทียบกันคือผู้หญิงที่ทำงานในภาคเอกชน รองลงมาคือผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจ และผู้เสียค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูน้อยที่สุดคือ ผู้ทำงานในภาคราชการ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของการดูแลลูกต่อเดือนเท่ากับ 2,711 บาท อย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายดังกล่าวที่เกิดขึ้นนี้มิได้ระบุเวลา ทำให้ไม่มีความชัดเจนว่าเกิดขึ้นในระยะเวลาก่อนยุคเศรษฐกิจไอเอ็มเอฟมากน้อยเพียงไร

ตารางที่ 4.13 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร  
จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตร</b>				
ไม่เสียค่าใช้จ่าย	14.4	27.6	16.9	17.9
ต่ำกว่า 1,800 บาท	6.0	13.1	15.3	11.1
1,801-3,000 บาท	65.1	46.7	58.5	59.0
3,001 ขึ้นไป	14.4	12.6	9.3	12.0
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>430</b>	<b>199</b>	<b>431</b>	<b>1063*</b>
<b>ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย</b>	<b>2350.0</b>	<b>1855.2</b>	<b>2007.5</b>	<b>2117.8</b>

\* ไม่รวมผู้ที่ไม่ทราบไม่ตอบ

ผู้บริหารหญิงเปิดเผยว่า ในช่วงย้อนไป 10 ปีที่แล้ว ตนเองยังมีรายได้ไม่มากนัก แต่ต้องจ่ายค่าที่เลี้ยงลูก เป็นภาระที่หนักหนาพอสมควร

“ช่วงลูกอายุ 1-5 ขวบ ลำบากมากในการหาที่เลี้ยง เพราะว่ามันเป็นการรับภาระ จ้างเดือนละพัน อาหารการกิน เสื้อผ้าอยู่กับเราก็กินแล้วเดือนหนึ่งเกือบสองพัน ทั้งค่าอาหาร ค่าดูแล ต้องเปลี่ยนคนเลี้ยงบ่อย ต้องไปรับไปส่งเค้า ลำบากมาก”  
(อมรา ข้าราชการ อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

แต่เมื่อบุตรคนโตไปโรงเรียน ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรมิได้มีเฉพาะค่าอาหารและค่าควดูแล แต่เป็นเรื่องของการเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นค่านิยมของคนชั้นกลางในเมืองใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารหญิงที่รู้จักบริหารการเงินของครอบครัวยังต้องใช้จ่ายกับกิจกรรมต่าง ๆ ของลูก

“ปกติแล้วนี่ก็ไม่ใช้คนที่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยอะไรนัก ใช้จ่ายส่วนใหญ่ที่ใช้เนี่ยมักจะเป็นเรื่องของลูก ด้วยว่าเด็กสมัยนี้มีรายจ่ายพิเศษค่อนข้างเยอะมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียน หรือการทำกิจกรรมหรืออะไรเนี่ยค่อนข้างมาก ยกตัวอย่างการเรียนดนตรีนะคะ ลูกเค้าจะเรียนดนตรีคนหนึ่ง อีกคนหนึ่งเรียนเทควอนโด มาปีนี้ให้ลูกคนโตเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มนะคะ แล้วก็เรียนคอมพิวเตอร์บ้าง เพราะว่าในโรงเรียนเด็กเองเครื่องไม่พอใช้

(อาภรณ์ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 40 ปี บุตร 2 คน)

**ความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงาน**

การทำงานนอกบ้านของผู้หญิงไทยในปัจจุบัน นอกจากแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจของผู้หญิงไทยแล้ว ยังสะท้อนถึงสถานภาพของผู้หญิงที่เป็นที่ยอมรับจากการทำงานนอกบ้าน แต่บทบาทในฐานะแม่บ้านที่ต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัวก็ยังคงปรากฏอยู่ ตามที่ได้กล่าวถึงมาแล้วในก่อนหน้า

ผู้บริหารหญิงทั้งหมดพอใจและภูมิใจกับการเป็นผู้หญิงทำงาน (working woman) แม้ว่าจะตระหนักว่าการเป็นผู้หญิงทำงานจะมีทั้งข้อดีและข้อเสียก็ตาม แต่ส่วนใหญ่ให้ทัศนะในทางบวกมากกว่า

“ผู้หญิงทำงานนอกบ้านนี่นะคะ มันก็มีทั้งดีและไม่ดี ที่ว่าดีก็คือว่า เราหาเงินได้ด้วยตัวเอง แล้วก็ช่วยเหลือครอบครัวด้วย เพราะว่าอยู่ในกรุงเทพฯ เนี่ย ถ้าหาเงินคนเดียว โดยที่ว่าพ่อบ้านหาเลี้ยงคนเดียวเนี่ย คิดว่าคงจะไม่พอ”

“ที่ไม่ดีก็คือ ถ้าแม่ออกมาทำงานหาคนเลี้ยงลูกไม่ได้ หรือว่าหาได้ แต่ไม่ดีนี่ก็เป็นปัญหาตกอยู่กับลูกด้วย ..... เพราะว่าทั้งสามีภรรยาออกไปทำงานหมด ก็เอาคนใช้มาเลี้ยงลูกบ้าง หรือต้องส่งลูกไปอยู่ต่างจังหวัดบ้าง ทำให้ลูกต้องห่างพ่อแม่ จะไม่ค่อยรักพ่อแม่เท่าไร”

(เกสร ข้าราชการ อายุ 49 ปี บุตร 3 คน)

นอกจากนี้การที่ผู้หญิงบริหารได้ศึกษาเล่าเรียนมาในระดับสูง จึงเห็นว่าจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่ได้เล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์

“เพราะว่าเราเรียนหนังสือมานะฮะ เราต้องทำงาน นำความรู้ ความสามารถที่เราเรียนมา มาทำงานนอกบ้าน เราก็ได้เงินใช้”

(กรกช พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

นอกจากนี้การได้ออกมาทำงานนอกบ้านเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้พบปะผู้คนหลากหลายตา ทำให้หูตากว้าง และโลกทัศน์กว้าง

“เราทำงานนอกบ้านเนี่ย เรายังเปิดโลกทัศน์ตัวเองกว้าง ทำให้เป็นคนเรียนรู้สิ่งรอบตัวได้ แม้กระทั่งเรื่องในบ้านเอง เราก็จะสามารถที่จะเรียนรู้จากภายนอกได้ แต่ถ้าเราอยู่แต่ในบ้าน เราก็เหมือนกบในกะลาครอบ ที่รู้จักสี่ทางด้านต่าง ๆ ไม่มีโอกาสปะทะสังสรรค์กับผู้คน”

(บุปผา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 42 ปี บุตร 2 คน)

สมมติว่าถ้าครอบครัวอุดมสมบูรณ์ มีทรัพย์สินเงินทองมากมายก็ตาม ผู้บริหารหญิงจะยังต้องการทำงานนอกบ้านหรือไม่ ส่วนใหญ่แสดงความปรารถนาว่าถึงอย่างไรก็ชอบที่จะทำงานนอกบ้าน ด้วยเหตุผลว่าจะได้พบปะผู้คน และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

“ยังคิดที่จะออกมาทำงานนอกบ้านอยู่ เพราะเป็นการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้พบปะเพื่อนฝูง ได้เห็นอะไรที่เป็นสิ่งแปลกใหม่ดีกว่าที่จะนั่งอยู่บ้านเฉย ๆ ได้เพื่อนใหม่หรือได้สังคมใหม่”

(เกศแก้ว พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 43 ปี บุตร 2 คน)

## 5.1 อายุการทำงาน

กว่าผู้หญิงทำงานจะก้าวขึ้นสู่ระดับบริหารในหน่วยงานจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาพิสูจน์ตัวเองมิใช่น้อย ดังนั้นในการสำรวจครั้งนี้พบว่า นับจากเวลาที่เริ่มทำงานครั้งแรก จนถึงปัจจุบันผู้หญิงในระดับบริหารมีอายุการทำงานโดยเฉลี่ยของทั้งสามกลุ่มประมาณ 17 ปี โดยที่ผู้หญิงที่ทำงานราชการมีอายุการทำงานถึง 20 ปี ขณะที่ผู้หญิงทำงานในรัฐวิสาหกิจ มีอายุงานเฉลี่ย 16 ปี และผู้ทำงานในภาคเอกชนเฉลี่ยเพียง 14 ปี จากตารางที่ 16 จะเห็นว่ากลุ่มผู้หญิงที่ทำงานเอกชนเพียงร้อยละ 12.5 ที่ทำงานเกินกว่า 20 ปี ขณะที่ผู้หญิงที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจมีถึงร้อยละ 25.4 และผู้หญิงที่รับราชการเกิน 20 ปี มีถึงร้อยละ 45.2

ตารางที่ 5.1 ร้อยละของอายุการทำงานของผู้บริหารหญิง จำแนกตาม  
หน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
อายุการทำงาน (ปี)				
5 ปีและต่ำกว่า	10.9	12.4	2.1	7.6
6-10 ปี	21.3	14.4	4.2	13.1
11-20 ปี	55.2	47.8	48.5	51.1
20 ปีขึ้นไป	12.5	25.4	45.2	28.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	1063
ค่าเฉลี่ย	14.1	16.0	20.1	17.0

## 5.2 ชั่วโมงทำงาน

จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารหญิงของไทยมีหน้าที่ในการดูแลบุตรเป็นส่วนใหญ่ และยังคงรับภาระงานบ้าน เพราะมากกว่าร้อยละ 80 ไม่มีผู้ช่วยแม่บ้าน ส่วนการทำงานในหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นการทำงานที่มีระยะเวลาตามกฎหมาย 8 ชั่วโมงก็ตาม แต่ก็พบว่า ผู้บริหารหญิงเหล่านี้โดยเฉลี่ยอยู่ในที่ทำงานเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบ กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานทั้ง 3 กลุ่ม เท่ากับ 8.3 ชั่วโมงต่อวัน กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยชั่วโมงทำงานน้อยที่สุดคือ ข้าราชการหญิง ส่วนที่มีชั่วโมงทำงานมากกว่า คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งใกล้เคียงกับพนักงานในบริษัทเอกชน อย่างไรก็ตาม พอสรุปได้ว่าผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านไม่ได้อยู่กับที่ทำงานเป็นเวลาเกินกว่าที่กำหนด เพราะต้องมีภาระงานบ้านรอคอยอยู่



ตารางที่ 5.2 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ใช้เวลาทำงานในสถานที่ทำงาน  
จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ชั่วโมงทำงาน</b>				
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	3.7	10.5	7.9	6.7
8 ชั่วโมง	82.8	73.5	76.6	78.5
มากกว่า 8 ชั่วโมง	13.5	16.0	15.5	14.8
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>430</b>	<b>200</b>	<b>431</b>	<b>1061*</b>
<b>เฉลี่ยชั่วโมงทำงาน</b>	<b>8.4</b>	<b>8.5</b>	<b>8.1</b>	<b>8.3</b>

\* ไม่รวมผู้ที่ไม่ทราบ ไม่ตอบ

### การนำงานกลับมาทำที่บ้าน

เมื่อได้ถามถึงว่า ปกติงานที่ค้างอยู่กลับมาทำที่บ้านหรือไม่ ปรากฏว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 ไม่นำงานจากที่ทำงานกลับมาทำที่บ้าน กลุ่มข้าราชการและพนักงานบริษัทเอกชนร้อยละ 85.6 และ 85.2 ไม่นำงานกลับมาทำต่อ แต่ผู้ที่นำงานกลับมาทำต่อที่บ้านในสัดส่วนที่มากกว่า คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ นำงานกลับมาทำร้อยละ 17.9 ขณะที่ร้อยละ 14.4 ของข้าราชการ และร้อยละ 14.8 ของพนักงานในบริษัทเอกชนมิได้นำงานกลับมาทำที่บ้าน (ไม่แสดงตาราง)

การที่ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่ไม่ได้นำงานกลับมาทำที่บ้าน จากการให้สัมภาษณ์ถึงภาระงานในตอนเย็น อาจทำให้นี้เกินกว่าเหตุใดผู้บริหารหญิงจึงไม่สามารถนำงานที่ทำงานกลับมาทำที่บ้านอีก

“ตอนเย็นกลับไป ลูกชายกลับมาทำการบ้านก็นั่งดูเค้าตลอด พอเค้าทำการบ้านเสร็จจะให้เค้าอ่านให้เราฟัง พอตกมืดหน่อย ก็เป็นช่วงที่เราออกไปหา

รายได้พิเศษ คือ หนูจะขายของตรงหน้าบ้าน พอตกกลางคืนถึงเวลานอน ก็จะนอนพร้อมกัน 3 คนแม่ลูกจะคุยกัน หนูมีปัญหาอะไรมั๊ยลูกที่โรงเรียนมีปัญหามั๊ย แค้กก็เล่า ๆ ๆ ... พอเสร็จแล้วก็ร้องเพลงให้เค้าฟัง แค้กก็จะหลับไปจะเป็นอย่างนี้ทุกวันค่ะ”

(สายธาร พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 33 ปี บุตร 2 คน)

ผู้บริหารหญิงบางคนพยายามแยกงานที่ทำงาน งานที่บ้านออกจากกัน นอกจากจัดสรรเวลาให้ลงตัวแล้ว ยังช่วยบรรเทาความเครียดที่เกิดจากงานอีกด้วย

“คือคิดว่ามันจะเกินไปกับการที่เราจะมาเอาปัญหาจากที่ทำงานกลับไปที่บ้านอะไรอย่างนี้ ก็คือจะพยายามตัดให้ได้ OK ว่าไปถึงบ้านแล้วจะทิ้ง เมื่อก่อนนี้จะเอางานกลับไปทำที่บ้านด้วยถ้างานค้าง เดี่ยวนี้จะไม่เอาไปเลย เพียงแต่ว่าถ้าเนื่ออะไรออกก็จะลุกขึ้นมาจัดไว้ ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง แล้วจะใส่กระเป๋าไว้ แต่จะไม่ทำ”

(อาภรณ์ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 40 ปี บุตร 2 คน)

### บริการรับเลี้ยงเด็กเวลากลางวัน

สวัสดิการหนึ่งที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังพบน้อยมากตามที่ทำงานต่าง ๆ คือ สวัสดิการรับเลี้ยงเด็กในเวลากลางวัน จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีผู้ที่ระบุว่ามีการเช่นนี้ในสถานที่ทำงานของตนน้อยมากเพียงร้อยละ 2.1 แต่ที่พบนั้นเป็นสวัสดิการของหน่วยงานราชการมากกว่าเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ในการสำรวจครั้งนี้ผู้ระบุว่ามีสถานที่รับเลี้ยงเด็กกลางวันในที่ทำงานของตนจากหน่วยราชการ 16 ราย แต่ 16 รายนี้มาจากหน่วยงานระดับเดียวกันรวม 7 แห่ง ส่วนเอกชนระบุว่ามีสถานรับเลี้ยงเด็กตอนกลางวันเพียง 3 รายจาก 3 แห่งและรัฐวิสาหกิจระบุว่ามีสถานรับเลี้ยงเด็กเพียง 3 ราย จาก 3 แห่งเช่นกัน (ไม่แสดงตาราง)

แม้ว่าผู้บริหารหญิงจะมีค้อยได้ใช้บริการรับเลี้ยงเด็กในเวลากลางวันในที่ทำงานของตน แต่ก็มีความต้องการจะให้เห็นบริการเช่นนี้ในสถานที่ทำงานของตน

“ตรงนี้ผู้หญิงจะมีปัญหามาก ตรงที่ว่าพอมีลูกเล็กปั๊บ ไม่มีคนเลี้ยงดูลูก ถ้าเป็นหน่วยงานอย่างพวกเรานี้ น่าจะพุดง่าย ๆ ว่าน่าจะมีห้องสักห้องหนึ่ง เอาเด็ก ๆ เอาลูก ๆ มาได้ ..... แล้วงานเราก็เต็มที่ พอบ่ายเราก็ดูลูกได้ พอปลีกไปดูลูกได้บ้าง แบบไม่ใช่ดูกันจนเว่อ”

(สายธาร พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 33 ปี บุตร 2 คน)

### 5.3 การเปลี่ยนงาน

จากอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 17 ปี ประมาณร้อยละ 40 นั้น ผู้บริหารหญิง จำนวน 420 จากจำนวนรวม 1,063 คนเคยเปลี่ยนงานมาแล้ว เมื่อคิดตามสัดส่วนจะพบว่า ผู้บริหารหญิงจากภาคเอกชน เคยเปลี่ยนงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้งถึงร้อยละ 56.6 ขณะที่ผู้บริหารหญิงจากรัฐวิสาหกิจเคยเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ร้อยละ 33.3 ผู้บริหารหญิงที่ทำงานราชการจะเคยเปลี่ยนงานน้อยที่สุด คือเคยเปลี่ยนงานเพียงร้อยละ 25.3 ตัวเลขเหล่านี้เป็นสิ่งยืนยันได้ประการหนึ่ง ว่างานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสำหรับผู้หญิงไทย การที่ข้าราชการหญิงกล่าวว่าเคยเปลี่ยนงานนั้น มักเป็นการเปลี่ยนงานจากภาคอื่นมาสู่ภาคราชการมากกว่าจากภาคราชการไปสู่ภาคเอกชน ในการสำรวจครั้งนี้ไม่มีข้อมูลเรื่องอายุเมื่อมีการเปลี่ยนงาน ทำให้ไม่เห็นภาพว่าผู้หญิงเปลี่ยนงานเมื่ออายุเท่าไรเป็นส่วนใหญ่ แต่ค่าเฉลี่ยของการเปลี่ยนงานมากที่สุด คือ ผู้หญิงที่ทำงานภาคเอกชน ส่วนราชการเปลี่ยนงานน้อยที่สุด ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า แม้ว่าผู้หญิงบริหารในภาคเอกชนจะมีอายุการทำงานน้อยกว่า แต่มีโอกาสเปลี่ยนงานได้มากกว่าผู้หญิงบริหารในภาครัฐวิสาหกิจและราชการ

