

การวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
สิงหาคม 2559

การวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย



ปริญญานิพนธ์
ของ
ปวีณา ลีตระกูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย



บทคัดย่อ
ของ
ปวีณา ลีตระกูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
สิงหาคม 2559

ปวีณา ลีตระกูล .(2559) . การวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย

ปริญญาโท ปร.ด. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.คณะกรรมการควบคุม:

รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์,

ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา.

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทยไปสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้แรงงานหญิงมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทยในบริบทที่ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) วิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงในและนอกตลาดแรงงาน 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง และ 3) สังเคราะห์แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย โดยเน้นการศึกษาไปที่ กลุ่มผู้หญิงไทยอายุ 25-54 ปี หรือ “ผู้หญิงวัย prime age” โดยรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557 ข้อมูลการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2556 และข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากรไทย พ.ศ. 2552 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทยในวัยทำงานลดลง แต่สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานที่มีสถานะแม่บ้านเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มขึ้นในทุกช่วงอายุ ในขณะที่เดียวกันเมื่อวิเคราะห์ตามรุ่นปีเกิด พบว่า สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานรุ่นที่อายุมากกว่ามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากกว่าผู้หญิงวัยทำงานรุ่นใหม่ และสัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานรุ่นใหม่เป็นแม่บ้านเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านครอบครัว จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาระการดูแลรับผิดชอบครอบครัวที่เพิ่มขึ้นนั้น ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงลดลง ดังนั้นภาครัฐควรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานในตลาดแรงงานและความรับผิดชอบในครอบครัวมากขึ้น เมื่อวิเคราะห์นโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงานไทยเพื่อเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิง พบว่า ควรเน้นที่มาตรการด้านเวลา และบริการ เพื่อให้ผู้หญิงสามารถทำงานในตลาดแรงงาน ควบคู่กับการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพ เช่น การให้สิทธิการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครัวเรือนที่มีภาวะพึ่งพา การส่งเสริมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในด้านเวลาและสถานที่ทำงานในกรณีที่ต้องดูแลสมาชิกในครัวเรือนที่มีภาวะพึ่งพา การส่งเสริมบทบาทของนายจ้างในการจัดบริการพื้นฐานสำหรับผู้หญิงที่พึ่งพิงครอบครัว การสร้างมาตรฐานการให้บริการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้บริการ นอกจากนี้ ภาครัฐควรสนับสนุนมาตรการด้านสถาบัน เช่น การส่งเสริมให้เกิดการแบ่งเบาภาระในการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาของผู้ชาย รวมถึงการส่งเสริมค่านิยมการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่น

AN ANALYSIS OF TENDENCIES FOR SUPPORTING FEMALE LABOR FORCE
PARTICIPATION IN AGEING SOCIETY

AN ABSTRACT
BY
PAWEENA LEETRAKUN



Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy in Economics
At Srinakharinwirot University
August 2016

Paweena Leetrakun. (2016). *An Analysis of Tendencies for Supporting Female Labor Force Participation in Ageing Society*. Doctoral Thesis Ph.D. (Economics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Chompoonuh K.Perpoonwiwat, Prof. Dr. Worawet Suwanrada.

As demographic changes in the last several decades have transformed Thailand into an aging society and the female labor force now plays a significant role in driving the country's economic growth in the context of its declining trend of working-age population. The purposes of this paper are: (1) to analyze the working situations of women both within and outside the labor market; (2) to analyze factors affecting to female labor force participation and hours in paid work performed by female; (3) to synthesize measures for supporting female labor force participation in the context of an aging society. The study emphasized working-aged women (aged twenty five to fifty four), who constitute the so-called prime age group. The data used in this study was compiled from Labor Force Surveys from 1984 to 2014 including the Household Socio-Economic Survey in 2013 and the Time Use Survey in 2009, all of which were conducted by the National Statistical Office of Thailand.

The findings indicated that the rate of participation in the female labor force dropped and the proportion of women who left the labor market to become housewives is increasing in all age groups. With regard to the cohort effect, more women in the older cohorts took part in paid labor than younger women; consequently, the number of women who became housewives increased among the younger cohorts. Additionally, the results showed that the factors of households are the major factors affect female labor force participation and the working hours of women. Such results imply that increasing family care responsibilities tend to reduce the participation of women in the labor market. Thus, policy advocacy for increasing the number of females in the labor market should be focused primarily on effective measures which would help to balance their role in the labor market with their family responsibilities. To be more specific, according to analysis of family support policies for Thai labor to raise female labor force participation, the relevant measures on time and services should be implemented in particular so that women would be able to participate in labor market while providing quality care for children and elderly simultaneously such as paid family care leave, promoting the flexible working time and workplace in the cases of women caring for dependent family members, supporting employers to provide basic services for postpartum female employees and setting the

service standard for child care and dependent elderly care. Moreover, institutional factors are also critical to improve the effectiveness of the aforementioned measures, consisting of encouraging males to share the burden in terms of caring for children and dependent elderly family members, and promoting social values for families in which three generations live together.



ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย
ของ
ปวีณา ลีตระกูล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)
วันที่ เดือน พ.ศ. 2559

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา) (รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัททิพย์ ราษฎร์นิยม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ ตั้งวิฑูรธรรม)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
และ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถช่วยเหลือ และความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดจนการให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการปรับแก้ไขข้อบกพร่อง จากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา ที่ได้ให้ความเมตตากรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการทำปริญญานิพนธ์นี้ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพิ่มเติมแก่ผู้วิจัย ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาเอก สำนักเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน คณาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา มา ณ ที่นี้อีกครั้ง ที่เป็นผู้ทำให้ได้มีโอกาสเข้าไปเรียนที่วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย และช่วยงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และพัฒนาตัวเองสม่ำเสมอ ตลอดจนเป็นผู้จุดประกายทางความคิดจนกระทั่งเป็นผลงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และทุนอุดหนุนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณณัฐสุชน อินทราวุธ สำหรับความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ พี่ๆ จากโปรแกรมบริหารธุรกิจ (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) และพี่ๆ น้องๆ ทุกๆ ท่านที่เราได้มารู้จักกันเพราะการที่ได้มาเรียนที่สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒรวมถึงบุคคลอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของนายกิตติ และนางพนารัตน์ ลีตระกูล บิดามารดาของผู้วิจัย นางสาวปนัดดา และนางสาวปณิตดา ลีตระกูล น้องสาวทั้ง 2 คนของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ปวีณา ลีตระกูล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	11
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	11
ขอบเขตของงานวิจัย.....	12
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
นิยามศัพท์.....	15
2 การทบทวนวรรณกรรม.....	17
ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา.....	17
ทฤษฎีการจัดสรรเวลา (A Theory of the allocation of time).....	17
แบบจำลองการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้หญิง	22
ทฤษฎีอุปทานแรงงานระดับบุคคลของผู้หญิง (Theory of Individual Female Labor Supply.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	39
ขั้นตอนการทำวิจัย.....	45
การวิเคราะห์และแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา.....	46
การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานทั้งในตลาดแรงงานและนอก ตลาดแรงงาน.....	46
การวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง วัยทำงาน	50
การสังเคราะห์แนวทางสนับสนุนผู้หญิงในสังคมสูงวัย.....	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์สถานการณ์ผู้หญิงวัยทำงานของไทย	65
การวิเคราะห์ภาพรวมของผู้หญิงวัยทำงานของไทย	65
การศึกษากับผู้หญิงวัยทำงาน.....	70
การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงาน.....	74
ผู้หญิงวัยทำงาน กับการทำงานในตลาดแรงงานและการดูแลครอบครัว.....	79
บทสรุปสถานการณ์ผู้หญิงวัยทำงานของไทย.....	86
5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน.....	88
คุณลักษณะของข้อมูล.....	88
การทำงานของหญิงและการดูแลครอบครัว	98
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงาน.....	100
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน	102
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน.....	117
สรุปผลการศึกษา.....	122
การอภิปรายผลและนัยยะเชิงนโยบาย	127
6 แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย.....	134
การวิเคราะห์ความต้องการของผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการ ดูแลสมาชิก ในครอบครัว	134
การวิเคราะห์ช่องว่างของนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทยและ ความต้องการของผู้หญิงที่มีภาระพึ่งพา	154
การเปรียบเทียบนโยบายประเทศไทยและต่างประเทศ.....	161
แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย.....	173
7 บทสรุป ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการศึกษา	181
สรุปผลการศึกษา	181
ผลการศึกษาและสมมุติฐานของการวิจัย	190
ข้อจำกัดในการศึกษา.....	191
ข้อเสนอแนะในการศึกษา.....	192

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	195
ภาคผนวก.....	207
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	272



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย (อายุ 15 ปีขึ้นไป)	4
2 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตาม สถานภาพของสมรส.....	5
3 สาเหตุที่ไม่ทำงานของผู้หญิงในช่วงวัยวัยทำงาน (อายุ 25-54 ปี) ในปี พ.ศ. 2557....	9
4 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง.....	34
5 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลอง.....	42
6 ขั้นตอนการวิจัย.....	45
7 แสดงการพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิงแต่รุ่นปีเกิด.....	48
8 ความแตกต่างระหว่างการพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามเวลา อายุและรุ่นปีเกิด.....	49
9 รายละเอียดตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบจำลอง.....	56
10 สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานในแต่ละพื้นที่ในช่วง พ.ศ.2527-2557.....	66
11 จำนวนผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ที่อยู่ในตลาดแรงงาน.....	74
12 สถานภาพการทำงานของผู้หญิง จำแนกตามรุ่นปีเกิดของผู้หญิงวัยทำงาน (Birth Cohort Effect).....	76
13 ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่แท้จริงของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี.....	78
14 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี	79
15 ลักษณะของผู้หญิงไทยอายุ 25-54 ปี จำแนกตามสถานภาพสมรส	80
16 การใช้เวลาของประชากรอายุ 25-54 ปี จำแนกตามเพศและกิจกรรมหลัก.....	84
17 การใช้เวลาของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี จำแนกตามลักษณะของผู้หญิง ช่วงอายุและการ ดูแลครอบครัว	85
18 ความสัมพันธ์ของชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานและอัตราการพึงพิงของ สมาชิกในครัวเรือน.....	86
19 ลักษณะของผู้หญิงวัยทำงาน.....	88
20 สถานภาพในครัวเรือนและสถานภาพสมรส.....	89
21 ลักษณะของการอยู่ร่วมกัน อายุ และระดับการศึกษาของสามีของผู้หญิงวัยทำงาน.....	90
22 อัตราการพึงพิงของบุตร.....	93
23 อัตราการพึงพิงของผู้สูงอายุ.....	94
24 ลักษณะของผู้สูงอายุในครัวเรือน.....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือน.....	95
26 การถือครองสินทรัพย์ของครัวเรือน.....	96
27 ตัวแปรด้านภูมิศาสตร์.....	96
28 ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างต่อเดือน.....	97
29 ความสัมพันธ์ของชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงและอัตราการพึงพิง.....	99
30 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ..	100
31 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน เมื่อภาระผู้สูงอายุ พิจารณาจากอัตราการพึงพิงจากผู้สูงอายุในครัวเรือน ใช้แบบจำลอง Probit ในการวิเคราะห์.....	103
32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงานเมื่อ พิจารณาภาระการดูแลผู้สูงอายุจากการมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแลใน ครัวเรือน.....	108
33 ผลปัจจัยที่ส่งต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงทำงานในตลาดแรงงาน.....	117
34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงาน ของผู้หญิง.....	124
35 ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์จุดเปลี่ยนสำคัญที่ต้องออกจากงานของผู้หญิงที่มี ภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือน.....	132
36 ความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุน ด้านการเงิน.....	144
37 ความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุน ด้านเวลา.....	146
38 ความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุน ด้านบริการ.....	150
39 มาตรการอื่นๆ.....	153
40 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทย.....	157
41 ช่องว่างของนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทยและความต้องการ ของผู้หญิงที่มีภาระพึ่งพา.....	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 การเปรียบเทียบมาตรการการเงินการคลังของไทยและต่างประเทศ.....	162
43 การเปรียบเทียบมาตรการด้านเวลาของไทยและต่างประเทศ.....	164
44 การเปรียบเทียบมาตรการด้านบริการของไทยและต่างประเทศ.....	167
45 การเปรียบเทียบบริการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาของไทยและต่างประเทศ	168
46 แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย โดยใช้นโยบาย สนับสนุนครอบครัว.....	174
47 สรุปสำหรับบทเรียนการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ.....	187



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ประมาณการประชากรตามอายุ.....	1
2 การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรวัยแรงงาน.....	2
3 การเปรียบเทียบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังงาน	3
4 การเปลี่ยนแปลงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุระหว่าง ปี พ.ศ.2527 และ พ.ศ. 2557.....	7
5 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิงตามช่วงอายุจำแนกตามสถานภาพสมรส ปี พ.ศ. 2557.....	8
6 สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านต่อผู้หญิงทั้งหมด (อายุ 25-54 ปี).....	10
7 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	14
8 ดุลยภาพการบริโภค.....	21
9 การจัดสรรเวลาของผู้หญิง.....	21
10 แบบจำลองการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้หญิงและการกำหนดค่าจ้าง.....	22
11 เส้นอุปทานแรงงานส่วนบุคคลกลับของผู้หญิง.....	24
12 แสดงลักษณะของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ในแบบจำลอง.....	41
13 ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์ในการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	44
14 ภาพรวมของประชากรในวัยทำงานทั้งหมดของประเทศไทย.....	47
15 ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของหญิง	62
16 แบบจำลองเชิงระบบ (Systems Model) ของกระบวนการวิเคราะห์แนวทาง สนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัย.....	63
17 สัดส่วนของผู้หญิงของไทย อายุ 25-54 ปี จำแนกตามการอยู่ในตลาดแรงงาน.....	66
18 สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานในแต่ละพื้นที่ในช่วง พ.ศ.2527-2557.....	67
19 การเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ในแต่ละพื้นที่ตามช่วงอายุจำแนก ตามการทำงานในตลาดแรงงาน พ.ศ. 2527 และ พ.ศ. 2557.....	68
20 ลักษณะของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี จำแนกตามรุ่นปีเกิด ในช่วงพ.ศ.2527-2557.....	69
21 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีที่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วง พ.ศ.2527-2557.....	70
22 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะทำงานบ้านจำแนก ตามระดับการศึกษา ในช่วง พ.ศ.2527-2557.....	71
23 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในแต่ละพื้นที่ที่เป็นกำลังแรงงานจำแนกตามระดับ การศึกษา ในช่วงพ.ศ.2527-2557.....	72

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
24 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในแต่ละพื้นที่ที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะทำงาน บ้านจำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วงพ.ศ.2527-2557	73
25 สถานภาพการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ในช่วงพ.ศ.2527-2557	75
26 ผู้หญิงวัยทำงานในแต่ละพื้นที่จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ในช่วง พ.ศ.2527-2557	77
27 ลักษณะผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในพื้นที่เมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) จำแนกตามสภาพ สมรสและการทำงานในตลาดแรงงาน ในช่วง พ.ศ. 2527-2557	81
28 ลักษณะผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในพื้นที่กรุงเทพฯ จำแนกตามสภาพสมรสและการ ทำงานในตลาดแรงงาน	82
29 ลักษณะผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ในพื้นที่ชนบท จำแนกตามสภาพสมรสและการ ทำงานในตลาดแรงงาน	82
30 การทำงานของสามีของผู้หญิงวัยทำงานจำแนกตามสถานภาพการทำงาน	91
31 ลักษณะการทำงานของสามีของผู้หญิงวัยทำงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ..	91
32 การทำงานของสามีของผู้หญิงวัยทำงานตามลักษณะอาชีพ	92
33 ประเภทการทำงานของผู้หญิงจำแนกตามลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ	97
34 ลักษณะการทำงานของผู้หญิงจำแนกตามอาชีพของผู้หญิงวัยทำงาน	98
35 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงโดยพิจารณาการ การดูแลผู้สูงอายุจากอัตราการพึ่งพิงตามอายุ	129
36 ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงโดยพิจารณาการ การดูแลผู้สูงอายุจากลักษณะของผู้สูงอายุ	130
37 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของหญิง	131
38 ตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของหญิง	133
39 จุดเปลี่ยนสำคัญที่ผู้หญิงต้องออกจากงานในช่วงอายุ 25-54 ปี	143
40 การเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในประเทศต่างๆ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) ในปีค.ศ. 2004 และปี 2014	169
41 นโยบายสนับสนุนการทำงานของหญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย	188

Paweena Leetrakun. (2016). *An Analysis of Tendencies for Supporting Female Labor Force Participation in Ageing Society*. Doctoral Thesis Ph.D. (Economics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Chompoonuh K.Perpoonwiwat, Prof. Dr. Worawet Suwanrada.

As demographic changes in the last several decades have transformed Thailand into an aging society and the female labor force now plays a significant role in driving the country's economic growth in the context of its declining trend of working-age population. The purposes of this paper are: (1) to analyze the working situations of women both within and outside the labor market; (2) to analyze factors affecting to female labor force participation and hours in paid work performed by female; (3) to synthesize measures for supporting female labor force participation in the context of an aging society. The study emphasized working-aged women (aged twenty five to fifty four), who constitute the so-called prime age group. The data used in this study was compiled from Labor Force Surveys from 1984 to 2014 including the Household Socio-Economic Survey in 2013 and the Time Use Survey in 2009, all of which were conducted by the National Statistical Office of Thailand.

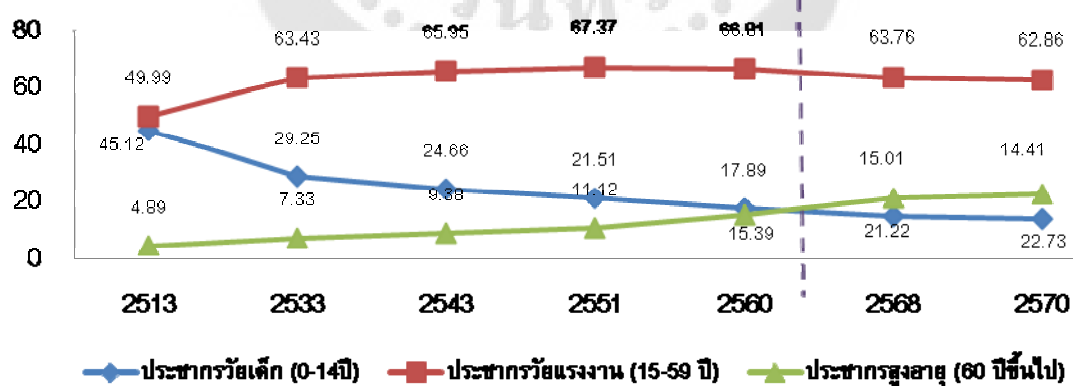
The findings indicated that the rate of participation in the female labor force dropped and the proportion of women who left the labor market to become housewives is increasing in all age groups. With regard to the cohort effect, more women in the older cohorts took part in paid labor than younger women; consequently, the number of women who became housewives increased among the younger cohorts. Additionally, the results showed that the factors of households are the major factors affect female labor force participation and the working hours of women. Such results imply that increasing family care responsibilities tend to reduce the participation of women in the labor market. Thus, policy advocacy for increasing the number of females in the labor market should be focused primarily on effective measures which would help to balance their role in the labor market with their family responsibilities. To be more specific, according to analysis of family support policies for Thai labor to raise female labor force participation, the relevant measures on time and services should be implemented in particular so that women would be able to participate in labor market while providing quality care for children and elderly simultaneously such as paid family care leave, promoting the flexible working time and workplace in the cases of women caring for dependent family members, supporting employers to provide basic services for postpartum female employees and setting the service standard for child care and dependent elderly care. Moreover, institutional factors are also critical to improve the effectiveness of the aforementioned measures, consisting of encouraging males to share the burden in terms of caring for children and dependent elderly family members, and promoting social values for families in which three generations live together.

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรนั้นเป็นประเด็นหนึ่งที่ทุก ๆ ประเทศหันมาให้ความสำคัญ เนื่องจากการที่ประเทศมีการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยสูงอายุ ในขณะที่การเกิดของประชากรวัยเด็ก ในประเทศลดลง ทำให้ในอนาคตจะมีการลดลงของประชากรวัยทำงานลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลทั้งในภาคครัวเรือน ภาคการผลิต ตลอดจนศักยภาพการเจริญเติบโตของประเทศ จึงทำให้หลายภาคส่วนหามาตรการทั้งเชิงรับและเชิงรุกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรดังกล่าว และเมื่อเปรียบเทียบสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางประชากรของประเทศไทยกับประเทศอื่นๆในภูมิภาคอาเซียนแล้ว จากการศึกษาของวาสนา อัมเอม (2557) พบว่าประเทศไทยจะเป็นประเทศแรกในอาเซียนที่อัตราการเจริญเติบโตของประชากรติดลบ ในปี พ.ศ. 2568 ประชากรวัยเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีจะมีไม่ถึง 10 ล้านคน หรือเพียงร้อยละ 15.3 ของประชากรทั้งหมด และหากสถานการณ์ด้านการเกิด ตาย ย้ายถิ่นยังไม่เปลี่ยนแปลงจากข้อสมมุติฐานในปัจจุบัน ประชากรวัยเด็กไทยจะมีเพียงร้อยละ 7 ของประชากรวัยเด็กในอาเซียนทั้งหมด ดังนั้นประเด็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัย สำหรับประเทศไทยนั้นจึงเป็นเรื่องที่เพิกเฉยไม่ได้ เพราะมิใช่เพียงปัญหาจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น การลดลงของประชากรวัยเด็ก เป็นผลให้อุปทานแรงงานหดตัวลง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อหน่วยเศรษฐกิจทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างแรงงานที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและสวัสดิการที่รัฐจะต้องจัดหาให้ประชาชนอีกด้วย



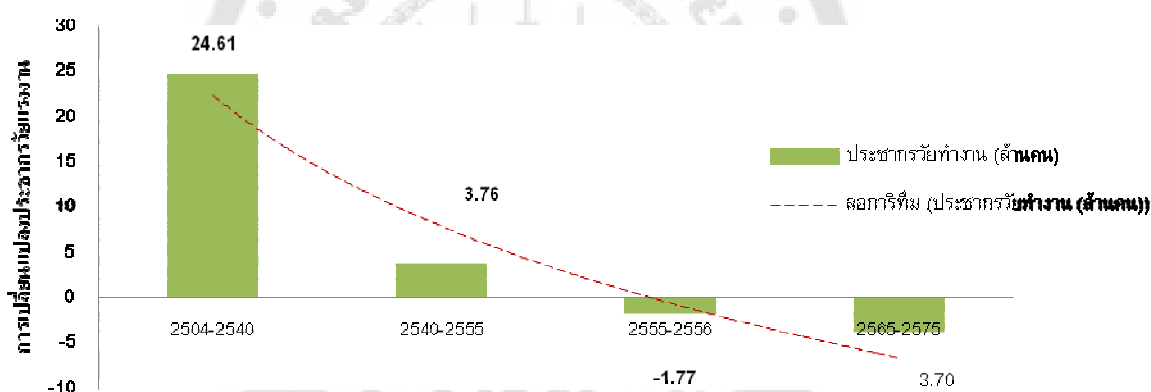
ภาพประกอบ 1 ประมาณการประชากรตามอายุ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557)

¹ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยตั้งแต่ปี 2548 โดยมีประชากรสูงอายุร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ ในช่วงปี 2567-2568 (วาสนา อัมเอม ,2557)

จากภาพประกอบ 1 แสดงข้อมูลการเปลี่ยนแปลงประชากรไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557) พบว่า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากรไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2513-2570 นั้น สัดส่วนของประชากรวัยเด็กลดลง ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มสูงขึ้น และตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 คาดว่าสัดส่วนของประชากรสูงอายุจะมีมากกว่าประชากรวัยเด็ก และเมื่อพิจารณาอัตราส่วนศักยภาพเกื้อหนุนหรือ Potential Support Ratio ในปี พ.ศ.2543 พบว่า ประชากรวัยแรงงาน 7 คนดูแลผู้สูงอายุ 1 คนแต่ในปี พ.ศ. 2570 ประชากรวัยแรงงาน 2.7 คนดูแลผู้สูงอายุ 1 คน แสดงให้เห็นว่าประชากรวัยแรงงานในบริบทสังคมสูงวัยต้องรับการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากรวัยแรงงาน พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2504-2540 การเปลี่ยนแปลงประชากรวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้นถึง 24.61 ล้านคน และจากนั้นในปี พ.ศ. 2540-2555 มีการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยแรงงานเพิ่มเพียง 3.76 ล้านคน และจากการประมาณการประชากรในอนาคตแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยทำงานลดลงไปเรื่อยๆ (ภาพประกอบ 2)



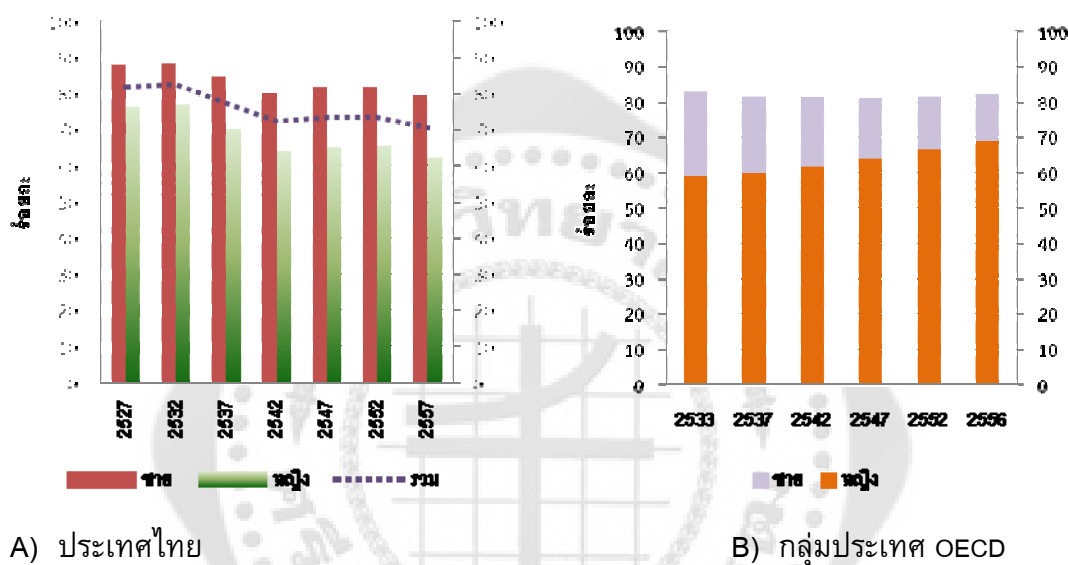
ภาพประกอบ 2 การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรวัยแรงงาน

ที่มา: ดัดแปลงจาก โฆสิต บั่นเปี่ยมราษฎร์ (2557)

จากการเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่ประชากรสูงอายุเพิ่มสูงขึ้นนั้น อาจมีผลให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศลดลงได้ โดยหากกำหนดปัจจัยอื่นๆคงที่ พบว่าประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรวัยเด็กและผู้สูงอายุมากจะมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจน้อยกว่าประเทศที่มีสัดส่วนของประชากรวัยแรงงานมาก ทั้งนี้เพราะประชากรวัยแรงงานนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานและการออมที่สูงกว่าประชากรกลุ่มอื่นๆ (Bloom, Canning; & Fink: 2011) ดังนั้นในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมสูงวัย ประชากรวัยทำงานมีแนวโน้ม

ลดลง หากรัฐบาลทำการเพิกเฉยต่อสถานการณ์ดังกล่าวแล้ว อุปทานแรงงานและปริมาณทุนจะลดลงไปเรื่อยๆ ส่งผลให้เศรษฐกิจจะล่อตัวในที่สุด (นฤวิทย์ พิตลยบุตร และจิระวัฒน์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์: 2556)

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในตลาดแรงงาน โดยใช้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor force participation rate) เป็นตัวแทนแสดงถึงการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ซึ่งเมื่อจำแนกออกเป็น การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานโดยรวม และการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้ชายและผู้หญิงในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557 แสดงได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การเปรียบเทียบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทยและ OECD (อายุ 15 ปีขึ้นไป)

จากภาพประกอบ 3 พบว่า ในภาพ A แสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน ช่วงพ.ศ. 2527-2557 มีแนวโน้มลดลงอย่างช้าๆ และเมื่อพิจารณาตามเพศของแรงงาน พบว่าการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้ชายในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาอยู่ที่ประมาณร้อยละ 80 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงของการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนั้นลดลงเล็กน้อย ในขณะที่อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงพบแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากเดิมในปี พ.ศ. 2527 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังอยู่ประมาณร้อยละ 76 ลดลงเหลือร้อยละ 60 ในปี พ.ศ. 2557 เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของกลุ่มประเทศ OECD พบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานชายของกลุ่มประเทศ OECD มีแนวโน้มใกล้เคียงกับประเทศไทย ในขณะที่แนวโน้มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิงของกลุ่มประเทศ OECD

เพิ่มขึ้นซึ่งตรงกันข้ามกับประเทศไทย ดังนั้นการลดลงของการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงจึงเป็นประเด็นที่สำคัญและละเอียดในบริบทของสังคมสูงวัยของไทย

เมื่อพิจารณาสถานการณ์การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงในประเทศไทย โดยมีการจำแนกตามพื้นที่ ในช่วงปีพ.ศ. 2527 -2557 พบว่าภาพรวมการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงนั้นลดลง โดยในปี พ.ศ. 2557 อยู่ที่ประมาณร้อยละ 60 เมื่อจำแนกรายพื้นที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่เขตกรุงเทพฯ ,เขตเมือง (ยกเว้นกทม.) และเขตชนบท พบว่า ในพื้นที่กรุงเทพฯ มีการเพิ่มขึ้นของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จากเดิมในปี พ.ศ. 2527 อยู่ที่ร้อยละ 56.29 เป็นร้อยละ 64.37 ในปี พ.ศ. 2557 ในขณะที่เขตเมือง(ยกเว้นกรุงเทพ) และเขตชนบท พบการลดลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเขตชนบท อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงอย่างมาก จากเดิมในปี พ.ศ. 2527 อยู่ที่ร้อยละ 81.41 เหลือเพียงร้อยละ 62.17 ในปี พ.ศ. 2557 (รายละเอียดดังตาราง 1)

ตาราง 1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย (อายุ 15 ปีขึ้นไป)

พื้นที่	อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย						
	2527	2532	2537	2542	2547	2552	2557
รวม	76.23	76.82	70.11	64.18	65.11	65.55	62.50
กรุงเทพฯ	56.29	59.42	59.97	59.54	61.12	65.20	64.37
เมือง (ยกเว้นกทม)	66.25	67.67	63.70	61.37	63.60	64.30	62.24
ชนบท	81.41	81.99	73.85	65.97	66.45	66.01	62.17

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทยปีพ.ศ.ต่างๆ

ต่อมาเมื่อจำแนกอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงตามสภาพสมรส และตามช่วงอายุ เพื่อวิเคราะห์การลดลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนั้นมาจากผู้หญิงกลุ่มใด ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมของตลาดแรงงานแล้วพบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงลดลงทั้งผู้หญิงที่มีสถานภาพโสดและสมรสแล้ว และเมื่อจำแนกรายพื้นที่พบว่า ในเขตกรุงเทพฯ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นทั้งในกลุ่มผู้หญิงที่เป็นโสดและสมรสแล้ว ในขณะที่เขตเมือง (ยกเว้นกทม.) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงโสดลดลง แต่ผู้หญิงที่สมรสแล้วมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานค่อนข้างคงที่ ยกเว้นปีพ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นปีหลังเกิดวิกฤตทางการเงินของประเทศไทย ทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงต่ำ

ผิตปกติ (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2557) สำหรับการเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในพื้นที่ชนบท พบว่าการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานลดลงไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงที่มีสถานภาพโสดและสมรส (ตาราง 2)

ตาราง 2 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย(อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามสถานภาพของสมรส

พื้นที่	อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย(อายุ 15 ปีขึ้นไป)							
	รวม		กรุงเทพ		เมือง(ยกเว้น กทม.)		ชนบท	
	โสด	แต่งงานแล้ว	โสด	แต่งงานแล้ว	โสด	แต่งงานแล้ว	โสด	แต่งงานแล้ว
2527	76.85	75.98	63.33	52.03	61.14	68.69	83.17	80.73
2532	78.61	76.10	68.70	53.47	68.66	67.21	84.06	81.26
2537	65.53	71.71	64.87	56.00	61.30	64.89	67.35	75.79
2542	53.22	67.69	59.36	59.66	54.96	39.22	50.11	69.97
2547	52.56	68.97	59.42	62.06	56.15	66.51	48.19	70.85
2552	52.23	69.05	69.19	63.40	54.98	67.54	45.95	70.28
2557	51.87	64.46	67.18	62.87	53.32	65.01	42.90	66.22

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของประชากรไทยปีพ.ศ.ต่าง ๆ

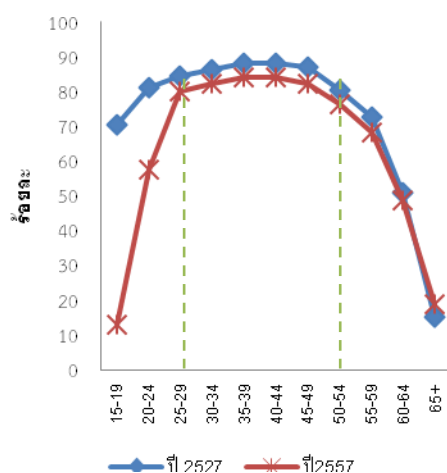
สำหรับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุ เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงระหว่างปี พ.ศ. 2527 และ พ.ศ. 2557 พบว่า ภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุระหว่างพ.ศ.2527 และ พ.ศ. 2557 (ภาพประกอบ 4 A) อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงลดลงทุกช่วงอายุ การลดลงของกำลังแรงงานในช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นเพราะผลจากนโยบายการขยายการศึกษาภาคบังคับของประเทศไทย (Wacharaporn, 2008) (กิริยา กุลกลการ, 2554) และ (Chompoonuh K. Permpoonwiwat, 2012) ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในช่วงอายุ

25-54 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุดหรือเรียกว่าช่วง Prime-Age² นั้น มีแนวโน้มลดลงด้วย

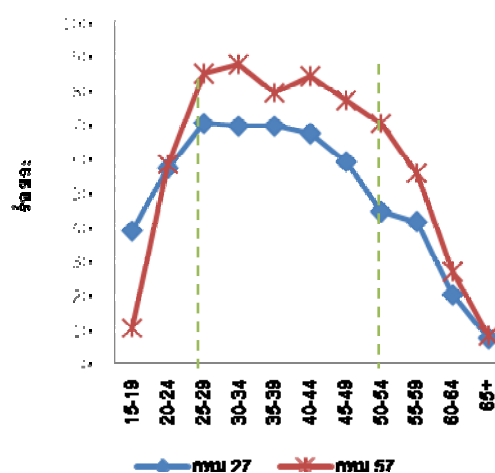
เมื่อจำแนกรายพื้นที่พบว่า จากภาพประกอบ 4 B เป็นการเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในพื้นที่กรุงเทพฯ มีลักษณะเพิ่มขึ้น แต่แบบแผนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมีลักษณะเป็นรูปตัวยูกลับหัว (U-Type) เปลี่ยนเป็นลักษณะเป็นรูปตัวเอ็ม (M-Type) จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีการออกจากตลาดแรงงานไปในอายุ 35-39 ปี แล้วกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในช่วง 40-44 ปี ถัดมาเป็นภาพประกอบ 4 C แสดงถึงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในพื้นที่เมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) พบว่ามีการลดลงของอัตราการมีส่วนร่วมในแรงงานในช่วงอายุ 15-24 ปี เช่นกัน แต่ในช่วงอายุอื่นๆค่อนข้างคงที่ และสำหรับการเปลี่ยนแปลงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในพื้นที่ชนบท (ภาพประกอบ 4 D) พบว่า มีการลดลงของการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงทั้งในช่วงอายุที่กำลังเรียนหนังสือ และช่วงอายุที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด



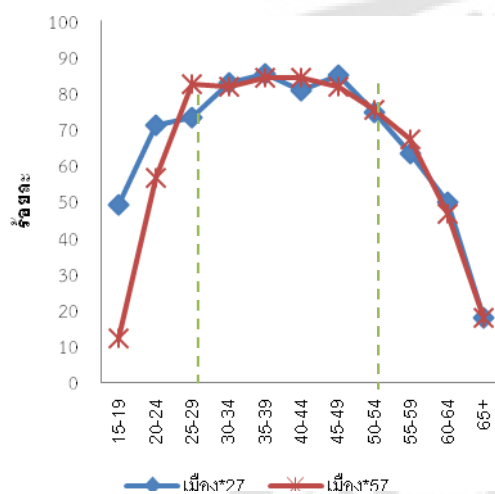
²แรงงานที่มีอายุช่วง 25-54 ปี เป็นช่วงที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุด เพราะเป็นช่วงที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาแล้ว และยังเป็นช่วงที่ไม่ต้องกังวลถึงช่วงเกษียณอายุ (Steinberg; & Nakane : 2012)



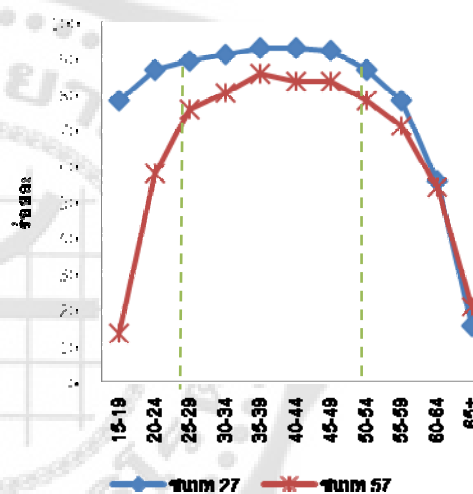
A) ภาพรวมในตลาดแรงงาน



B) พื้นที่กรุงเทพฯ



C) พื้นที่เมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ)



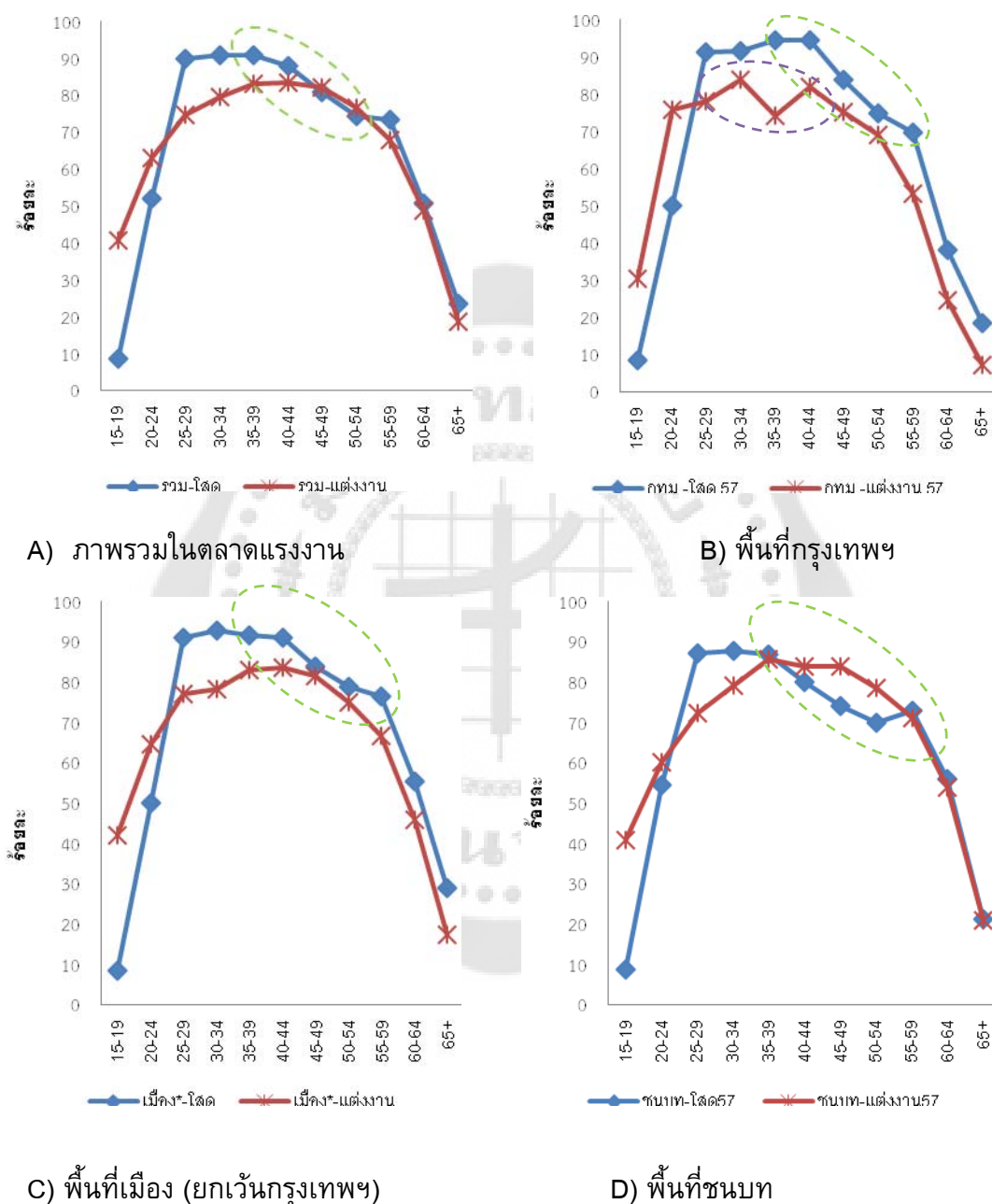
D) พื้นที่ชนบท

ภาพประกอบ 4 การเปลี่ยนแปลงอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุระหว่าง พ.ศ.2527 และ พ.ศ. 2557

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ.2527 และ พ.ศ. 2557

ต่อมาเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน ณ ปีพ.ศ. 2557 พบว่า ในกลุ่มสำหรับผู้หญิงที่มีสถานภาพโสด มีการออกจากตลาดแรงงานไปในช่วงอายุ 40-54 ปี จากนั้นจึงกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ในช่วงอายุ 55-60 ปี และในขณะที่ผู้หญิงที่สมรสแล้ว พบแบบแผนการทำงานมีลักษณะเป็นรูปตัวเอ็ม (M-Type) ในพื้นที่กรุงเทพฯ โดยในช่วงอายุ 30-34 ปี มีการออกจากตลาดแรงงานและกลับมาเพิ่มขึ้นในช่วงอายุ 40-44 ปี ในขณะที่พื้นที่อื่นๆ มีแบบแผนการทำงานมี

ลักษณะเป็นรูปตัวยูกลับหัว (U-Type) ดังนั้นจากการวิเคราะห์อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการลดลงของกำลังแรงงานหญิงที่มีอายุในช่วง 25-54 ปี ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพโสดและสมรส (ภาพประกอบ 5)



ภาพประกอบ 5 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิงตามช่วงอายุจำแนกตามสถานภาพสมรส พ.ศ. 2557

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการสำรวจสภาพการทำงานของประชากรไทย พ.ศ.2527 และ พ.ศ. 2557

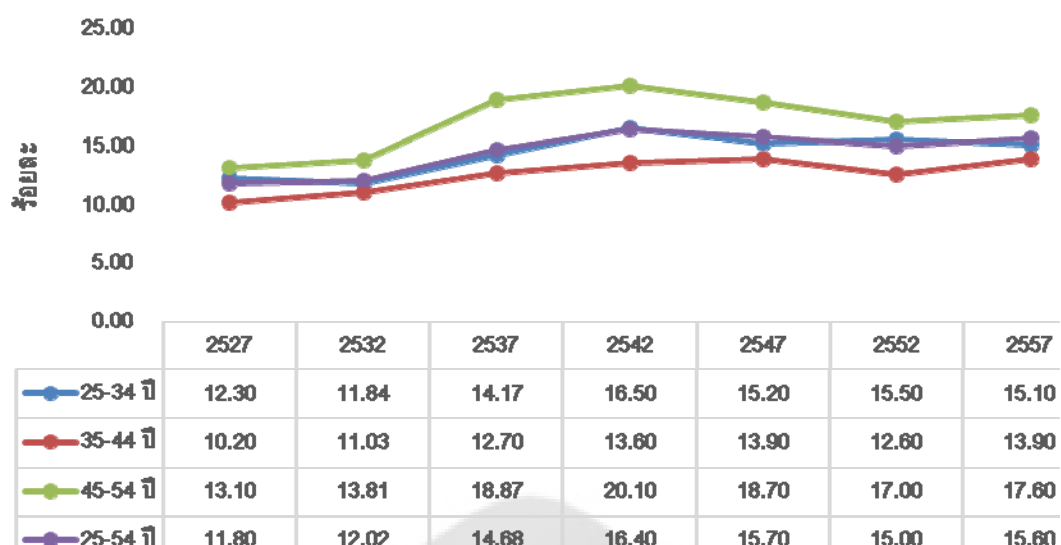
หากพิจารณาสาเหตุที่ไม่ทำงานของผู้หญิงในช่วงอายุ 25-54 ปี พบว่าสาเหตุหลักคือ ผู้หญิงต้องทำงานบ้าน ประมาณเป็นร้อยละ 80 และ สาเหตุที่เหลือเกือบร้อยละ 20 ในทุกเขตพื้นที่ออกมาเพื่อต้องการพักผ่อน เกษียณอายุ และ เรียนหนังสือ เจ็บป่วยและพิการ (รายละเอียดดังตาราง 3)

ตาราง 3 สาเหตุที่ไม่ทำงานของผู้หญิงในช่วงวัยทำงาน (อายุ 25-54 ปี) ใน พ.ศ. 2557

พื้นที่	ทำงานบ้าน	เรียนหนังสือ	ป่วยพิการ ทุพพลภาพ	พักผ่อน	เกษียณอายุ	อื่น ๆ	รวม
รวม	2,456,874	36,118	10,879	213,929	77,399	126,431	2,921,630
ร้อยละ	84.10	1.20	0.40	7.30	2.60	4.31	100.00
กทม.	383,483	21,331	0	15,939	18,173	30,669	469,595
ร้อยละ	81.70	4.50	0.00	3.40	3.90	6.50	100.00
เมือง ยกเว้นกทม	805,318	10,498	2,180	53,034	27,627	30,340	928,997
ร้อยละ	86.69	1.13	0.23	5.71	2.97	3.27	100.00
ชนบท	1,268,073	4,289	8,699	144,956	31,599	65,422	1,523,038
ร้อยละ	83.30	0.30	0.60	9.50	2.10	4.20	100.00

ที่มา: จากการคำนวณข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ.ต่าง ๆ

เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านกับผู้หญิงทั้งหมดในช่วงวัยดังกล่าว ตั้งแต่ปี 2527-2557 พบว่าสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านเพิ่มสูงขึ้น จากเดิม ในปี พ.ศ. 2527 ประมาณร้อยละ 12 เพิ่มมาเป็น ร้อยละ 16 ในปี 2557 สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 45-54 ปี (ภาพประกอบ 6)



ภาพประกอบ 6 สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านต่อผู้หญิงทั้งหมด (อายุ 25-54 ปี)

ที่มา: จากการคำนวณข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ.ต่าง ๆ

เมื่อพิจารณานโยบายสนับสนุนผู้หญิงของประเทศไทย พบว่ามีการดำเนินการพัฒนาผู้หญิงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยเริ่มบรรจุประเด็นการสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 และมีแผนพัฒนาสตรีระยะยาวฉบับแรกในปี พ.ศ. 2525-2544 (ปวีณา ลีตระกูล, 2557) สำหรับนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงนั้นพบว่า มีการส่งเสริมให้ผู้หญิงทุกกลุ่มมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาทุกระดับ มีการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและมีโอกาสเข้าร่วมในทางเศรษฐกิจ ซึ่งแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะในตลาดแรงงาน การเข้าถึงเทคโนโลยีและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนากลไกและปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบ โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งทุนที่ถูกต้องและเหมาะสม จากการดำเนินนโยบายพัฒนาผู้หญิงในตลาดแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 ถึงจนกระทั่งปี พ.ศ. 2558 นับเป็นเวลามากกว่า 40 ปีแล้ว แต่จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงในเบื้องต้นพบว่าแนวโน้มการลดลงของการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานไทย ซึ่งกลุ่มที่น่าสนใจได้แก่กลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน อายุ 25-54 ปี หรือในกลุ่ม prime-age ซึ่งเป็นกลุ่มที่ควรอยู่ในตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงเท่ากับว่าการดำเนินนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงที่ผ่านมา มีความเป็นไปได้ว่ามีช่องว่างของนโยบายที่ควรสนับสนุนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงในกลุ่ม prime-age

จากบริบทของสังคมสูงวัยของไทย ที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการลดลงของประชากรวัยแรงงาน ในอนาคต ทำให้ประเทศต่างๆที่อยู่ในบริบทดังกล่าว พยายามที่จะเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศ ซึ่งแนวทางหนึ่งคือการเพิ่มขึ้นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง (Dao et al., 2014) แต่แนวโน้มของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงของไทยกลับลดลง ซึ่งสวนทางกับอัตราการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกลุ่มประเทศ OECD ที่ส่วนใหญ่แล้วอยู่ในบริบทของสังคมสูงวัยเช่นเดียวกับประเทศไทย ทำให้ประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ อีกทั้งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่านโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงของไทยในช่วงที่ผ่านมา อาจมีช่องว่างของนโยบายจึงทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทยไม่เพิ่มขึ้นและยังมีแนวโน้มลดลง นอกจากนี้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวพบว่า ที่ผ่านมามีการศึกษาทบทวนของผู้หญิงในตลาดแรงงานไม่ว่าจะเป็นการศึกษาของ Wacharaporn (2008) Warunsiri and McNown (2010) และ Aemkulwat (2010) และ (2014) แต่การศึกษาดังกล่าวนั้นจำกัดอยู่เพียงการวิเคราะห์กิจกรรมทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานเท่านั้น มิได้พิจารณาถึงกิจกรรมนอกตลาดแรงงาน และสาเหตุที่ต้องอยู่นอกตลาดแรงงาน

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเป็นที่มาของการศึกษาค้นคว้า โดยจะเริ่มจากการวิเคราะห์บทบาทของผู้หญิงทั้งในและนอกตลาดแรงงานจากในอดีตจนกระทั่งปัจจุบันซึ่งอยู่ในบริบทสังคมสูงวัยแล้ว จากนั้นจึงวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและไม่ทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง การวิเคราะห์ช่องว่างของนโยบายและความต้องการของผู้หญิง การเปรียบเทียบนโยบายระหว่างไทยและต่างประเทศ ตลอดจนศึกษาบทเรียนการใช้นโยบายสนับสนุนการทำงานจากต่างประเทศ จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางสนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการรักษาการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและส่งเสริมการทำงานของหญิงภายใต้สถานการณ์การลดลงของประชากรวัยแรงงานอันเนื่องจากสังคมสูงวัยต่อไป

คำถามวิจัย

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและลักษณะของผู้หญิงที่อยู่ในและนอกตลาดแรงงานจากสังคมไทยในอดีตจนถึงบริบทสังคมสูงวัยเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่มีผลต่อการทำงานของหญิงและแนวทางสนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัยควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของหญิงที่อยู่ในและนอกตลาดแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงวัยทำงาน

3. เพื่อสังเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัยจากผลการศึกษา

ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษา

1. ขอบเขตข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิของสำนักงานสถิติแห่งชาติ อันประกอบด้วยข้อมูลจากการสำรวจสถานะการทำงานของไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527-2557 และข้อมูลจากสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (Socio-Economic Survey –SES) ปี พ.ศ. 2556 และข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากร ปี พ.ศ. 2552 และข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้หญิงที่มีต้องดูแลสมาชิกที่มีภาระพึ่งพา นายจ้าง และ ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย

2. ขอบเขตเนื้อหาที่ทำการวิเคราะห์

1) การวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานภาพการทำงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและโครงสร้างแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะและรูปแบบการทำงานของผู้หญิงในระบบและนอกระบบ เหตุผลและลักษณะของผู้หญิงที่ไม่ทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะการทำงานของไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2527-2557 และเวลาของผู้หญิงไทย โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากร พ.ศ. 2552 ในการวิเคราะห์