ตารางที่ 5.3 ร้อยละของการเคยและไม่เคยเปลี่ยนงานของผู้บริหารหญิง  
จำแนกตามหน่วยงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	43.4	66.7	74.7	60.5
เคยเปลี่ยนงาน	56.6	33.3	25.3	39.5
1 ครั้ง	39.4	19.9	15.5	26.1
2 ครั้ง	12.1	10.0	6.7	9.5
3 ครั้ง	4.2	2.0	2.6	3.1
4 ครั้ง	0.7	1.0	0.5	0.7
5 ครั้ง	0.2	0.5	-	0.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	1063
ค่าเฉลี่ย	0.8	0.5	0.3	0.5

#### 5.4 สาเหตุของการเปลี่ยนงาน

จากตารางที่ 5.4 แสดงให้เห็นสาเหตุที่ผู้หญิงบริหารทั้งหมด จำนวน 420 คน ซึ่งเคยเปลี่ยนงานให้เหตุผลว่าทำไมพวกเขาจึงเปลี่ยนงาน เหตุผลที่ให้นั้นสามารถให้ได้มากกว่า 1 เหตุผล ดังนั้นเมื่อจัดเรียงตามลำดับความถี่ของสาเหตุที่เปลี่ยนงานจึงพบว่าสาเหตุที่ถูกระบุมากที่สุด คือ เงินเดือนน้อย และสวัสดิการไม่ดี (ร้อยละ 73.1) รองลงมาเป็นสาเหตุเนื่องจากที่ทำงานอยู่ไกล การเดินทางไปทำงานไม่สะดวก (ร้อยละ 45.5) ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาเรื้อรังของผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีการจราจรติดขัดต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปีแล้ว เมื่อเปรียบเทียบ 2 สาเหตุใหญ่ พบว่า สาเหตุทางเศรษฐกิจมาก่อนสาเหตุการเดินทาง ซึ่งสอดคล้องกับการแบกรับภาระทางเศรษฐกิจของผู้หญิงในปัจจุบันว่ามีความจำเป็นต้องหารายได้ให้แก่ครอบครัวร่วมกับสามีให้พอเพียงกับสภาพความเป็นอยู่ ดังนั้นการเดินทางที่ยากลำบากกลายเป็นเรื่องรองลงมา

ในการสัมภาษณ์ระดับลึก เพื่อดูว่ารายได้ของผู้หญิง มีความสำคัญต่อครอบครัวมากน้อยเพียงใด ในยุคปัจจุบันพบว่า มีความสำคัญต่อครอบครัวอย่างมาก

“สำคัญมากเลยคะ เพราะว่าจะรอให้สามีเลี้ยง ไฮไฮ ตอนนี้นะคะคงไม่ไหวค่อนข้างจะสูงในช่วงนี้ ถ้ารอสามีคนเดียว ก็คงหนี้สินล้นพ้นตัว .... เพราะเป็นจุดเพิ่งเริ่มต้นกัน คือมีทั้งผ่อนบ้าน ผ่อนรถ ผ่อนทุกอย่างที่มี เพราะฉะนั้นต้องพึ่งกันช่วยเหลือกัน จะมารอสามีไม่ได้แล้ว”

(โสภา ข้าราชการ อายุ 40 ปี บุตร 2 คน)

แม้ว่าบางครอบครัวสามีจะมีความสามารถในการหารายได้พอเพียงแก่การยังชีพของครอบครัว แต่รายได้ของภรรยาก็ยังเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสุขของครอบครัว

“ถ้าสามีหาคนเดียวก็พอได้ แต่เราจะไม่สะดวกสบายเหมือนเรามีรายได้มาเพิ่มด้วย เรามีรายได้เอง เราหาเอง บางที่จ่ายอะไรก็สบาย สะดวก ครอบครัวเราก็ไม่แร้นแค้น ถ้าหาคนเดียวนี่เออ ชักคิดหน้าหลังนะ”

(วนิดา พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 45 ปี บุตร 2 คน)

สำหรับสาเหตุประการที่ 3 ที่รองลงมา แม้ว่าจะมีสัดส่วนแตกต่างจาก 2 สาเหตุใหญ่ ก็พบว่า ร้อยละ 28.3 ของผู้หญิงได้พิจารณาถึงความเจริญก้าวหน้าในที่ทำงานอยู่ไม่น้อยเช่นกัน มิได้มองแต่เพียงว่าขอให้มีงานทำ มีรายได้พอสมควร ไม่จำเป็นต้องเป็นรายได้หลัก เพราะผู้ที่มีรายได้หลักคือสามี แต่ค่านิยมเช่นนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปในกลุ่มผู้บริหารหญิง แต่ในบรรดาผู้หญิงทำงานอื่น ๆ ค่านิยมดังกล่าวยังคงอยู่หรือไม่เป็นสิ่งที่ต้องค้นหากันต่อไป

**ตารางที่ 5.4 การกระจายร้อยละของสาเหตุที่เปลี่ยนงาน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 สาเหตุ) จำแนกตามหน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน**

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม	จำนวน
<b>สาเหตุของการเปลี่ยนงาน</b>					
เงินเดือนน้อย	84.8	68.7	49.5	73.1	(307)
ที่ทำงานอยู่ไกล	45.1	47.8	45.0	45.5	(191)
งานเดิมไม่ก้าวหน้า	23.0	34.3	36.7	28.3	(119)
งานหนักเกินไป	23.0	7.5	7.3	16.4	(69)
ไม่มีเวลาให้ครอบครัว	7.0	10.4	8.3	7.9	(33)
ต้องการศึกษาต่อ	1.6	1.0	0.5	1.0	(11)
ขัดแย้งกับหัวหน้างาน					
เพื่อนร่วมงาน	1.2	6.5	0.9	1.7	(7)
สุขภาพไม่ดี	0.8	-	1.8	1.0	(4)
อื่น ๆ *	0.8	-	1.8	1.0	(4)
<b>จำนวนผู้ที่เคยเปลี่ยนงาน</b>	<b>244</b>	<b>67</b>	<b>109</b>	<b>420</b>	

หมายเหตุ \* อื่น ๆ ได้แก่เปลี่ยนสถานที่ตามสามี ย้ายกลับมาทำงานในประเทศไทยเพื่อการศึกษาของลูก

สาเหตุที่สำคัญลำดับที่ 4 คือการที่ผู้หญิงมองว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนักเกินไป จนต้องเปลี่ยนงานนั้นเป็นสาเหตุปกติสาเหตุหนึ่งของผู้ทำงานโดยทั่วไป

สาเหตุรองลงมา มีสัดส่วนที่น้อย คือ การที่ผู้หญิงคิดว่าตัวเองทำงานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวนั้น ทำให้ต้องเปลี่ยนมาทำงานที่สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงไม่มากนักที่เล็งเห็นความสำคัญกับการให้เวลากับครอบครัว หรืออีกในแง่หนึ่งผู้หญิงนี้มีความสามารถในการจัดสรรเวลาให้ครอบครัวได้เป็นอย่างดี ทำให้สามารถบริหารเวลาทั้งที่ทำงานและที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มผู้บริหารหญิงที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ระดับลึก แสดงตัวว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดสรรเวลาได้เป็นอย่างดีและบอกว่า ไม่มีปัญหาในการจัดสรรเวลาให้งานบ้านให้ลูกที่ยังเล็กอยู่ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะประสิทธิภาพของพวก

เธอ ซึ่งทำให้เธอได้ก้าวสู่ระดับบริหาร และอีกส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะมีสามีที่ดี ช่วยเหลืองานบ้านอยู่

“การจัดสรรเวลา คือ ช่วงเช้าก่อนมาทำงาน เราจะให้ลูกอยู่ในสภาพพร้อมที่จะไม่รบกวน ก็คือการทำอาหารลูกช่วงเช้านะฮะ แล้วก็มาทำงาน พอดกเย็นเรา กลับไป ลูกจะต้องอยู่กับเราตลอดเวลา เราจะต้องป้อนข้าวลูก อาบน้ำให้ลูก นอนกับลูก ดูแลลูกทุกอย่างเอง ..... ส่วนงานบ้านเอาเวลาช่วงที่ลูกหลับ เราจะต้องมีความอดทนนิดหนึ่ง อาจจะเป็นนอนดึก ตื่นเช้า แล้วก็เสาร์-อาทิตย์บ้าง”

(บุปผา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 42 ปี บุตร 2 คน)

นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ เช่น ต้องการศึกษาต่อ การขัดแย้งกับหัวหน้างาน ปัญหาสุขภาพ มีความสำคัญน้อยมาก

#### การลาออกจากงานเพื่อดูแลครอบครัว

ในการสำรวจเชิงปริมาณมีคำถามว่า “คุณเคยลาออกจากงานเพื่อมาดูแลบ้านและครอบครัวหรือไม่” ซึ่งคำถามที่ต่างจากคำถามเรื่องการเปลี่ยนงาน ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว คำตอบที่ได้ทำให้ทราบว่าผู้บริหารหญิงจำนวนน้อยมากที่เคยเปลี่ยนงาน ด้วยวัตถุประสงค์ว่าจะมาดูแลบ้าน คิดเป็นร้อยละ 1.9 เท่านั้น ผู้ที่เคยลาออกจากงานเพื่อมาดูแลครอบครัวน้อยที่สุด คือ ผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีเพียงร้อยละ 0.5 ขณะที่ข้าราชการเคยลาออกร้อยละ 1.8 และพนักงานเอกชนเคยลาออกร้อยละ 2.5

#### การลาออกจากงานเพื่อติดตามสามี

ในการตอบคำถามสมมติว่าถ้าสามีต้องย้ายไปทำงานที่ต่างจังหวัดหรือไปต่างประเทศ ผู้บริหารหญิง (ที่มีหน้าที่การงานมั่นคงอยู่แล้ว) จะลาออกจากงานติดตามสามีหรือไม่ ผู้บริหารหญิงให้ความเห็นว่าต้องพิจารณาก่อนว่าสามีจะไปเป็นเวลานานมากน้อยเพียงใด ถ้าไประยะสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี ก็ไม่คิดว่าจะลาออก

จากงานติดตามสามี เพราะบางคนสามีก็ไปทำงานต่างจังหวัดอยู่เสมอ แต่ถ้าเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรคิดว่าต้องย้ายไปและเป็นการย้ายทั้งครอบครัว

“สมมติเค้า (สามี) ย้าย ก็คงต้องย้ายตาม เพื่อจะได้เป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ แล้วยกอบอุ่น”

(จิตรา ข้าราชการ อายุ 51 ปี บุตร 2 คน)

แต่บางคนยืนยันว่าจะไม่ย้ายตามไป

“ก็เพราะว่าเค้า (สามี) ไป ก็ไปในหน้าที่การงานของเค้า เรามีหน้าที่การงานของเรา เราก็ต้องทำงานของเราไป ไม่เกี่ยวกัน”

(กรกช พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

## 5.5 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารหญิงบางส่วนเปลี่ยนงาน คือ ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อถูกถามถึงสภาพการทำงานที่กำลังทำอยู่ในขณะที่ให้ข้อมูลนั้น (ยังไม่ใช้เวลาวิกฤตเศรษฐกิจ หรือยุค IMF) ผู้หญิงบริหารส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 มองว่าตัวเองมีโอกาสน้อยกว่าคนอื่นในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ สาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะได้ใช้เวลาพิสูจน์ความสามารถของตนเองมาแล้วระยะหนึ่ง (เฉลี่ย 17 ปี) ในกลุ่มที่คิดว่าตนเองมีโอกาสน้อยกว่าในหน้าที่การงานมากที่สุด คือ กลุ่มผู้หญิงที่ทำงานในบริษัทเอกชน (สูงถึงร้อยละ 91.4) รองลงมาคือผู้ที่ทำงานกับรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 78.0) และราชการ (ร้อยละ 73.1) ตามลำดับ ทำให้เป็นประเด็นว่า การให้โอกาสแก่ผู้หญิงในภาคเอกชนนั้นมีมากกว่าภาคราชการ หรือรัฐวิสาหกิจหรือไม่



ตารางที่ 5.5 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ระบุถึงความก้าวหน้าในงานปัจจุบัน  
จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ความก้าวหน้าในงาน</b>				
ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	-	1.0	3.2	1.5
มีโอกาสน้อย	8.6	21.0	23.7	17.0
มีโอกาสมาก	91.4	78.6	73.1	81.4
และค่อนข้างมาก	0.7	1.0	0.5	0.7
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>200</b>	<b>431</b>	<b>1062*</b>

\* ไม่รวมผู้ที่ไม่ทราบ ไม่ตอบ

ผู้หญิงที่ทำงานมาจนถึงระดับบริหาร มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และคิดว่าตนเองก้าวหน้าในอาชีพการงาน ก็เนื่องจากความสามารถของตัวเอง

“อันนี้ (ความก้าวหน้าในการทำงาน) คิดว่าเป็นความสามารถของตัวเองมาก คือ พยายามปรับตัวเองมาตลอด การมาทำงานอะไรนี้จะไม่ค่อยสาย กลับก็ตรงเวลา ไม่เคยที่ว่างกลับก่อนมาหลัง ไม่มี คิดว่าตรงนี้ผู้หญิงคงเห็น”

(โสภา ข้าราชการ อายุ 40 ปี บุตร 2 คน)

ในการทำงานของผู้บริหารหญิงได้รับความสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจมาก จากครอบครัว โดยเฉพาะสามี ดังนั้นแม้ว่าผู้บริหารหญิงจะมั่นใจว่าความก้าวหน้าของตนเองเกิดจากตัวเอง แต่ครอบครัวก็มีส่วนเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานมิให้ทอดย

“แฟน (สามี) คำจะเป็นกำลังใจ สมมติว่าเราทอดยแล้ว คือ เราอยากออกนะ เรานึกอย่างนี้ เราเห็นว่าเราเหนื่อยจังเลย เราบ่นเค้า (สามี) รู้แล้ว เค้าบอกว่ามี ปัญหา เธอก็ทำอย่างนั้นซิ อย่างนี้ซิ บางทีเค้าช่วยเตือนเราบ้าง เราก็นึกว่าเออ น่าจริงแฮะ นึกขึ้นมาได้เอออย่างนี้ กลับมาตั้งใหม่ ทำใหม่อีก”

(พรจันทร์ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 46 ปี บุตร 1 คน)

เมื่อขอให้ผู้บริหารหญิงตอบคำถามว่า การมีสามีและบุตรเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือไม่ ถ้ามีสถานภาพเป็นคนโสด จะทำให้การทำงานเจริญก้าวหน้าที่เป็นอยู่หรือไม่ ได้รับคำตอบจากผู้บริหารหญิงว่า การมีครอบครัวมิได้เป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่กลับเป็นผู้ให้กำลังใจในการทำงาน ดังที่ยกตัวอย่างไปแล้ว และการมีลูกทำให้ผู้บริหารมีเป้าหมายและความมุ่งมั่นในชีวิต มากกว่าการเป็นโสด

“บางคนก็อาจจะไม่ต้องทำอะไรไปเพื่อใคร นั่นคือจะเฉย ๆ ไข่ม้อยคะ แต่พอเรามีลูก เราต้องขยันขันแข็งไข่ม้อย เพื่อที่ว่าเราจะทำอย่างไรให้เราได้เงินเดือนมาก ๆ เพื่อจะได้เอาไปให้ลูกหรือเอาไปใช้จ่ายในครอบครัวของเรา บางที่เราเครียดกับงาน เราอยากจะทำลาออกแต่คิดถึงลูก ออกไม่ได้ ลูกเป็นแรงผลักดันให้เราทำงานอีก คิดว่าเราต้องขยันมากขึ้น”

(กรรข พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

## 5.6 ความก้าวหน้าในการทำงานระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

จากตารางที่แล้ว แสดงถึงโอกาสความก้าวหน้าของผู้หญิงบริหารในภาคเอกชน มีมากกว่ารัฐวิสาหกิจและภาคราชการ และเมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าระหว่างเพศในหน่วยงานเดียวกัน พบว่า ภาคเอกชนกลับให้ความเสมอภาคทางเพศมากกว่ารัฐวิสาหกิจ และราชการอีกเช่นกัน เมื่อให้ผู้บริหารหญิงจากหน่วยงาน 3 ประเภท เปรียบเทียบว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าด้านหน้าที่การทำงานได้เท่าเทียมกับผู้ชายในหน่วยงานของตัวเองหรือไม่ พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานเอกชนสูงถึงร้อยละ 92.8 บอกว่ามีโอกาสเท่ากันระหว่างหญิงกับชาย ขณะที่โอกาสเท่ากันระหว่างหญิงชายในรัฐวิสาหกิจ มีร้อยละ 85.1 และในภาคราชการมีร้อยละ 81.7 แม้ว่าจะมีความแตกต่างระหว่างหน่วยงานก็ตาม แต่สัดส่วนที่ค่อนข้างสูงในภาพรวม ร้อยละ 86.8 ของผู้บริหารหญิงทั้งหมด กล่าวว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับผู้บริหารชาย ความเหลื่อมล้ำโดยเฉลี่ยที่ยังปรากฏอยู่ร้อยละ 13.2 เป็นสิ่งที่สังคมไทยไม่ควรเพิกเฉยในเรื่องนี้

### ตารางที่ 5.6 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่เปรียบเทียบโอกาสก้าวหน้าระหว่างหญิงและชาย จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ความก้าวหน้าในงาน</b>				
โอกาสเท่ากัน	92.8	85.1	81.7	86.8
โอกาสไม่เท่ากัน	7.2	14.9	18.3	13.2
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

ในกลุ่มผู้หญิงบริหารที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ระดับลึก ส่วนใหญ่คิดว่าความสามารถของชายและหญิงเท่าเทียมกัน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานก็น่าจะเท่าเทียมกัน และไม่มีการจำกัดสิทธิที่ผู้หญิงจะก้าวไปสู่ระดับบริหารสูงสุดของหน่วยงาน และยังมีจุดดีของการที่ผู้หญิงเป็นผู้บริหาร

“ตามความคิดเห็นนะ คิดว่าตอนนี้ะ ทุกคนผู้หญิงก็เป็นได้ เป็นผู้บริหารได้ ผู้หญิงที่เรามองดูแล้วความรอบคอบ ความละเอียดแบบว่า บางอย่างผู้หญิงเป็นแล้วจะดีกว่าผู้ชายเป็น คือเค้าละเอียดแล้วก็รอบคอบมาก”

(พรจันทร์ พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 46 ปี บุตร 1 คน)

แต่ผู้หญิงบางคนให้ความเห็นว่า เนื่องจากประเทศไทยยังมีค่านิยมที่ไม่ยอมรับให้ผู้หญิงเป็นผู้นำ ทำให้ยังไม่มีที่ยอมรับให้ผู้หญิงเป็นผู้นำของประเทศ

“อย่างที่บอกว่า เพราะว่าเมืองไทยเราไม่ยอมรับการที่ให้ผู้หญิงเป็นผู้นำ อย่างน้อยเราก็ต้องยอมรับแต่เก่าก่อนมาว่า ผู้ชายนะเค้าเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง แต่อย่างไรถ้าเกิดให้เป็นได้มันก็น่าจะลองให้เป็นดูบ้าง”

(เอมอร พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 32 ปี บุตร 2 คน)

## การเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาค

แม้ว่าผู้บริหารหญิงจะเห็นด้วยว่า หญิงชายควรมีสิทธิและความเสมอภาคทัดเทียมกัน แต่เมื่อถามว่าจะเข้ากระบวนการต่อสู้เรียกร้องความเสมอภาคหรือไม่ ผู้บริหารหญิงจะใคร่ครวญก่อนว่าสมควรจะไปต่อสู้เพื่อสิทธิและความเสมอภาคหรือไม่

“เราต้องดูขีดจำกัดของแต่ละคนมากกว่า ผู้หญิงเรามีความสามารถเรียนจบมาทำงานแล้วเนี่ย ขีดจำกัดมันมีไม่เหมือนกันอย่างเช่นที่ทุรกันดารเนี่ย การเดินทางลำบาก สมบุกสมบัน ผู้หญิงเราคงไปไม่ได้ หรือในต่างจังหวัดนี้ เราพึ่งครอบครัวไม่ได้ เพราะฉะนั้นถ้าพูดถึงการต่อสู้คงไม่ต่อสู้ แต่เราควรสนับสนุน ใช้คำว่าสนับสนุนดีกว่าค่ะ”

(บุปผา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 42 ปี บุตร 2 คน)

“อันนี้ต้องดูเหตุผลก่อนว่าในหน่วยงานนั้นะอะ คนคนนั้นมีลักษณะอย่างไร สมควรต่อต้านมั้ย ถ้าสมควรเค้า (ผู้หญิง) เป็นคนดีเด่นเหมาะสมที่สุด แล้วมีคนที่เป็นแบบไม่เหมาะสมในนี้ อาจจะต้องต่อต้านอะ”

(จินตนา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 50 ปี บุตร 2 คน)

## 5.7 อายุกับความเท่าเทียมทางเพศ

จากตารางที่ 5.6 ให้คำตอบรวมว่าผู้บริหารหญิงคิดว่าตัวเองมีโอกาสเท่ากันหรือไม่เท่ากันกับผู้ชายในการทำงาน ตารางที่ 5.7 เป็นการตอบคำถามว่าผู้หญิงที่คิดว่าตัวเองมีความเท่าเทียมทางเพศในแง่ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นผู้หญิงที่มีอายุมากน้อยเพียงใด จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้หญิงที่อายุน้อย (อายุไม่เกิน 29 ปี) หรือจัดว่าเป็นคนรุ่นใหม่ทั้งหมด (เต็มร้อยละร้อย) คิดว่าตัวเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกับเพศชาย แต่กลุ่มอายุ 40-49 ปี กลับลดความมั่นใจในเรื่องนี้ลงไปเหลือเพียงร้อยละ 82.3 อย่างไรก็ตามเมื่อพวกเขาจะมีอายุมากขึ้น (เกิน 50 ปี) พวกเขา กลับมีความมั่นใจสูงขึ้นอีก จึงพบว่าร้อยละ 91.8 คิดว่าตัวเองมีโอกาสก้าวหน้าทางหน้าที่การงานเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิง

ตารางที่ 5.7 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ระบุความก้าวหน้าในงานระหว่างหญิงและชาย จำแนกตามกลุ่มอายุ

	กลุ่มอายุ/ปี				
	23-29	30-39	40-49	50-60	รวม
<b>ความก้าวหน้า</b>					
ก้าวหน้าเท่ากับผู้ชาย	100.0	90.1	82.3	91.8	86.7
ก้าวหน้าไม่เท่ากับผู้ชาย	-	9.9	17.5	8.2	13.2
ก้าวหน้าเท่ากันแต่การยอมรับของชายที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้หญิงยังมีปัญหาอยู่	-	-	0.2	-	0.1
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>51</b>	<b>263</b>	<b>566</b>	<b>183</b>	<b>1063</b>

### 5.8 การลาหยุดงานหลังคลอดบุตร

ในบรรดาผู้หญิงบริหารที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้มีบุตรแล้วอย่างน้อย 1 คน ทุกคนจึงมีประสบการณ์ด้านลาคลอดบุตร หรือลาหยุดงานหลังคลอดมาแล้วทั้งสิ้น แม้ว่าในปัจจุบันจะมีระเบียบราชการที่อนุญาตให้ผู้หญิงลาคลอด และเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับเงินเดือนได้เพิ่มขึ้นเป็น 90 วัน แต่ในกลุ่มผู้หญิงบริหารที่มีอายุเฉลี่ย 42 ปี ซึ่งบุตรคนสุดท้ายมีอายุเฉลี่ย 11.2 ปี ในระยะที่ให้กำเนิดบุตรเป็นระยะที่ใช้ระเบียบเก่าอยู่ จึงมีสิทธิลาได้ไม่เกิน 45 วัน ในกรณีคลอดปกติ และ 60 วันกรณีคลอดโดยวิธีผ่าตัด

ตารางที่ 5.8 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ใช้เวลาลาหยุดงานหลังคลอดบุตร  
คนสุดท้าย จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ระยะเวลาที่ลาหลังคลอด</b>				
25-44 วัน	11.6	19.0	6.7	11.0
45-49 วัน	26.7	57.5	32.7	34.9
50-60 วัน	53.8	20.5	48.5	45.4
60 วันขึ้นไป	7.9	3.0	12.1	8.7
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>200</b>	<b>431</b>	<b>1062*</b>
<b>เฉลี่ยวันลา</b>	<b>55.0</b>	<b>46.4</b>	<b>56.4</b>	<b>54.0</b>

\* ไม่รวมผู้ที่ไม่ทราบไม่ตอบ

จากตารางที่ 5.8 แสดงถึงร้อยละของผู้บริหารหญิงที่ลาหยุดงาน เนื่องจากคลอดบุตรคนสุดท้าย พบว่า ผู้หญิงส่วนหนึ่ง ร้อยละ 11 ใช้สิทธิลาคลอด (maternal leave) ไม่เต็มที่ คือลาไม่ถึง 45 วัน ผู้ที่ลาวันหยุดที่สูงสุดกลายเป็นผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจที่ลาไม่เกิน 45 วัน มีเพียงร้อยละ 19.0 ขณะที่ผู้ทำงานในภาคราชการและเอกชนใช้สิทธิในการลาคลอดเป็นจำนวนวันที่มากกว่า อย่างไรก็ตามกลุ่มที่ลาตั้งแต่ 45-60 วันมีสัดส่วนแตกต่างกันมาก คือร้อยละ 79.5 ร้อยละ 78.0 และร้อยละ 81.2 ระหว่างผู้ทำงานเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการตามลำดับ เป็นที่สังเกตว่า สตรีที่ทำงานรัฐวิสาหกิจจะลาโดยเฉลี่ยน้อยกว่าสตรีที่ทำงานในภาคอื่นอย่างชัดเจน จากค่าเฉลี่ยรวมวันลาของทั้ง 3 ประเภทเท่ากับ 53.9 วัน ผู้ที่ทำงานรัฐวิสาหกิจใช้วันลาคลอดเพียง 46.4 วัน ส่วนผู้ทำงานเอกชนและราชการมีวันลาคลอดเฉลี่ยเกือบเท่ากันคือ 55.0 และ 56.4 วัน



## การใช้ชีวิต และสถานภาพสุขภาพ

### 6.1 การใช้ชีวิต

#### การขั้บรถยนต์

ในสภาพสังคมปัจจุบัน การใช้ชีวิตของผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้าน ย่อมผิดแผกไปจากการใช้ชีวิตของผู้หญิงในยุคก่อนสงครามโลก ที่อยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน เมื่อเป็นผู้หญิงทำงานนอกบ้าน ต้องออกเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ผู้หญิงส่วนหนึ่งต้องขั้บรถยนต์ให้เป็น เพื่อเป็นพาหนะพาตัวเองไปทำงาน รวมทั้งพาลูกไปโรงเรียน จากการสำรวจผู้บริหารหญิงทั้งหมด 1,063 คน พบว่าร้อยละ 37.0 ขั้บรถยนต์ไปทำงานด้วยตนเอง ผู้ที่ขั้บรถยนต์ไปทำงานด้วยตนเองมากที่สุด คือ ผู้หญิงที่ทำงานในภาคเอกชน นั่นคงเป็นเพราะพวกเขาและสามีของเขามีรายได้สูงกว่าผู้หญิงที่ทำงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ในบางครอบครัวที่มีรถยนต์ใช้ ผู้บริหารหญิงไม่ได้ขั้บรถด้วยตัวเอง (น่าจะเป็นสามีมากกว่าคนขั้บรถ) มีอยู่ถึงร้อยละ 52-53 ในกรณีนี้อาจเป็นเพราะในครอบครัวมีรถเพียงคันเดียว จึงให้สามีเป็นผู้ขั้บรถแทน อย่างไรก็ตามแม้ว่าครอบครัวของประชากรกลุ่มนี้จะมีรายได้ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของประชากรทั่วประเทศก็ตามผู้บริหารหญิงเกือบร้อยละ 20 ยังต้องใช้รถสาธารณะในการเดินทางไปทำงาน แต่ผู้ที่ใช้รถสาธารณะไปทำงานมากที่สุดกลับเป็นกลุ่มผู้ทำงานในภาคเอกชน (ร้อยละ 24.4)



## การสูบบุหรี่

ในปัจจุบัน ผู้หญิงไทยได้สูบบุหรี่มากขึ้นกว่าแต่ก่อน จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่การลอกเลียนแบบมาจากสังคมตะวันตก อัตราการสูบบุหรี่ของผู้หญิงได้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มวัยรุ่น แต่สำหรับผู้บริหารหญิง พบว่า ส่วนใหญ่ยังคงรักษาวัฒนธรรมเดิม คือ การไม่สูบบุหรี่ถึงร้อยละ 86.3 กลุ่มผู้บริหารหญิงที่สูบบุหรี่มากที่สุด คือผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน ซึ่งรายงานมาว่า สูบเป็นครั้งคราวและสูบเป็นประจำมีร้อยละ 20 ส่วนผู้หญิงในภาคราชการสูบบุหรี่เป็นครั้งคราวและเป็นประจำร้อยละ 10 ผู้ที่สูบน้อยที่สุด เป็นผู้หญิงที่ทำงานในภาครัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 8.5)

## การดื่มแอลกอฮอล์

การดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งรวมทั้งเหล้า เบียร์ ไวน์ เป็นการใช้ชีวิตอีกอย่างหนึ่งของผู้คนในสังคมไทยในฐานะผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำเป็นต้องออกงานสังคม ซึ่งมักมีบริการเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์บริการ ผู้หญิงบริหารจึงมีโอกาสดื่มเครื่องดื่มประเภทมีนเมาแบบนี้บ้างถึงร้อยละ 30.3 ในบรรดาผู้หญิง 3 กลุ่ม กลุ่มข้าราชการหญิงกลับมีโอกาสดื่มมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ กลุ่มที่จัดตัวเองว่าเป็นผู้ที่ไม่ดื่มแอลกอฮอล์มากที่สุด คือ ผู้หญิงที่ทำงานรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ตามตัวเลขที่แสดงว่าผู้หญิงบริหารดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำทุกวันนี้มีน้อยมากไม่ถึงร้อยละ 1

ตารางที่ 6.1 ร้อยละของการใช้ชีวิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>การขับรถยนต์</b>				
ขับรถด้วยตนเอง	46.6	32.3	29.5	37.0
มีรถแต่ไม่ขับเอง	29.0	52.7	53.6	43.5
อาศัยรถสาธารณะ	24.4	14.9	16.9	19.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	1063
<b>การสูบบุหรี่</b>				
สูบประจำ	2.8	-	0.7	1.4
สูบเป็นครั้งคราว	17.2	8.5	9.3	12.3
ไม่สูบ	80.0	91.5	90.0	86.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	1063
<b>การดื่มแอลกอฮอล์</b>				
ดื่มทุกวัน	1.4	-	0.5	0.8
ดื่มบางครั้งบางคราว	29.7	23.4	34.1	30.3
ไม่ดื่ม	68.9	76.6	65.4	69.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	431	201	431	1063

## 6.2 สถานภาพสุขภาพ

ผู้บริหารหญิงเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบมากมายในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จากงานที่ก่อให้เกิดรายได้ และงานประจำในบ้านที่ไม่ได้ก่อให้เกิดรายได้ การรับภาระเช่นนี้ สุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจที่เป็นสิ่งที่ผู้หญิงควรรักษาไว้ ในการสอบถามถึงสถานะทางสุขภาพ พบว่า ผู้บริหารหญิงมีความสูงโดยเฉลี่ยตามมาตรฐาน

หญิงไทยและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ สูงประมาณ 150 ซม. และมีน้ำหนักเฉลี่ยทั้ง 3 กลุ่มเท่ากับ 46.9 กิโลกรัม เมื่อพิจารณาถึงส่วนสูงและน้ำหนักของผู้บริหารหญิงแล้ว เห็นได้ว่าเป็นผู้ที่ดูแลด้านสรีระร่างกายพอสมควรไม่เป็นผู้ที่มีน้ำหนักเกินมากมาย ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารหญิง ต้องทำงานทั้งงานนอกบ้านและงานในบ้านเนื่องจากบ้านที่มีคนรับใช้นั้นมีจำนวนไม่มากนัก (มีเพียงร้อยละ 18.0 ที่มีคนรับใช้)

### สุขภาพและการเจ็บป่วย

สถานภาพสุขภาพโดยรวมของผู้บริหารหญิงในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.1) ไม่เคยเจ็บป่วยจนถึงขั้นล้มหมอนนอนเสื่อ จนไม่สามารถไปทำงานได้ กลุ่มที่มีสุขภาพแข็งแรงมากที่สุด คือ กลุ่มผู้หญิงทำงานกับภาคเอกชน (ร้อยละ 95.4) ส่วนรองลงมา คือ ข้าราชการหญิง (ร้อยละ 92.1) ผู้ที่เคยเจ็บป่วยมากกว่า คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในรอบปีที่ผ่านมาเคยเจ็บป่วยขนาดพักงาน ร้อยละ 9.5

อย่างไรก็ตามเมื่อให้ผู้บริหารหญิงประเมินสถานภาพสุขภาพของตนเองว่า อยู่ในระดับดีมาก ดี พอใช้ หรือไม่ค่อยดี เกือบร้อยละ 60 ตอบว่าสุขภาพอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น ส่วนผู้ที่ตอบว่าสุขภาพไม่ค่อยดี มีถึงร้อยละ 17.8 และเมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงาน พบว่ากลุ่มที่จัดว่าตัวเองสุขภาพไม่ดีมากที่สุด คือ ข้าราชการหญิง มีถึงร้อยละ 27.8 ขณะที่กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนมีสุขภาพไม่ค่อยดีน้อยกว่า เพียงร้อยละ 10.4 และพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ตอบว่าสุขภาพไม่ค่อยดี มีประมาณร้อยละ 12.0 ตารางที่ 6.2 จึงสอดคล้องกับตารางที่ผ่านมาที่ให้ข้อมูลเรื่องปัญหาที่ผู้บริหารหญิงประสบอยู่ และพบว่า กลุ่มข้าราชการหญิงมีปัญหาทางด้านสุขภาพมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน

## ตารางที่ 6.2 ร้อยละของสถานภาพสุขภาพของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>สถานภาพสุขภาพ</b>				
<b>การเจ็บป่วยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา</b>				
ไม่เคย	95.4	90.5	92.1	93.1
เคย	4.6	9.5	7.9	6.9
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>
<b>ระดับสุขภาพ</b>				
ดีมาก	-	3.5	1.2	1.1
ดี	24.1	29.5	14.4	21.2
พอใช้	65.4	55.0	56.6	59.9
ไม่ค่อยดี	10.4	12.0	27.8	17.8
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>200</b>	<b>431</b>	<b>1062*</b>