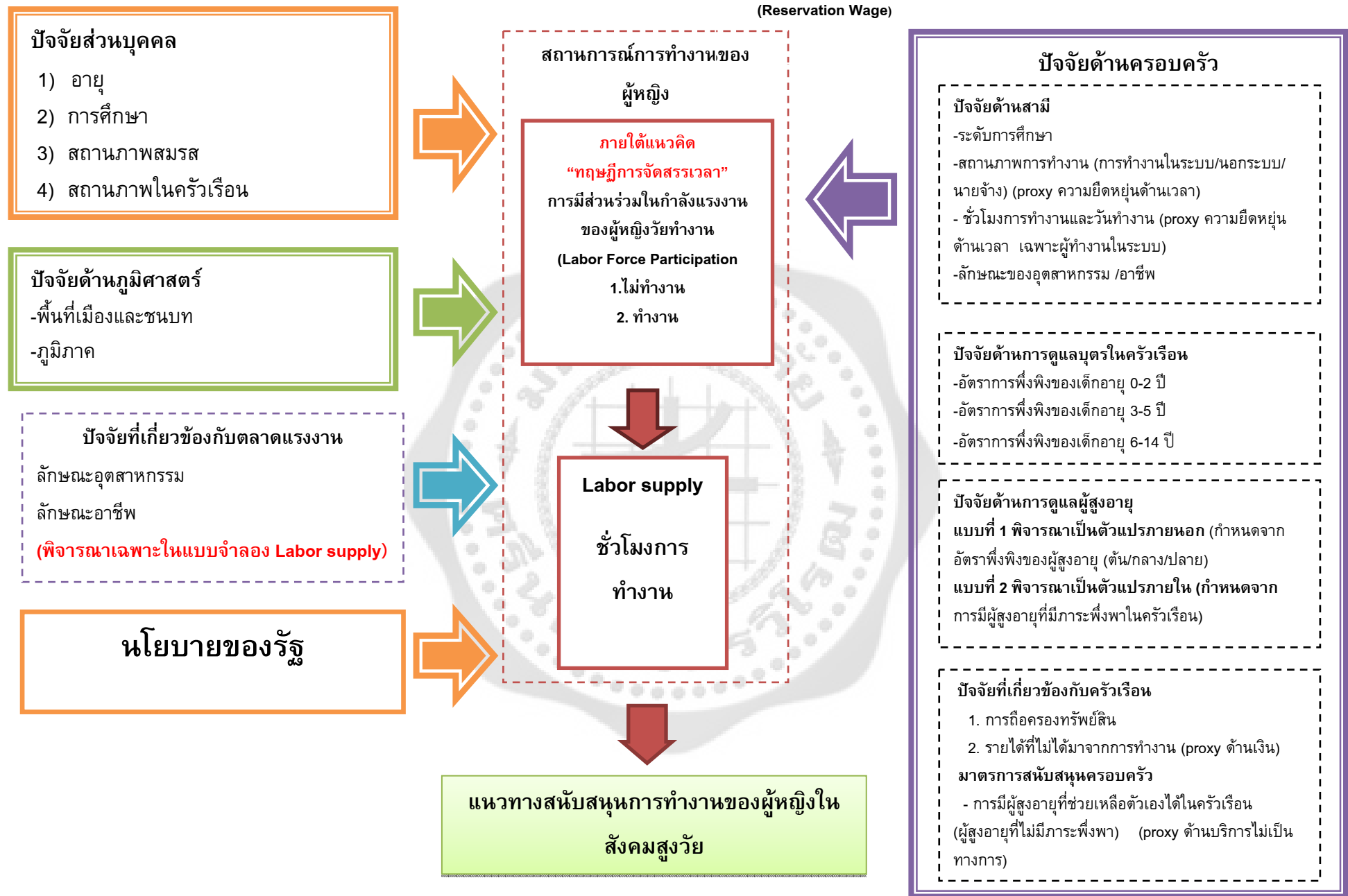
2) การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานนั้น ปัจจัยที่ทำการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครัวเรือน ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์และปัจจัยด้านตลาดแรงงาน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง เป็นประชากรหญิงวัยแรงงานที่มีช่วงอายุ 25-54 ปีเท่านั้น เนื่องจากช่วงอายุที่แรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุดเท่านั้น และได้เลือกเฉพาะครัวเรือนที่สามารถระบุความสัมพันธ์ในครอบครัวได้เท่านั้น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาหาแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย ได้นำแนวคิดการจัดสรรเวลาของ Becker (1965) มาใช้การศึกษา แนวคิดดังกล่าวได้อธิบายเหตุผลใจที่ทำให้ผู้หญิงต้องเลือกระหว่างการทำงาน การดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว และการพักผ่อน โดยการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิง และ อุปทานแรงงานหญิงนั้นขึ้นอยู่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้ (Reservation wage) และค่าจ้างที่ตลาดเสนอ (Offered market wage) หากค่าจ้างที่ตลาดเสนองสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้ ผู้หญิงตัดสินใจจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้ค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้ขึ้นอยู่กับปัจจัยระดับบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในครัวเรือน และสวัสดิการที่ได้รับ และปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคู่สมรส ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสมาชิกในครัวเรือน นอกจากนี้การตัดสินใจทำงานของผู้หญิงนั้นยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างตามภูมิภาค ตามสภาพความเป็นเมือง และชนบท และเมื่อเข้าสู่

ตลาดแรงงานแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของอาชีพ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ผู้หญิงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบด้วย Etnner (1995) Pagani and Marenzi (2008) และ Borjas (2016) (ภาพประกอบ 7)





ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดในการศึกษา
ที่มา: ประยุกต์จากทฤษฎีการจัดสรรเวลาของ Becker (1965)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เข้าใจสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานจากอดีตถึงปัจจุบันเพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มการทำงาน การอยู่ในนอกตลาดแรงงาน และการใช้เวลาของผู้หญิง

2. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน หรือ/และ การไม่ทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ตลอดจนขนาดของผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ และปัจจัยด้านตลาดแรงงานที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

3. ได้แนวทางในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล องค์กรและภาพรวมของประเทศ กล่าวคือ

3.1 ระดับบุคคล การศึกษาค้นคว้าจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ของผู้หญิงทั้งในและนอกตลาดแรงงาน ตลอดจนปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และความต้องการของผู้หญิงวัยทำงานเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนการทำงาน

3.2 ระดับองค์กร การศึกษาค้นคว้าจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการการทำงานของผู้หญิงในองค์กรได้ ทั้งนี้เพราะได้มีการวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้หญิง การสะท้อนความต้องการของผู้หญิง และนำเสนอแนะนโยบายการสนับสนุนการทำงานต่างๆจากต่างประเทศ

3.3 ระดับประเทศ การศึกษาค้นคว้าจะสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย เนื่องจากการนำเสนอช่องว่างของนโยบายการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานของไทย จากการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ผ่านมาในอดีต มีการลงพื้นที่เพื่อศึกษาความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้าง ตลอดจนมีการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายของไทยและต่างประเทศและบทเรียนการใช้นโยบายจากต่างประเทศ จากนั้นจึงมีการจัดทำเป็นแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานของไทยต่อไป

นิยามศัพท์

1. สังคมสูงวัย จากนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้นิยามสังคมสูงวัยว่าเป็นสังคมที่มีสัดส่วนของประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดหรือมีประชากรอายุ 65 ปี ขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้ได้มีการแบ่งระดับสังคมสูงวัยออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1) ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging society) หมายถึงประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด หรือ ประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ

1.2) ระดับสังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์ (Age society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

1.3) ระดับสังคมสูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ

2. **ผู้หญิงวัยทำงานหรือผู้หญิงวัย prime age** หมายถึง ผู้หญิงที่อยู่ในช่วงอายุ 25-54 ปี ซึ่งในช่วงดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นช่วงที่แรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุดเพราะเป็นช่วงที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาแล้ว และยังเป็นช่วงที่ไม่ต้องกังวลถึงช่วงเกษียณอายุ (Steinberg; & Nakane : 2012)

3. **สภาพภาพการทำงาน** แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และนายจ้าง โดยนิยามตามการศึกษาของ Chairat Amewkulwat (2014) ได้แยกประเภทแรงงานไว้ดังนี้ แรงงานนอกระบบ คือ แรงงานที่ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง และ แรงงานที่ช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่รับค่าจ้าง ในขณะที่แรงงานในระบบ คือ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และ ลูกจ้างเอกชน

4. **อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate)** หมายถึง ร้อยละของกำลังแรงงานต่อจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปี ขึ้นไปโดยผู้อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง ผู้ที่มีงานทำ และผู้ว่างงาน

สำหรับนิยามของผู้มีงานทำ ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไปโดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผลค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ หรือไม่ได้ทำงาน หรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (ที่มาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2559) จากเว็บไซต์ <http://services.nic.go.th/gsic/strategy.php?ds=policy-7&rd=policy-7-tab-4>)

- ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ ไม่ได้ทำงาน

- ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

- ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือน ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำแต่ได้หางาน สมัครงาน หรือรอการบรรจุงาน

- ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำและไม่ได้หางาน แต่พร้อมที่จะทำงาน

5. **ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน** หมายถึง ประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไปที่ต้องไม่สามารถดูแลตนเองในการทำกิจวัตรประจำได้และ/หรือ ผู้ที่ไม่สามารถเดินทางไปนอกเขตพื้นที่อาศัยได้โดยไม่ต้องมีผู้ดูแล

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้หญิง จะนำมาซึ่งแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย โดยเนื้อหาของการทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมุติฐานในการศึกษาวิจัย

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์หาแนวทางการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในยุคสังคมสูงวัย มีแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 แนวคิดทฤษฎีหลัก ได้แก่ 1) ทฤษฎีการจัดสรรเวลา 2) แนวคิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้หญิง และ 3) ทฤษฎีอุปทานแรงงานระดับบุคคลของผู้หญิง รายละเอียดดังนี้

1) ทฤษฎีการจัดสรรเวลา (A Theory of the allocation of time)

มัทนา พนานิรามัย (2545) ได้กล่าวถึงแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการจัดสรรเวลา โดยใช้ช่วงเริ่มต้นที่มีความสนใจเกี่ยวกับการใช้เวลาของบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ นั้น เพื่อนำไปศึกษาปัจจัยที่กำหนดอุปทานแรงงาน ดังนั้นจึงได้มีการแบ่งการใช้เวลาของคนออกเป็น 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่หนึ่ง คือการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้เวลาเพื่อหารายได้โดยตรงและกิจกรรมที่สอง เป็นการพักผ่อน ซึ่งเป็นการใช้เวลาในกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ สำหรับการจัดสรรเวลาเพื่อทำงานขึ้นอยู่กับค่าจ้าง และราคาของการพักผ่อนคืออัตราค่าจ้างที่ต้องสูญเสียไป เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น คนเราจะเพิ่มการทำงานมากขึ้น แต่เมื่อค่าจ้างสูงขึ้นถึงระดับหนึ่ง การเพิ่มของอัตราค่าจ้างเกินกว่าจุดนั้นอาจทำให้คนเราจัดสรรเพื่อการทำงานน้อยลง ทั้งนี้ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า เมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น จะเกิดผลกระทบ 2 ทาง เรียกว่า ผลจากการทดแทน (Substitution effect) และผลจากรายได้ (Income effect) ผลจากการทดแทนทำให้เกิดการพักผ่อนลดลงเมื่ออัตราค่าจ้างที่ต้องสูญเสียไปเพิ่มขึ้น คนจะทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนผลของรายได้คือเมื่อคนมีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นจะทำให้การบริโภคเวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น หากผลของการทดแทนมากกว่าผลของรายได้ ส่งผลให้คนผู้นั้นลดการพักผ่อนลง แต่หากผลของรายได้มากกว่าผลของการทดแทนกัน ส่งผลให้คนผู้นั้นพักผ่อนเพิ่มขึ้นและจากงานศึกษาเชิงประจักษ์พบว่า เมื่อคนเราได้รับอัตราค่าจ้างยังไม่สูงมาก ผลของการทดแทนจะมากกว่าผลของรายได้ แต่เมื่อระดับอัตราค่าจ้างสูงถึงจุดหนึ่ง ผลของการทดแทนจะน้อยกว่าผลของรายได้

จากนิยามการทำงานที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นนั้นไม่กล่าวถึง กิจกรรมที่ไม่ได้ก่อให้เกิดรายได้ อย่างเช่นการทำงานบ้าน การดูแลบุตรและผู้สูงอายุ ดังนั้นในช่วงเวลาต่อมาจึงมีการพัฒนาเป็นทฤษฎีที่เพิ่มเติมกิจกรรมที่นอกตลาดแรงงาน ได้แก่ การศึกษาของ Mincer (1962) ได้กล่าวถึง

การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง โดยเน้นถึงต้นทุนที่เสียไปของเวลา ทั้งนี้ได้มีการแบ่งเวลาของผู้หญิงใน 1 วันออกไปแต่กิจกรรมต่างๆ ได้แก่ เวลาในการทำงานในตลาดแรงงาน เวลาในการดูแลครอบครัว การผู้หญิงจะตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงานหรืออยู่นอกตลาดแรงงาน ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่รับจากการทำงาน และ ค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในกรณีที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ทฤษฎีการผลิตภายในครัวเรือนโดย Becker (1965) ก็เช่นกันได้ทำการจำแนกการทำงานออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ การใช้เวลาในกิจกรรมหารายได้ซึ่งในที่นี้คือการทำงานในความหมายเดิม เรียกว่า การใช้เวลาในกิจกรรมที่มีตลาด (Market activities) ในขณะที่งานอีกประเภทเป็นการผลิตสินค้าและบริการที่ไม่มีตลาด แต่เป็นการบริโภคเองหรือบริโภคโดยสมาชิกครอบครัว เวลาที่ใช้ไปในกิจกรรมดังกล่าว เรียกว่า การใช้เวลาในกิจกรรมนอกตลาด (Non-market activities) หรือในบางครั้งเรียกว่าการผลิตภายในครัวเรือน (Household production) การผลิตนี้ได้แก่การทำงานประเภททำงานบ้าน การดูแลบุตร ผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกในครัวเรือน จากอดีตถึงปัจจุบันผู้หญิงจะใช้เวลาในการผลิตประเภทนี้มากกว่าผู้ชาย การจัดสรรประเภทนี้เราใช้ครอบครัวเป็นหน่วยในการตัดสินใจ สิ่งที่ครอบครัวแสวงหาคือความพึงพอใจสูงสุดของครอบครัว

เมื่อพิจารณาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสรรเวลาของบุคคลของ Becker (1965) ที่ให้ความสำคัญกับเวลาที่ทำงานในและนอกตลาดแรงงาน หากพิจารณาความพึงพอใจสูงสุดของครัวเรือน

$$U = U(x_1, x_2, \dots, x_n) \quad (2-1)$$

ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

$$\sum p_i x_i = I = W + V \quad (2-2)$$

เมื่อ x_i เท่ากับ จำนวนสินค้าในตลาด

p_i เท่ากับ ราคาสินค้าในตลาด

I เท่ากับ รายได้ของครัวเรือน โดยที่ W เป็นรายได้จากการทำงาน

และ V เป็นรายได้จากแหล่งอื่น

เมื่อครัวเรือนต้องใช้เวลาในการผลิตสินค้าตลาด ตลอดจนใช้เวลาในกิจกรรมอื่นๆ นอกตลาดแรงงาน ดังนั้นหากพิจารณาฟังก์ชันการผลิต โดยพิจารณาปัจจัยด้านเวลาเข้าไปด้วย จะเท่ากับ

$$Z_i = f_i(x_i, T_i) \quad (2-3)$$

เมื่อ T_i เท่ากับเวลา โดยที่ x_i และ T_i เป็น Non-negative เสมอ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาความพึงพอใจโดยมีเวลาอยู่ในฟังก์ชันการผลิตสินค้าออกมา

$$U = U(x_1, x_2, \dots, x_n) \equiv U(f_1, f_2, \dots, f_n) \equiv U(x_1, x_2, \dots, x_n; T_1, T_2, \dots, T_n) \quad (2-4)$$

ภายใต้งบประมาณเมื่อพิจารณาเวลา

$$g(x_1, x_2, \dots, x_n) = Z \quad (2-5)$$

สมการข้อจำกัดในการบริโภค

$$\sum_1^n p_i x_i = I = V + T_w \bar{w} \quad (2-6)$$

กำหนด T_w เท่ากับ เวลาทำงาน

$\bar{w}$ เท่ากับ ค่าจ้างต่อหน่วยเวลา

สมการข้อจำกัดด้านเวลา

$$\sum_1^m T_i = T_c = T - T_w \quad (2-7)$$

กำหนด T_i เท่ากับ เวลาในการบริโภค

$$\sum p_i x_i = I = V + \bar{w}(T - \sum T_i) \quad (2-8)$$

$$\sum p_i x_i + \sum T_i \bar{w} = V + T \bar{w} \quad (2-9)$$

กำหนด $T_i = t_i Z_i$ เมื่อ t_i เท่ากับ เวลาในการผลิต
 $x_i \equiv b_i Z_i$ (2-10)

$$\sum (p_i b_i + t_i \bar{w}) Z_i = V + T \bar{w} \quad (2-11)$$

เมื่อกำหนดให้

$$\pi_i \equiv p_i b_i + t_i \bar{w} \quad (2-12)$$

$$S' \equiv V + T \bar{w} \quad (2-13)$$

โดยที่ S' คือรายได้ที่หามาได้ ซึ่งหาก $\bar{w}$ มีค่าคงที่ หากใช้เวลาทั้งหมดไปกับการทำงาน ดังนั้นรายได้หาได้ สามารถพิจารณาได้โดยเท่ากับค่าใช้จ่ายในการบริโภคสินค้าเท่ากับ $\sum p_i b_i Z_i$ หรือ คิดได้โดยอ้อมจาก $\sum t_i \bar{w} Z_i$ ดังนั้นทราบได้ที $\bar{w}$ และเทคโนโลยีการผลิตสินค้า Z_i แบบ Constant returns to scale ส่งผลให้ b_i และ t_i คงที่ ดังนั้นดุลยภาพของการบริโภคของครัวเรือน

$$U_i = \frac{\partial U}{\partial x_i} = \lambda \pi_i \quad \text{โดยที่ } i=1, \dots, m \quad (2-14)$$

เมื่อกำหนดให้ λ คือ Marginal utility of money income หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจส่วนเพิ่มเมื่อรายได้ที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น ดังนั้นดุลยภาพในการบริโภคของครัวเรือนนั้นต้องรักษาสมดุลระหว่างการบริโภคสินค้าในตลาดแรงงานและกิจกรรมนอกตลาดแรงงาน

แต่ในกรณีที่ $\bar{w}$ ไม่ใช่ค่าคงที่ ส่งผลต่อ $S' = V + T \bar{w}$ ซึ่งสุดท้ายแล้วจะกระทบต่อดุลยภาพของการบริโภค

ดังนั้น Becker จึงได้เสนอการพิจารณารายได้ของครัวเรือน โดยใช้แนวคิดการพิจารณารายได้เต็มที่ (Full income) โดยกำหนดให้ S = Full income และ L = รายได้ที่สูญเสียไปจากการบริโภค

$$L(Z_1, Z_2, \dots, Z_n) \equiv S - I(Z_1, Z_2, \dots, Z_n) \quad (2-15)$$

I และ L เป็นฟังก์ชันของ Z_1 เพราะ รายได้ที่ได้รับ หรือรายได้ที่สูญเสียไปขึ้นอยู่กับแบบแผนการบริโภค ยกตัวอย่างเช่น หากเลือกพักผ่อนน้อย และเลือกรายได้ที่เป็นตัวเงินมาก ส่งผลให้รายได้ที่สูญเสียไปน้อย ดังนั้นจากสมการ (2-15) เมื่อพิจารณาข้อจำกัดของการบริโภค ในสมการ (2-6) เท่ากับ

$$\sum p_i b_i Z_i + L(Z_1, Z_2, \dots, Z_n) \equiv S \quad (2-16)$$

ทำให้ที่ระดับรายได้ที่ Full Income สามารถคิดได้โดยตรงจากค่าใช้จ่ายในการบริโภคสินค้าในตลาดแรงงาน หรือพิจารณาได้ทางอ้อมจากรายได้เป็นตัวเงินที่สูญเสียไป

เมื่อ Loss Function เท่ากับ

$$L = \pi T_i = \pi \sum p_i Z_i \quad (2-17)$$

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความพึงพอใจสูงสุดที่ระดับดุลยภาพ

$$U = T(p_i b_i + L_i) \quad (2-18)$$

โดยที่ $p_i b_i$ เท่ากับ The direct component และ L_i เท่ากับ The indirect component ของ Marginal price ดังนั้น การพิจารณาด้านทุนทางตรงและด้านทุนทางอ้อม จึงเป็นการอธิบายการจัดสรรเวลาและสินค้าในกิจกรรมการทำงานและการบริโภคเช่นกัน

ดังนั้นในการจัดสรรเวลาเท่ากับ

$$L_i = \frac{\partial L}{\partial T_i} = \frac{\partial L}{\partial T_i} \frac{\partial T_i}{\partial x_i} + \frac{\partial L}{\partial x_i} \frac{\partial x_i}{\partial Z_i} \quad (2-19)$$

$$L_i t_i + c_i b_i \quad (2-20)$$

เมื่อกำหนดให้ $L_i = \frac{\partial L}{\partial T_i}$ และ $c_i = \frac{\partial L}{\partial x_i}$ เป็น รายรับที่สูญเสียไปส่วนเพิ่ม (the marginal forgone earnings) ในการใช้เวลาและการบริโภค ดังนั้นในจากสมการที่ (2-18) สามารถเขียนเป็นสมการที่ 2-22 ได้ดังนี้

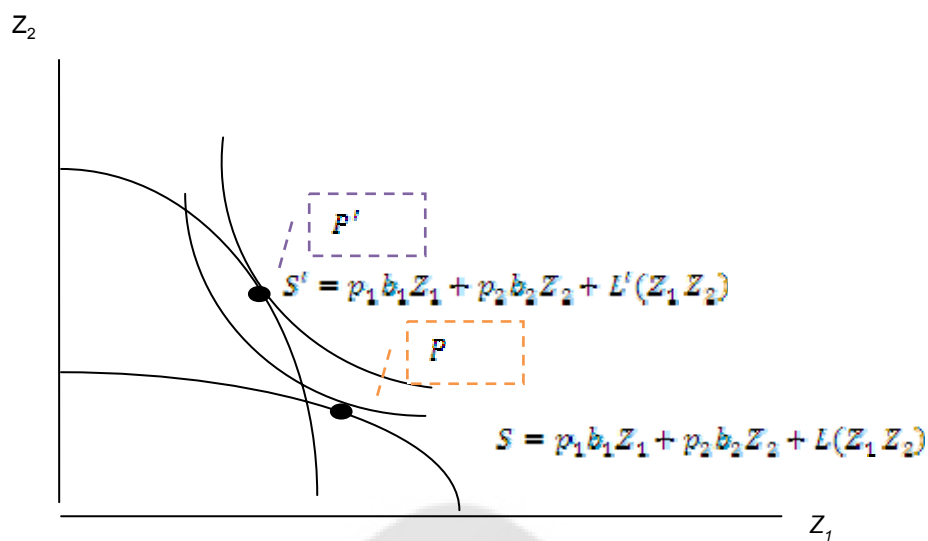
$$\text{จากสมการที่ 2-18 } U = T(p_i b_i + L_i) \quad (2-21)$$

$$U = T(p_i b_i + L_i t_i + c_i b_i) \quad (2-21)$$

$$U = T[(p_i + c_i) b_i + L_i t_i] \quad (2-22)$$

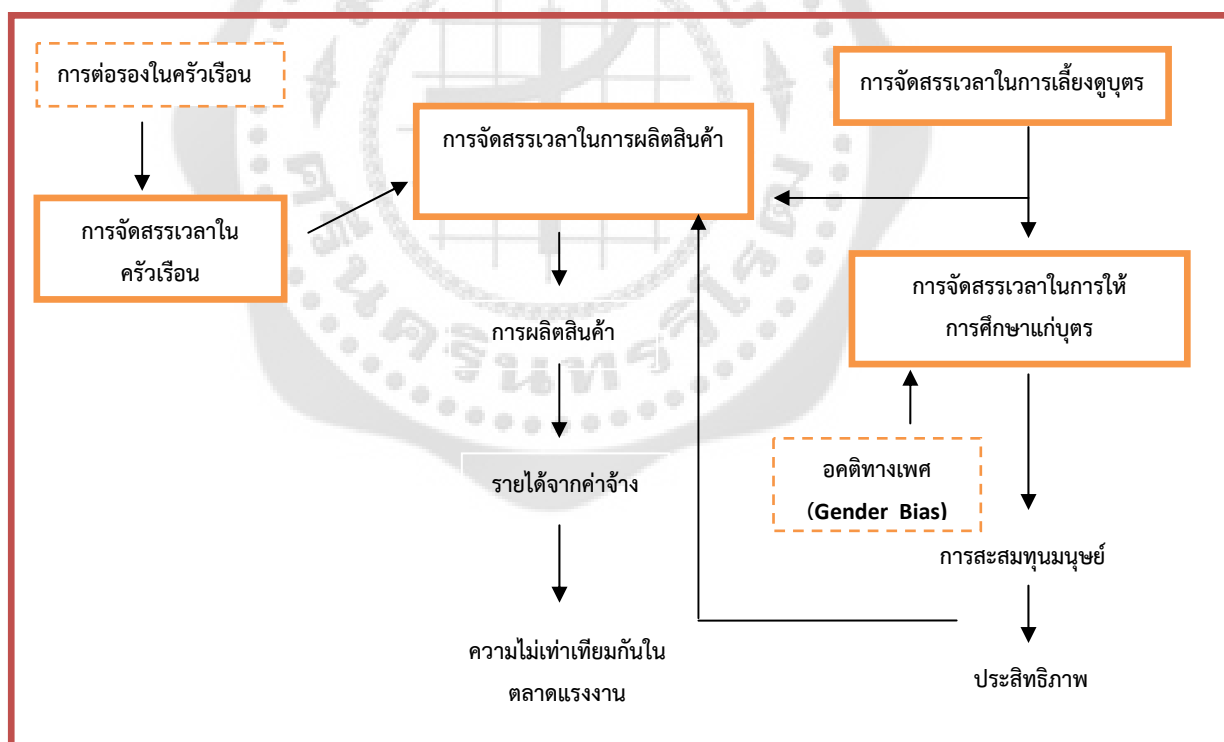
โดยที่ต้นทุนส่วนเพิ่มรวมของ Z_i เป็นผลรวมของ $(p_i + c_i) b_i$ ซึ่งเป็นต้นทุนในการผลิตสินค้า และ $L_i t_i$ เป็นต้นทุนในการใช้เวลา ถ้าหาก $c_i = 0$ แสดงให้ว่าไม่มีค่าใช้จ่ายทางอ้อมในการบริโภค

จากสมการที่ 2-18 สามารถแสดงแบบจำลองของสินค้า 2 ชนิด โดยที่ ความชันของต้นทุนค่าเสียโอกาสของรายได้เต็มที เท่ากับ สัดส่วนของราคาส่วนเพิ่ม ซึ่งจะเท่ากับ ความชันของเส้นความพึงพอใจเท่ากัน และ สัดส่วนของความพึงพอใจส่วนเพิ่ม สามารถแสดงได้เป็นภาพดังต่อไปนี้ (ภาพประกอบ 8)



ภาพประกอบ 8 ดุลยภาพการบริโภค

ที่มา: Becker (1965)