\* ไม่รวมผู้ที่ไม่ทราบไม่ตอบ

### 6.3 สุขภาพจิต

การวัดสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิงได้จากการนำคะแนนจากตัวชี้วัดความเครียด 10 ประการ (จาก 10 ข้อคำถาม) มารวมกัน ได้แก่ การรายงานอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับ ผู้บริหารหญิง ได้แก่

1. รู้สึกมีงงหรือมีศีรษะ
2. รู้สึกใจสั่นหรือหัวใจเต้นแรงผิดปกติ
3. รู้สึกปวดศีรษะ โดยไม่ได้เกิดจากอาการไข้หวัด
4. รู้สึกปวดท้องหรือท้องเสียโดยไม่ทราบสาเหตุ

6. มักเบื่ออาหารหรือรับประทานอาหารไม่ได้
7. อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว
8. นอนไม่ค่อยหลับ
9. มีความวิตกกังวลตลอดเวลา
10. รู้สึกอยากหนีไปให้พ้นจากสภาพที่เป็นอยู่

การให้คะแนนตัวชี้วัด คือ ถ้าอาการเหล่านั้นเกิดบ่อย เท่ากับ 4 คะแนน เกิดค่อนข้างบ่อย เท่ากับ 3 คะแนน เกิดนาน ๆ ครั้ง เท่ากับ 2 คะแนน และไม่เคยมีอาการเลย เท่ากับ 1 คะแนน

เมื่อรวมคะแนนตัวชี้วัด 10 ประการแล้ว พบว่า ผู้บริหารหญิงมีคะแนนสุขภาพจิตเฉลี่ยเท่ากับ 29.371 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.334 ค่าต่ำสุดเท่ากับ 13 ค่าสูงสุดเท่ากับ 39 และได้ใช้คะแนน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมาคำนวณในการแบ่งกลุ่มคะแนนสุขภาพจิตเป็นกลุ่มได้ดังนี้คือ

13-24 คะแนน	คือ สุขภาพจิตดี/ดีมาก
25-33 คะแนน	คือ สุขภาพจิตปานกลาง
34-39 คะแนน	คือ สุขภาพจิตไม่ค่อยดี

ตารางที่ 6.3 เป็นตารางที่แสดงระดับสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิงที่ได้จากคะแนนรวมของคำตอบที่เป็นตัวชี้วัดความเครียดทั้ง 10 ประการ พบว่าร้อยละ 13.8 มีสุขภาพจิตอยู่ในระดับไม่ดี ใกล้เคียงกับร้อยละ 15.6 ที่มีระดับสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่มีระดับสุขภาพจิตปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 70.6 เมื่อพิจารณาแยกตามหน่วยงาน พบว่า สัดส่วนของผู้มีสุขภาพจิตในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ทั้งผู้ที่ทำงานในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน แต่พบว่ากลุ่มที่มีสุขภาพจิตไม่ดี คือ กลุ่มข้าราชการหญิง สูงถึงร้อยละ 17.6 ขณะนี้กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนเป็นกลุ่มที่มีสุขภาพดีมากที่สุด (ร้อยละ 19.0) และมีสุขภาพจิตในระดับไม่ดำน้อยที่สุด (ร้อยละ 10.4) จากข้อมูลดังกล่าว แสดงว่าข้าราชการหญิงไทยที่เป็นผู้บริหาร ประสบกับปัญหาบีบคั้นต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มอื่น ทำให้ประเมินว่าตนเองมีสุขภาพที่

ไม่ดี ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ทำนองเดียวกับกลุ่มที่มีสุขภาพกายและสุขภาพใจดี กว่ากลุ่มอื่น คือ ผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน

**ตารางที่ 6.3 ร้อยละของระดับสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตาม  
หน่วยงาน**

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ระดับสุขภาพจิต</b>				
ระดับสุขภาพจิตไม่ดี	10.4	12.9	17.6	13.8
ระดับสุขภาพจิตปานกลาง	70.5	70.1	70.8	70.6
ระดับสุขภาพจิตดี	19.0	16.9	11.6	15.6
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

#### 6.4 อาการทางสุขภาพจิต

ตารางที่ 6.4 เป็นการให้รายละเอียดของคำตอบที่ผู้บริหารหญิงรายงานว่า อาการที่แสดงความเครียดทั้ง 10 อาการว่าเกิดขึ้นบ่อยหรือค่อนข้างบ่อย ตารางนี้ นับรวมเฉพาะร้อยละที่เกิดอาการเหล่านี้บ่อยและค่อนข้างบ่อย ส่วนร้อยละของผู้ที่ รายงานว่าเกิดอาการเหล่านี้ นาน ๆ ครั้งหรือไม่เคยเลย ไม่ได้นำเสนอไว้ในตาราง

ตารางที่ 6.4 การกระจายร้อยละของอาการทางสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>อาการทางสุขภาพจิต</b>				
หงุดหงิด อารมณ์ฉุนเฉียว	82.8	72.6	80.3	79.9
มักเบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ได้	59.2	54.2	66.8	61.3
นอนไม่ค่อยหลับ	38.3	57.2	32.7	39.6
รู้สึกมีแรงหรือมีแรงจูงใจ	19.7	22.9	37.8	27.7
รู้สึกปวดศีรษะโดยไม่ได้เกิดจากไข้หวัด	21.1	17.4	36.0	26.4
รู้สึกใจสั่น หรือหัวใจเต้นแรงผิดปกติ	16.7	12.9	29.0	21.0
มักมีเหงื่อออกบริเวณฝ่ามือ ฝ่าเท้า	13.9	12.4	22.3	17.0
มีความวิตกกังวลตลอดเวลา	10.0	30.8	10.9	14.3
รู้สึกปวดท้อง ท้องเสีย โดยไม่ทราบสาเหตุ	10.0	7.5	21.1	14.0
รู้สึกอยากหนีไปให้พ้นสภาพที่เป็นอยู่	1.4	5.5	4.2	3.3

อาการที่ผู้บริหารหญิงประสบกับตัวเองมากที่สุดคือ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว มีถึงประมาณร้อยละ 80 อาการที่รองลงมาคือ อาการเบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ได้ (ร้อยละ 61.3) ลำดับที่ 3 มีร้อยละของอาการที่ทั้งช่วงคะแนนจากลำดับ 2 คือ อาการนอนไม่ค่อยหลับ (ร้อยละ 39.6) ลำดับต่อมาคืออาการมีแรงจูงใจเป็นประจำ (ร้อยละ 27.7) ซึ่งเกิดขึ้นพอ ๆ กับอาการปวดศีรษะบ่อย โดยที่ไม่ได้เป็นไข้หวัด (26.4) อาการอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีสัดส่วนน้อยลง จนถึงลำดับสุดท้าย คือ ความรู้สึกที่อยากหนีให้พ้นไปจากสภาพความรับผิดชอบที่เป็นอยู่ มีเพียงร้อยละ

3.3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารหญิงยังมีจิตใจที่เข้มแข็งที่ติดต่อกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่รุมเร้าเข้ามา ทั้งงานบ้านและงานนอกบ้าน

จากการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้บริหารหญิงว่าเคยมีความเครียดหรือไม่ สาเหตุมาจากอะไร พบว่า สาเหตุสำคัญ คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลูก การหาสถานที่เรียนให้ลูก หาคณลียงลูก โดยเฉพาะการเจ็บป่วยของลูก ซึ่งตรงกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนในด้านการทำงานก็มีบ้าง มีสาเหตุมาจากการทำงานหนัก และความไม่เข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน แต่ผู้บริหารหญิงมีวิธีแก้ไขความเครียดเช่นกัน

“วิธีแก้ (ความเครียด) ก็คือไม่เก็บมาเป็นอารมณ์ ไม่เก็บมาพอกพูนเอาไว้ คือจะต้องหาทางแก้ คือปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด หรือปรึกษาเจ้านาย ในระดับสูง หรืออะไรที่มันเป็นเรื่องเล็กน้อย พอค่อยกันได้ก็ค่อยกันเลย ดกลงกันเลย เพื่อไม่ให้ความเครียดตรงนั้นมันเรื้อรัง ..... ถ้าปัญหามันเล็ก ๆ เกินไปจะสวดมนต์ ไหว้พระ

(จันทร์รา รับราชการ อายุ 45 ปี บุตร 1 คน)

พบว่าผู้บริหารหญิงหลายคนใช้วิธีทำสมาธิเพื่อคลายเครียด

“เพราะว่าใช้หลักธรรมเข้าข่มด้วยนะฮะ ก็มีการสวดมนต์ มีการอ่านหนังสือ พระอะไรอย่างนี้ ตอนท้องก็สวดมนต์ตลอด ตอนนั้นงานเครียดมากจริง ๆ มีปัญหา มาก แต่ก็ใช้สวดมนต์ตลอด ช่วงที่นั่งรถไปอะไรไปอย่างนี้”

(จินตนา พนักงานรัฐวิสาหกิจ อายุ 50 ปี บุตร 2 คน)





## ชีวิตครอบครัว

## 7.1 ปัญหาที่ประสบอยู่

หลังจากได้รับทราบถึงบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารหญิงทั้งด้านชีวิตครอบครัวและด้านชีวิตการทำงานแล้ว ในอีกคำถามหนึ่งเป็นคำถามที่ถามถึงปัญหาที่ผู้บริหารหญิงกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันว่าต้องเผชิญกับปัญหาอะไรบ้าง และสามารถระบุได้มากกว่า 1 ปัญหา ในตารางที่ 7.1 ได้เรียงลำดับปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดไปหาปัญหาที่ถูกระบุน้อยที่สุด พบว่าสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับสถานภาพที่ดำรงอยู่ของผู้หญิงคือสถานภาพของการเป็นมารดา ปัญหาที่ผู้หญิงกลุ่มนี้ยอมรับว่ากำลังประสบอยู่ คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับลูก ซึ่งรวมปัญหาการเลี้ยงดู การเจ็บป่วย การเรียน ฯลฯ รongลงมาเป็นปัญหาสุขภาพ ซึ่งน่าจะเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่แบกรับภาระต่าง ๆ ไว้

ปัญหาเศรษฐกิจที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทยในปัจจุบัน แต่ในเวลาสำรวจข้อมูล (พฤศจิกายน 2539 – พฤษภาคม 2540) ยังมีใช้ช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ ปัญหาเศรษฐกิจจึงถูกจัดลำดับไว้ในลำดับที่ 3 อย่างไรก็ตาม โดยแท้จริงปัญหาเศรษฐกิจอาจมิใช่ปัญหาสำคัญที่สุดในชีวิตของผู้บริหารหญิง เนื่องจากโดยเฉลี่ยมีรายได้ที่สูงกว่ารายได้ของประชากรทั่วประเทศอยู่แล้ว ปัญหาที่ถูกระบุนี้เป็นการสะท้อนการให้ความสำคัญของผู้หญิงกลุ่มนี้ได้อย่างมาก เพราะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสามี ถูกเอ่ยถึงเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุตรกว่าครึ่งหนึ่ง เช่นเดียวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ก็มีความสำคัญรองลงมา รวมทั้งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพ่อแม่และญาติอื่น ๆ ถูกเอ่ยถึงในเกือบลำดับสุดท้าย น่าสังเกตว่าแม่จะไม่ได้มีคำตอบไว้ให้แต่ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และการแยก

กันอยู่ของครอบครัว ก็ถูกระบุไว้เช่นกัน สิ่งเหล่านี้ได้สะท้อนถึงสภาพชีวิตของผู้คนในเมืองใหญ่ได้เป็นอย่างดี

### ตารางที่ 7.1 การกระจายร้อยละของปัญหาที่ผู้บริหารหญิงประสบอยู่ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ปัญหา) จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม	จำนวน
<b>ปัญหาที่ประสบ</b>					
ปัญหาเรื่องลูก	29.5	30.8	41.1	34.4	(366)
ปัญหาสุขภาพตนเอง	20.6	21.4	40.8	29.0	(308)
ปัญหาเศรษฐกิจ	19.0	18.4	36.0	25.8	(274)
ปัญหาเกี่ยวกับสามี	13.5	12.9	20.2	16.1	(171)
ปัญหาการทำงาน	10.7	17.9	13.2	13.1	(139)
ปัญหาพ่อแม่และญาติ	3.0	3.0	1.9	2.5	(27)
อื่น ๆ	2.1	2.0	2.3	2.2	(23)

\* อื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาคนแก่ ปัญหาความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปัญหาสังคม รถติด อุบัติเหตุ ปัญหาการแยกกันอยู่ของครอบครัว ปัญหาไม่มีคนช่วยงานบ้าน ปัญหามรดก

### 7.2 ปัญหาที่สำคัญที่สุด

นอกจากจะให้ระบุปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันแล้ว (ตามข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 7.1) ผู้วิจัยยังขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า ปัญหาอะไรที่เป็นปัญหาสำคัญที่สุดสำหรับพวกเธอเพียง 1 ปัญหา เพื่อตรวจสอบกับข้อมูลที่ให้ระบุปัญหาต่าง ๆ พบว่าลำดับของปัญหาสลับที่กันระหว่างปัญหาสุขภาพกับปัญหาเศรษฐกิจ โดยที่ปัญหาสำคัญลำดับที่หนึ่งยังเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับลูก ซึ่งมารดาทั้ง 3 กลุ่ม ได้ระบุไว้ถึงร้อยละ 30.5 ส่วนปัญหาเศรษฐกิจถูกระบุว่ามีความสำคัญ 25.8 และพบว่าข้าราชการหญิงมีปัญหาสำคัญ คือปัญหาเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานของบริษัทเอกชน หรืออาจกล่าวได้ว่า ปัญหาเศรษฐกิจมีความสำคัญพอ ๆ กับปัญหาบุตรในกลุ่มข้าราชการหญิง ส่วนปัญหาสุขภาพถูกจัดว่ามีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารหญิงร้อยละ 20.4 ต่อจาก

นั้นลำดับปัญหาที่เหมือนกับตารางที่แล้ว คือ เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับสามี ปัญหาด้านการทำงาน และปัญหาอื่น ๆ

สิ่งที่พบตรงกันอีกประเด็นหนึ่งในทั้งตารางที่ 7.1 และตารางที่ 7.2 คือผู้บริหารหญิงที่ทำงานในหน่วยงานราชการประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ และสุขภาพมากกว่ากลุ่มผู้บริหารหญิงอีกสองกลุ่ม

**ตารางที่ 7.2 ร้อยละของปัญหาที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน**

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ปัญหาที่สำคัญที่สุด</b>				
ปัญหาลูก	30.4	33.8	29.4	30.5
ปัญหาเศรษฐกิจ	25.7	18.5	28.5	25.8
ปัญหาสุขภาพ	15.8	16.9	24.9	20.4
ปัญหาสามี	12.3	12.3	7.5	9.9
ปัญหาเรื่องการทำงาน	9.1	13.1	5.8	8.2
ปัญหาเกี่ยวกับพ่อแม่และญาติ	4.0	2.3	1.4	2.4
อื่น ๆ *	2.8	3.1	2.5	2.7
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>253</b>	<b>130</b>	<b>361</b>	<b>744</b>

\* อื่น ๆ ได้แก่ ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาครอบครัว ปัญหาไม่มีคนช่วยงานบ้าน ปัญหาการแยกกันอยู่

จากการสัมภาษณ์ระดับลึก ยืนยันว่าผู้เป็นมารดาให้ความสนใจกับเรื่องลูกมากกว่าเรื่องอื่น แม้ว่าจะเจอกับพิษเศรษฐกิจยุค IMF ก็ตาม

“เพราะว่าตอนนี้ถ้ามีอะไรเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ ครอบครัวอะไรที่มีปัญหาเนี่ย ลูกจะเป็นอันดับหนึ่ง ลูกจะมาก่อนอันดับหนึ่งเลย ภาวะเศรษฐกิจจะแยขนาดไหน ถ้าลูกมีความต้องการเราต้องทำให้เค้าก่อน เพราะเค้ามีหน้าที่เรียน ขณะนี้เราต้องส่งเสริมในเรื่องของการศึกษาให้มากที่สุด แล้วลูกนี่เป็นที่หนึ่งเลย มาอันดับแรก”

(เกตแก้ว พนักงานบริษัทเอกชน อายุ 43 ปี บุตร 2 คน)

### 7.3 รายได้กับปัญหาเศรษฐกิจในครอบครัว

เพื่อเป็นการตรวจสอบว่า ผู้บริหารหญิงที่ระบุว่าปัญหาสำคัญที่สุดของเธอ ในขณะนี้คือ ปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งมีจำนวน 191 ราย โดยไม่แยกตามหน่วยงานที่สังกัดว่าปัญหาดังกล่าวเนื่องจากรายได้เดือนไม่เพียงพอหรือไม่ ซึ่งก็พบว่า เกือบร้อยละ 60 ของผู้บริหารหญิงที่รายงานว่าประสบปัญหาเศรษฐกิจ มีรายได้ ของตนเองต่ำกว่า 20,000 บาท และ 2 ใน 3 ของผู้บริหารหญิงที่รายงานว่าประสบ ปัญหาหนี้ รายงานว่าสามีมีรายได้ตกอยู่ในช่วง 20,000-40,000 บาท ส่วนผู้ที่มีรายได้สูง ทั้งสามีและตนเองมีสัดส่วนน้อยในการรายงานว่าจะประสบปัญหาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 7.3 ร้อยละของผู้บริหารหญิง รายงานว่าปัญหาเศรษฐกิจเป็นปัญหา สำคัญที่สุดจำแนกตามรายได้ของสามีและรายได้ของผู้บริหารหญิง

	รายได้สามี	รายได้สตรีผู้บริหารหญิง
ต่ำกว่า 20,000 บาท	25.3	59.2
20,000-40,000 บาท	66.7	39.8
40,001-60,000 บาท	6.8	1.0
60,001-80,000 บาท	0.6	-
80,001-100,000 บาท	0.6	-
รวม	100.0	100.0
จำนวน	191*	191*

\* นับเฉพาะผู้บริหารหญิงที่รายงานว่าปัญหาสำคัญที่สุด คือปัญหาเศรษฐกิจ จำนวน 191 ราย

ตารางที่ 7.3 เป็นผลที่ได้จากการสำรวจเชิงปริมาณ ส่วนการเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์ระดับลึก กระทำหลังจากที่เก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้ 1 ปี ซึ่งเป็นเวลาที่ทุกคนในประเทศไทยรับรู้แล้วว่าประเทศไทยกำลังอยู่ในยุควิกฤต เศรษฐกิจ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มคำถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เมื่อเปรียบเทียบ ระหว่างก่อนยุค IMF และปัจจุบัน พบว่าแท้จริงครอบครัวผู้บริหารหญิงมิได้ประสบ

ปัญหาารุนแรงทางเศรษฐกิจอย่างที่คาดไว้ อาจเป็นเพราะพวกเขามีความมั่นคงทางอาชีพการงานพอสมควร รวมทั้งความสามารถในการบริหารเงินหรือค่าใช้จ่ายในบ้าน รวมทั้งนโยบายประหยัดทำให้ยู่รอด

“คือจะยุคอะไร เราก็รู้สึกว่ามันไม่ต่างกันเท่าไร เพราะความจริง ๆ แล้วเนี่ย ตอนที่ก่อนยุค IMF เราก็ต้องมีการวางแผนการใช้เงินอยู่แล้ว เรามีการประหยัดสำหรับตัวเรายู่แล้ว ว่าเราจะใช้เงินสำหรับอะไรบ้าง แล้วสิ่งไหนควรจะใช่ สิ่งไหนไม่ควรจะใช่ ..... คือลักษณะการดำรงชีวิตของเราเป็นแบบประหยัดอยู่แล้ว เราก็ค่อนข้างจะรู้สึกน้อย แต่ถ้ามองคนอื่นแล้วรู้สึกว่าเค้ามีความเดือนร้อนมากอะไรเนี่ย มันก็คงเป็นความแตกต่างในการดำรงชีวิตมาตั้งแต่ต้นแล้ว”

(อมรา ข้าราชการ อายุ 44 ปี บุตร 2 คน)

#### 7.4 ความสุขในครอบครัว

ชีวิตของสามีและภรรยาในครอบครัวย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้างตามประสาถิ่นกับพื้น ในการสำรวจสภาพชีวิตครอบครัวของผู้หญิงที่ทำงานระดับบริหาร ได้มีคำถามเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในช่วงระยะที่ทำงานบริหาร ได้มีข้อคำถามที่ให้ประเมินทั้งความสุขและความทุกข์ในชีวิตครอบครัวโดยรวมในขณะที่เป็นอยู่ว่าเป็นชีวิตครอบครัวที่มีระดับความสุขและความทุกข์มากน้อยเพียงใด

จากตารางที่ 7.4 พบว่าความสุขของครอบครัวผู้บริหารหญิง ทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับพอสมควร (หรือระดับปานกลาง) เป็นส่วนใหญ่ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันทั้ง 3 กลุ่ม คือมีความสุขในระดับปานกลาง มีร้อยละ 84-86 กลุ่มที่จัดระดับว่าครอบครัวของตนเองมีความสุขมากกลายเป็นกลุ่มข้าราชการหญิง (ร้อยละ 14.2) ขณะที่กลุ่มพนักงานในบริษัทเอกชน และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตอบว่า ครอบครัวของตนมีความสุขในระดับสูงเพียงร้อยละ 12.5 และ 11.9 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีกลุ่มใดที่ยอมรับว่า ชีวิตครอบครัวของตนนั้น ไม่มีความสุขเลย น่าจะเป็นที่เข้าใจว่าถ้าชีวิตแร้นทนมามากจนถึงระดับไม่มีความสุขเลยครอบครัวนั้นคงเลิกกันไปก่อนหน้าแล้ว ดังนั้น กลุ่มที่บอกว่าไม่ค่อยมีความสุขจะมีสัดส่วนที่น้อยมากที่สุดทีเดียว

ตารางที่ 7.4 ร้อยละของความสุขในชีวิตครอบครัวของผู้บริหารหญิง จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>ความสุขในครอบครัว</b>				
มีความสุขมาก	12.5	11.9	14.2	13.1
มีความสุขพอสมควร	85.2	86.6	84.9	85.3
ไม่ค่อยมีความสุข	2.3	1.5	0.9	1.6
ไม่มีความสุขเลย	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>431</b>	<b>201</b>	<b>431</b>	<b>1063</b>

ภาพชีวิตครอบครัวของผู้บริหารหญิงที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึก น่าจะมีความสุขพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีภาพพ่อบ้านที่ช่วยทำงานบ้าน และมีลูกไม่มากนัก ทำให้การดูแลลูกไม่เป็นปัญหาสาเหตุ เพราะยังสามารถหาผู้ช่วยเลี้ยงลูกซึ่งอาจเป็นญาติผู้ใหญ่ (ยาย ย่า) หรือส่งไปสถานรับเลี้ยงเด็ก (nursery) และเมื่อลูกโตพอไปโรงเรียน ภาระที่หนักหน่วงก็ค่อยลดลง และสามีก็สนับสนุนการทำงานนอกบ้านของภรรยา อีกประการหนึ่ง สามีมิได้คาดหวังที่จะให้ภรรยาของตนเป็นผู้หญิงเก่ง (superwoman) หรือเป็นแม่ที่สมบูรณ์แบบทุกประการ ทำให้ความขัดแย้งในครอบครัวลดน้อยลง

"รู้สึกเค้า (สามี) จะส่งเสริมเรานะฮะ เท่าที่ดู ส่งเสริมให้ทำงาน เช่นว่า ไปดูงานไกล ๆ อะไรนี่ หรือไปต่างประเทศ ถ้าไปได้ก็ให้ไป เค้าจะสนับสนุนตรงนี้ ตอนลูกเล็กเค้าก็บอกว่าให้ไป เค้าจะดูแลให้ เท่าที่สังเกตดูแล้วเขาอยากให้ทำงานนอกบ้านมากกว่า เพราะว่าจะได้ช่วยกัน"

(เกสร ข้าราชการ อายุ 49 ปี บุตร 3 คน)

## 7.5 ความทุกข์ในครอบครัว

นอกจากจะได้รับทราบถึงความสุขในชีวิตครอบครัวแล้ว ยังมีคำถามถึงความทุกข์ที่เกิดขึ้นในครอบครัวช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมีปากเสียงกันระหว่างสามีภรรยา โดยมีคำถามหนึ่งถามว่า “ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านและสามีของท่านเคยมีปากเสียงกันบ่อยหรือไม่?” ปรากฏว่าการทะเลาะเบาะแว้งที่บ่อยนั้นมีสัดส่วนที่น้อยมาก แต่การมีปากเสียงกันบ้างบางครั้งคราวนั้นมีถึงร้อยละ 38.8 และกลุ่มที่มีปากเสียงกับสามีมากที่สุด คือ กลุ่มข้าราชการหญิง (ร้อยละ 42.7) รองลงมาเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 37.6) และผู้บริหารบริษัทเอกชน ร้อยละ 35.3

ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่ยังอยู่กับสามี (ไม่นับรวมผู้ที่หย่าร้าง หรือแยก) ตอบว่า ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาไม่เคยมีปากเสียงขัดแย้งกับสามีเลย

ตารางที่ 7.5 ร้อยละของการเคยมีปากเสียงกับสามีในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
<b>การมีปากเสียงกับสามี</b>				
บ่อย	1.3	1.1	1.0	1.2
บางครั้งบางคราว	35.3	37.6	42.7	38.8
นาน ๆ ครั้ง	7.7	9.0	8.2	8.2
ไม่เคยเลย	55.6	52.4	48.1	51.9
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>377</b>	<b>189</b>	<b>389</b>	<b>954*</b>

\* ไม่รวมผู้ที่หย่าร้าง แยก



จากการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างสามีภรรยาที่เกิดขึ้นบ้าง ทำให้ผู้เป็นภรรยาเคยมีความคิดจะแยกทางกับสามีที่อยู่ด้วยกันหรือไม่ ปรากฏว่า จากจำนวนตัวอย่าง 954 ราย ซึ่งมีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 3.4 ตอบว่า ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมาพวกเขาเคยคิดที่จะแยกกันอยู่กับสามี ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก แม้ว่าสัดส่วนของภรรยาที่เคยมีปากเสียงกับสามีจะมีสัดส่วนที่สูงกว่ามากกว่าก็ตาม การหย่าร้างเป็นเรื่องที่ต้องคิดกันมากทีเดียว ถึงแม้ว่า ผู้เป็นภรรยาจะสามารถทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองก็ตาม

## 7.6 ความคิดกลับไปเป็นโสด

ในอีกประเด็นที่เป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ในความเป็นจริงในปัจจุบัน แต่ผู้วิจัยตั้งเป็นข้อสมมติว่า ถ้าสมมติว่าผู้บริหารหญิงสามารถกลับกลายเป็นคนโสดอีกครั้ง เคยคิดที่อยากจะเป็นคนโสดหรือไม่ ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา ในคำถามนี้ไม่รวมผู้ที่มีสถานภาพสมรสหม้าย หย่า แยกอยู่ด้วย ซึ่งอาจถือว่าเป็นโสดก็ได้ ถึงกระนั้น สัดส่วนผู้ที่คิดอยากเป็นโสดสูงถึงเกือบร้อยละ 6.8 (ในตารางที่ 7.6) ซึ่งต่างกับสัดส่วนผู้ที่คิดจะแยกทางกับสามีซึ่งมีเพียงร้อยละ 3.4 (ในตารางที่ 7.7) เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่าง 3 หน่วยงาน พบว่า ผู้ทำงานเป็นรัฐวิสาหกิจ มีสัดส่วนที่คิดอยากกลับไปเป็นโสดมากกว่าผู้ทำงานในภาคราชการและเอกชน (ดูตารางที่ 7.6)

ตารางที่ 7.6 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดกลับไปเป็นโสด ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามหน่วยงาน

	เอกชน	รัฐวิสาหกิจ	ราชการ	รวม
ความคิดอยากเป็นโสด				
เคยคิด	5.1	9.0	7.5	6.8
ไม่เคยคิด	94.9	91.0	92.5	93.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	376	189	389	954*

\* ไม่รวมผู้ที่เป็นหม้าย หย่า แยก

## 7.7 ความสุขในครอบครัวกับการคิดจะแยกทางกับสามี

เพื่อเป็นการตรวจสอบการประเมินความสุขในชีวิตครอบครัวของผู้ที่ดำรงสถานภาพสมรสกับความคิดที่จะแยกทางกับสามี จะมีจำนวนน้อยมากก็ตาม (ร้อยละ 3.4) จากการทำตารางไขว้ พบว่า ผู้ที่มีความสุขสูงมากและความสุขพอสมควรถึงร้อยละ 99.2 และ 97.4 ไม่เคยคิดจะแยกทางกับสามี และเป็นไปอย่างที่คาดหวังคือผู้ที่ไม่ค่อยมีความสุขกับชีวิตครอบครัว (11 ราย) ร้อยละ 90.9 เคยคิดจะแยกทางเดินกับสามี

ตารางที่ 7.7 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดที่จะแยกทางกับสามี จำแนกตามความสุขในชีวิตครอบครัว

	ความสุขในชีวิตครอบครัว			รวม
	มีความสุขมาก	มีความสุขพอสมควร	ไม่ค่อยมีความสุข	
ความคิดที่จะแยกทางกับสามี				
เคยคิด	0.8	2.6	90.9	3.4
ไม่เคยคิด	99.2	97.4	9.1	96.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	129	814	11	954*

\*  $P < .001$   $\chi^2 = 264.270$

\* ไม่รวมผู้เป็นหม้าย หย่า แยก

## 7.8 การทะเลาะเบาะแว้งกับการคิดแยกทางกับสามี

ตารางที่ 7.8 เป็นอีกตารางหนึ่งที่ให้ข้อมูลว่าผู้บริหารหญิงที่มีความคิดจะแยกทางกับสามี มีความถี่ในเรื่องการมีปากเสียง หรือทะเลาะเบาะแว้งกับสามีมากน้อยเพียงใด พบว่า ในกลุ่มที่มีปากเสียงกันบ่อย เคยมีความคิดจะแยกทางมาก

เท่านั้น ในทำนองเดียวกัน กลุ่มที่ไม่เคยทะเลาะเบาะแว้งกับสามีเลย เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.4) ไม่เคยคิดจะแยกทางกับสามี

**ตารางที่ 7.8 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดจะแยกทางกับสามี  
จำแนกตามความบ่อยที่มีปากเสียงกับสามี**

	การมีปากเสียงกับสามี			รวม
	บ่อย	บางครั้ง- นานๆ ครั้ง	ไม่เคย	
<b>ความคิดที่จะแยก ทางกับสามี</b>				
เคยคิด	81.8	4.5	0.6	3.4
ไม่เคยคิด	18.2	95.5	99.4	96.6
<b>รวม</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>จำนวน</b>	<b>11</b>	<b>448</b>	<b>495</b>	<b>954*</b>

\*  $P < .001$   $\chi^2 = 222.140$

\* ไม่รวมผู้เป็นหม้าย หย่า แยก

**7.9 การทะเลาะเบาะแว้งกับความคิดจะกลับเป็นโสด**

ในทำนองเดียวกันมีข้อมูลจากตารางที่ 7.9 ยืนยันว่า ครอบครัวที่มีปากเสียงกันบ่อย ผู้เป็นภรรยาที่มีความคิดที่อยากกลับไปเป็นโสด (ร้อยละ 90.9) แต่ผู้ที่ไม่เคยทะเลาะกันเลยกับสามี มีเกือบร้อยละ 5 ก็เคยคิดว่าตัวเองน่าจะอยู่ในสภาพคนโสดดีกว่า

**ตารางที่ 7.9 ร้อยละของผู้บริหารหญิงที่มีความคิดอยากกลับไปเป็นโสด  
จำแนกตามความบ่อยที่มีปากเสียงกับสามี**

	การมีปากเสียงกับสามี			รวม
	บ่อย	บางครั้ง คราวๆ ครั้ง	ไม่เคย	
<b>เคยคิดที่จะเป็น โสดอีกครั้ง</b>				
เคยคิด	90.9	7.1	4.6	6.8
ไม่เคยคิด	9.1	92.9	95.4	93.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	11	448	495	954*

\*  $P < .001$   $\chi^2 = 126.262$

\* ไม่รวมผู้เป็นหม้าย หย่า แยก

### 7.10 สุขภาพจิตกับความขัดแย้งในครอบครัว

จากสถานภาพที่ดำรงอยู่และบทบาทที่ซ้อนกันอยู่ในบุคคลเดียวกัน ตลอดจน ปัญหาต่าง ๆ ที่รุมเร้าผู้หญิงที่ทำงานบริหารระดับกลาง ในหน่วยงานภาคต่าง ๆ จนทำให้เหล่านี้อาจบางส่วนมีสุขภาพจิตที่ไม่ดี จากการตรวจสอบสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง ที่มีสถานภาพสมรสว่ามีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในครอบครัวหรือไม่ โดยทดสอบความสัมพันธ์กับการที่เคยมีปากเสียงกับสามี ความคิดที่จะแยกทางกับสามี และความคิดที่อยากกลับไปเป็นโสดอีก

ตารางที่ 7.10 ร้อยละของระดับสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง จำแนกตามความบ่อยในการมีปากเสียงกับสามี

ระดับสุขภาพจิต	การมีปากเสียงกับสามี			รวม
	ไม่มี	บางครั้ง บางทีครั้ง	บ่อย	
ระดับสุขภาพจิตไม่ดี	36.4	17.0	9.5	13.3
ปานกลาง	54.5	70.8	70.5	70.4
ระดับสุขภาพจิตดี	9.1	12.3	20.0	16.2
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	11	448	495	954*

\*  $P < .001$   $\chi^2 = 126.262$

\* ไม่รวมผู้เป็นหม้าย หย่า แยก

จากตารางที่ 7.10 พบว่า ผู้ที่มีระดับสุขภาพจิตที่ไม่ดี จะมีสัดส่วนที่เคยทะเลาะเบาะแว้งกับสามีบ่อยครั้ง ส่วนผู้ที่มีสุขภาพจิตในระดับดี จะเคยมีปากเสียงกับสามีในรอบ 6 เดือน ไม่บ่อยเท่าผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดีอย่างเห็นได้ชัด

ตารางดังกล่าว ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างระดับสุขภาพจิตของผู้บริหารหญิง และการที่มีชีวิตครอบครัวที่ไม่เป็นสุข

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

## สรุป

การศึกษาเรื่องความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจภาระความรับผิดชอบของงานบ้านของผู้บริหารหญิงในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ความช่วยเหลืองานบ้านของสามี และต้องการศึกษาความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้บริหารหญิงตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อครอบครัวและหน้าที่การงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต และความมั่นคงในชีวิตสมรส

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้หญิงที่ทำงานบริหารระดับกลาง ที่แต่งงานแล้ว และมีบุตรคนสุดท้ายท้องอายุไม่เกิน 18 ปี กำลังทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการจำนวน 431 คน ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 201 คน และในหน่วยงานธุรกิจเอกชน จำนวน 431 คน

วิธีการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 รอบ รอบแรกเป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม แบบมีโครงสร้าง (self-administered questionnaire) ให้ผู้บริหารหญิงที่ตกเป็นตัวอย่าง กรอกข้อมูลเองหลังจากประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเรียบร้อยแล้ว และเขียนรายงานวิจัยเบื้องต้นออกมา จากนั้นเป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีสัมภาษณ์ระดับลึก (indepth interview) ผู้บริหารหญิงจากหน่วยงานราชการ 5 ราย จากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 5 ราย และธุรกิจเอกชน 5 ราย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้บริหารหญิงที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมด 1,063 คน มีอายุเฉลี่ย 42.7 ปี เป็นผู้แต่งงานและกำลังอยู่กินกับสามีร้อยละ 89.7 เป็นหม้ายเพราะสามีตายร้อยละ 3.9 หย่าร้างร้อยละ 5.2 และแยกกันอยู่กับสามีร้อยละ 1.2 อายุเฉลี่ยเมื่อแต่งงานครั้งแรกเท่ากับ 27.8 ปี มีบุตรเฉลี่ย 1.5 คน บุตรคนแรกเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึงร้อยละ 72.5

ผู้บริหารหญิงเป็นผู้มีการศึกษาสูง ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.3 จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.9 จบสูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในขั้นพอใช้ถึงดี

ผู้บริหารหญิงระดับกลางเหล่านี้ มีรายได้ระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรทั่วไป คือร้อยละ 40 มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน และร้อยละ 53.6 มีรายได้ระหว่าง 20,000-40,000 บาทต่อเดือน

ส่วนสามีของผู้บริหารหญิง มีอายุระดับการศึกษาและรายได้โดยเฉลี่ยสูงกว่าภรรยา

### ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ผู้บริหารหญิงอาศัยอยู่ในครอบครัวขนาดกลาง (เฉลี่ย 4.7 คน) ร้อยละ 81.7 ไม่มีคนรับใช้ประจำบ้าน จึงต้องทำงานบ้านเองเป็นส่วนใหญ่ เกือบทุกคนต้องทำงานบ้านในตอนเย็นหลังเลิกงาน แต่เมื่อเวลาไม่อยู่บ้านจะมีผู้รับผิดชอบแทนคือสามี (ร้อยละ 61.2) และญาติช่วยกัน

สามีผู้บริหารหญิงเป็นผู้ชายยุคใหม่ที่เต็มใจช่วยงานบ้านของภรรยา เช่น ซื่อข้าวของเข้าบ้าน รับส่งลูกไปโรงเรียน และดูแลเรื่องทำการบ้านของลูก แต่งานที่ถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิงจะช่วยน้อยกว่า เช่น การทำกับข้าว ซักรีดเสื้อผ้า ทำความสะอาดบ้าน

บุตรของผู้บริหารหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปร้อยละ 60 ได้ช่วยมารดาทำงานบ้านอย่างใดอย่างหนึ่ง

### ความรับผิดชอบต่อบุตร

แม้ว่าหลังจากลาคลอด (เฉลี่ยวันลา 54 วัน) ผู้บริหารหญิงต้องกลับไปทำงาน และให้ลูกอยู่ในความดูแลของคนที่เลี้ยงเด็กถึงเกือบร้อยละ 80 แต่บางส่วนที่โชคดีจะมีญาติผู้ใหญ่ช่วยดูแลให้ แม้ว่าส่วนใหญ่จะตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเลี้ยงลูกเล็กด้วยตนเอง และต้องการเป็นมารดาที่สมบูรณ์แบบ แต่การทำงานนอกบ้านไม่เอื้ออำนวยให้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารหญิงคิดว่าตัวเองสามารถจัดสรรเวลามาดูแลบุตรในตอนเช้าและตอนเย็นได้เป็นอย่างดี

### ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

ทำงานเฉลี่ยวันละ 8.3 ชั่วโมง ผู้บริหารหญิงที่ตกเป็นตัวอย่างทำงานมาแล้วเฉลี่ย 17 ปี ร้อยละ 40 เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว และเมื่อก้าวถึงระดับบริหารได้ก็ด้วยความเชื่อมั่นว่าเป็นเพราะความสามารถของตัวเอง และคิดว่าตัวเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างมากถึงร้อยละ 80 และร้อยละ 86.8 มองว่าผู้ชายและผู้หญิงมีโอกาสเท่าเทียมกันในโอกาสทางหน้าที่การงาน

### การใช้ชีวิต

ผู้บริหารหญิงร้อยละ 37.0 ขับรถยนต์ไปทำงานด้วยตัวเอง ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.3) ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์บ้างเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 69.0)

### สถานภาพสุขภาพ

ในรอบปีที่ผ่านมาผู้บริหารหญิงกว่าร้อยละ 90 รายงานว่าไม่เคยเจ็บป่วยถึงขั้นล้มหมอนนอนเสื่อ แต่ก็ประเมินตัวเองว่า สุขภาพไม่ดีถึงร้อยละ 17.8 จากการวัดระดับความเครียด พบว่า ผู้บริหารหญิงมีความเครียดในระดับสูงถึงร้อยละ 13.8 ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.6) มีสุขภาพจิตในระดับปานกลาง

### ปัญหาที่ประสบอยู่

ปัญหาที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งไม่ใช่ปัญหาเศรษฐกิจ แต่เป็นปัญหาเกี่ยวกับลูก เพราะลูกเป็นความหมายอันดับหนึ่งในใจผู้บริหาร ไม่ว่าจะ



ความเจ็บป่วยของลูก হাসถานที่เรียนให้ลูก ฯลฯ กลุ่มผู้ที่ประสบปัญหาเศรษฐกิจ ร้อยละ 60 มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท

### ความสุขในชีวิตสมรสและครอบครัว

ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่มีความสุขในชีวิตสมรสและครอบครัวพอสมควร ผู้ที่บอกว่าไม่ค่อยมีความสุขมีจำนวนน้อยมาก เพียงร้อยละ 1.6 แต่การมีปากเสียงกับสามี พบในบางครั้งบางคราวร้อยละ 38.8 แต่ครั้งหนึ่งบอกว่าไม่เคยมีปากเสียงกับสามี ความคิดที่จะกลับไปเป็นโสดมีเพียงร้อยละ 6.8 และเคยคิดจะแยกทางกับสามีเพียงร้อยละ 3.4

### อภิปรายผล

คำว่า ภริยา หรือ ภรรยา มาจากคำภาษาบาลีและสันสกฤตที่แปลตามตัวว่า ผู้แบกภาระ หรือผู้ค้ำจุน ผู้เป็นภรรยาหรือภริยาในงานวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ทำงานระดับบริหาร ที่ผลงานวิจัยแสดงว่าพวกเธอเป็นผู้แบกภาระงานทั้งในและนอกบ้าน และเป็นผู้ที่ค้ำจุนครอบครัวอย่างแท้จริง

แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นผู้มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดีกว่าประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ จากการที่เป็นผู้ได้รับการศึกษามีความสามารถในหน้าที่การงาน จนมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง ทำให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่สามารถจัดสรรเวลาให้แก่ครอบครัวและการทำงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และพวกเธอมั่นใจว่าเธอไม่ได้เสียเปรียบผู้ร่วมงานที่เป็นชาย ในด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

กลุ่มผู้บริหารหญิงระดับกลางที่ตกเป็นตัวอย่างยังแสดงให้เห็นค่านิยมดั้งเดิมของสตรีไทยที่ยังคงต้องการทำหน้าที่มารดาที่ดี ได้ดูแลลูก ให้ความสนใจแก่ลูก (มากกว่าสามี) และเป็นแม่บ้านที่ดูแลบ้านได้เป็นอย่างดี การที่ผู้บริหารหญิงให้ความสำคัญแก่ครอบครัวเป็นอันดับแรกนั้นต่างกับข้อค้นพบในงานวิจัยของ Burris (1991) ที่พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานวิชาชีพ หรือผู้หญิงบริหารจะให้ความสำคัญ

กับงานว่าอยู่ในอันดับสูง และยินยอมให้งานเข้ามาแทรกแซงชีวิตครอบครัว ตรงกันข้ามกับผู้หญิงทำงานประเภทใช้แรงงานที่ให้ความสำคัญแก่ครอบครัวมากกว่า และยอมให้ครอบครัวเข้ามาแทรกแซงอาชีพการงาน

ในงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครอบครัวของผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่มีส่วนช่วยส่งเสริมเรื่องงาน ทำให้ภรรยามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Stoner และ Hartman (1990) ว่า ครอบครัวช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ถ้า

- 1) ได้รับความช่วยเหลือจากสามีในด้านการให้คำแนะนำ แก้ปัญหาเรื่องงาน และช่วยหาเครือข่าย
- 2) ได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัว โดยมีปัจจัย 3 ตัว คือ
  - 2.1 ครอบครัวให้ความสนใจ ห่วงใย เข้าใจ และให้กำลังใจ
  - 2.2 ช่วยแบ่งเบางานบ้าน
  - 2.3 มีการดูแลลูกอย่างพอเพียงและมีความสะดวก

สำหรับงานวิจัยนี้ครอบครัวและสามีช่วยเหลือในด้านแบ่งเบาภาระงานบ้านโดยตรง ช่วยเลี้ยงลูก และให้กำลังใจ แต่มิได้ช่วยเหลือเรื่องหน้าที่การงานนอกบ้าน

ในงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า ผู้บริหารหญิงระดับกลางส่วนใหญ่ระบุว่าไม่มีการกีดกันเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในหน่วยงานของพวกเธอ โดยเฉพาะหน่วยงานเอกชนจะมีโอกาสมากกว่า หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลาง จึงไม่เผชิญกับการกีดกันเรื่องความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ซึ่งถ้าศึกษากันให้ต้องแท้ต้องศึกษากับผู้บริหารระดับสูง จะได้คำตอบที่ชัดเจนกว่านี้ เพราะในปัจจุบันผู้หญิงทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย บางหน่วยงานมีสัดส่วนมากกว่าผู้ชายหลายเท่า แต่ตำแหน่งบริหารกลับถูกสงวนไว้ให้ผู้ชายชาย ซึ่งมีจำนวนน้อยนิด ในเรื่องนี้อาจมิใช่การกีดกันความสามารถ แต่เป็นเพราะผู้บริหารหญิงหลายคนแม้จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถอย่างพอเพียง แต่พอใจที่จะจำกัดบทบาทของตนไว้ที่ระดับหนึ่ง พอให้มีงานทำไปเรื่อย ๆ และบางครั้งปฏิเสธงานบริหารที่จะแบ่งเวลาที่จะให้แก่ครอบครัว (โดยเฉพาะลูก)

โดยปฏิเสธอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับสูง (จินตนา บุญยงการ, 2532) ในงานวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่าสิ่งที่ผู้บริหารหญิงให้ความสำคัญมากที่สุดคือลูก (ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ประหยัด สายวิเชียร และวาณี ศรีเอี่ยมทอง (2538) และงานวิจัยอีกหลายชิ้นในต่างประเทศ) และให้ความสำคัญมากกว่าปัญหาทางเศรษฐกิจที่บางครอบครัวระบุว่ากำลังเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจอยู่เช่นกัน แม้จะไม่รุนแรงเท่ากับประชาชนคนไทยโดยทั่วไป จำนวนลูกที่มีอยู่น้อย และความคาดหวังที่มีต่อลูก ทำให้ผู้บริหารหญิงระดับกลางมีความห่วงใยผูกพันกับลูกมากกว่าความผูกพันกับงานประจำที่ทำอยู่ อย่างไรก็ตามเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมิใช่ผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่องานหรือธุรกิจอย่างมาก ทำให้ความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานจะมีน้อยกว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับลูกและครอบครัว

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สามีของผู้บริหารหญิงซึ่งแสดงออกถึงความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานบ้าน ที่ทำโดยภรรยาเป็นส่วนใหญ่ เพราะมีครอบครัวจำนวนน้อยที่มีผู้ช่วยทำงานบ้าน (คนใช้) ตรงกับงานวิจัยของ จินตนา บุญยงการ (2532) ที่ระบุว่า ผู้บริหารหญิงระดับกลางส่วนใหญ่จะมีสามีช่วยแบ่งภาระในครอบครัวมากกว่าผู้บริหารหญิงระดับสูง ทำให้ผู้บริหารหญิงที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในครอบครัว และยังคงพอใจกับการทำงานนอกบ้านที่ช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ครอบครัว และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาในระดับอุดมศึกษามาใช้ให้เป็นประโยชน์

ในการวิจัยครั้งนี้ ยังพบลักษณะงานบ้านที่แบ่งกันทำในครอบครัวเช่นเดียวกับที่พบในงานวิจัยของ ประหยัด สายวิเชียร และวาณี เอี่ยมศรีทอง (2538) ที่พบการแบ่งงานในบ้านของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าภรรยาจะรับผิดชอบงานที่มองว่าเป็น “งานของผู้หญิง” เช่น ซักรีดเสื้อผ้า และสามีจะทำงานประเภท “งานของผู้ชาย” เช่น ซ่อมแซมบ้าน ดูแลรถ แต่งานที่ทำร่วมกันคือ ช่วยดูแลลูกเล็ก พาลูกไปนอกบ้าน สอนการบ้านลูก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Weingarten, 1978 และ Yogeve, 1981 อ้างใน Biernat & Wortman 1991 ว่าเมื่อสามีรับผิดชอบงานบ้าน จะเลือกรับงานที่ไม่บั่นทอนภาพลักษณ์ของความเป็นชาย

นอกจากนี้ ยังพบการแบ่งความรับผิดชอบงานบ้านให้ลูก ซึ่งนับเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกของเด็กและเยาวชนที่จะช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านจากพ่อแม่จากการวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ผู้เป็นลูกสาว ช่วยเหลืองานบ้านมากกว่าลูกชาย ดังนั้นควรมีการปลูกฝังให้ทั้งลูกชายและลูกสาว ช่วยเหลืองานบ้านอย่างเท่า ๆ กัน เท่ากับเป็นการเรียนรู้ความเสมอภาคทางเพศไปในเวลาเดียวกัน

แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเรื่องงานกับครอบครัว ที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ ตรงกับที่ Swiss & Walker, 1993 พบว่า ผู้หญิงบางคนใช้วิธีการยอมรับว่าไม่สามารถ “ได้ทุกอย่าง” (having it all) ในเวลาเดียวกัน รวมการใช้วิธีแก้ปัญหาบทบาทเชิงซ้อนของ Lewis & Cooper, 1989 อ้างใน Davidson & Cooper, 1992 ระบุว่า มี 3 ประเภทแรกคือ 1) พยายามเปลี่ยนความคาดหวังของคนอื่นที่มีต่อบทบาทการเป็นแม่หรือผู้หญิงทำงาน 2) พยายามเปลี่ยนความคาดหวังและพฤติกรรมของตนเอง โดยไม่ต้องเปลี่ยนทัศนคติของคนอื่น ส่วน 3) คือไม่ต้องเปลี่ยนอะไร แต่พยายามจัดตัวเองไปตามบทบาท เช่น ทำงานบ้านให้มากโดยไม่ต้องแบ่งงานให้สามี ผู้บริหารหญิงในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้เรียกร้องให้ผู้อื่นมาเปลี่ยนความคาดหวังของตนเอง แต่พยายามจัดตัวเองให้ลงตัวกับบทบาทที่ต้องดำเนินอยู่ และคิดว่าวิธีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ไปตามครรลองที่ควรเป็น

การที่ครอบครัวหรือสามีให้ความร่วมมือทางด้านงานในบ้านและงานนอกบ้าน ทำให้ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่พบว่าชีวิตสมรสราบรื่นพอสมควร ความเครียดที่เกิดขึ้นจากหน้าที่การงานหรือครอบครัวผู้บริหารหญิง รู้จักหาทางออกและแก้ไขด้วยวิธีการของตัวเอง แต่น่าสังเกตว่าเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ในครอบครัวด้วยตัวบ่งชี้บางตัว พบว่า ผู้บริหารที่ไม่ค่อยมีความสุขในชีวิต หรือมีปากเสียงกับสามี มีความคิดที่จะเลิกกับชีวิตคู่ และ/หรือเคยคิดกลับไปเป็นโสดหรือตัวบ่งชี้เหล่านี้ อาจเป็นสัญญาณที่แสดงว่าชีวิตคู่อาจแตกแยกจากกันในอนาคต

ส่วนด้านสุขภาพอนามัย ผู้หญิงที่เป็นตัวอย่างกำลังจะเข้าสู่วัยหมดประจำเดือน (menopause) ทำให้บางคนระบุว่า สภาพร่างกายไม่ค่อยแข็งแรงเกือบร้อยละ 20 ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากความรับผิดชอบที่แบกรับอยู่ทั้งด้าน

ครอบครัวและหน้าที่การงาน แต่เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากครอบครัวอย่างดี ทำให้ปัญหาสุขภาพไม่รุนแรง

### ข้อเสนอแนะ

#### ด้านสวัสดิการ

- 1) แม้ว่าประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง จะระบุว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันจะเป็นที่น่าพอใจ แต่พบว่าทุกครอบครัวประสบปัญหาในการเลี้ยงดูบุตรที่ยังเล็กอยู่ ดังนั้นถ้าแต่ละหน่วยงานจะสามารถจัดสวัสดิการการดูแลเด็กในเวลากลางวัน หรือจัดบริการช่วยเหลือการเลี้ยงเด็กก่อนจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานมีกำลังใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น
- 2) แม้ว่าการวิจัยครั้งนี้ จะไม่แสดงความต้องการของผู้บริหารหญิงที่จะเลือกทำงานแบบไม่เต็มเวลา (part time) แต่การยืดหยุ่นเวลาทำงาน จะช่วยให้ผู้หญิงทำงานปรับตัวกับการจัดการงานบ้าน และงานในที่ทำงานได้มากกว่า และในอนาคตอันใกล้เมื่อมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ โทรสาร มากขึ้น น่าจะมีการใช้เวลาทำงานที่บ้านมากขึ้น