ภาพประกอบ 9 การจัดสรรเวลาของผู้หญิง

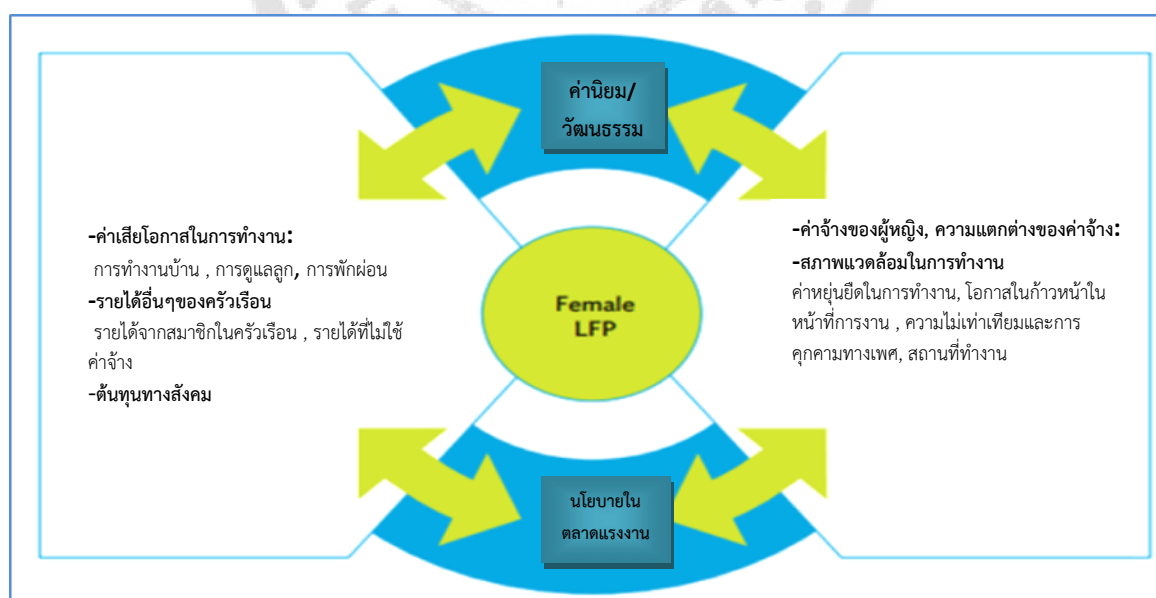
ที่มา: Pande, Fletcher and Moore (2014) อ้างจาก ADB (2015)

หมายเหตุ เส้นประ แสดงถึง ปัจจัยดังกล่าวขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคม

จากทฤษฎีเรื่องการจัดสรรเวลา que แสดงให้เห็นถึงความสำคัญเวลาที่ทำงานในและนอก ตลาดแรงงาน ทำให้ทฤษฎีพื้นฐานในการตัดสินใจเรื่อง การทำงานในตลาดแรงงาน การดูแล รับผิดชอบครอบครัว โดยจากการศึกษาของ Asian Development Bank: ADB (2015) ได้ใช้ทฤษฎี การจัดสรรเวลาของผู้หญิง ประกอบด้วยการทำงานในตลาดแรงงาน การดูแลครัวเรือน การเลี้ยงดู ลูก และอบรมปมนิสัยตลอดจนให้ความรู้แก่ลูก ผู้หญิงจึงมีความจำเป็นต้องเปรียบเทียบระหว่าง ค่าจ้างที่ได้รับกับต้นทุนค่าเสียโอกาสในการดูแลครอบครัว หากผลตอบแทนที่ได้จากค่าจ้างต่ำกว่า ต้นทุนค่าเสียโอกาส มีความเป็นไปได้ว่าผู้หญิงคนนั้นจะเลือกไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน และเลือกที่จะใช้ เวลาทำงานดูแลครัวเรือน และดูแลสมาชิกในครัวเรือน (ภาพประกอบ 9)

2) แบบจำลองการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้หญิง

จากการศึกษาแบบจำลองการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้หญิง ของ ADB (2015) ได้ กล่าวถึงพบว่า นอกจากปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับจากตลาดแรงงานแล้ว การตัดสินใจในการ ทำงานของผู้หญิงยังต้องจัดสรรเวลาในการดูแลบ้าน และสมาชิกในครัวเรือนและการพักผ่อน ดังนั้น ผู้หญิงต้องเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่จะได้รับกับต้นทุนค่าเสียโอกาสในการดูแลครอบครัว และ ต้นทุนทางสังคมที่เกิดขึ้น เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในตลาดแรงงาน ความปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน ตลอดจนความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นประเด็นสำคัญที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ผู้หญิงจะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆที่ไม่ใช่ค่าจ้างในการตัดสินใจ ทำงานอีกด้วย ทำให้ในบางครั้งเราจึงพบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงอยู่ในระดับ ต่ำแม้กระทั่งในกลุ่มผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงก็ตาม (ภาพประกอบ 10)



ภาพประกอบ 10 แบบจำลองการมีส่วนร่วมในการทำงานของผู้หญิงและการกำหนดค่าจ้าง

ที่มา: Schaner and Das (2015) อ้างจาก ADB (2015)

หมายเหตุ: Female LFP หมายถึง การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง

ดังนั้นจากการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงนั้นขึ้นอยู่กับราคาขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้และข้อมูลเกี่ยวกับราคาที่ตลาดเสนอให้กับแรงงาน (Lee, Jang ; & Sarkar : 2008)

ราคาที่ตลาดเสนอถูกกำหนดจากปัจจัยส่วนบุคคล

$$W = Z_1\beta + \epsilon_1 \quad (2-23)$$

กำหนดให้ W เท่ากับ ค่าจ้างที่ตลาดเสนอให้

Z_1 เท่ากับ ตัวแปรที่กำหนดค่าจ้างที่ตลาดเสนอให้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ราคาขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้ ถูกกำหนดจาก การสะสมทุนมนุษย์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ได้แก่ โครงสร้างของครอบครัว สถานภาพสมรส รายได้ของสามี และสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

$$W_r = Z_2\delta + \epsilon_2 \quad (2-24)$$

กำหนดให้ W_r เท่ากับ ราคาขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้

Z_2 เท่ากับ ตัวแปรที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แรงงานคิดไว้ ได้แก่ การสะสมทุนมนุษย์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ได้แก่ โครงสร้างของครอบครัว สถานภาพสมรส รายได้ของสามี และสมาชิกในครอบครัว

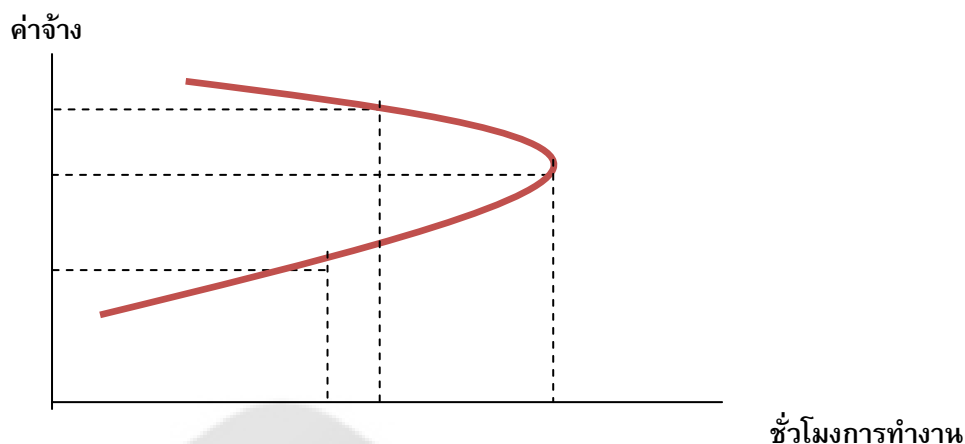
ผู้หญิงจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อราคาที่ตลาดเสนอมากกว่าราคาขั้นต่ำที่ตนเองคิดไว้

$$Z_1\beta - Z_2\delta > \epsilon_2 - \epsilon_1 \quad (2-25)$$

3) ทฤษฎีอุปทานแรงงานระดับบุคคลของผู้หญิง (Theory of Individual Female

Labor Supply)

จากแนวคิดในการจัดสรรเวลาของ Gary Becker (1965) ซึ่งเป็นแบบจำลองอธิบายเหตุจูงใจที่ทำให้ผู้หญิงต้องเลือกระหว่างการทำงาน การดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว และการพักผ่อน ทำให้การตัดสินใจทำงาน ขึ้นอยู่กับต้นทุนค่าเสียโอกาสของผู้หญิง หรือ Reservation Wage หากอัตราค่าจ้างในตลาดสูงกว่า Reservation Wage ผู้หญิงจะตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงาน ดังนั้น Reservation Wage คืออัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ผู้หญิงจะตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน และทำให้อุปทานแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างอัตราค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อผู้หญิงทำงานจนกระทั่งได้รับค่าจ้างในระดับหนึ่งแล้ว หากผลทางรายได้เริ่มมีมากกว่าผลการทดแทน (ค่าจ้างเพิ่มขึ้น แต่ลดเวลาการทำงานลง) เส้นอุปทานแรงงานเริ่มกลับกลายเป็นเส้นที่มีความชันเป็นลบ ดังนั้นอุปทานแรงงานจึงจะมีลักษณะที่วกกลับ (ภาพประกอบ 11)



ภาพประกอบ 11 เส้นอุปทานแรงงานส่วนบุคคลกลับของผู้หญิง

ที่มา: Borjar (2016)

Borjar (2016) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นของผู้หญิง อาจเกิดจาก อัตราค่าจ้างที่สูง (มากกว่า Reservation Wage) ทำให้สามารถดึงดูดให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น แต่จำนวนชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงจะเพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับผลทางรายได้และผลการทดแทน หากผู้หญิงมีความต้องการที่ดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น หรือมีความต้องการพักผ่อนเพิ่มขึ้น หรือรายได้ที่ไม่ใช่ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้อุปทานแรงงานของผู้หญิงนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นอุปทานแรงงานของผู้หญิงจึงมีความแตกต่างกัน นอกจากค่าจ้างแล้ว ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสถาบันที่ใช้เป็นเครื่องตัดสินใจด้วย

เมื่อพิจารณาแบบจำลองการตัดสินใจเลือกของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลครอบครัว แสดงใน นงนุช สุนทราขวากานต์ ; 2555 (หน้า 49-55) แล้วที่มีฟังก์ชันอรรถประโยชน์ที่ขึ้นอยู่กับการบริโภคสินค้า (C) และการพักผ่อน (L)

$$U = U(C, L) \quad (2-26)$$

โดยที่สินค้าที่บริโภค (C) มาจากการซื้อสินค้าในตลาด (C_M) และสินค้าที่ผลิตเองที่บ้าน (C_D) ดังนั้น

$$C = C_M + C_D \quad (2-27)$$

และเวลาทั้งหมดที่ผู้หญิงมี T จึงสามารถแบ่งเป็น เวลาให้กับการพักผ่อน L เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัวและทำงานบ้าน H_D เวลาที่ใช้ทำงานในตลาดแรงงาน H_M ดังนั้น

$$T = L + H_M + H_D \quad (2-28)$$

ดังนั้นกิจกรรมครัวเรือน ซึ่งประกอบด้วย การดูแลบุตรและผู้สูงอายุ การดูแลบ้านเรือน จึงใช้เวลาในการทำงานบ้านเป็นปัจจัยการผลิต

$$C_D = f(H_D) \quad \text{if } > 0, f' < 0 \quad (2-29)$$

รายได้ของคนจึงขึ้นอยู่กับรายได้จากการทำงานโดยได้รับอัตราค่าจ้าง w เท่ากับ WH_M และรายได้ที่ไม่ได้จากการทำงาน V ดังนั้นผู้หญิงจึงเลือกกระหว่าง C_M, C_D, H_M, H_L และ L ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

$$\text{Max } U = U(C, L) \quad (2-30)$$

ภายใต้เงื่อนไข

$$1. \text{ สมการการบริโภคสินค้าในตลาด} \quad C_M = wH_M + V \quad (2-31)$$

$$2. \text{ สินค้าที่บริโภคทั้งหมด จากเดิม สมการที่ (2-27)} \quad C = C_M + C_D \quad (2-32)$$

$$\text{ดังนั้นย้ายข้าง} \quad C_M = C - C_D \quad (2-33)$$

$$\text{แทนค่าสมการที่ (2-29)} \quad C_D = f(H_D) \quad \text{ทำให้} \quad C_M = C - f(H_D) \quad (2-34)$$

$$3. \text{ จากสมการข้อจำกัดด้านเวลา} \quad \text{จากสมการที่ 2-25} \quad T = L + H_M + H_D$$

$$\text{ดังนั้นเวลาในการทำงาน} \quad H_M = T - H_D - L \quad (2-35)$$

เมื่อพิจารณาสมการการบริโภคสินค้าในตลาด โดยแทนเวลาการทำงานด้วยข้อจำกัดด้าน

$$\text{เวลาสมการที่ (2-28) ดังนั้น จากเดิมสมการที่ (2-31)} \quad C_M = wH_M + V$$

$$\text{ทำให้ได้} \quad C_M = w(T - H_D - L) + V \quad (2-36)$$

แทนค่า C_M โดยใช้สมการที่ 2-31

$$C - f(H_D) = w(T - H_D - L) + V \quad (2-37)$$

$$wT + f(H_D) + V - wH_D = C + wL \quad (2-38)$$

$$\text{กำหนด} \quad C + wL = \bar{y} = \text{Full Potential Income} \quad (2-39)$$

$$L = U(C, L) + \lambda [wT + f(H_D) + V - wH_D - C - wL] \quad (2-40)$$

First Order Condition (F.O.C) ได้สมการที่ (2-41)-(2-45)

$$U_C - \lambda = 0 \quad (2-41)$$

$$U_L - \lambda w = 0 \quad (2-42)$$

$$f'(H_D) = w \quad (2-43)$$

$$wT + f(H_D) + V - wH_D - C - wL = 0 \quad (2-44)$$

$$U_L / U_C = w = f'(H_D^*) \quad (2-45)$$

$$\text{ณ.จุดดุลยภาพ} \quad L^* = L^*(w, \bar{y}) \quad C^* = C^*(w, \bar{y}) \quad H_D^* = H_D^*(w, \bar{y}) \quad H_M^* = H_M^*(w, \bar{y})$$

ที่จุดดุลยภาพ อัตราการทดแทนกันระหว่างการบริโภคและการพักผ่อนเท่ากับค่าจ้าง แต่การที่ $w = f'(H_D^*)$ แสดงให้เห็นว่าการจัดสรรระหว่างการทำงานบ้านและอัตราค่าจ้างที่ได้จากการทำงานในตลาดแรงงาน ดังนั้น ผู้หญิงจะทำงานในตลาดแรงงานจนกระทั่งอัตราการผลิตส่วนเพิ่มของการทำงานบ้านเพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมง เท่ากับอัตราค่าจ้างของผู้หญิงในตลาดแรงงาน ดังนั้น ณ จุด

คุณภาพการพักผ่อน การบริโภค การทำงานบ้านนอกตลาดแรงงานและการทำงานในตลาดแรงงาน ขึ้นกับค่าจ้างและรายได้ ที่ระดับ Full Potential Income

เมื่อพิจารณาแบบจำลองที่ใช้ในการเลือกกระหว่างการทำงานในตลาดแรงงาน การทำงานบ้าน และการพักผ่อนของผู้หญิงแล้ว พบว่าอุปทานแรงงานของผู้หญิงตอบสนองต่ออัตราค่าจ้างสูงกว่าผู้ชาย (Borjar, 2000; อ้างอิงจาก นงนุช สุนทรราชวานันต์, 2555) แต่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจของผู้หญิงเป็นการตัดสินใจเลือกกระหว่างการทำงาน หรือไม่ทำงานมากกว่าการตัดสินใจว่าจะเลือกจำนวนเวลาการทำงาน

เมื่อพิจารณาสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อย เพราะผู้หญิงมีค่าจ้างขั้นต่ำที่คิดไว้ หรือ Reservation Wage ที่สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดูแลสมาชิกในครัวเรือน โดยเฉพาะการดูแลบุตร ต่อมาเมื่อผู้หญิงได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าในอดีตมาก และการเลี้ยงลูกเป็นงานที่ต้องใช้เวลาทำให้มีต้นทุนค่าเสียโอกาสมากขึ้น ผู้หญิงจึงลดเวลาที่ต้องสูญเสียไปกับการเลี้ยงบุตรลงด้วยการมีบุตรน้อยลง และเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ดังนั้นจึงพบว่าผู้หญิงที่มีการศึกษาสูง และได้รับอัตราค่าจ้างสูง มีแนวโน้มที่จะมีบุตรน้อยกว่าผู้หญิงที่มีการศึกษาน้อยและได้รับค่าจ้างน้อย แต่เมื่อบุตรของผู้หญิงถึงวัยที่สามารถเข้าโรงเรียนได้ ผู้หญิงสามารถหาสถานดูแลเด็กกลางวันหรือปล่อยให้ผู้อื่นมาดูแลแทนได้ง่ายขึ้น ดังนั้นอัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงจึงเพิ่มขึ้นเมื่อบุตรที่อยู่ในการดูแลอายุเพิ่มขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย การศึกษาเกี่ยวกับจัดสรรเวลาของผู้หญิง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง

1) การจัดสรรเวลาของผู้หญิง

จากการศึกษาของ ADB (2015) ได้ใช้ทฤษฎีการจัดสรรเวลามาอธิบายความแตกต่างของการเข้าร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงและผู้ชาย ว่าการจัดสรรเวลาการทำงานของผู้หญิงมีความแตกต่างจากผู้ชายกัน โดยส่วนใหญ่แล้วไม่ว่าจะเป็นครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจแบบใดก็ตาม ผู้หญิงเป็นผู้มีหน้าที่หลักดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวและใช้เวลาทำงานบ้านมากกว่าผู้ชายประมาณ 2 เท่า ในขณะที่การใช้เวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัวเป็น 4 เท่าของผู้ชาย ทำให้ผู้ชายมีเวลาในตลาดแรงงานมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงต้องจัดสรรเวลาไปกับการดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว ดังนั้นการสร้างคามยืดหยุ่นในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้หญิงเข้าร่วมในตลาดแรงงาน และในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น มักจะมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วพิจารณาจากจำนวนแรงงานที่ทำงานบางเวลา (part-time job) ที่เป็นดัชนีสะท้อนความยืดหยุ่นในการทำงานของประเทศนั้นๆ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศออสเตรเลีย เยอรมนี สวิตเซอร์แลนด์ และสหราชอาณาจักรมีจำนวนผู้หญิงที่ทำงานบางเวลาสูงถึงร้อยละ 40 ของแรงงานหญิงทั้งหมด

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและอุปทานแรงงานของผู้หญิงในประเทศไทย พบได้จากการศึกษาของ Schultz (1990), Warunsiri and McNown (2010), Amenkulwat (2014) และการศึกษาของเจษฎา เงินดีและปิยะลักษณ์ พุทธรังค์ (2558)

จากการศึกษาของ Warunsiri and McNown (2010) ได้มีศึกษาการทำงานของผู้หญิงในปี ค.ศ.1985-2004 ผลว่าศึกษาพบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังของผู้หญิงไทย หากมีการแบ่งตามช่วงอายุ จะมีลักษณะเป็นรูปตัวยูกลับหัว(Inverted U-Shaped) ความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่ออุปทานของผู้หญิงไทยเป็นลบ (-0.25) เมื่อได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ของค่าจ้างกับการทำงานของผู้หญิง 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มอายุน้อย (อายุ 25-35 ปี) กลุ่มอายุปานกลาง (อายุ 36-45 ปี) และ กลุ่มอายุมาก (อายุ 46-60ปี) พบว่า ผู้หญิงอายุน้อย (อายุ 25-35 ปี) มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างมากกว่ากลุ่มอื่นๆโดยหากมีการลดค่าจ้างลง ผู้หญิงในกลุ่มดังกล่าวจะเพิ่มชั่วโมงการทำงาน ในขณะที่กลุ่มอายุมาก(อายุ 46-60ปี) มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างน้อยกว่าถ้าเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากในบริบทของสังคมไทย มีการอยู่อาศัยแบบครอบครัวขยาย ทำให้ผู้หญิงที่มีอายุมากอาจจะไม่ใช่ผู้หารายได้หลักของครอบครัว และประกอบกับผู้หญิงอายุมากอาจจะมีภาระรับผิดชอบในครอบครัว เช่น การทำงาน การดูแลลูก จึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนชั่วโมงทำงานได้เหมือนกับผู้หญิงกลุ่มอายุน้อย และเมื่อศึกษาผลกระทบในกลุ่มผู้หญิงที่แต่งงานและโสดพบว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการค่าจ้าง ผู้หญิงโสดจะเพิ่มการทำงานขึ้น และลดชั่วโมงการพักผ่อนลง เพื่อรักษาระดับการบริโภคของตนเองไว้ นอกจากนี้การศึกษาของ Schultz (1990) ที่ได้ศึกษาอุปทานแรงงานของครอบครัวในประเทศไทยพบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างจะส่งผลให้ผู้หญิงลดอัตราการมีบุตร และจะจัดสรรเวลาเพื่อทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น

นอกจากนี้การศึกษาของ Amenkulwat (2014) ได้ข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของไทย ในปี 2008 โดยได้ทำการศึกษาอุปทานแรงงานของคู่สมรส ซึ่งการศึกษาดังกล่าวได้ให้ความสำคัญการทำงานของแรงงานที่อยู่นอกระบบ เหตุผลที่ต้องจำแนกแรงงานออกเป็นแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เนื่องมาจากการเลือกตัดสินใจทำงานนั้น แรงงานอาจจะเลือกมากกว่าทำงานและไม่ทำงาน แต่อาจจะเลือกทำงานนอกระบบเพราะว่ามีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาทำงาน ทำให้แรงงานมีเวลาในการดูแลลูกมากกว่าการทำงานในระบบ และนอกจากนี้การทำงานของแรงงานนอกระบบมีบทบาทสำคัญกับประเทศไทย หลังจากการวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 โดยแรงงานกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลิกจ้างงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ วิธีการศึกษาประกอบด้วย 2 แบบจำลองได้แก่ 1.แบบจำลอง Labor Supply Equation and offered wage equation และแบบจำลองที่ 2 คือ แบบจำลอง multi-sector participation ผลการศึกษาพบว่าระยะการศึกษาและอายุมีผลต่อการตัดสินใจทำงานผู้หญิง และเมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้น ความน่าจะเป็นในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนลดลง แต่มีความน่าจะเป็นที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น สำหรับการมีบุตรที่อายุต่ำกว่า 6 ปี และ การมีบุตรอายุ 6-14 ปี จะเพิ่มความน่าจะเป็นให้ผู้หญิงเข้า

มาทำงานนอกระบบเพิ่มขึ้นและลดการทำงานในระบบสำหรับการอาศัยในเมืองจะทำให้ผู้หญิงทำงานนอกระบบลดลง แต่จะทำงานในระบบอย่างการเป็นลูกจ้างเอกชนเพิ่มขึ้นสำหรับอุปทานแรงงานของผู้หญิงที่แต่งงานแล้วพบว่าความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่ออุปทานของแรงงานเป็นบวกสำหรับแรงงานที่ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างและแรงงานที่ช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่รับค่าจ้าง (0.93 และ 0.55) แต่ในกลุ่มลูกจ้างรัฐบาล ความยืดหยุ่นของค่าจ้างต่ออุปทานของแรงงานเป็นลบ (-0.32) สอดคล้องกับการศึกษาของ Warunsiri and McNown (2010) ที่กล่าวในข้างต้นและการมีลูกส่งผลให้ลดชั่วโมงการทำงานลง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานที่ช่วยเหลือธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่รับค่าจ้างและลูกจ้างเอกชน แต่การมีลูกจะทำให้ลูกจ้างของรัฐบาลทำงานเพิ่มขึ้น

สำหรับการศึกษาของเจษฎา เงินดีและปิยะลักษณ์ พุทธรังศรี (2558) ได้มีการศึกษาผลของโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมต่อรายได้และจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานไทย โดยใช้แบบจำลองของ Heckman ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรส จำนวนเด็กเล็ก และระดับการศึกษาส่งผลให้แรงงานมีรายได้มากขึ้น ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของแรงงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวนเด็กเล็ก ทั้งนี้จำนวนเด็กเล็กในครัวเรือนจะส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง ในขณะที่ทำให้ชั่วโมงการทำงานของผู้ชายเพิ่มขึ้น

จากข้อค้นพบในการศึกษา Warunsiri and McNown (2010) และ Amenkulwat (2014) ที่พบว่าอุปทานแรงงานของผู้หญิงมีความเป็นลบนั่น เกิดจากผลของรายได้มากกว่าผลของการทดแทน ทำให้เมื่ออัตราการจ้างเพิ่มขึ้น ผู้หญิงลดชั่วโมงการทำงาน เพราะเมื่อผู้หญิงได้รับค่าจ้าง ณ ระดับหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงเห็นคุณค่าของการใช้เวลาในการทำงานกิจกรรมนอกตลาดแรงงานได้แก่ การดูแลบุตร และการดูแลบ้านเรือนมากกว่าอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้หญิงส่วนหนึ่งออกจากตลาดแรงงาน ดังนั้นควรมีการเพิ่มโอกาสและช่องทางในการทำงานอยู่ที่บ้านหรือการทำงานในธุรกิจครอบครัวเพื่อทำให้ผู้หญิงทำงานและดูแลครอบครัวและลูกได้ในเวลาเดียวกัน

การทบทวนวรรณกรรมในข้างต้นที่กล่าวถึงทฤษฎีการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง และทฤษฎีอุปทานแรงงานของผู้หญิงนั้น การตัดสินใจทำงานของผู้หญิงขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยจากการศึกษาของ Hill (1989) Ribar (1992) , Chiuri (2000), Lee , Jang and Sarkar (2008) ได้กล่าวในทิศทางเดียวกันว่าการศึกษาและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ อาทิ อัตราการว่างงานในพื้นที่ส่งทางลบต่อการทำงานของผู้หญิง หรือ ค่านิยมทางสังคมในบางที่ที่ไม่สนับสนุนการทำงานของหญิง ตลอดจนความเชื่อด้านศาสนาส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในประเทศนั้นอีกด้วย (Chamlou ; Muzi ; & Ahmed: 2011) (Maurer-Fazio et al. : 2011)

จากการศึกษาของ Bratti and Staffolani (2012) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านครอบครัว ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง การดูแลรับผิดชอบครอบครัวและการดูแลสมาชิกในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นบุตร ผู้สูงอายุ และผู้พิการในครัวเรือน และปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับสามีส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงทั้งสิ้น ดังนั้นในบริบทของสังคมสูงวัยที่ประเทศกำลังเผชิญจะมีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากรในประเทศ ย่อมที่จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสมาชิกในครัวเรือน ดังนั้นในส่วนนี้จึงเป็นการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง รายละเอียดดังนี้

2.1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี และการดูแลบุตรต่อการทำงานของผู้หญิง

จากการศึกษาของ Özsoy and Atlama (2009) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำงานของสามีมีผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงที่ไม่ใช่ผู้หารายได้หลักในครอบครัว สถานการณ์การทำงานของผู้ชายนั้นสามารถส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง ได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) Added worker effect คือผู้หญิงจะตัดสินใจทำงานในบางเวลาเพื่อที่จะชดเชยรายได้ที่สูญเสียไปในกรณีที่ผู้ชายตกงาน และ 2) Discouraged worker effect ผู้หญิงจะออกจากตลาดแรงงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำ เพราะรายได้น้อย และความน่าจะเป็นในการหางานใหม่ได้น้อย ในขณะที่ Bordone and Rosina (2013) ได้กล่าวถึงแนวคิดของผลกระทบจากสามีต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงว่า จากแนวคิด Non-unitary approach สมาชิกในครัวเรือนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายของคู่สมรสเกิดขึ้นได้ การหาทางออกของความขัดแย้งขึ้นอยู่กับอำนาจในการต่อรอง (bargaining power) และระดับการศึกษามีส่วนสำคัญทำให้ผู้หญิงมีอำนาจการต่อรองเพิ่มมากขึ้น แต่ระดับการศึกษาของสามีอาจจะส่งผลในทางบวกและลบต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิง เนื่องจากระดับการศึกษาของสามีส่งผลในทางบวกต่อโอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพราะสามีอาจจะช่วยให้ค่าปรึกษาในการทำงานแก่ภรรยาได้ และสามีที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือและแบ่งเบางานในบ้านกับภรรยา ผลการศึกษาของ ระดับการศึกษาของผู้หญิงเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่ในตลาดแรงงานในช่วงอายุ 50-59 ปี ในทุกประเทศ และสำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว การศึกษาของสามีมีผลต่อการทำงานของผู้หญิงแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของระดับการศึกษาของผู้หญิงและคู่สมรสด้วย