#### ด้านความเครียด

- 1) ผู้หญิงทำงานระดับบริหาร จะมีความเครียดในระดับหนึ่ง แม้ว่าพวกเขาแต่ละคนจะมีทางออกที่จะช่วยลดความเครียด แต่ก็ควรมีการจัดรูปแบบโครงการที่แสดงกลวิธีจะช่วยลดความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจัดในรูปโครงการสาธารณะ หรือโครงการของหน่วยงานใหญ่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้รับรู้ทั่วกัน
- 2) ควรมีการให้ความรู้และเตรียมตัวสำหรับการสวมบทบาทซ้อน คือการเป็นผู้หญิงทำงาน (ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ในปัจจุบัน) กับการเป็นมารดานั่นคือ การให้ความรู้ก่อนแต่งงาน ก่อนมีลูกต้องกำหนดความรับผิดชอบด้านงานบ้าน และการเลี้ยงลูก ประเมินอาชีพการงานที่ทำ

อยู่ว่ามีผลกระทบต่อบทบาททางบ้านอย่างไร ตัดสินว่าการเลี้ยงลูกแบบใดจึงจะเหมาะกับอาชีพที่ทำอยู่ และชีวิตครอบครัว ฯลฯ

### ด้านการวิจัย

- 1) แม้ว่าการวิจัยครั้งนี้ จะพบว่า ภาพครอบครัวที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบคือ ผู้เป็นภรรยาทำหน้าที่ครบถ้วน และสามีให้ความช่วยเหลือภรรยาเป็นอย่างดี แต่มีกลุ่มประชากรสตรีกลุ่มอื่นที่ควรให้ความสนใจในการศึกษา เช่น ผู้ที่เป็นหม้าย หรือผู้ที่หย่าร้างและต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพัง ในครอบครัวที่มีผู้หญิงเป็นผู้นำครอบครัว (female-headed household)
- 2) ควรมีการวิจัยที่จะศึกษาถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ที่เป็นสามี ว่าพร้อมจะยอมรับภาระงานบ้าน โดยเฉพาะการดูแลบุตรที่เดิมถูกมองว่าควรเป็นหน้าที่ของผู้หญิง เช่น การลาหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูลูกเล็ก หรือการลาหยุดงานเพื่อดูแลลูกที่ป่วย ทำให้ระเบียบการลางานที่เกี่ยวกับลูกเป็นการลาของผู้หญิง แต่สามารถมาเปลี่ยนให้เป็นเงื่อนไขของผู้เป็นบิดาได้หรือไม่



ภาษาอังกฤษ

- Alwin, D.F, Braun, M. & Scott, J. (1992). The separation of work and the family : attitude towards women's labour force participation in Germany, Great Britain and the U.S. *European Sociological Review*, 8(1), 13-37.
- Auerbach, J.D. (1990). Employer-supported child care as a woman responsive policy. *Journal of Family Issue*, 14(4), 384-400.
- Bailyn, L. (1970). Career and family orientations of husbands and wives in relation to marital happiness. *Human Relations*, 23(2), 97-113.
- Biernat, M. & Wortman, C. B. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 844-860.
- Burris, B. H. (1991). Employed mothers : The impact of class and marital status on the prioritizing of family and work. *Social Science Quarterly*, 72(1), 50-66.
- Caroso, A.G.L. (1992). Pattern of maternal employment and child care for a sample of two-year olds. *Journal of Family Issue*, 16(3), 297-310.
- Carter, S et al. (1988). *Female entrepreneurship*. Sterling : Scottish Enterprise Foundation.
- Connelly, R. (1992). Self-employment and providing child care. *Demography* 29(1), 17-29.
- Davidson, M. J. & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling : the women manager*. London : Paul Chapman.
- Edwards, J. N. et al. (1992). Female employment and marital instability : evidence from Thailand. *Journal of Marriage and the Family*, 54 (February 1992), 59-68.
- Etaugh, C & Nekolny, K. (1990). Effects of employment status and marital status on perceptions of mothers. *Sex Roles*, 23(516), 273-281.
- ESCAP. (1997). *Social Development Newsletter*.



- Eshleman, J. R. (1994). *The family : An introduction*. (7th ed.) Boston : Allyn & Bacon.
- Forssen, A. (Speaker). (1995). *Women's work, life-conditions, health and ill-health*. Lulea CENTEK, Lulea University.
- Fujimura-Fanselow, K. (1991). The Japanese ideology of "good wives and wise mothers" : trends in contemporary research. *Gender & History*, 3(3), 345-349.
- Hoffarth, V. B. (1995). *Perspectives on career development of women in management*. Unpublished manuscript.
- Iwao, S. (1993). *Japanese woman : traditional image and changing reality*. Cambridge : Harvard University Press.
- Izraeli, D.N. (1993). Work/family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8(3), 384-400.
- Kerry Richter et al. (1992). *Child care in urban Thailand : Choice and constraint in a changing society*. Nakhonpathom : Institute for Population and Social Research.
- Koberg, C.S. & Chusmir, L. M. (1989). Relationship between sex role conflict and work-related variables : gender and hierarchical differences. *Journal of Social Psychology*, 129(6), 779-791.
- Longstreth, M, Stafford, K. & Mauldin T. (1987). Self-employed women and their families time use and socio-economic characteristics. *Journal of Small Business Management*. July.
- Matthews, K. A. & Rodin, J. (1989). Women's changing work roles : impact on health, family, and public policy. *American Psychologist*, 44(11), 1389-1393.
- Sears, H. A. & Galambos, N. L. (1992). Women's work conditions and marital adjustment in two-earner couples : a structural model. *Journal of Marriage and the Family*, 54 (November), 789-797.
- Sethaput, C & Yoddumnern-Attig, B. (1992). Occupational role behaviors over time. In Bencha Yoddumnern-Attig et al (Eds.), *Changing roles and statues of women in Thailand : A documentary assessment*. Nakhonpathom : Institute for Population and Social Research.

- Stoner, C. R. & Hartman, R. I. (1990). Family responsibilities and career progress : The good, the bad, and the ugly. *Business Horizon*, 33(7), 7-14.
- Swiss, D. J. & Walker, J. P. (1993). *Women and the work/family dilemma : How today's professional women are finding solutions*. New York : John Wiley & Sons.
- White, B., Cox, C. & Cooper, C. (1992). *Women's career development*. Oxford : Black well.

### ภาษาไทย

- จินตนา บุญบงการ. (2532). สถานภาพสตรีกับบันไดสู่ตำแหน่งบริหาร : อุปสรรคและขวากหนามที่ค่อย ๆ เลื่อนราง. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, เมษายน-มิถุนายน 2532, 121-129.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2539). สุขภาพจิตสตรี. *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเรื่องผู้หญิงกับสุขภาพ* วันที่ 13-14 มิถุนายน 2539 กรุงเทพมหานคร : โรงแรมเอส ดี อเวนิว
- อัญชลี วรากรณ์. (2540). การเปลี่ยนแปลงภาวะสมรสในประเทศไทย. *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการศาสตร์แห่งชาติ 2540* วันที่ 20-21 พฤศจิกายน 2540 : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประหยัด สายวิเชียร และวาณี เอี่ยมศรีทอง (2538). *การดำเนินชีวิตในครอบครัวกับความเครียดในการทำงาน*. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เกริกศักดิ์ บุญญานพวงศ์ (2530). *ปัญหาในการเลี้ยงดูบุตรของสตรีที่ทำงานนอกบ้านในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่*. สถาบันวิจัยสังคม : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



## รายชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## หน่วยงานราชการ

- |   |   |
|---|---|
| 1. กรมควบคุมมลพิษ   | กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม |
| 2. กองนิคมสร้างตนเอง กรมประชาสัมพันธ์                                     | กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม            |
| 3. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  | หน่วยราชการอิสระ                          |
| 4. กรมอนามัย  | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 5. ศาลฎีกา  | กระทรวงยุติธรรม                           |
| 6. กรมวิชาการ   | กระทรวงศึกษาธิการ                         |
| 7. กรมอาชีวศึกษา  | กระทรวงศึกษาธิการ                         |
| 8. กองกามโรค กรมอนามัย  | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 9. กรมทรัพยากรธรณี  | กระทรวงอุตสาหกรรม                         |
| 10. สำนักงานประมาณ  | กระทรวงการคลัง                            |
| 11. กรมบัญชีกลาง  | กระทรวงการคลัง                            |
| 12. สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง                                 | ทบวงมหาวิทยาลัย                           |
| 13. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี |   |
| 14. สถาบันโรคผิวหนัง  | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 15. สถาบันการแพทย์แผนไทย  | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 16. กองควบคุมอาหารและยา   | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 17. กองควบคุมโรคติดต่อ  | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 18. กองแม่และเด็ก   | กระทรวงสาธารณสุข                          |
| 19. กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์                                    | กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม            |
| 20. กองสวัสดิการสังคม กรมประชาสัมพันธ์                                    | กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม            |
| 21. ศาลแพ่งกรุงเทพใต้   | กระทรวงยุติธรรม                           |
| 22. กองศาสนสมบัติ กรมการศาสนา   | กระทรวงศึกษาธิการ                         |
| 23. ศาลภาษีอากรกลาง   | กระทรวงยุติธรรม                           |
| 24. กรมส่งเสริมการเกษตร   | กระทรวงเกษตรและสหกรณ์                     |
| 25. กรมการbinพาณิชย์  | กระทรวงคมนาคม                             |

26. สนง. การประถมศึกษาแห่งชาติ	กระทรวงศึกษาธิการ
27. กรมทะเบียนการค้า	กระทรวงพาณิชย์
28. สำนักพระราชวัง	หน่วยราชการอิสระ
29. สำนักราชเลขาธิการ	หน่วยราชการอิสระ
30. กรมการประกันภัย	กระทรวงพาณิชย์
31. กรมวิทยาศาสตร์บริการ	กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
32. กรมโยธาธิการ	กระทรวงมหาดไทย
33. กรมประชาสัมพันธ์	สำนักนายกรัฐมนตรี
34. ศาลอาญา	กระทรวงยุติธรรม
35. กรมวิเทศสหการ	สำนักนายกรัฐมนตรี
36. กรมโรงงานอุตสาหกรรม	กระทรวงอุตสาหกรรม
37. สนง. คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (ส.ย.ช) สำนักนายกรัฐมนตรี	
38. กรมพัฒนาที่ดิน	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
39. สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	สำนักนายกรัฐมนตรี
40. กรมป่าไม้	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
41. กรมพิธีการทูต	กระทรวงการต่างประเทศ
42. แผนกสูตินารีเวช	โรงพยาบาลศิริราช
43. สถาบันวิจัยโภชนาการ	มหาวิทยาลัยมหิดล
44. กรมการค้าต่างประเทศ	กระทรวงพาณิชย์
45. กรมเศรษฐกิจ	กระทรวงการต่างประเทศ

### หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1. องค์การสุรา	กระทรวงการคลัง
2. การเคหะแห่งชาติ	กระทรวงมหาดไทย
3. องค์การสวนสัตว์	สำนักนายกรัฐมนตรี
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	กระทรวงมหาดไทย
5. องค์การส่งเสริมโคนมแห่งประเทศไทย	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
6. การท่าเรือแห่งประเทศไทย	กระทรวงคมนาคม
7. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)	กระทรวงคมนาคม
8. องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย	สำนักนายกรัฐมนตรี
9. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
10. องค์การแก้ว	กระทรวงกลาโหม

- |   |                |
|---|----------------|
| 11. องค์การสงเคราะห์การทำสวนยาง สำนักงานกรุงเทพ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |                |
| 12. องค์การตลาด   | กระทรวงมหาดไทย |
| 13. การไฟฟ้านครหลวงเขตราชบุรีบูรณะ                                    | กระทรวงมหาดไทย |
| 14. การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย  | กระทรวงคมนาคม  |
| 15. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล   | กระทรวงการคลัง |
| 16. การสื่อสารแห่งประเทศไทย   | กระทรวงคมนาคม  |
| 17. โรงงานยาสูบ   | กระทรวงการคลัง |
| 18. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า                                     | กระทรวงการคลัง |
| 19. องค์การพอกหนัง  | กระทรวงกลาโหม  |
| 20. การไฟฟ้านครหลวงเขตมีนบุรี   | กระทรวงมหาดไทย |
| 21. การไฟฟ้านครหลวงเขตบางใหญ่   | กระทรวงมหาดไทย |

### หน่วยงานเอกชน (บริษัท)

1. บริษัทเอ็มดีเอ็กซ์จำกัด (มหาชน)
2. บริษัทเดอะพีชซ่าจำกัด (มหาชน)
3. บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์วรรณจำกัด (มหาชน)
4. บริษัทล้ำสูงจำกัด (มหาชน)
5. บริษัทสยามสปอร์ตจำกัด (มหาชน)
6. บริษัทซีเคียวริตี้จำกัด (มหาชน)
7. บริษัทไทยซูการ์เทอมิเนลจำกัด (มหาชน)
8. บริษัทสหวิริยะสตรีจำกัด (มหาชน)
9. บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงไทยธนกิจ
10. บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กองทุนรวมวอลล์จำกัด (มหาชน)
11. บริษัททางด่วนกรุงเทพจำกัด (มหาชน)
12. บริษัทมอเนเตอร์เอเซียจำกัด (มหาชน)
13. บริษัทไทย-เยอรมันโปรดักส์จำกัด (มหาชน)
14. บริษัทกรุงเทพอาหารสัตว์จำกัด (มหาชน)
15. บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์จีเอฟจำกัด (มหาชน)
16. บริษัทยูไนเต็ดคอมมูนิเคชั่นจำกัด (มหาชน)
17. บริษัทอุตสาหกรรมถังไทยจำกัด (มหาชน)
18. บริษัทคันทรี่จำกัด (มหาชน)
19. บริษัทแนเซอร์ลพาร์คจำกัด (มหาชน)
20. บริษัทโครงการกองทุนรวมสินพัฒนาจำกัด (มหาชน)
21. บริษัทโรงพยาบาลนนทเวชจำกัด (มหาชน)

22. บริษัทฝ้ายจีบจำกัด (มหาชน)
23. บริษัทบีอีซีเวิลด์จำกัด (มหาชน)
24. โครงการกองทุนรวมอมสินอำนวยการทรัพย์
25. บริษัทประมงไทยจำกัด (มหาชน)
26. บริษัทสหโมเสตอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน)
27. บริษัทอุตสาหกรรมผ้าเคลือบพลาสติกจำกัด (มหาชน)
28. บริษัทไทยวาโก้จำกัด (มหาชน)
29. บริษัทดารานเหนือจำกัด (มหาชน)
30. บริษัทชลประทานซีเมนต์จำกัด (มหาชน)
31. บริษัทบางจากปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน)
32. บริษัทปุ๋ยแห่งชาติ
33. บริษัทสยามสหบริการจำกัด (มหาชน)
34. บริษัทล็อกเล็ยจำกัด (มหาชน)
35. บริษัทเทเวศน์ประกันภัยจำกัด (มหาชน)
36. บริษัทจัสมินอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด (มหาชน)
37. บริษัทไทยผลิตภัณฑ์ยิบซัมจำกัด (มหาชน)
38. บริษัทไทยคาร์บอนแบล็คจำกัด (มหาชน)
39. บริษัทเจริญประกันภัยจำกัด (มหาชน)
40. บริษัทชุมพรอุตสาหกรรมน้ำมันปาร์มจำกัด (มหาชน)
41. บริษัทไทยวาจำกัด (มหาชน)
42. บริษัทเทเลคอมเอเชียคอเปอร์เรชั่นจำกัด (มหาชน)
43. บริษัทมีเดียออฟมีเดียส์จำกัด (มหาชน)
44. บริษัทฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์จำกัด (มหาชน)
45. บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์วอลล์สตรีทจำกัด (มหาชน)
46. บริษัทกะรัตสุขภัณฑ์จำกัด (มหาชน)
47. บริษัท CP กรุ๊ปจำกัด (มหาชน)

**แบบสอบถามผู้หญิงทำงานระดับบริหารของโครงการ  
Family and Work Responsibilities,  
Health Status and Marital Stability of Woman Managers**

โดย  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2539

หมายเลขแบบสอบถาม [ ] [ ] [ ]

สถานที่ทำงาน

[ ] เอกชน

[ ] รัฐวิสาหกิจ

[ ] ราชการ

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อผู้วิจัย  
441-9668, 441-9332 ต่อ 258, 266  
441-9020 – 4 ต่อ 3103, 3148

**คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง**

1. ทำงานระดับบริหารของหน่วยงาน
2. มีบุตรคนสุดท้ายท้องอายุไม่เกิน 18 ปี
3. ไม่จำกัดอายุ
4. ไม่จำกัดสถานภาพสมรส : แต่งงาน  
หม้าย หย่า หรือแยก

ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ..... นาที



## แบบสอบถามผู้หญิงทำงานระดับบริหาร

วิธีการกรอกแบบสอบถาม กรุณาเติมข้อความหรือกาเครื่องหมาย ✓ ในวงเล็บหน้าคำตอบที่ท่านเลือก

### 1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 อายุ ..... ปี ..... เดือน

1.2 การศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าอนุปริญญา                       ปริญญาโท
- อนุปริญญา, ปวส.                       ปริญญาตรี
- ปริญญาตรี                                   ปริญญาเอก