Lee ,Jang and Sarkar (2008) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและการแต่งงานของผู้หญิงในประเทศเกาหลีใต้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงที่ยังไม่แต่งงาน รูปแบบการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว ขึ้นอยู่กับอาชีพของสามี หากสามีทำงานนอกระบบหรือเป็นนายจ้าง ผู้หญิงจะมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าสามีที่ทำงานในระบบหรือเป็นลูกจ้าง และเมื่อแบ่งอายุของผู้หญิง เป็นกลุ่มอายุน้อย (อายุ 25-34 ปี) กลุ่มอายุปานกลาง (อายุ 35-44) และกลุ่มอายุมาก (อายุ 45-60ปี) พบว่าในกลุ่มของผู้หญิงอายุน้อย อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงเนื่องจากปัจจัยด้านอุปสงค์ (การขาดความต้องการแรงงานของผู้หญิงที่แต่งงาน) และการมีบุตรต่ำกว่า 6 ปีมีความเป็นไปได้ที่ผู้หญิงในกลุ่มอายุน้อยจะลดการทำงานลงมากกว่ากลุ่มผู้หญิงอายุมาก เนื่องจากบุตรที่เกิดต่ำกว่า 6 ปีในกลุ่มผู้หญิงอายุมาก มักจะไม่ใช่ลูกคนแรก ดังนั้นลูกที่เกิดมาใหม่

จึงมีพี่น้องช่วยกันเลี้ยง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Chiuri (2000) ในประเทศอิตาลีที่พบว่าการทำงานของผู้หญิงขึ้นอยู่กับอายุ การศึกษาและอาชีพของสามี โดยหากสามีที่มีอาชีพประเภท white collar worker จะส่งผลให้ผู้หญิงตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในขณะที่จำนวนบุตรที่อยู่ในชั้นก่อนวัยเรียน และในชั้นประถมศึกษา การมีการขาดความช่วยเหลือจากญาติพี่น้องเนื่องจากครอบครัวมีการย้ายถิ่นนั้นส่งผลให้ผู้หญิงทำงานลดลง

นอกจากนี้การศึกษาของ Ribar (1992) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของการเลี้ยงดูบุตรด้วยบริการ Child care การเลี้ยงดูบุตรด้วยตัวเอง และการทำงานของผู้หญิง ผลการศึกษพบว่าจำนวนบุตรในครัวเรือนที่มีอายุน้อยส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงลดลง ผลการศึกษาดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Hill (1989) ที่ว่าจำนวนบุตรในครัวเรือนที่อายุมากขึ้นส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ทั้งนี้จำนวนและอายุของบุตรเป็นตัวแทนการใช้เวลาในการดูแลครอบครัวของผู้หญิง ซึ่งปรากฏการณ์การออกจากตลาดแรงงานในช่วงที่บุตรอายุน้อย และกลับเข้ามาใหม่ในช่วงที่บุตรอายุมากขึ้นนั้นพบในช่วงที่ผู้หญิงอายุ 25 - 44 ปี จึงทำให้เมื่อพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงตามอายุในช่วงเวลาดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นรูป M-shaped pattern แต่ปรากฏการณ์ดังกล่าวไม่เกิดขึ้นกับผู้ชาย จึงทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงอายุของผู้ชายเป็นรูป Bell-shaped pattern (Dayioğlu-Kasnakoğlu 1997, 1997 อ้างอิงจาก Özsoy ;& Atlama : 2009) ในขณะที่การมีสมาชิกในวัยแรงงานอยู่ในครัวเรือนมากขึ้นจะทำให้ผู้หญิงทำงานได้มากขึ้น และถ้าค่าจ้างเพิ่มขึ้นมีความเป็นไปได้ที่ผู้หญิงตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้การใช้บริการ Child care และหากอัตราค่าบริการลดลงจะส่งผลให้ผู้หญิงใช้บริการ Child care เพิ่มขึ้น และเมื่อรายได้เพิ่มขึ้นผู้หญิงจะลดการเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง และใช้บริการ Child care เพิ่มขึ้น

ดังนั้นจากการศึกษาในข้างต้นจึงได้ให้ข้อเสนอแนะในทิศทางเดียวกันในกรณีที่ต้องการสนับสนุนการทำงานของหญิงนั้นรัฐบาลควรหาแนวทางในการลด reservation wage หรือการเพิ่มค่าจ้างในตลาดแรงงานขึ้นโดย 1) การจัดหาบริการการดูแลบุตรให้กับผู้หญิงที่มีบุตร เพื่อเป็นการลดต้นทุนค่าเสียโอกาสในการทำงานของผู้หญิงที่มีบุตร 2) ช่วยผลักดันให้เกิดการปรับปรุงสัญญาจ้างงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้หญิงที่มีบุตรสามารถอยู่ในตลาดแรงงานได้ และ 3) จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้ผู้หญิง เพื่อเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานของผู้หญิงเพิ่มสูงขึ้น และ 4) จัดทำกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้หญิงที่มีบุตรหรือ maternity protection เพื่อเป็นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานของผู้หญิงที่มีบุตรแล้ว

2.2) ปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุต่อการทำงานของหญิง

นอกจากปัจจัยด้านที่เกี่ยวกับคู่สมรส และการดูแลบุตรที่มีความสำคัญต่อการทำงานของหญิงแล้ว จากการเปลี่ยนแปลงประชากรไปสู่สังคมสูงวัยนั้น ภาระความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับครอบครัวของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการดูแลและรับผิดชอบพ่อแม่ที่อยู่ในวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น

ทำให้ในช่วงหลังมีการศึกษาผลกระทบจากปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุต่อการทำงานของผู้หญิง ดังจะเห็นได้จาก การศึกษาของ Pierri (2006) ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้กล่าวถึง กลุ่มของผู้หญิงที่ต้องรับภาระการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่อยู่ในวัยสูงอายุ ในประเทศสหรัฐอเมริกากำลังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วปรากฏการณ์ดังกล่าวไม่ใช่เรื่องใหม่ของสังคมแต่ได้มีความสำคัญในบริบทสังคมสูงวัย และประกอบกับชะลอการแต่งงานออกไปช้าลง ทำให้ผู้หญิงในวัยกลางคนอายุตั้งแต่ 45 - 56 ปีนั้น จำเป็นต้องดูแลทั้งพ่อแม่ที่สูงอายุและลูกที่ยังเล็ก ซึ่งผู้หญิงกลุ่มดังกล่าวเรียกว่า กลุ่ม Sandwich generation ซึ่งเป็นลักษณะของกลุ่มประชากรโดยเฉพาะผู้หญิงนั้นเป็นกลุ่มที่ต้องรับภาระความรับผิดชอบในการดูแลทั้งบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เหมือนกับขนมปังที่ประกบทั้งสองด้าน นอกจากนี้มีการศึกษาของ Ettner (1995) ที่ได้ให้ความสำคัญกับผลกระทบของการทำงานจากการดูแลผู้สูงอายุ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงประชากรในประเทศสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้จำนวนแรงงาน และมีความต้องการดูแลสุขภาพระยะยาวเพิ่มมากขึ้น ผู้หญิงในประเทศสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับความยากลำบากในการจัดสรรระหว่างการทำงาน การพักผ่อนและการดูแลสมาชิกในครัวเรือนเช่นกัน การศึกษาดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ผลกระทบการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลต่อการทำงานของผู้หญิง โดยมีการกำหนดตัวแปรการดูแลพ่อแม่โดยลูกที่อยู่ในครัวเรือน เป็นตัวแปรภายใน (endogenous variable) และรูปแบบการดูแลพ่อแม่ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่ดูแล ดูแลน้อยกว่า 10 ชั่วโมงสำหรับลูกที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ดูแลมากกว่า 10 ชั่วโมงสำหรับลูกที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน และ ลูกที่อยู่กับพ่อแม่ที่ต้องการการดูแล ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงที่อยู่อาศัยร่วมกับพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่พิการหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของหญิงลดลงและในบางครั้งต้องออกจากตลาดแรงงานไปในที่สุด ในขณะที่ผลกระทบของการทำงานของลูกที่อาศัยอยู่คนละบ้านกับผู้สูงอายุไม่มีนัยสำคัญ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Magnani and Rammohan (2006) ที่ได้ทำการศึกษาผลกระทบต่อการดูแลผู้สูงอายุต่อการทำงานของผู้หญิงในประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่ยังขาดระบบสวัสดิการสังคมในการดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้นการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุกับบุตร จึงเป็นระบบการสนับสนุนของครอบครัวที่สำคัญสำหรับผู้สูงอายุของประเทศกำลังพัฒนา และภาระการดูแลผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่แล้วจะตกอยู่กับผู้หญิง ผลการศึกษาพบว่า การดูแลผู้สูงอายุส่งผลต่อการทำงานของหญิง แต่ไม่ส่งต่อการทำงานของชาย นอกจากนี้มีบุตรส่งผลต่อการทำงานของหญิงด้วย แต่การเพิ่มของจำนวนสมาชิกในครัวเรือน และการใช้เครือข่ายของครอบครัวและชุมชนในการช่วยกันดูแลผู้สูงอายุ จะช่วยให้ผู้หญิงสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นจากการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุนั้นส่งผลต่อการทำงานของหญิง ข้อเสนอแนะจากงานดังกล่าวจึงเสนอให้รัฐควรมีมาตรการในการคุ้มครองบุตรที่ทำงานในตลาดแรงงานที่มีความจำเป็นต้องออกจากตลาดแรงงานไปเนื่องจากการดูแลพ่อแม่

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของ Ettner (1995) และ Magnani and Rammohan (2006) นั้นดังกล่าวขัดแย้งกับการศึกษา Wolf and Soldo (1994) ที่ได้มีการศึกษาการจัดสรรเวลาของผู้หญิงที่แต่งงานแล้วในการทำงานและการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ แนวคิดในการศึกษาดังกล่าวได้ใช้แนวคิดการจัดสรรเวลาของผู้หญิง โดยเพิ่มเติมบทบาทของดูแลผู้สูงอายุลงไป ดังนั้น

ความพึงพอใจของผู้หญิงในแต่ละคน ขึ้นอยู่กับ การพักผ่อน การบริโภค การดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ และการดูแลโดยผู้อื่น และใช้ประมาณค่าแบบจำลองโดยใช้ Simultaneous Equation Model ของระหว่าง การตัดสินใจทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และการดูแลผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า การดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุไม่มีผลต่อการทำงาน และชั่วโมงการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แต่การระดมทุนการมีบุตรต่างหากที่ส่งผลให้ผู้หญิงทำงานลดลง ข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Maurer-Fazio et al (2011) ที่พบว่า การอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไปในประเทศจีน ส่งผลให้ผู้หญิงทำงานได้เพิ่มขึ้น ในขณะที่การมีบุตรในช่วงวัยก่อนเข้าเรียนจะส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวที่ย้ายเข้ามาในเมือง ดังนั้นควรส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน โดยมีการส่งเสริมให้ทำงานบางเวลา

ต่อมาจากการศึกษา Pagani and Marenzi (2008) ได้มีการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงในประเทศอิตาลี โดยเน้นที่บทบาทของความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นของครอบครัว ทั้งการรับผิดชอบที่เกิดจากลูกยังเล็กและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ ได้หยิบยกข้อขัดแย้งของ Ettner (1995) และ Magnani and Remmohan (2006) กับ Wolf and Soldo (1994) และ Maurer-Fazio et al (2011) เกี่ยวกับการมีผู้สูงอายุอยู่ในครัวเรือน โดย Pagani and Marenzi กล่าวว่า ผลกระทบของผู้สูงอายุที่อยู่ในครัวเรือนนั้น อาจส่งผลทั้งทางลบและบวก โดยบทบาทของผู้สูงอายุนั้นมี 2 ด้าน คือ ด้านหนึ่งผู้สูงอายุต้องได้รับการดูแลจากผู้หญิงจึงส่งผลให้โอกาสในการทำงานลดลง แต่อีกด้านหนึ่งคือผู้สูงอายุที่สุขภาพแข็งแรงงานสามารถช่วยดูแลบ้าน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการทำงานของหญิง และจากผลการศึกษาพบว่า หากผู้หญิงต้องรับหน้าที่ในการดูแลสมาชิกในครัวเรือนส่งผลกระทบต่อการทำงานในกำลังแรงงานลดลง แต่การช่วยเหลือจากผู้สูงอายุส่งผลให้การทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือครัวเรือนในการดูแลเด็กในครัวเรือน

นอกจากนี้ การศึกษาของ Bordone and Rosina (2012) ได้เปรียบเทียบขนาดของผลกระทบของภาระการดูแลครอบครัวต่อการทำงานของผู้หญิงวัยกลางคนในประเทศอิตาลี กับ สวีเดนและฝรั่งเศส ซึ่งทั้งสองประเทศเป็นประเทศที่ได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของผู้หญิงที่ต้องดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดแบบผสมผสานระหว่างแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ และสังคมวิทยา โดยในการศึกษานี้ได้นำ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้หญิงเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่ในตลาดแรงงานในช่วงอายุ 50-59 ปี ในทุกประเทศ การอยู่ร่วมกับพ่อแม่ที่สุขภาพไม่ดี ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงลดลง อย่างไรก็ตาม การได้รับการศึกษาสูง เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเสี่ยงของผู้หญิงจากการออกจากงาน อันเนื่องจากการรับผิดชอบดูแลครอบครัว ดังนั้นการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในประเทศที่ขาดสวัสดิการในการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ

สำหรับการศึกษาของ Pagani and Marenzi (2008) และ Maurer-Fazio et al (2011) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้สูงอายุในการช่วยเหลือครัวเรือนและดูแลบุตรหลานแทนผู้หญิงที่ต้องทำงานในตลาดแรงงานนั้นพบในการศึกษาของ Aassve et al. (2012) และ Posadas and Vider-Fernandez

(2012) เช่นกัน โดยในการศึกษาของ Posadas and Vider-Fernandez (2012) พบว่า การเลี้ยงบุตรหลานของผู้สูงอายุในครัวเรือนมีส่วนช่วยให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่การศึกษาของ Aassve et al. (2012) พบว่าในหลายประเทศ การเลี้ยงดูบุตรหลานโดยผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญ แต่ผลต่อการทำงานของหญิงยังคงไม่ชัดเจนนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของครอบครัว และบริบทของสังคมและสถาบันด้วย โดยในการศึกษาดังกล่าวได้แบ่งความพึงพอใจของผู้หญิงและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุไว้ 3 แบบ ได้แก่ 1) ผู้หญิงและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุเป็นคนรุ่นเก่า โอกาสในการทำงานลดลงเมื่อมีบุตร และมีผู้สูงอายุเลี้ยงดูบุตรหลานในครัวเรือนด้วย 2) ผู้หญิงและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุเป็นคนรุ่นใหม่ ผู้หญิงยังคงทำงานเมื่อมีบุตรและครอบครัวมีความพึงพอใจในการใช้บริการ formal care ในการดูแลบุตรมากกว่าที่จะให้พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุดูแลบุตรหลาน และ 3) ผู้หญิงเป็นคนรุ่นใหม่ ในขณะที่พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุเป็นคนรุ่นเก่า ผู้หญิงยังคงทำงานเมื่อมีบุตร ในขณะที่พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุมีส่วนสำคัญในการเลี้ยงดูบุตรหลานในครัวเรือน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการศึกษابัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงวัยทำงานของไทยนั้น จากที่ได้มีการศึกษาในประเทศไทย พบว่า การศึกษาภาวะการดูแลบุตรและการดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำการบัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรภายนอก แต่จากทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศพบว่า การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน ภาวะการดูแลบุตร และการดูแลผู้สูงอายุ มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์จึงควรใช้การประมาณแบบจำลองในรูป Simultaneous Equation Model ดังนั้นในการศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาบัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของหญิง โดยจะให้ความสำคัญไปที่การดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือหรือการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เพราะเป็นสถานการณ์สำคัญที่ต้องเผชิญในสังคมสูงวัย อีกทั้งความไม่ชัดเจนของผลกระทบของผู้สูงอายุที่อาจจะส่งผลทั้งในบวกและลบต่อการทำงานของหญิง จากผลการศึกษาบัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของหญิงดังกล่าว ทำให้การทราบถึงขนาดผลกระทบของบัจจัยต่างๆจะเป็นประโยชน์ สำหรับการสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัยของประเทศต่อไป

ตาราง 4 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง

งานวิจัย	ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา / วิธีการวิเคราะห์	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
Ribar (1992)	Survey of Income and Program Participation ปี 1984-1985 /Simultaneously Equation	การตัดสินใจทำงานของ ผู้หญิง จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการ Paid care ต่อบุตรหนึ่ง คน จำนวนชั่วโมงที่ใช้บริการ Unpaid care ต่อบุตร หนึ่งคน	-ลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว อัตราค่าบริการ Paid care อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ค่าจ้างไม่ได้จากการ ทำงาน จำนวนเด็ก ระดับ การศึกษาของสามี - อื่นๆ อัตราค่าจ้าง พื้นที่อยู่อาศัย	1.จำนวนบุตรในครัวเรือนที่มีอายุน้อยส่งผลให้ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงลดลง 2.อัตราค่าบริการประเภท Paid care ส่งผล กระทบต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง
Ettner (1995)	Survey of Income and Program Participation ปี 1986-1988 /Simultaneously Equation โดยพิจารณา การดูแลพ่อแม่ ที่เป็นผู้สูงอายุเป็น ตัว แปรภายใน	ชั่วโมงการทำงานและ การตัดสินใจทำงานของ ผู้หญิง (เป็นตัวแปรหุ่น)	-ลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว จำนวนบุตร อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการดูแลพ่อแม่ที่เป็น ผู้สูงอายุ การเป็นเจ้าของทรัพย์สิน รายได้อื่นๆที่ไม่ได้จากการทำงาน สถานภาพสมรส - อื่นๆ พื้นที่อยู่อาศัย	1.การอยู่ร่วมกับพ่อแม่ที่พิการส่งผลให้ชั่วโมง การทำงานลดลง หรือในบางครั้งต้องออกจาก ตลาดแรงงาน 2.การมีบุตรอายุน้อย การมีรายได้ไม่ได้มาจากการ ทำงานมาก และการอยู่ในพื้นที่ที่มีอัตราการ ว่างงานสูง ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานลดลง 3.หากผู้หญิงมีประสบการณ์ทำงานสูง มี การศึกษาสูง ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น

ตาราง 4 (ต่อ)

งานวิจัย	ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา / วิธีการวิเคราะห์	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
Chiuri (2000)	Houshold Income and Wealth 1993 /Bivariate probit	การตัดสินใจทำงานของ ผู้หญิง และการใช้ บริการ Child care (เป็น ตัวแปรหุ่น)	-ลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ได้แก่ อายุและระดับการศึกษา จำนวนบุตร การเข้าถึงบริการการ ดูแลบุตรโดยเอกชน การเข้าถึง บริการการดูแลบุตรสาธารณะ - อื่นๆ อัตราการว่างงาน การย้าย ถิ่น และพื้นที่อยู่อาศัย	การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านครอบครัวเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์ของโอกาสในการทำงานและการใช้ บริการการดูแลบุตร มีความสัมพันธ์เป็นบวก ในขณะที่ใช้บริการดูแลบุตรขึ้นอยู่กับ การเข้าถึงบริการ และเมื่อเด็กอยู่ในวัยเข้าโรงเรียน ส่งผลให้การใช้บริการดูแลบุตรลดลง
Magnani and Remmoha n (2006)	Indonesian Family Life Survey 2000 /Instrumental Variables probit (IV probit)	การตัดสินใจทำงานของ ผู้หญิง และการดูแล ผู้สูงอายุในครัวเรือน(เป็น ตัวแปรหุ่น)	-ลักษณะส่วนบุคคล -ลักษณะของครัวเรือน -ลักษณะของชุมชน สำหรับ Instrumental Variables ของการดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ อายุของ หัวหน้าครัวเรือน การมีบุตรประกัน สุขภาพ การมีบ้าน ระดับการศึกษา ของพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ	การดูแลผู้สูงอายุมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ ตลาดแรงงานของผู้หญิง แต่ไม่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ชาย

ตาราง 4 (ต่อ)

งานวิจัย	ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
Pagani and Marenzi (2008)	ข้อมูลจากการสำรวจ Household Income and Wealth (SHIW) / Trivariate Probit	การตัดสินใจทำงานของผู้หญิง (เป็นตัวแปรหุ่น) การสนับสนุนจากผู้สูงอายุ(เป็นตัวแปรหุ่น) การดูแลผู้สูงอายุ(เป็นตัวแปรหุ่น)	-ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัว ของบุตร ผู้สูงอายุ และสามี -ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสะสมทุนมนุษย์ ได้แก่ระดับการศึกษา อายุ ลักษณะครอบครัวและวัฒนธรรม ได้แก่ พื้นที่ ลักษณะแม่ของผู้หญิง	การดูแลผู้สูงอายุส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงลดลง ในขณะที่การได้รับความช่วยเหลือจากผู้สูงอายุส่งผลโอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น
Maurer-Fazio et al (2011)	ข้อมูลในประเทศจีน ในปี 1982-2000 /Probit 1.Exogenous Single Equation 2.Two-Stage Residual Inclusion Model	การตัดสินใจทำงานของผู้หญิง (เป็นตัวแปรหุ่น)	-การอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุ -การดูแลบุตร -ระดับการศึกษาและอายุของผู้หญิง -ปัจจัยด้านสามี -พื้นที่ -ศาสนา -ลักษณะความเป็นอยู่ของจังหวัด	1.ผลการอยู่ร่วมกันกับผู้สูงอายุ อายุ 75 ปีขึ้นไป ส่งผลให้โอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงเพิ่มสูงขึ้น 2.การอยู่ร่วมกับเด็กก่อนวัยเรียนส่งผลในทางลบต่อโอกาสในการทำงานของผู้หญิง

ตาราง 4 (ต่อ)

งานวิจัย	ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ผลการศึกษา
Posadas and Vider-Fernandez (2012)	National Longitudinal Survey ปี 1979-2004 เปรียบเทียบระหว่าง OLS กับ IV method	การเลี้ยงดูบุตรหลาน โดยผู้สูงอายุ และ อัตรามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่มีบุตร	อายุ จำนวนบุตร การศึกษา ตัวแปร Instrument การเลี้ยงดูบุตรหลานโดยผู้สูงอายุ คือ แม่ของผู้หญิงที่มีบุตรเสียชีวิต	การเลี้ยงดูบุตรหลานโดยผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 15
Bratti and Staffolani (2012)	สำรวจสภาวะการณ์ทำงานของผู้หญิงในปี 2002 Ordered Probit	การตัดสินใจทำงานของผู้หญิง (เป็นตัวแปรหุ่น) โดยแบ่งผู้หญิงออกเป็นทำงานเต็มเวลา ทำงานบางเวลา และไม่ทำงาน	บริการดูแลบุตร อัตราการว่างงาน ระดับการศึกษา และอายุ จำนวนบุตร ขนาดของครอบครัว จำนวนพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุในครัวเรือน ลักษณะอาชีพของสามี ระดับการศึกษาของสามี	การมีบุตรต่ำกว่า 15 ปีส่งผลในทางลบต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง การมีสมาชิกในครัวเรือนที่พิการส่งผลให้ผู้หญิงไม่ทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่การมีพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุในครัวเรือนส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น
เจษฎา เงินดีและปิยะลักษณ์ พุทธรังษี (2558)	SES ปี 2548 ,2549 ,2550 และ 2553 แบบจำลองของ Heckman	ชั่วโมงการทำงาน และการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง และชาย	-ลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว สถานภาพสมรส อายุ การศึกษา จำนวนเด็กเล็ก รายได้ที่ไม่ได้จากการทำงาน - ภูมิภาคที่ครัวเรือนอยู่อาศัย	จำนวนเด็กเล็กในครัวเรือนจะส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง ในขณะที่ทำให้ชั่วโมงการทำงานของผู้ชายเพิ่มขึ้น ในขณะที่สถานภาพสมรสส่งผลให้ผู้หญิงมีรายได้ลดลง

สมมุติฐานในการศึกษา

1. ในบริบทสังคมสูงวัยมีแนวโน้มว่าผู้หญิงวัยทำงานต้องรับภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้หญิงออกจากตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงในตลาดแรงงานมีความต้องการความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

2. สามีมีบทบาทต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

3. ภาระการดูแลบุตรอายุน้อยส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง แต่เมื่อบุตรอายุเพิ่มขึ้นส่งผลโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน เพิ่มขึ้น

4. ในบริบทสังคมสูงวัย แม้ว่าจำนวนผู้สูงอายุในครัวเรือนเพิ่มขึ้น อาจส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อการทำงานของผู้หญิง กล่าวคือ หากในครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือนที่ส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง แต่หากครัวเรือนมีผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ (ไม่มีภาวะพึ่งพา) จะส่งผลกระทบในบวกต่อการทำงานของหญิงและจะส่งผลในทางบวกมากกว่าการไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงทำงานในสังคมสูงวัย วัตถุประสงค์หลักในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 วัตถุประสงค์หลักได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงทำงานจากอดีตถึงปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงทำงาน จากนั้นจึงศึกษาแนวทางการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงทำงานในสังคมสูงวัย โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed methodology) โดยใช้ทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทั้งนี้ การนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษาเริ่มต้นจากการอธิบายข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา วิธีการสุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาทางเศรษฐมิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็นข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ซึ่งข้อมูลปฐมภูมินั้นได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และข้อมูลทุติยภูมิจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกอบด้วย การสำรวจสภาวะการทำงานของไทยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2527-2557 ข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากรไทยในปี พ.ศ. 2552 และ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (Socio-Economic Survey –SES) ปี พ.ศ.2556 ซึ่งรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของลักษณะของผู้หญิงทำงานที่ทำงานและไม่ทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557 ได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะการทำงานของไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2527-2557(รอบที่3) ที่ทำการสำรวจระหว่างเดือนกรกฎาคม-กันยายน ทัวราชอาณาจักร ซึ่งลักษณะข้อมูลเป็นแบบภาคตัวขวาง ซึ่งใช้วิธีการสุ่มเป็นแบบ Stratified Two – Stage sampling (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) และเป็นฐานข้อมูลเฉพาะบุคคล ที่กล่าวถึงข้อมูลส่วนบุคคล และการทำงานในตลาดแรงงาน สาเหตุที่ไม่พร้อมเข้าทำงานในตลาดแรงงาน ทั้งนี้จะทำการเลือกเฉพาะข้อมูลของผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 25-54 ปี

2) กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงทำงาน เป็นประชากรหญิงวัยแรงงานที่มีช่วงอายุ 25-54 ปีเท่านั้นที่สามารถระบุความสัมพันธ์ในครอบครัวได้ จากข้อมูลแบบสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี 2556 ซึ่งลักษณะข้อมูลเป็นแบบภาคตัวขวาง และเป็นฐานข้อมูลทุติยภูมิที่มีตัวแปรที่ความครอบคลุมลักษณะและพฤติกรรมของระดับบุคคล ครัวเรือน ตลอดจนทรัพย์สินของ

ครัวเรือน ที่เก็บโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยวิธีการสุ่มเป็นแบบ Stratified Two – Stage sampling (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) และจากฐานข้อมูลดังกล่าวมีครัวเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 42,738 ครัวเรือนทั้งหมด ซึ่งลำดับขั้นตอนในการจัดทำตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองมีดังต่อไปนี้

2.1 การรวบรวมข้อมูล พิจารณาตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง ประกอบด้วย ตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรครอบครัว ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน และมีการเพิ่มเติมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับรายได้จากการทำงานและชั่วโมงการทำงาน ซึ่งใช้แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง จากข้อมูลแบบสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี 2556 ซึ่งพบข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) ตัวแปรส่วนบุคคล อยู่ใน Input format ของ Record 02 : สมาชิกในครัวเรือน
- 2) ตัวแปรครอบครัว อยู่ใน Input format ของ Record 01 : สรุปข้อมูลครัวเรือน
- 3) ตัวแปรทรัพย์สิน อยู่ใน Input format ของ Record 03 : ลักษณะของครัวเรือน
- 4) ตัวแปรรายได้และชั่วโมงการทำงาน อยู่ใน Input format ของ Record 13 : การทำงานโดยได้รับค่าจ้างและเงินเดือน

จากนั้นได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่อยู่ใน Input format ของ Record ต่าง ๆ เข้าด้วยกันรายละเอียดในภาคผนวกที่ ก

2.2 การคัดเลือกข้อมูล เนื่องจากการวิเคราะห์ต้องการที่จะศึกษาผู้หญิงในกลุ่มอายุ 25-54 ปีและลักษณะของครอบครัวของผู้หญิง ดังนั้นจึงได้มีการคัดเลือกกลุ่มผู้หญิงตั้งแต่ 25-54 ปี โดยต้องเป็นครัวเรือนที่สามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครัวเรือน¹ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครัวเรือนนั้นบอกได้เฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครัวเรือนและหัวหน้าครัวเรือนเท่านั้น (Record 2: HM02) ทำให้ในบางครัวเรือนไม่สามารถบอกความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงที่ต้องการศึกษากับสมาชิกในครัวเรือน ดังนั้นครัวเรือนในลักษณะดังกล่าวจึงไม่นำมาพิจารณา สำหรับวิธีการคัดเลือกผู้หญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจึงมีลักษณะดังนี้

กรณีที่ 1 คัดเลือกผู้หญิงที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน หรือ ผู้หญิงที่เป็นคู่สมรสของหัวหน้าครัวเรือน ทำให้ได้ผู้หญิงที่มีลักษณะครอบครัวที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้หญิงที่อยู่ลำพัง ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่ โดยลำพัง ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับสามีโดยลำพัง ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับลูก ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับลูกและสามี ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่และสามี ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่และลูก ผู้หญิงที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่ สามี และลูก

¹ เนื่องจากการวิเคราะห์ในแบบจำลองต้องการพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงและสมาชิกในครอบครัวเป็นพิเศษ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาเฉพาะครัวเรือนของผู้หญิงที่สามารถบอกความสัมพันธ์ในครัวเรือนได้เท่านั้น

กรณีที่ 2 คัดเลือกผู้หญิงที่อยู่กับพ่อแม่เป็นหัวหน้าครัวเรือนและมีสถานภาพเป็นโสด หากในครัวเรือนมีมากกว่า 1 คน ให้เลือกผู้หญิงที่มีอายุมากที่สุดที่อยู่ในช่วงอายุ 25-54 ปี (ภาพประกอบ 12)

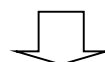
กรณีที่ 1 ผู้หญิง หรือคู่สมรสเป็นหัวหน้าครัวเรือน



สามี หรือ ผู้หญิงวัยทำงาน เป็นหัวหน้าครัวเรือน



พ่อแม่สามี/พ่อแม่ของผู้หญิง

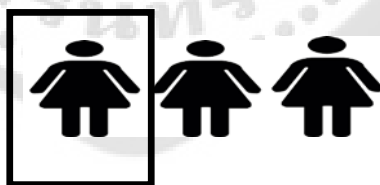
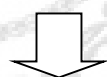


บุตรของหัวหน้าครัวเรือน

กรณีที่ 2 ผู้หญิงโสดอยู่กับพ่อแม่เป็นหัวหน้าครัวเรือน โดยจะเลือกคนที่อายุมากที่สุดที่อยู่ในช่วงอายุ 25-54 ปี



พ่อแม่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครัวเรือน



ผู้หญิงวัยทำงาน ที่เป็นโสดและอายุมากที่สุดในการครัวเรือน

ภาพประกอบ 12 แสดงลักษณะของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ในแบบจำลอง

2.3) ลักษณะของผู้หญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากการพิจารณาผู้หญิงที่มีสมรรถนะบุคลิกภาพสัมพันธ์ในครัวเรือนตามเงื่อนไขแล้วทำให้ได้ผู้หญิงอายุระหว่าง 25-54 ปี และหรือในการศึกษาเรียกว่าเป็น “ผู้หญิงวัยทำงาน” ซึ่งได้เลือกมา 1 คนต่อ 1 ครัวเรือน ทั้งสิ้น 19,048 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 44.57 ของครัวเรือนทั้งหมด จากการจำแนกครัวเรือนแต่ละประเภท พบว่า ครัวเรือนของผู้หญิงที่มีสามีเป็นหัวหน้าครัวเรือน และมีบุตร เป็นกลุ่มผู้หญิงที่มีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน 8,320 ครัวเรือน หรือร้อยละ 43.59 ของครัวเรือนทั้งหมด ถัดมาครัวเรือนที่มีสามีเป็นหัวหน้าครัวเรือนและ

ภรรยาอยู่ลำพัง คิดเป็นจำนวน 4,134 ครั้วเรือน หรือ ร้อยละ 21.70 และ ลำดับที่ 3 ได้แก่ ครั้วเรือนที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครั้วเรือนและมีบุตร จำนวน 1,825 ครั้วเรือน หรือ คิดเป็นร้อยละ 9.58 (รายละเอียดตาราง 5)

ตาราง 5 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลอง

กลุ่ม ที่	กลุ่มผู้หญิงวัยทำงานทั้งหมดที่สามารถระบุ ความสัมพันธ์ในครอบครัวได้	จำนวน	ร้อยละ
ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครั้วเรือน			
1	อาศัยลำพัง	1,757	9.23
2	อาศัยอยู่กับพ่อแม่	318	1.67
3	อาศัยอยู่กับสามีโดยลำพัง	979	5.14
4	อาศัยอยู่กับลูก	1,825	9.58
5	อาศัยอยู่กับพ่อแม่และลูก	208	1.09
6	อาศัยอยู่กับพ่อแม่ ลูกและสามี	217	1.14
ผู้หญิงเป็นผู้อาศัยในครั้วเรือน และมีสามีเป็นหัวหน้าครั้วเรือน			
7	อาศัยอยู่กับสามีโดยลำพัง	4,134	21.70
8	อาศัยอยู่กับสามีและลูก	8,302	43.59
9	อาศัยอยู่กับสามี และพ่อแม่	191	1.00
10	อาศัยอยู่กับสามี ลูก และพ่อแม่	625	3.28
ผู้หญิงเป็นผู้อาศัยในครั้วเรือน พ่อแม่เป็นหัวหน้าครั้วเรือน			
11	ผู้หญิงโสดที่มีพ่อแม่เป็นหัวหน้าครั้วเรือน*	492	2.58
	รวม	19,048	100.00

หมายเหตุ 1) ** ในกรณีที่ผู้หญิงวัยทำงานมากกว่า 1 คนในบ้าน เลือกผู้หญิงวัยทำงานที่มีอายุมากที่สุด

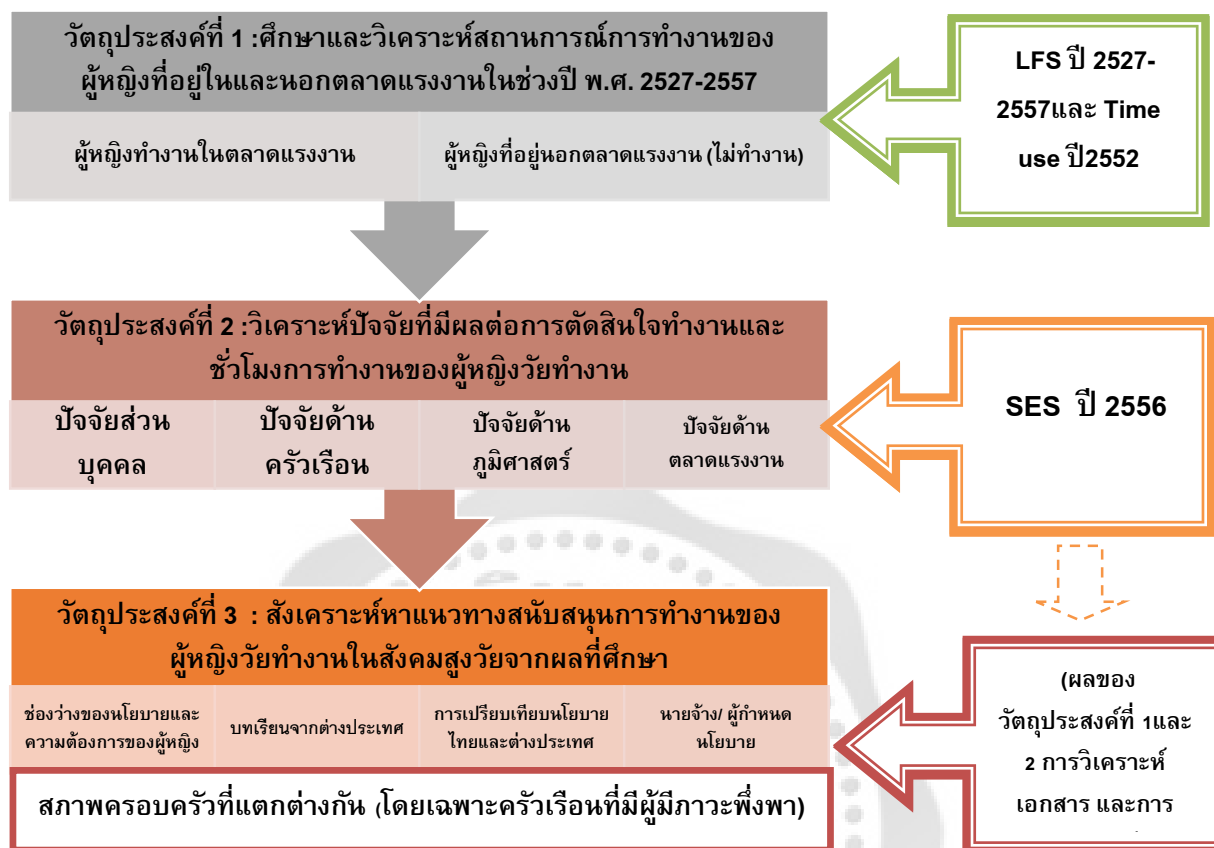
3. กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาแนวทางในการสนับสนุนผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย ซึ่งใช้ในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เป็นการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพนี้เป็นวิธีการศึกษาที่เหมาะสมเมื่อต้องการตรวจสอบหรือหาคำอธิบายสำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ หรือต้องการหาคำอธิบายเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการ หรือปรากฏการณ์ที่ผู้ศึกษา (ชาย โพธิ์สิตา, 2550) ทั้งนี้มีการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้หญิงที่ต้องออกจากงานประจำ และกลุ่มของนายจ้าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงที่ออกจากงานประจำ จำนวน 20 คน ทั้งนี้ผู้หญิงทั้งหมดที่ทำการสัมภาษณ์เป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกที่สำคัญตามวัตถุประสงค์หลัก คือ ต้องเป็นผู้หญิงที่ต้องเคยออกจากงานประจำในช่วงอายุ 25-54 ปี และในครอบครัวที่มีสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพา สำหรับวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการแนะนำจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลไปแล้ว (อารีรัตน์ นิรันดร์สิทธิรัชต์ , 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง จำนวน 10 คน จำแนกตามกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามแบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง ประกอบด้วย 1) กลุ่มภาคการเกษตร 2) กลุ่มการผลิตและการก่อสร้าง 3) กลุ่มการค้าส่งและการปลีก 4) กลุ่มภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์ 5) กลุ่มภาคการบริการอื่นๆ เป็นเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ดังนั้นจากการอธิบายกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวัตถุประสงค์ในข้างต้น สามารถสรุปความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์ในการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้ดังภาพประกอบ 13





ภาพประกอบ 13 ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์ในการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

จากภาพประกอบ 13 แสดงให้เห็นถึงการใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัย โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานทั้งในและนอกตลาดแรงงานโดยใช้ข้อมูลสำรวจสถานะการทำงานของประชากรจากอดีตกระทั่งปัจจุบัน (พ.ศ. 2527-2557) และข้อมูลการใช้เวลาของประชากรในปี พ.ศ. 2552 ในการวิเคราะห์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลจากการทำงานของหญิงวัยทำงาน ซึ่งใช้ทั้งปัจจัยด้านบุคคล และครัวเรือน จึงเลือกใช้ข้อมูลสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนปี พ.ศ. 2556 ในการวิเคราะห์ จากนั้นจึงนำผลการศึกษาดังกล่าว มากำหนดแนวทางสนับสนุนการทำงานของหญิง โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างนโยบายของไทยและความต้องการของผู้หญิง การเปรียบเทียบนโยบายของไทยและต่างประเทศ การศึกษาบทเรียนของประสิทธิภาพของนโยบาย ความคิดเห็นนายจ้างและกลุ่มผู้กำหนดนโยบายในประเทศไทย นำมาสังเคราะห์หาแนวทางในการสนับสนุนการทำงานของหญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย

ขั้นตอนการวิจัย

สำหรับขั้นตอนการวิจัย สามารถสรุปได้ดังตาราง 6 โดยจากตารางดังกล่าวได้แสดงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่คาดว่าจะได้รับ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 ขั้นตอนการวิจัย

วัตถุประสงค์	ข้อมูล	วิธีการวิเคราะห์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงที่อยู่ในและนอกตลาดแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557	-LFS ปี 2527-2557 - Time use ปี 2552	-Descriptive Analysis -Correlation ระหว่างชั่วโมงการทำงานและการคาดคะเนการดูแลครอบครัวของผู้หญิง	-สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในและนอกตลาดแรงงาน -แบบแผนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป -การทำงานและการคาดคะเนในครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน	-SES ปี 2556 กลุ่มตัวอย่าง เลือกเฉพาะผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ที่สามารถระบุความสัมพันธ์ในครอบครัวได้	-การวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองการการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงและแบบจำลองอุปทานแรงงานของผู้หญิง	ปัจจัยที่ส่งต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน
3. เพื่อสังเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัยจากผลการศึกษา	-ผลจากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ -การสัมภาษณ์ -การทบทวนเอกสาร	-การวิเคราะห์จากผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 -การวิเคราะห์โดยใช้ Content Analysis ในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ	นโยบายการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของผู้หญิงที่อยู่ในและนอกตลาดแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557 ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการสรุปข้อมูลที่รวบรวมมาแล้วมานำเสนอในรูปแบบสัดส่วน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของหญิงและภาวะ การดูแลครอบครัวของผู้หญิง โดยใช้ Correlation ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในและนอกตลาดแรงงาน แบบแผนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป และความสัมพันธ์ของการทำงานและภาวะในครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ได้นำแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์มาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจทำงาน และชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจทำงานได้ใช้ Probit Model และ Biprobit ในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อชั่วโมงการทำงาน โดยใช้การประมาณแบบ Heckman Two-step Estimator

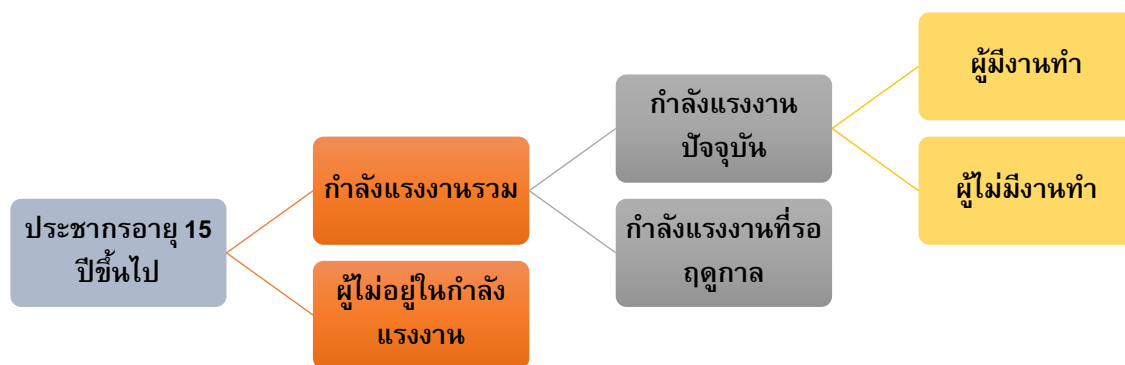
ขั้นตอนที่ 3 การสังเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนการทำงานของหญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัยจากผลการศึกษา ได้ใช้ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 มาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบนโยบายระหว่างไทยและต่างประเทศ การศึกษาบทเรียนของนโยบายต่างประเทศ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการสัมภาษณ์หญิงที่ได้รับผลกระทบและนายจ้าง จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อหาช่องว่างของนโยบายเพื่อเสนอเป็นแนวทางในการสนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัยต่อไป

การวิเคราะห์และแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานทั้งในตลาดแรงงานและนอกตลาดแรงงาน

1.1 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง (Female Labor Force Participation)

จากนิยามสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ภาพรวมของประชากรในวัยทำงานทั้งหมดประกอบด้วย ประชากรที่เป็นกำลังแรงงาน และ ประชากรที่ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งในส่วนของกำลังแรงงาน แบ่งออกเป็น 1) กำลังแรงงานปัจจุบัน ได้แก่ ผู้มีงานทำงาน และผู้ที่ไม่มีงาน 2) กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล (ภาพประกอบ 14)



ภาพประกอบ 14 ภาพรวมของประชากรในวัยทำงานทั้งหมดของประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558)

จากนิยามดังกล่าวทำให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน แสดงได้ดังสมการที่ 1

$$\text{อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (อายุ 15+)} = \frac{\text{กำลังแรงงานรวม}}{\text{ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป}} \times 100 \quad (3-1)$$

โดยที่ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Total Labor Force) ประกอบด้วย ผู้ที่มีงานทำ (Employed) ผู้ที่ไม่มีงานทำ (Unemployed) และผู้ที่ว่างงานเนื่องจากรอฤดูกาล (Seasonally inactive)

ดังนั้นสำหรับการคำนวณอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานหรือ วัย Prime age ที่ทำการศึกษ (อายุ 25-54 ปีขึ้นไป) จึงเป็นการพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี คำนวนจากร้อยละของผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 25-54 ปีต่อผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ทั้งหมด

นอกจากนี้สถานภาพการทำงานของผู้หญิงในการศึกษารั้งนี้ ได้แบ่งออกเป็น ผู้หญิงที่เป็นนายจ้าง ผู้หญิงที่ทำงานในระบบ (Formal sector) ได้แก่ ผู้ที่ทำงานภาคเอกชน ภาครัฐและวิสาหกิจ ในขณะที่ผู้ที่ทำงานนอกระบบ (Informal sector) ประกอบด้วย ผู้ที่ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง และการรวมกลุ่ม Aemkulwat (2010)

1.2 แนวคิด Cohort-based analysis

จากการศึกษาของ Kawata and Naganuma (2010) ได้กล่าวถึงการศึกษาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานโดยใช้ **Cohort-based analysis** ในการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานจาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1) ผลกระทบที่เกิดจากอายุ (Age effect) ศึกษาการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามช่วงชีวิตของแรงงาน

2) ผลกระทบที่เกิดจากเวลา (Time effect) เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ และสังคมในแต่ละปี:

3) ผลกระทบที่เกิดจากรุ่นปีเกิด (Cohort effect) เป็นการศึกษาผลกระทบของคนในแต่ละรุ่น (Particular generations)ต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิง

ดังนั้นเพื่อให้การเกิดความเข้าใจในหลักการคำนวณอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามรุ่นปี จึงได้สรุปเป็นตาราง 7 ซึ่งจากตารางดังกล่าวได้อธิบายอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่เกิดในปี พ.ศ. 2498-2502 ซึ่งในปี พ.ศ. 2527 ผู้หญิงในรุ่นดังกล่าวอายุ 25-29 ปี ถัดมาในปี พ.ศ. 2532 ผู้หญิงในรุ่นดังกล่าวอายุ 30-34 ปี และในปีพ.ศ. 2537ผู้หญิงในรุ่นดังกล่าวอายุ 35-39 ปี

ตาราง 7 แสดงการพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิงแต่รุ่นปีเกิด

ปี	อายุ	อัตราการมีส่วนร่วม ในกำลังแรงงาน
2527	25-29*	A
	30-34	B
	35-39	C
2532	25-29	D
	30-34*	E
	35-39	F
2537	25-29	G
	30-34	H
	35-39*	I

หมายเหตุ * หมายถึง แสดงการพิจารณาการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงตามรุ่นปีเกิด โดยผู้หญิงที่อายุ 25-29 ปี ในปี พ.ศ. 2527 คือ ผู้หญิงที่เกิดรุ่นปี พ.ศ. 2498-2502

ที่มา: ปรับปรุงจาก Kawata and Naganuma (2010)

นอกจากนี้ความแตกต่างระหว่างการพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน จำแนกตามเวลา อายุและรุ่นปีเกิดในตาราง 8 ซึ่งจากตารางดังกล่าว หากพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามเวลา คือ A, D และ G อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามอายุ A,B และ C และ อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานตามรุ่นปี A, E และ I

ตาราง 8 ความแตกต่างระหว่างการพิจารณาอัตราการมีส่วนในกำลังแรงงาน จำแนกตามเวลา อายุ และรุ่นปีเกิด

อายุ	ปี พ.ศ.						
	2527	2532	2537	2542	2547	2552	2557
25-29	A	D	G	Time effect			
30-34	B	E	H				
35-39	C	F	I	Cohort effect			
40-44	Age effect						
45-49							
50-54							

ที่มา: ปรับปรุงจาก Kawata and Naganuma (2010)

1.3 อัตราการพึ่งพิง (Dependency ratio)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พิจารณาภาระของสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งในที่นี้หมายถึง อัตราส่วนการเป็นภาระ หมายถึง ผู้สูงอายุ, เด็กหรือทั้งผู้สูงอายุและเด็ก 1 คนจะต้องมีวัยแรงงานกี่ คนดูแล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งมีหลักการคำนวณดังนี้

$$\text{อัตราการพึ่งพิง} = \frac{\text{จำนวนผู้มีภาวะพึ่งพิง*}}{\text{จำนวนสมาชิกในครอบครัว (อายุ 15-59 ปี)}} \times 100 \quad (3-2)$$

หมายเหตุ * อัตราการพึ่งพิง แบ่งออกเป็น 1) อัตราการพึ่งพิงวัยเด็ก คำนวณจาก จำนวนสมาชิกในครอบครัววัยเด็ก(น้อยกว่า 15ปี)หาร จำนวนสมาชิกในครอบครัว (อายุ 15-59) 2) อัตราการพึ่งพิงผู้สูงอายุ คำนวณจากจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่เป็นผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) หาร จำนวนสมาชิกในครอบครัว (อายุ 15-59) และ 3) อัตราการพึ่งพิงรวม คำนวณจาก สมาชิกครอบครัวในวัยเด็กและวัยทำงาน หาร จำนวนสมาชิกในครอบครัว (อายุ 15-59)

1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงกับอัตราการพึ่งพา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในครั้งนี้ ใช้ Pearson Correlation ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรณีที่ตัวแปรมีระดับการวัดเป็น แบบ Interval ขึ้นไป ซึ่งการพิจารณาความสัมพันธ์นั้นวัดจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) หรือ r

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N - \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (3-3)$$

เมื่อ r_{xy} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปรที่ 1

$\sum Y$ หมายถึง ผลรวมของข้อมูลจากตัวแปรที่ 2

$\sum XY$ หมายถึง ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลตัวแปรที่ 1

$\sum Y^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลตัวแปรที่ 2

N หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้เครื่องหมาย + , - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางความสัมพันธ์ โดยที่ หาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปรไปในทิศทางเดียวกัน และ หาก r มีเครื่องหมาย - หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแปรไปในทิศทางตรงกันข้าม

การทดสอบนัยสำคัญ

$H_0: \rho = 0$ (ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1: \rho \neq 0$ (ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน)

สถิติทดสอบ

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \quad df = n - 2$$

2. การวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน แบ่งออกเป็น 2 แบบจำลองหลัก ได้แก่ แบบจำลองการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงาน และแบบจำลองอุปทานของแรงงานหญิง รายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

$$FLP_i^* = \beta_0 + \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (3-4)$$

กำหนดให้ $FLP_i = 1$ ถ้า $FLP_i^* > 0$ และ $FLP_i = 0$ ถ้า $FLP_i^* \leq 0$

โดยที่ FLP_i^* หมายถึง การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิง

X_i หมายถึง ตัวแปรที่อธิบายสมการการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน

β_i หมายถึง สัมประสิทธิ์ของตัวแปร

ε_i หมายถึง ความคลาดเคลื่อน

จากสมการที่ 4 การประมาณค่าสมการการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood estimate) แบบจำลองโพรบิท (Model) ทั้งนี้ความน่าจะเป็นที่ผู้หญิงจะตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อกำหนดค่าของตัวแปรมาให้อาจมีค่าเท่ากับ (Wooldridge, 2013)

$$\text{Prob}(FLP_i = 1|X_i) = \text{Prob}(FLP_i^* > 0|X_i) = \text{Prob}(\varepsilon_i > -(\beta_0 + \beta_i X_i)|X_i) \quad (3-5)$$

$$= 1 - G[-(\beta_0 + \beta_i X_i)] = G(\beta_0 + \beta_i X_i) \quad (3-6)$$

$$\text{Prob}(FLP_i = 0|X_i) = 1 - G(\beta_0 + \beta_i X_i) \quad (3-7)$$

เมื่อ G = ฟังก์ชันการแจกแจงความน่าจะเป็นสะสมแบบปกติมาตรฐาน (Standard normal cumulative distribution function, CDF)

ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนด ε_i เป็นอิสระต่อ X_i และมี standard normal distribution และ $\varepsilon_i = 0$ ส่งผลให้ $1 - G(-Z) = G(Z)$

การประมาณค่าแบบจำลองโพรบิทจะใช้วิธีภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด โดยฟังก์ชันความน่าจะเป็น (Likelihood function) ที่ผู้หญิงวัยทำงานจะตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน และไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

จากสมการที่ (3-6) และ (3-7) พบว่า เมื่อ $FLP_i = 1$ ทำให้ $G(\beta_i X_i)$ และเมื่อ $FLP_i = 0$ ทำให้เราได้ $1 - G(\beta_i X_i)$ เมื่อพิจารณา log-likelihood function ของ i เท่ากับ

$$\log(\beta) = FLP_i \log(G(x_i \beta)) + (1 - FLP_i) \log(1 - G(x_i \beta)) \quad (3-8)$$

ในการศึกษาครั้งนี้ต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับตัวแปรที่เกี่ยวกับภาระของผู้สูงอายุในครัวเรือน ทำให้มีแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กรณี ได้แก่

กรณีที่ 1 การพิจารณาภาระการดูแลผู้สูงอายุของผู้หญิงวัยทำงานโดยใช้อัตราการพึ่งพิงตามอายุของผู้สูงอายุ ซึ่งในกรณีดังกล่าว ได้แบ่งแยกออกเป็น 3 แบบจำลองย่อย ได้แก่ แบบจำลองที่ 1.1 (พิจารณาภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือน) แบบจำลองที่ 1.2 (พิจารณาภาระการดูแลแยกกันระหว่างเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน) และแบบจำลองที่ 1.3 (พิจารณาภาระการดูแล

แยกกันระหว่างเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน และมีการ Interaction ระหว่างอัตราการพึงพิงของเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน)

แบบจำลองที่ 1.1 ภาวะการดูแลสมาชิกในครัวเรือนรวม

$$FLP^* = \beta_0 + \sum_{j=1}^{j=4} \beta_j Ind + \sum_{j=5}^{j=18} \beta_j Hus + \beta_{19} Totalden + \sum_{j=20}^{j=21} \beta_j Wealth + \beta_{22} Area + \varepsilon_{FLP} \quad (3-9)$$

แบบจำลองที่ 1.2 ภาวะการดูแลสมาชิกในครัวเรือนแยกกันระหว่างเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน

$$FLP^* = \beta_0 + \sum_{j=1}^{j=4} \beta_j Ind + \sum_{j=5}^{j=18} \beta_j Hus + \sum_{j=19}^{j=21} \beta_j Child + \sum_{j=22}^{j=24} \beta_j Old + \sum_{j=25}^{j=26} \beta_j Wealth + \beta_{27} Area + \varepsilon_{FLP} \quad (3-10)$$

แบบจำลองที่ 1.3 ภาวะการดูแลสมาชิกในครัวเรือนแยกกันระหว่างเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือนและมีการ Interaction ระหว่างอัตราการพึงพิงของเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน

$$FLP^* = \beta_0 + \sum_{j=1}^{j=4} \beta_j Ind + \sum_{j=5}^{j=18} \beta_j Hus + \sum_{j=19}^{j=21} \beta_j Child + \sum_{j=22}^{j=24} \beta_j Old + \sum_{j=25}^{j=33} \beta_j Old * Child + \sum_{j=34}^{j=35} \beta_j Wealth + \beta_{36} Area + \varepsilon_{FLP} \quad (3-11)$$

โดยที่ FLP^* = การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยที่ $FLP^* = 1$ เมื่อผู้หญิงตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ $FLP^* = 0$ เมื่อผู้หญิงตัดสินใจไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

Ind = ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุยกกำลังสอง สถานภาพสมรส การเป็นหัวหน้าครัวเรือน

Hus = คุณลักษณะของสามี ได้แก่ อายุ อายุยกกำลังสอง ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน การทำงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอาชีพ

$Totalden$ = ภาวะการดูแลสมาชิกในครัวเรือนรวม โดยใช้ อัตราการพึงพิงรวมเป็นตัวแทน

$Child$ = ภาวะการดูแลเด็ก โดยใช้ อัตราการพึงพิงของเด็ก เป็นตัวแทน ประกอบด้วย อัตราการพึงพิงของเด็กอายุ 0-2 ปี อัตราการพึงพิงของเด็กอายุ 3-5 ปี และ อัตราการพึงพิงของเด็ก 6-14 ปี

Old = ภาวะการดูแลผู้สูงอายุ โดยใช้ อัตราการพึงพิงของผู้สูงอายุ เป็นตัวแทน ประกอบด้วย อัตราการพึงพิงของผู้สูงอายุตอนต้น อัตราการพึงพิงของผู้สูงอายุตอนกลาง และอัตราการพึงพิงของผู้สูงอายุตอนปลาย

$Old * Child$ = Interaction ระหว่างอัตราการพึงพิงของเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน

Wealth = ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวกับครัวเรือน ได้แก่ การมีบ้านของตนเอง และรายได้ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน

Area= ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ได้แก่ พื้นที่ครัวเรือนอยู่อาศัย (รายละเอียดของตัวแปรในแบบจำลองแสดงไว้ในตาราง 9)

กรณีที่ 2 การตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน โดยพิจารณา การดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุเป็นตัวแปรภายใน

แบบจำลองนี้เป็นการพิจารณาการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนที่ใช้การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่ต้องการดูแลในครัวเรือนเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ แต่เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพานั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงานของผู้หญิง การตัดสินใจร่วมกันของญาติพี่น้อง รายได้ของครอบครัว ค่านิยมทางสังคม ตลอดจนในการวิเคราะห์การดูแลผู้สูงอายุ ยังขาดข้อมูลการใช้บริการดูแลผู้สูงอายุแบบ formal care และข้อมูลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องใช้ตัวแปรเครื่องมือ หรือ Instrument Variable มาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย (Pagani ;& Marrenzi : 2008) และ (Ettner ,1995) ดังนั้นในการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงานจึงใช้ Bivariate Probit Model ซึ่งจากการศึกษาของ Greene William (2008) , Katchova Ani (2013) ได้กล่าวถึง การใช้ Bivariate Probit Model ในการประมาณค่าตัวแปรตามของสมการ 2 สมการที่มีความสัมพันธ์ โดยหากกำหนดให้ y_1^* และ y_2^* เป็นตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent variables)

$$y_1^* = \beta_1 X_1 + \varepsilon_1 \quad (3-12)$$

$$y_2^* = \beta_2 X_2 + \varepsilon_2 \quad (3-13)$$

โดยที่ $y_1 = 1$ ถ้า $y_1^* > 0$ และ $y_1 = 0$ ถ้า $y_1^* \leq 0$

$y_2 = 1$ ถ้า $y_2^* > 0$ และ $y_2 = 0$ ถ้า $y_2^* \leq 0$

$$\begin{pmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \end{pmatrix} \sim N \left[\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix} \right], -1 < \rho < 1$$

หากสมการ 2 สมการอาจมีความสัมพันธ์กัน โดยค่าความสัมพันธ์สามารถวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง y_1 และ y_2 หรือ Rho: ρ ซึ่งหากค่า ρ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สมการ 2 สมการดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้แบบจำลอง Probit

การประมาณค่าแบบจำลอง Bivariate Probit Model จะใช้วิธีภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด โดยฟังก์ชันความน่าจะเป็น (Likelihood function) โดยที่ Log likelihood function มีค่าเท่ากับ

$$\begin{aligned} \log L &= \sum_{i=1}^n \log \phi_2 \left[\begin{matrix} (2y_{i1} - 1)\beta_1 x_{i1}, \\ (2y_{i2} - 1)\beta_2 x_{i2}, \\ (2y_{i1} - 1)(2y_{i2} - 1)\rho \end{matrix} \right] \\ &= \sum_{i=1}^n \log \phi_2 [q_{i1}\beta_1 x_{i1}, q_{i2}\beta_2 x_{i2}, q_{i1}q_{i2}\rho] \end{aligned} \quad (3-14)$$

เมื่อ $q_{i1} = (2y_{i1} - 1) = -1$ ถ้า $y_{i1} = 0$ และ $+1$ ถ้า $y_{i1} = 1$

$\Phi_2 = \text{Bivariate normal CDF}$

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง โดยตัวแปรตาม และตัวแปรภายในมีระดับการวัดเป็น 2 ค่า ได้แก่ ทำงาน (แทนค่า=1) และไม่ทำงาน (แทนค่า=0) และตัวแปรภายในที่พิจารณาเป็นภาระการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงาน ได้แก่ ครอบครัวมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพิงที่ต้องการดูแล (แทนค่า= 1) อื่นๆ=0

$$FLP^* = \beta_0 + \sum_{j=1}^{j=4} \beta_j Ind + \sum_{j=5}^{j=18} \beta_j Hus + \sum_{j=19}^{j=21} \beta_j Child + \sum_{j=22}^{j=23} \beta_j Fra_Old^* + \sum_{j=24}^{j=25} \beta_j Weath + \beta_{26} Area + \varepsilon_{FLP} , FLP = 1(FLP^* > 0) \quad (3-15)$$

$$Fra_Old^* = \sum_{j=1}^{j=3} \beta_j Old + \beta_4 Edu_Old + \varepsilon_{fra_old} , Fra_Old = 1(Fra_Old^* > 0) \quad (3-16)$$

กำหนดให้ $Fra_Old^* =$ ภาระการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในครัวเรือน โดยที่ $Fra_Old^* = 1$ เมื่อครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมีภาระการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และ $Fra_Old^* = 0$ เมื่อครัวเรือนไม่มีภาระการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ และ ระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ

$Edu_Old =$ ระดับการศึกษาของผู้สูงอายุในครัวเรือน ทั้งนี้การใช้ระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ เป็นตัวแปร Instrument เนื่องจาก สะท้อนถึงลักษณะการทำงานในอดีต และสภาพทางการเงินในการดูแลตนเอง (Ettner,1995; Pagani; & Marenzi,2008)

หากการประมาณโดยใช้ Bivariate Probit Model หากพิจารณาทดสอบแล้ว ทดสอบค่า likelihood test ของค่า Rho หรือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ε_{flfp} และ ε_{fra_old} มีค่าเท่ากับศูนย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสมการการตัดสินใจทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมการภาระการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญการประมาณค่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสามารถประมาณค่าโดย Probit Model แบบแยกสมการได้

2.2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานนั้น ได้มีการเพิ่มเติมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Heckman (1979) ได้กล่าวถึงปัญหาความเอนเอียงในเลือกตัวอย่าง หรือ Sample Selection Bias เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถสังเกตได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในตลาดแรงงานและได้รับค่าจ้างเท่านั้น ทำให้ในแบบจำลองของอุปทานแรงงานที่ทำการวิเคราะห์ แสดงเฉพาะค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่เป็นบวกเท่านั้น จึงมีความจำเป็นแก้ไขปัญหาคความเอนเอียงในการเลือกตัวอย่างก่อน (นวลพรรณ ไม่ทองดี (2554) ,ฉัตรมณี ข้อเพชรและกิริยา กุลกลการ (2554) Aemkulwat (2014) และ เจษฎา เงินดีและปิยะลักษณ์ พุทธวงศ์ (2558)) ทั้งนี้ขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาคความเอนเอียงในการเลือกตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

จากการสมการการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง

$$FLP_i^* = \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (3-17)$$

ความน่าจะเป็นหรือโอกาสในการทำงานของผู้หญิงในตลาดแรงงาน เท่ากับ

$$\text{Prob}(FLP_i^* > 0) = \text{Prob}(\varepsilon_i > -\beta_i X_i) = \Phi(\beta_i X_i) \quad (3-18)$$

โดยที่ $\Phi(\cdot)$ คือ ฟังก์ชันการแจกแจงความน่าจะเป็นสะสมแบบปกติมาตรฐาน

(Standard normal cumulative distribution function, CDF)

เนื่องจากค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงจะสังเกตได้เฉพาะผู้หญิงที่มี $FLP_i^* > 0$ ดังนั้นค่าคาดหวังของชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้างที่ปรากฏให้เห็นเฉพาะผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน

$$E(H_i | FLP_i^* > 0) = \beta_i Y_i + E(u_i | \varepsilon_i > -\beta_i X_i) = \beta_i Y_i + \theta \lambda_i + \text{error} \quad (3-19)$$

โดยที่ $\theta = \rho \sigma_u$, $\lambda_i = \phi(\beta_i X_i) / \Phi(\beta_i X_i)$, และ $\phi(\cdot)$ คือฟังก์ชันความหนาแน่น

ปกติมาตรฐาน (Standard normal density function)

Y_i = ปัจจัยที่กำหนดชั่วโมงการทำงาน

ดังนั้นสมการที่ใช้ในการประมาณค่าชั่วโมงการทำงานอาจแสดงได้ดังนี้

$$(H_i | FLP_i^* > 0) = \beta_i Y_i + \theta \lambda_i + \text{error} \quad (3-20)$$

โดยที่ λ_i คือ ค่า Inverse Mills'ratio

นอกจากการแก้ไขปัญหาการเลือกตัวอย่างแล้ว เนื่องจากชั่วโมงการทำงานขึ้นอยู่ค่าจ้าง และค่าจ้างยังขึ้นอยู่กัชั่วโมงการทำงานเช่นกัน ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องสองทางจึงใช้ Two-stage least square ในการประมาณค่าแบบจำลอง (ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ; 2554)

สมการที่ 1 สมการชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

$$\text{Hour} = \beta_0 + \beta_1 W + \sum_{j=2}^{j=4} \beta_j \text{Ind} + \sum_{j=5}^{j=13} \beta_j \text{MKT} + \sum_{j=14}^{j=19} \beta_j \text{Hus} + \sum_{j=20}^{j=22} \beta_j \text{Child} + \sum_{j=23}^{j=24} \beta_j \text{Fra_Old}^* + \beta_{25} \text{Wealth} + \beta_{26} \text{Area} + \hat{\lambda} + \varepsilon_{\text{Hour}} \quad (3-21)$$

สมการที่ 2 สมการค่าจ้างของผู้หญิงวัยทำงาน

$$W = \beta_0 + \beta_1 \text{Hour} + \beta_2 \text{age} + \beta_3 \text{age}_{sq} + \beta_4 \text{edu} + \sum_{j=5}^{j=12} \beta_j \text{MKT} + \sum_{j=13}^{j=16} \beta_j \text{reg} + \beta_{17} \text{Area} + \varepsilon_w \quad (3-22)$$

โดยที่ W = ค่าจ้าง

MKT = ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน ได้แก่ ประเภทการทำงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และ อาชีพ

$\hat{\lambda}$ = Inverse Mills'ratio

reg = ภูมิภาคที่ครัวเรือนอาศัย

จากแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาสามารถแจกแจงแต่ละปัจจัย และที่มาและสมมุติฐานของปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 รายละเอียดตัวแปรต่างๆที่ปรากฏในแบบจำลอง

ปัจจัย	คำจำกัดความ	อ้างอิงจากการศึกษาจากแบบจำลองอื่นๆ	สมมุติฐาน	
			แบบจำลองที่ 1	แบบจำลองที่ 2
แบบจำลองที่ 1 ตัวแปรตาม : <i>FLP*</i>	การทำงานในตลาดแรงงาน เป็นตัวแปรที่นำมาจากสถานภาพการทำงานของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี มาแปลงเป็นตัวแปรคุณภาพ โดยที่ 0 = ผู้หญิงวัยทำงานอยู่นอกตลาดแรงงาน 1= ผู้หญิงวัยทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน			
แบบจำลองที่ 2 ตัวแปรตาม : <i>Hour</i> ตัวแปรอิสระ	ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันของผู้หญิงวัยทำงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน			
1.ปัจจัยส่วนบุคคล (Ind)				
<i>Age</i>	อายุของผู้หญิง(ปี)	Vidal-Fernandez (2012) Assava et al.(2012) เจษฎา เงินดีและปิยะลักษณ์ พุทรวงศ์ (2558)	+	+
<i>Age_sq</i>	อายุปัจจุบันของผู้หญิงยกกำลังสอง	Bravo and Punentes,2012	-	-
<i>Marrial</i>	สภาพสมรสของผู้หญิงวัยทำงาน มาแปลงเป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ ผู้หญิงเป็นโสด =0 และ ผู้หญิงไม่โสด (แต่งงาน/ หม้าย /หย่า / แยก) =1	Magnani and Rammohan (2006) Vidal-Fernandez (2012)	-	-
<i>Head</i>	สถานภาพในครอบครัว หากเป็นหัวหน้าครัวเรือน =1 และอื่นๆ =0	Bratti and Stafflani , 2012)	+	+
ตาราง 9 (ต่อ)	จำนวนปีที่เรียนในสถานศึกษาของผู้หญิง (ปี)	Bratti and Stafflani , 2012) เจษฎา เงินดีและปิยะลักษณ์ พุทรวงศ์ (2558)	+	+
2.ปัจจัยด้านครอบครัว				
2.1 ปัจจัยคุณลักษณะของสามี (<i>Hus</i>)				
<i>Hage</i>	อายุของสามีของผู้หญิงวัยทำงาน (ปี)	Wolf and Solo (1994) Maurer-Fazio et al. (2011) Bratti and Stafflani (2012)	+/-	+/-

ปัจจัย	คำจำกัดความ	อ้างอิงจากการศึกษาจาก แบบจำลองอื่นๆ	สมมุติฐาน	
			แบบ จำลองที่ 1	แบบ จำลองที่ 2
<i>Hage_sq</i>	อายุปัจจุบันของสามีของผู้หญิงวัย ทำงานยกกำลังสอง (ปี ²)	Wolf and Solo (1994) Bratti and Stafflani (2012)	-/+	-/+
<i>Hedu</i>	:จำนวนปีที่เรียนในสถานศึกษาของ สามีของผู้หญิงวัยทำงาน (ปี)	Wolf and Solo (1994) Pagani and Marenzi (2008) Maurer-Fazio et al. (2011) Bratti and Stafflani (2012)	-/+	-/+
สถานภาพการทำงานของสามี โดยมี สามีทำงานนอกระบบ เป็น Baseline				
<i>Hformal</i>	สามี ทำงานในระบบ เป็นตัวแปรหุ่น ถ้าใช่ มีค่าเท่ากับ 1 ไม่ใช่ เท่ากับ 0	Amenkulwat , 2014	-	-
<i>HEmployee</i>	สถานภาพการทำงานของสามีของ ผู้หญิงวัยทำงาน	มัทนา พนานิรามัยและ สม บุญ ยมนา (2549) Aemkulwat (2010)	-	-
<i>Hhour</i>	จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวันโดย เฉลี่ยของสามี ที่ทำงานในระบบ (ตัวแทนมาตรการด้านเวลา)	Thévenon (2013)	-	-
<i>Hday</i>	จำนวนวันทำงานโดยเฉลี่ยต่อเดือน ของสามีที่ทำงานในระบบ (ตัวแทนมาตรการด้านเวลา)	Thévenon (2013)	-	-
<i>HInd</i>	การทำงานจำแนกกิจกรรมทาง เศรษฐกิจของสามี โดยกำหนด สามี ที่ทำงานในภาคเกษตรเป็นกลุ่ม อ้างอิง ได้แก่ 1.การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง <i>HInd</i> ₁ ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่ เท่ากับ 0 2.ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อม ยานยนต์และจักรยายนต์ <i>HInd</i> ₂ ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่เท่ากับ 0 3.ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์ <i>HInd</i> ₃ ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่ เท่ากับ 0 4.การศึกษา กิจกรรม วิชาชีพ การบริหารและการบริการ สนับสนุน <i>HInd</i> ₄ ถ้าใช่ เท่ากับ 1	Aemkulwat (2010)	-	

ปัจจัย	คำจำกัดความ	อ้างอิงจากการศึกษาจาก แบบจำลองอื่นๆ	สมมุติฐาน	
			แบบ จำลองที่ 1	แบบ จำลองที่ 2
	ไม่ใช่เท่ากับ 0 5.ภาคบริการอื่นๆ $HInd_5$ ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่เท่ากับ 0			
$HOcc$	อาชีพของสามี โดยกำหนดให้ กลุ่ม ของสามีที่ประกอบอาชีพพื้นฐาน เป็นกลุ่มอ้างอิง ได้แก่ 1.ผู้จัดการ ข้าราชการระดับ อาวุโส $\gamma(HOCC_1)$ ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่เท่ากับ 0 2.ผู้ประกอบการวิชาชีพ ต่างๆและเจ้าหน้าที่เทคนิค ($HOCC_2$) ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่ เท่ากับ 0 3.เสมียน พนักงาน บริการ และผู้จำหน่ายสินค้า ($HOCC_3$) ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่ เท่ากับ 0 4.ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุมอาชีพงาน พื้นฐาน ($HOCC_4$) ถ้าใช่ เท่ากับ 1 ไม่ใช่เท่ากับ 0	Aemkulwat (2014)	-	

2.2 ปัจจัยด้านการดูแลสมาชิกในครัวเรือน

<i>Totalden</i>	อัตราการพึ่งพิงรวม			
<i>Child</i>	ปัจจัยด้านการดูแลบุตรใน ครัวเรือน			
<i>Child₁</i>	ภาวะพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี ใช้ สัดส่วนของบุตรอายุ 0-2 ปี กับ สมาชิกวัยแรงงานของครัวเรือน (ผู้มี อายุ 15-59ปี) (เท่า)	Ribar (1992) และ Pagani and Marenzi (2008)	-	-
<i>Child₂</i>	ภาวะพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี ใช้ สัดส่วนของบุตรอายุ 3-5 ปี กับ สมาชิกวัยแรงงานของครัวเรือน(ผู้มี อายุ 15-59ปี) (เท่า)	Ribar (1992) และ Pagani and Marenzi (2008)	-	-
<i>Child₃</i>	ภาวะพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14 ปี ใช้ สัดส่วนของบุตรอายุ 6-14 ปี กับ สมาชิกวัยแรงงานของครัวเรือน (ผู้มี อายุ 15-59ปี) (เท่า)	Ribar (1992) และ Pagani and Marenzi (2008)	+	+

ปัจจัย	คำจำกัดความ	อ้างอิงจากการศึกษาจาก แบบจำลองอื่นๆ	สมมุติฐาน	
			แบบ จำลองที่ 1	แบบ จำลองที่ 2
<i>Old</i>	ภาระการดูแลผู้สูงอายุ			
<i>Old₁</i>	ภาระพึ่งพาจากผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) ใช้สัดส่วนของ ผู้สูงอายุตอนต้นกับจำนวนสมาชิก วัยแรงงานในครัวเรือน (เท่า)	Ribar (1992)	+	+
<i>Old₂</i>	ภาระพึ่งพาจากผู้สูงอายุตอนปาน กลาง(อายุ 70-79 ปี) ใช้สัดส่วนของ ผู้สูงอายุตอนกลางกับจำนวน สมาชิกวัยแรงงานในครัวเรือน(เท่า)	Pagani and Marenzi (2008)	-	-
<i>Old₃</i>	ภาระพึ่งพาจากผู้สูงอายุตอนปลาย (อายุ 80ปี ขึ้นไป) ใช้สัดส่วนของ ผู้สูงอายุตอนปลายกับจำนวน สมาชิกวัยแรงงานในครัวเรือน(เท่า)	Pagani and Marenzi (2008)	-	-
<i>Fra_Old*</i>	(ตัวแทนมาตรการด้านบริการ) ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาใน ครัวเรือน อย่างน้อย 1 คน โดยที่ ถ้าใช่ =1 ไม่ใช่ =0 (ตัวแทน มาตรการด้านบริการ) Base: การมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะ พึ่งพาในครัวเรือน	Ettner (1995), Magani and Rammohan (2006)Pagani and Marenzi(2008) ,Young (2008)	-	-
<i>No_Old*</i>	ครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุ โดยที่ ถ้า ใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0 Base: การมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะ พึ่งพาในครัวเรือน	Pagani and Marenzi (2008)	+	+
<i>Edu_Old</i>	ระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ	ตัวแปรเครื่องมือ Ettner ,1995 ; Pagani and Marenzi,2008		

2.3 ปัจจัยด้านฐานะของครัวเรือน (Wealth)

<i>O_Income</i>	Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการ ทำงานของครัวเรือน (ตัวแทนมาตรการด้านการเงิน)	Ribar (1992) Ettner (1995) เจษฎา เงินดีและปิยะ ลักษณ์ พุทธวงศ์ (2558)	-	-
<i>Owner</i>	ครัวเรือนเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยของ ตนเอง โดยที่ ถ้าใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0	Ettner (1995) ,Young (2008)	-	

ปัจจัย	คำจำกัดความ	อ้างอิงจากการศึกษาจาก แบบจำลองอื่นๆ	สมมุติฐาน	
			แบบ จำลองที่ 1	แบบ จำลองที่ 2
3.ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ (Area)				
Area	ผู้หญิงวัยทำงานมีครัวเรือนอยู่ใน เมือง =1 และอื่นๆ =0	Pagani and Marenzi(2008)	+	+
reg ตาราง 9 (ต่อ)	ผู้หญิงวัยทำงานมีครัวเรือนอยู่ใน ภูมิภาคต่างๆ โดยที่ 1.ภาคกลาง (reg ₁) =1 และอื่นๆ =0 2. ภาคเหนือ (reg ₂) =1 และอื่นๆ =0 3.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (reg ₃) =1 และอื่นๆ =0 4. ภาคใต้ (reg ₄) =1 และอื่นๆ =0	ตัวแปรที่กำหนดค่าจ้าง		
4.ปัจจัยในตลาดแรงงาน (MKT)				
wage	ค่าจ้างและเงินเดือน	Warunsiri and McNown (2010)		-
WInd	กำหนดให้ ผู้หญิงทำงานในภาค เกษตรเป็นกลุ่มอ้างอิง ได้แก่ 1.การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การ จัดการน้ำ และการก่อสร้าง (WInd ₁) โดยที่ ถ้าใช่ =1 ถ้า ไม่ใช่ =0 2.ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อม ยานยนต์และจักรยานยนต์ (WInd ₂) โดยที่ ถ้าใช่ =1 ถ้า ไม่ใช่ =0 3.ภาคการเงินและ อสังหาริมทรัพย์ (WInd ₃) โดยที่ ถ้าใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0 4.การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหารและกา รบริกโดยที่ ถ้าใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0 การสนับสนุน (WInd ₄) 5.ภาค บริการอื่นๆ (WInd ₅) โดยที่ ถ้า ใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0	Aemkulwat (2014)		+
WOcc	อาชีพของผู้หญิงวัยทำงานได้มีการ กำหนดให้ ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพ พื้นฐาน เป็นกลุ่มอ้างอิง ได้แก่ และกลุ่มอื่นๆ แปลงเป็นตัวแปร คุณภาพ 1.ผู้จัดการ ข้าราชการ	Aemkulwat (2014)		-