1.3 จากสถานศึกษา

- ในประเทศ
- ต่างประเทศ

1.4 ความสามารถในการพูดภาษาต่างประเทศ

- พอใช้                                       ดี                                       ดีมาก

1.5 สถานภาพสมรสปัจจุบัน

- แต่งงาน (ไม่จำเป็นต้องจดทะเบียนสมรส)
- หม้าย (สามีตายเมื่อท่านอายุ ..... ปี)
- หย่า (เมื่อท่านอายุ ..... ปี)
- แยก (แยกกันอยู่กับสามีเพราะผิดใจกันแต่ไม่ได้หย่า เมื่อท่านอายุ ..... ปี)

1.6 ท่านแต่งงานครั้งแรกเมื่ออายุ ..... ปี

ท่านแต่งงานมาแล้วกี่ครั้ง ..... ครั้ง

1.7 จำนวนบุตรทั้งหมด ..... คน

- |                |     |                              |                               |      |          |             |
|----------------|-----|------------------------------|-------------------------------|------|----------|-------------|
| บุตรคนที่หนึ่ง | เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | อายุ | ..... ปี | ..... เดือน |
| บุตรคนที่สอง   | เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | อายุ | ..... ปี | ..... เดือน |
| บุตรคนที่สาม   | เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | อายุ | ..... ปี | ..... เดือน |
| บุตรคนที่สี่   | เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | อายุ | ..... ปี | ..... เดือน |
| บุตรคนที่ห้า   | เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง | อายุ | ..... ปี | ..... เดือน |

1.8 รายได้ของท่านเดือนละ

- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 20,000 – 40,000 บาท
- 40,001 – 60,000 บาท
- 60,001 – 80,000 บาท
- 80,001 – 100,000 บาท
- มากกว่า 100,000 บาท

## 1.9 รายได้ของสามีเดือนละ

- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 20,000 – 40,000 บาท
- 40,001 – 60,000 บาท
- 60,001 – 80,000 บาท
- 80,001 – 100,000 บาท
- มากกว่า 100,000 บาท

## 1.10 สามีของท่านอายุ ..... ปี

## 1.11 สามีจบการศึกษาระดับ

- ต่ำกว่าอนุปริญญา
- อนุปริญญา, ปวส.  ปริญญาโท
- ปริญญาตรี  ปริญญาเอก

## 1.12 สามีของท่านอยู่บ้านเดียวกับท่านเป็นประจำหรือไม่

- อยู่ประจำ  ไม่อยู่ประจำ (หมายถึงอยู่ประจำต่างจังหวัดหรือเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อย ๆ)

## 2. การทำงาน

## 2.1 ท่านทำงานมาแล้วกี่ปี (นับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก ไม่จำเป็นต้องเป็นงานปัจจุบัน)

ท่านมาแล้ว ..... ปี ..... เดือน

## 2.2 ท่านเปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

- เปลี่ยนมาแล้ว ..... ครั้ง
- ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย

## 2.3 สาเหตุส่วนใหญ่ของการเปลี่ยนงาน (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

- เงินเดือนน้อย สวัสดิการไม่ดี  สุขภาพไม่ดี
- ขัดแย้งกับหัวหน้างาน  ไม่มีเวลาให้ครอบครัว
- ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน  งานเดิมไม่ก้าวหน้า
- ที่ทำงานอยู่ไกล ไปมาไม่สะดวก  งานหนักเกินไป
- อื่น ๆ (ระบุ) .....

## 2.4 งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันท่านคิดว่ามีโอกาสดำเนินงานน้อยแค่ไหน

- เท่าเดิม
- น้อย
- มาก สามารถก้าวถึงระดับบริหารเกือบสูงสุดในหน่วยงาน
- มาก สามารถก้าวถึงระดับบริหารสูงสุดในหน่วยงาน

## 2.5 ท่านคิดว่าในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ ผู้หญิงมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากับผู้ชายหรือไม่

- เท่ากัน  ไม่เท่ากัน

- 2.6 ท่านใช้เวลาทำงานอยู่ในที่ทำงานประมาณวันละกี่ชั่วโมง ..... ชั่วโมง
- 2.7 ท่านเองงานกลับมาทำที่บ้าน ประมาณวันละกี่ชั่วโมง ..... ชั่วโมง
- ไม่ได้เองงานกลับมา
- 2.8 หลังจากคลอดลูกคนสุดท้าย ท่านลาหยุดงานกี่วัน ก่อนกลับไปทำงานอีก  
หยุดงาน ..... เดือน ..... วัน
- 2.9 ในที่ทำงานของท่านมีบริการรับเลี้ยงเด็กเวลากลางวันหรือไม่
- มี  ไม่มี

### 3. ชีวิตครอบครัว

- 3.1 ปัจจุบันในบ้านที่ท่านอาศัยอยู่ มีผู้อาศัยอยู่ประจำทั้งหมดกี่คน  
(นับรวมตัวท่าน ญาติ คนใช้ ฯลฯ)  
มีด้วยกัน ..... คน เป็นคนรับใช้ ..... คน
- 3.2 ส่วนใหญ่ ใครเป็นทำงานบ้าน เช่น ทำกับข้าว กวาดบ้าน ซักเสื้อผ้า  
(ตอบเพียงคำตอบเดียว)
- คนรับใช้  สามี
- ท่านทำเอง  ญาติ
- จ้างคนอื่น/บริษัททำ  อื่น ๆ (ระบุ) .....
- 3.3 เมื่อท่านกลับบ้าน ท่านต้องทำงานบ้านหรือไม่
- ทำ  ไม่ทำ
- 3.4 เวลาท่านไม่อยู่บ้านชั่วคราว (เช่น ไปต่างจังหวัด) ใครเป็นผู้จัดการและตัดสินใจ  
ภายในบ้านทั้งหมด .....
- 3.5 ส่วนใหญ่ ใครเป็นคนดูแลลูกของท่าน (ตอบเพียงคำตอบเดียว)
- พี่เลี้ยงเด็ก/คนรับใช้  พ่อสามี
- แม่ของท่าน  ญาติอื่น ๆ
- แม่สามี  สถานรับเลี้ยงเด็ก
- พ่อของท่าน  อื่น ๆ (ระบุ) .....
- 3.6 ถ้าท่านไม่ได้เลี้ยงลูกเอง ท่านต้องเสียค่าใช้จ่าย ค่าเลี้ยงลูก (ให้ผู้เลี้ยงแทน) เดือนละเท่าไร
- เสียค่าใช้จ่ายเดือนละ ..... บาท
- ไม่เสียค่าใช้จ่าย
- 3.7 เมื่อท่านกลับบ้านท่านต้องดูแลลูกหรือไม่
- ดูแล  ไม่ดูแล
- 3.8 ท่านคิดว่าผู้หญิงที่เป็นแม่ จำเป็น ต้องเลี้ยงดูลูกด้วยตนเองหรือไม่
- จำเป็น  ไม่จำเป็น

- 3.9 ท่านเคยลาออกจากการเพื่อมาดูแลบ้านและช่วยเหลือครอบครัวหรือไม่
- เคย ก็ครั้ง ..... ครั้ง ครั้งหลังสุดเป็นเวลา ..... ปี ..... เดือน
- ไม่เคย
- 3.10 สามีมของท่านมีส่วนช่วยทำงานในบ้านต่อไปนี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- ทำกับข้าว
- ซื้อข้าวของเข้าบ้าน
- ทำความสะอาดบ้าน
- ซักเสื้อผ้า
- ซ่อมแซมบ้าน เครื่องใช้ในบ้าน
- เล่นกับลูก
- เลี้ยงลูก (เช่น หาดอาหาร แต่งตัวให้ลูก)
- ทำสวน
- รับส่งลูกไปโรงเรียน
- ดูแลเรื่องการเรียนของลูก
- อื่น ๆ (ระบุ) .....
- 3.11 ลูกของท่านมีส่วนช่วยทำงานในบ้านต่อไปนี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
- ทำกับข้าว ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- ซื้อข้าวของเข้าบ้าน ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- ทำความสะอาดบ้าน ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- ซักเสื้อผ้า ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- ซ่อมแซมบ้านเครื่องใช้ในบ้าน ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- ทำสวน ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- เลี้ยงน้อง ลูกของท่านที่ช่วยงานนี้คือ
- ลูกหญิง     ลูกชาย     ทั้งลูกหญิงและลูกชาย
- อื่น ๆ (ระบุ) .....
- 3.12 ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านและสามีมของท่านเคยมีปากเสียงกันบ่อยหรือไม่
- บ่อย                       บางครั้งบางครั้ง
- นาน ๆ ครั้ง               ไม่เคยเลย

- 3.13 ในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยคิดที่จะแยกกันอยู่กับสามีบ้างหรือไม่  
 เคย  ไม่เคย
- 3.14 ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมาท่านเคยมีความคิดอยากจะกลับไปเป็นคนโสดบ้างหรือไม่  
 เคย  ไม่เคย
- 3.15 โดยรวมท่านคิดว่าชีวิตครอบครัวของท่านในปัจจุบัน มีความสุขมากน้อยเพียงใด  
 มีความสุขมาก  
 มีความสุขพอสมควร  
 ไม่ค่อยมีความสุข  
 ไม่มีความสุขเลย
- 3.16 ในปัจจุบันท่านประสบปัญหาเหล่านี้บ้างหรือไม่ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)  
 ปัญหาเกี่ยวกับลูก  
 ปัญหาเกี่ยวกับสามี  
 ปัญหาเศรษฐกิจ  
 ปัญหาในการทำงาน  
 ปัญหาสุขภาพของตนเอง  
 อื่น ๆ (ระบุ) .....
- 3.16.1 บรรดาปัญหาข้างต้นที่ท่านตอบ ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด  
 กรุณาภาเครื่องหมาย \* (ดอกจันทน์) หน้าปัญหานั้นในข้อ 3.16

#### 4. สถานภาพสุขภาพ

- 4.1 ขณะนี้ท่านมีน้ำหนักตัว ..... กิโลกรัม  
 ส่วนสูง ..... เซนติเมตร
- 4.2 ท่านสูบบุหรี่เป็นประจำหรือไม่  
 สูบประจำ  
 สูบเป็นครั้งคราว  
 ไม่สูบ
- 4.3 ท่านขับรถยนต์เองหรือไม่  
 ขับเอง  
 ไม่ได้ขับเอง (มีคนขับให้หนึ่ง)  
 ใช้รถสาธารณะ
- 4.4 ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์บ้างหรือไม่  
 ดื่มทุกวัน  
 ดื่มบางครั้งบางคราว  
 ไม่ดื่ม

- 4.5 ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาท่านต้องเจ็บป่วยจนกระทั่งล้มหมอนนอนเสื่อบ้างหรือไม่
- เคย → ก็ครั้ง ..... ครั้ง
- ไม่เคย
- 4.6 โดยทั่วไปท่านคิดว่าสภาพสุขภาพอนามัยของท่านอยู่ในระดับใด
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ไม่ค่อยดี
- 4.7 ปัจจุบันท่านมีอาการต่าง ๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด  
(กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน)

	อาการที่เกิดกับท่าน	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1	รู้สึกมึนงงหรือมึนศีรษะ				
2	รู้สึกใจสั่น หรือหัวใจเต้นแรงผิดปกติ				
3	รู้สึกปวดศีรษะ โดยไม่ได้เกิดจากอาการไข้หวัด				
4	รู้สึกปวดท้อง ท้องเสีย โดยไม่ทราบสาเหตุ				
5	มักมีเหงื่อออกบริเวณฝ่ามือฝ่าเท้า				
6	มักเบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ได้				
7	หงุดหงิด อารมณ์ฉุนเฉียว				
8	นอนไม่ค่อยหลับ				
9	มีความวิตกกังวลตลอดเวลา				
10	รู้สึกอยากหนีไปให้พ้นสภาพที่เป็นอยู่				



## ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ในการสัมภาษณ์ระดับลึก

ชื่อผู้ให้ข้อมูล	หน่วยงาน	อายุ	อายุแต่งงาน	จำนวนบุตร	อายุบุตรคนสุดท้าย
1. จิตรา	ราชการ	51 ปี	33 ปี	2 คน	16 ปี
2. เกสร	ราชการ	49 ปี	23 ปี	3 คน	18 ปี
3. อมรา	ราชการ	44 ปี	26 ปี	2 คน	12 ปี
4. โสภา	ราชการ	40 ปี	30 ปี	2 คน	8 ปี
5. จันทรา	ราชการ	45 ปี	29 ปี	1 คน	13 ปี
6. พรจันทร์	รัฐวิสาหกิจ	46 ปี	26 ปี	1 คน	16 ปี
7. บุปผา	รัฐวิสาหกิจ	42 ปี	30 ปี	2 คน	2 ปี
8. นฤมล	รัฐวิสาหกิจ	44 ปี	32 ปี	1 คน	9 ปี
9. จินตนา	รัฐวิสาหกิจ	50 ปี	27 ปี	2 คน	12 ปี
10. อารณีย์	รัฐวิสาหกิจ	40 ปี	26 ปี	2 คน	7 ปี
11. กรกช	เอกชน	44 ปี	25 ปี	2 คน	16 ปี
12. เอมอร	เอกชน	32 ปี	21 ปี	2 คน	4 เดือน
13. สายธาร	เอกชน	33 ปี	24 ปี	2 คน	1 ปี 4 เดือน
14. วณิดา	เอกชน	45 ปี	26 ปี	2 คน	14 ปี
15. เกศแก้ว	เอกชน	43 ปี	24 ปี	2 คน	7 ปี





**แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึก**

1. คุณรู้สึกอย่างไรกับการที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้าน
  - รายได้จากการทำงานของผู้หญิงมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด
  - ถ้าคุณไม่ทำงานครอบครัวจะยังชีพอยู่ได้หรือไม่ เปรียบเทียบยุคก่อน ไอเอ็มเอฟ และยุคไอเอ็มเอฟ
2. สมมติว่าคุณและครอบครัวมีฐานะมั่นคงแล้ว (ไม่มีปัญหาการเงิน) ถ้าให้เลือกระหว่างไปทำงานนอกบ้าน กับอยู่บ้านดูแลครอบครัว คุณจะเลือกอย่างไร เพราะเหตุใด
3. สมมติว่าสามีคุณต้องย้ายไปทำงานต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ คุณจะลาออกจางานติดตามสามีไปหรือไม่ ทำไมจึงทำเช่นนั้น
4. ตอนที่ลูกคุณยังเล็กอยู่ คุณจัดการเรื่องงานบ้านและการเลี้ยงลูกเล็กอย่างไร คุณจัดสรรเวลาอย่างไร คุณคิดว่าคุณสามารถจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้ดีหรือไม่ เรื่องใดทำได้ดีกว่าระหว่างการดูแลบ้าน หรือการทำงานอาชีพ
5. คุณคิดว่าคุณเป็นมารดาที่สมบูรณ์แบบหรือไม่ มารดาที่สมบูรณ์แบบในสายตาคุณเป็นอย่างไร
6. คุณคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เป็นความสามารถส่วนตัวของคุณเองมากน้อยแค่ไหน ความร่วมมือจากครอบครัวมีความจำเป็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือไม่ การมีบุตรและมีสามีเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานหรือไม่ ถ้าคุณเป็นโสดคุณจะก้าวหน้ามากกว่านี้หรือไม่

7. ที่ทำงานของคุณมีข้อจำกัดเรื่องให้ผู้หญิงเป็นผู้บริหารสูงสุดหรือไม่ ทำไมผู้หญิงจึงควรหรือไม่ ควรเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน คุณคิดจะต่อสู้เรื่องความเสมอภาคในการทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด
8. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงบริหารส่วนใหญ่ ใช้เวลาอยู่ที่ทำงานเพียงวันละ 8.3 ชั่วโมง ส่วนผู้ชายจะมีชั่วโมงทำงานในที่ทำงานมากกว่า ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น
9. สามีคุณทำงานอะไร งานของเขายุ่งยากหรือไม่ สามีจำเป็นต้องช่วยงานบ้านหรือไม่ เมื่ออยู่บ้าน เขาช่วยทำงานบ้านมากน้อยเพียงใด ในความเห็นของคุณ งานใดที่คุณอยากให้เขาช่วยทำ งานใดที่คุณไม่อยากให้เขาช่วยทำหรือมายุ่งเกี่ยว
10. สามีคุณคาดหวังอะไรในตัวคุณบ้าง คาดหวังว่าคุณจะเป็นเช่นไร เป็นแม่ที่ดี เป็นผู้หญิงบริหารที่เก่งและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำไมเขาจึงคาดหวังเช่นนั้น
11. คุณอบรมสั่งสอนลูก ๆ ของคุณถึงความแตกต่างทางเพศหรือไม่ คุณสอนอะไรแก่ลูกชาย คุณสอนอะไรแก่ลูกหญิง
12. คุณมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าผู้หญิงมีโอกาสทำงานไม่เต็มเวลาเหมือนที่ต่างประเทศ ในประเทศไทยมีโอกาสทำเช่นนั้นหรือไม่ คุณคิดว่ารัฐควรมีนโยบายอย่างไรในการช่วยเหลือผู้หญิงทำงาน
13. คุณคิดว่าคุณมีความเครียดหรือไม่ สาเหตุมาจากอะไร คุณจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างไร

**สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล**

ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทร. (662) 441-0201-4 ต่อ 115 (662) 441-9666

โทรสาร. (662) 441-9333

E-mail: [directpr@mahidol.ac.th](mailto:directpr@mahidol.ac.th)

Homepage: URL:<http://www.mahidol.ac.th/mahidol/pr/pr.html>