ปัจจัย	คำจำกัดความ	อ้างอิงจากการศึกษาจาก แบบจำลองอื่นๆ	สมมุติฐาน	
			แบบ จำลองที่ 1	แบบ จำลองที่ 2
	ระดับอาวุโส $(WOcc_1)$ โดยที่ ถ้า ใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0 2. ผู้ประกอบ วิชาชีพต่างๆและเจ้าหน้าที่เทคนิค $(WOcc_2)$ โดยที่ ถ้าใช่=1 ถ้าไม่ใช่ =0 3. เสมียน พนักงานบริการ และผู้ จำหน่ายสินค้า $(WOcc_3)$ โดยที่ ถ้าใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0 4. ผู้ปฏิบัติงาน มีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุมอาชีพ งานพื้นฐาน $(WOcc_4)$ โดยที่ ถ้า ใช่ =1 ถ้าไม่ใช่ =0			

หมายเหตุ 1) ที่มาของตัวแปรและ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแบบจำลอง รายละเอียดใน
ภาคผนวก ก

2) การหาความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
รายละเอียดในภาคผนวก ก

2.3) ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของ ของผู้หญิง

จากตัวแปรที่การศึกษาในแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน และชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง และ จากสมมุติฐานของการศึกษาวิจัยที่ให้ความสำคัญกับนโยบายครอบครัว ซึ่งทำให้มีการพิจารณาตัวแปรนโยบายครอบครัวในแบบจำลอง โดยหากพิจารณานโยบายครอบครัว โดยแบ่งออกเป็น 3 มาตรการ ได้แก่ มาตรการด้านการเงิน ด้านเวลาและด้านบริการ ดังนั้นตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงมีดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้กำหนดเป้าหมายในเชิงนโยบาย

- ปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา)
- ปัจจัยด้านครอบครัว
(สามี, บุตร, ผู้สูงอายุในครัวเรือน)

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านเงิน

รายได้ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านเวลา เพื่อแบ่งเบาภาระของผู้หญิง

ลักษณะการทำงานของสามี (สถานภาพการทำงาน/อาชีพ)
เวลาในการทำงานของสามี

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านบริการ

- อัตราการพึ่งพิงของบุตรและผู้สูงอายุในครัวเรือน
 - 1) อัตราการพึ่งพิงของเด็ก (0-2 ปี)* อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้น
 - 2) อัตราการพึ่งพิงของเด็ก (0-2 ปี)* อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุปลาย
- การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาในครัวเรือน (เทียบกับผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเอง)
- การไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน (เทียบกับผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเอง)

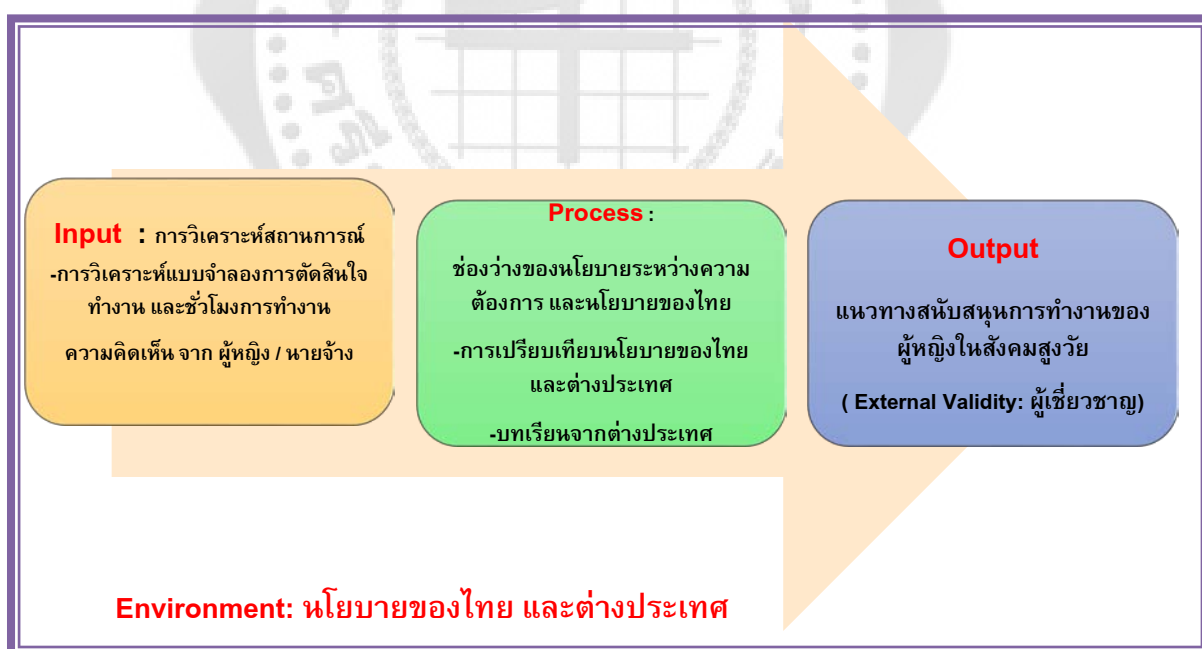
แนวทางสนับสนุนการ
ทำงานของผู้หญิงวัย
ทำงานในสังคมสูงวัย

ภาพประกอบ 15 ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของ
ผู้หญิง

3.การสังเคราะห์แนวทางสนับสนุนผู้หญิงในสังคมสูงวัย

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นายจ้าง ผู้หญิงที่มีภาระพึ่งพา และผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานในหน่วยงานที่กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนโยบายแรงงาน การเปรียบเทียบนโยบายของไทยและต่างประเทศ และการวิเคราะห์บทเรียนของนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงจากต่างประเทศ ซึ่งในการวิเคราะห์เนื้อหา ดังกล่าว จะเป็นการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากบทสัมภาษณ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยอาจมีการแบ่งประเภทและการเปรียบเทียบตามเนื้อหาและข้อมูลที่ค้นพบ ทั้งนี้การวิเคราะห์ตัวสาระ และข้อความ (Message) นั้นควรที่จะเป็นการดึงข้อมูลขึ้นมาจากข้อจากการสัมภาษณ์ หรือจากเอกสาร จึงไม่ใช้การกรอบแนวคิดทฤษฎีไว้ล่วงหน้า แต่กรอบแนวคิดเป็นเพียงสิ่งที่นำมาช่วยในการสร้างข้อสรุป หรือโยงข้อมูลที่ดึงออกมาได้เท่านั้น และการกระบวนการตีความ เพื่อวิเคราะห์เนื้อต้องอ่านเนื้อหาจากทุกแห่งของข้อมูลอย่างละเอียดและถี่ถ้วน (Internal Validity) และต้องมีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่ผ่านหรือจากผู้เชี่ยวชาญ (External Validity) (โยธิน แสงวดี, 2559)

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยแสดงได้ภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 แบบจำลองเชิงระบบ (Systems Model) ของกระบวนการวิเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย

ที่มา: ประยุกต์จาก Policy Analysis: Models and approaches ของ Bill Jenkins (Hills, 1993)

จากภาพประกอบ 16 กระบวนการในการวิเคราะห์หาแนวทางสนับสนุนผู้หญิงในสังคมสูงวัยที่ได้ใช้ในการดำเนินงานของตามกระบวนการการวิเคราะห์นโยบายของ Jenkins (1978) และ โสภารัตน์ จารุสมบัติ และนิตยา โพธิ์นอก (2558) โดยกระบวนการในการจัดทำนโยบายนั้น ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางนโยบาย (Policy Environment) อันได้แก่ การเมือง สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมจากต่างประเทศ ปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ ปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้หญิง และนายจ้างที่มีอิทธิพลและมีผลต่อความเป็นไปได้ของนโยบาย จากนั้นกระบวนการในการกำหนดแนวทาง ได้แก่ การศึกษาช่องว่างของนโยบายของไทยและความต้องการของผู้หญิง ตลอดจนนโยบายที่นายจ้างจัดให้ จากนั้นการเปรียบเทียบนโยบายของไทยและต่างประเทศ ตลอดจนศึกษาบทเรียนของนโยบาย โดยเป็นการศึกษาผลกระทบของนโยบายที่ใช้จากต่างประเทศ จากนั้นจึงนำมาซึ่ง ผลผลิต (Output) ของนโยบายสนับสนุนการทำงาน ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบ (External Validity) โดยการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่ง



บทที่ 4

การวิเคราะห์สถานการณ์ผู้หญิงวัยทำงานของไทย

การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ผู้หญิงวัยทำงานของไทย ทั้งในตลาดแรงงาน และผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่พ.ศ.2527-พ.ศ.2557 โดย ได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้หญิงในช่วงอายุ 25-54 ปี หรือเรียกว่าเป็น ผู้หญิงกลุ่ม prime age เนื่องจากเป็นช่วงที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงที่สุด เนื่องจากส่วนใหญ่จบการศึกษาแล้ว และยังเป็นช่วงที่ไม่ต้องกังวลถึงช่วงเกษียณอายุ (Steinbege; & Nakane: 2012) ซึ่งในที่นี้ต่อไปเรียกว่า “ผู้หญิงวัยทำงาน” สำหรับการวิเคราะห์นี้ ได้ใช้ข้อมูลสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2527-2557 ในการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้หญิงวัยทำงานไทยทั้งผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานและผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของผู้หญิง และภาระของผู้หญิงวัยทำงานในการทำงาน และการดูแลครอบครัว

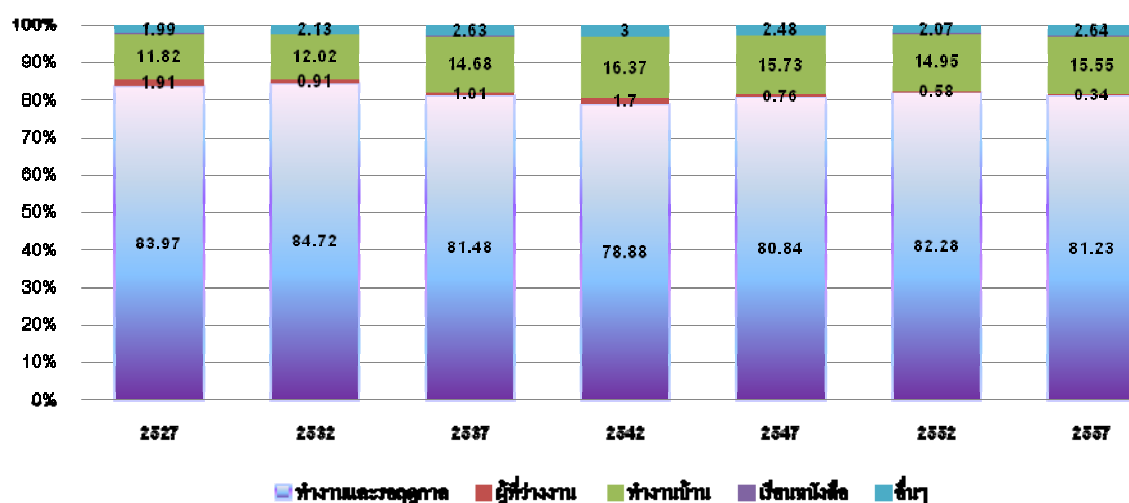
การวิเคราะห์ภาพรวมของผู้หญิงวัยทำงานของไทย

จากนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ได้แก่อถึง ลักษณะของผู้หญิงวัยทำงานของไทย ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกคือ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมที่จะทำงาน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ผู้ที่รอฤดูกาลเพื่อทำงาน และกลุ่มผู้ว่างงานในตลาดแรงงาน และ กลุ่มที่สอง คือผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน หรือผู้ไม่พร้อมทำงาน ได้แก่ ผู้หญิงที่ทำงานบ้าน นักเรียน ผู้ที่เจ็บป่วยหรือพิการ ผู้ที่ต้องการพักผ่อนและเกษียณอายุ ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้หญิงวัยทำงานโดยใช้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานมาวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ตามเวลา

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาพบว่า ผู้หญิงวัยทำงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในกำลังแรงงาน เป็นผู้มีงานทำ และรอฤดูกาลเพื่อทำงาน มากกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้หญิงทั้งหมด และสัดส่วนจำนวนของผู้หญิงที่เป็นผู้ว่างงานนั้นมีแนวโน้มลดลง โดยจากเดิมในพ.ศ. 2527 สัดส่วนผู้หญิงว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 1.91 ในพ.ศ. 2557 สัดส่วนของผู้หญิงว่างงานลดลงเหลือเพียง คิดเป็นร้อยละ 0.34 ทั้งนี้เพียงปี พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยเท่านั้น สัดส่วนของผู้หญิงว่างงานในตลาดแรงงานสูงขึ้นเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ของจำนวนผู้หญิงทั้งหมด แต่แม้ว่าสัดส่วนของการว่างงานของผู้หญิงในตลาดแรงงานลดลง แต่หากเปรียบเทียบตามช่วงเวลาพบว่า สัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานทำและรอฤดูกาลเพื่อทำงาน ไม่ได้เพิ่มขึ้นแต่กลับลดลงเล็กน้อยในช่วง 30 ปี โดยในปีพ.ศ. 2527 สัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานทำและรอฤดูกาลเพื่อทำงาน อยู่ที่ร้อยละ 83.97 แต่ในพ.ศ. 2557 ลดลงเหลือร้อยละ 81.23 เมื่อพิจารณาสถานการณ์ผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงาน พบว่า สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้น จากเดิมใน พ.ศ. 2527 อยู่ที่ร้อยละ 11.82 ในปัจจุบันเพิ่มขึ้น

เป็นร้อยละ 15.55 ในขณะที่ผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงาน เนื่องจากเหตุอื่นๆ มีเพียงเล็กน้อย รายละเอียดดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 สัดส่วนของผู้หญิงของไทย อายุ 25-54 ปี จำแนกตามการอยู่ในตลาดแรงงาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

หากแบ่งประเภทของผู้หญิงวัยทำงานตามนิยามของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทยซึ่งจำแนกตามพื้นที่ ได้แก่ เขตเมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) กรุงเทพฯ และชนบท ดังตาราง 10

ตาราง 10 สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานในแต่ละพื้นที่ในช่วง พ.ศ.2527-2557

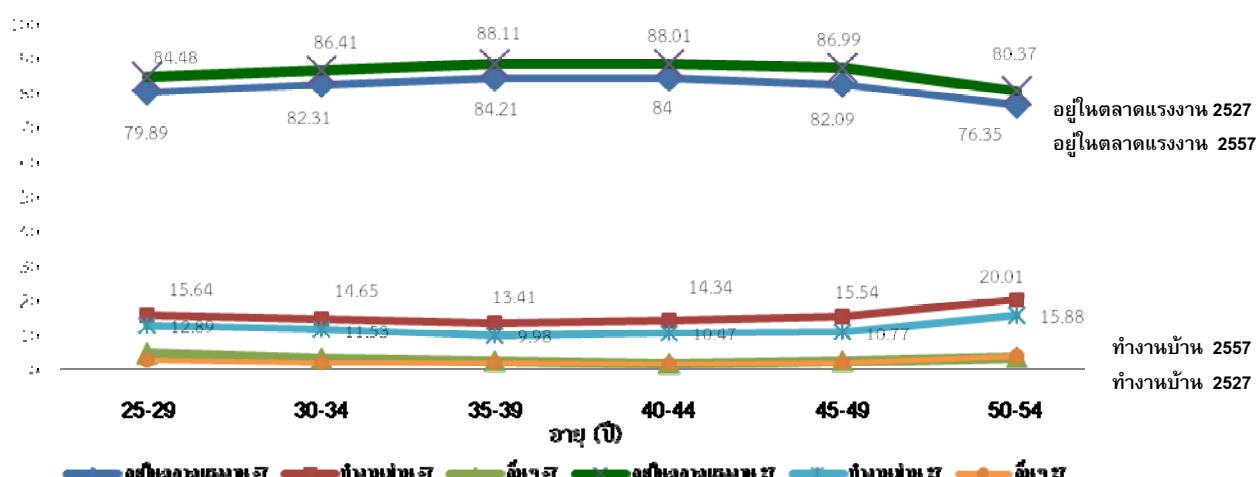
	2527	2532	2537	2542	2547	2552	2557
เขตเมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ)							
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	77.92	79.45	77.7	78.97	80.94	82.44	81.78
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: ทำงานบ้าน	19.70	17.99	19.55	18.56	16.81	15.56	15.83
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: อื่น ๆ	2.38	2.56	2.74	2.47	2.25	2.00	2.39
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
เขตกรุงเทพฯ							
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	66.52	68.76	71.23	74.81	76.38	81.24	81.27
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: ทำงานบ้าน	29.76	27.07	26.01	23.21	21.26	17.1	15.3
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: อื่น ๆ	3.72	4.17	2.75	1.98	2.36	1.66	3.44
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
เขตชนบท							
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	91.72	90.55	86.13	82.36	83.07	83.32	81.54
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: ทำงานบ้าน	6.30	7.53	11.00	14.16	14.05	14.32	15.46
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: อื่น ๆ	1.98	1.92	2.87	3.48	2.88	2.36	3.00
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ.

จากตาราง 10 เป็นการพิจารณาสัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานตามพื้นที่ พบว่า ในเขตชุมชนเมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) มีสัดส่วนของผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 77.92 ในปี พ.ศ. 2527 เป็นร้อยละ 81.78 ในปี พ.ศ. 2557 ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านลดลง จากเดิมมีสัดส่วนร้อยละ 19.70 เป็นร้อยละ 15.83 สำหรับผู้หญิงในเขตกรุงเทพฯ ก็เช่นกันพบว่า สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น จาก พ.ศ. 2527 อยู่ที่ร้อยละ 66.52 ในปัจจุบันเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 81.27 เมื่อพิจารณาผู้หญิงในเขตชนบทพบว่า สัดส่วนของผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานลดลงจากเดิมใน พ.ศ. 2527 คิดเป็นร้อยละ 91.72 ลดลงเหลือ ร้อยละ 81.54 ใน พ.ศ. 2557 ในขณะที่ผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่นอกกำลังแรงงานนั้น มีสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้น จากเดิมร้อยละ 6.3 เป็นร้อยละ 15.46 ของผู้หญิงทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ตามช่วงอายุ

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานตามช่วงอายุระหว่างพ.ศ. 2527 และ พ.ศ. 2557 พบว่า สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในตลาดแรงงานลดลงในทุกช่วงอายุ ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานที่ทำงานบ้านหรือเป็นแม่บ้านเพิ่มขึ้นในทุกช่วงอายุเช่นกัน (ภาพประกอบ 18)

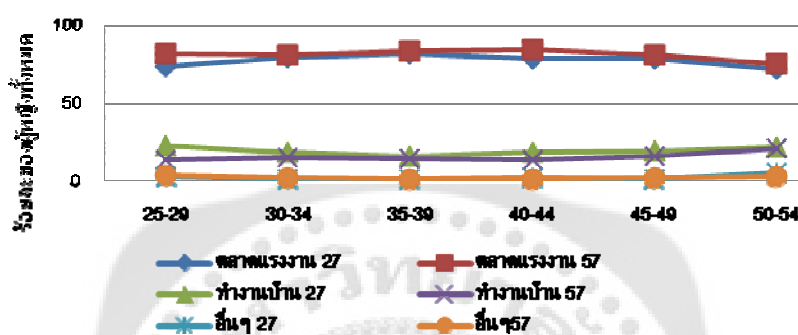


ภาพประกอบ 18 การเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้หญิงของไทยตามช่วงอายุ จำแนกตามการอยู่ในตลาดแรงงานในปี พ.ศ. 2527 และ พ.ศ. 2557

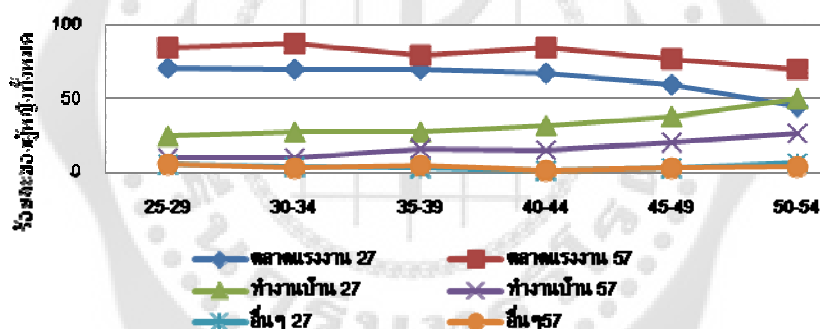
ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

เมื่อแบ่งการพิจารณาออกเป็นพื้นที่พบว่า ผู้หญิงที่อยู่ในเขตเมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) มีสัดส่วนของผู้หญิงในตลาดแรงงาน และสัดส่วนของผู้ที่อยู่นอกตลาด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้หญิงที่ทำงานบ้าน และทำกิจกรรมอื่นๆ ค่อนข้างคงที่ ในทุกช่วงอายุ ในขณะที่ผู้หญิงในพื้นที่กรุงเทพฯ นั้น แม้ว่า

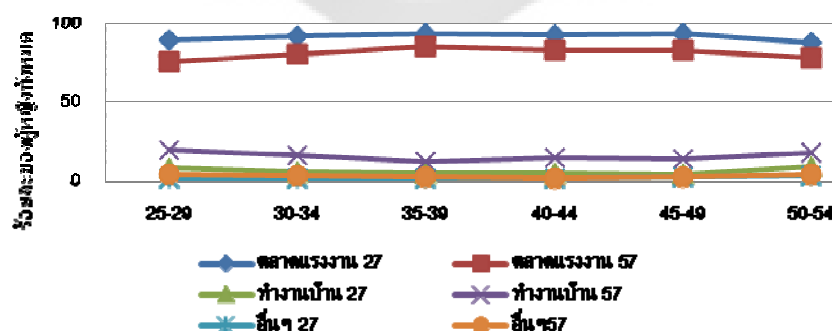
อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกช่วงอายุ แต่จากลักษณะของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ปี พ.ศ. 2557 พบว่า ในช่วงที่ผู้หญิงอายุ 35-39 ปีนั้น มีผู้หญิงส่วนหนึ่งออกจากตลาดแรงงานไปช่วงเวลาหนึ่ง แล้วกลับเข้ามาในตลาดแรงงานอีกครั้งในช่วงอายุ 40-44 ปี สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านลดลง สำหรับผู้หญิงในพื้นที่ชนบท พบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานลดลงทุกช่วงอายุ สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้นทุกช่วงอายุเช่นกัน ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะทำกิจกรรมอื่นๆ มีสัดส่วนค่อนข้างคงที่ (ภาพประกอบ 19)



A) ผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในพื้นที่เมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ)



B) ผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ในพื้นที่กรุงเทพฯ



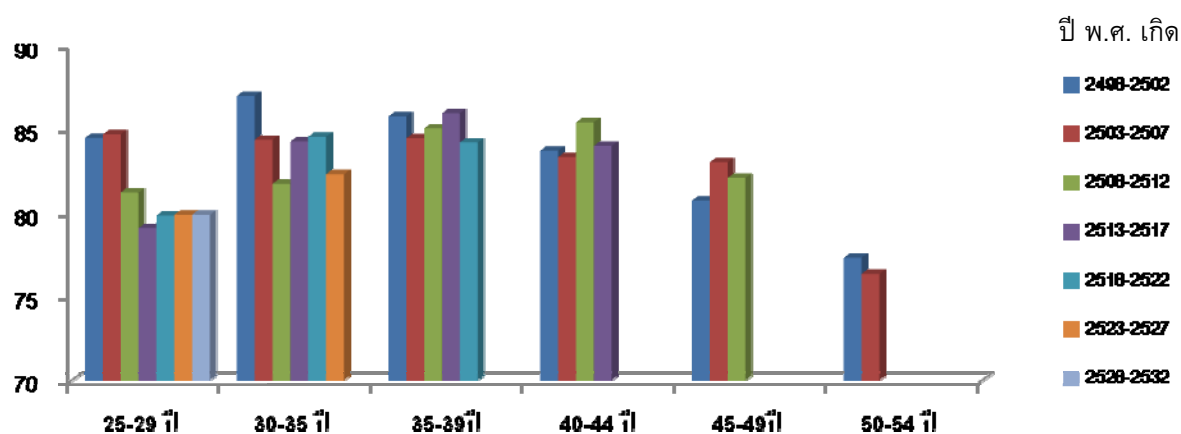
C) ผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ในพื้นที่ชนบท

ภาพประกอบ 19 การเปรียบเทียบสัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ในแต่ละพื้นที่ตามช่วงอายุ
จำแนกตามการทำงานในตลาดแรงงาน พ.ศ. 2527 และ พ.ศ. 2557

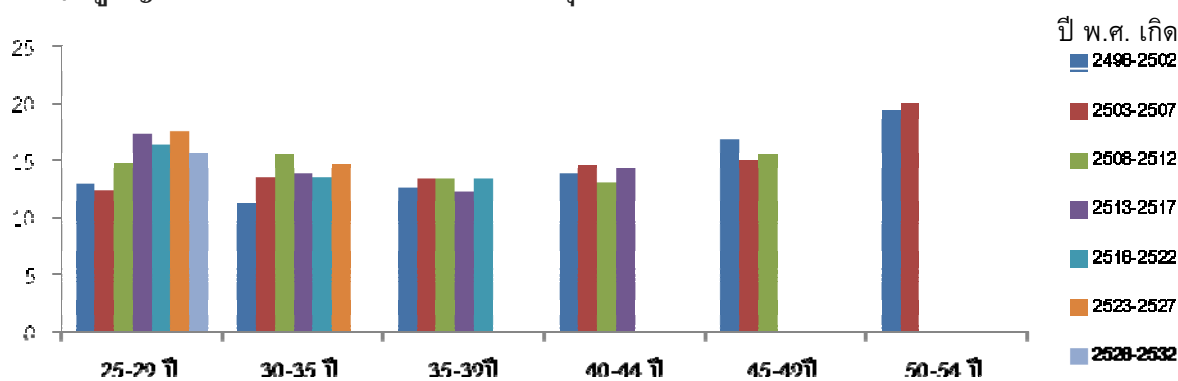
ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของประชากรไทย
พ.ศ. 2527-2557

เมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานตามรุ่นปีเกิด พบว่า หากแบ่งผู้หญิงวัยทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้หญิงวัยทำงานรุ่นก่อน คือ ผู้หญิงวัยทำงานที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2507 และกลุ่มที่ 2 ผู้หญิงวัยทำงานในยุคปัจจุบันแล้ว ผลการศึกษาพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การเข้าและออกจากตลาดแรงงาน

การทำงานของผู้หญิงรุ่นก่อน (เกิดหลัง พ.ศ.2507) ช่วงเริ่มต้นของวัยทำงานเมื่ออายุ 25-29 ปีนั้น มีสัดส่วนการเข้าสู่ตลาดแรงงานค่อนข้างสูงและสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านค่อนข้างน้อย แต่เมื่อผู้หญิงมีอายุมากขึ้นจะค่อยๆ ออกจากตลาดแรงงานมาเป็นแม่บ้านเพิ่มขึ้น สำหรับผู้หญิงวัยทำงานรุ่นปัจจุบัน มีสัดส่วนการเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงรุ่นก่อน ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านมีสัดส่วนมากกว่าผู้หญิงรุ่นก่อน ในช่วงอายุ 25-35 ปี หลังจากนั้นสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านจะมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน (รายละเอียดในภาพประกอบ 20)



A) ผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงานตามรุ่นปีเกิด



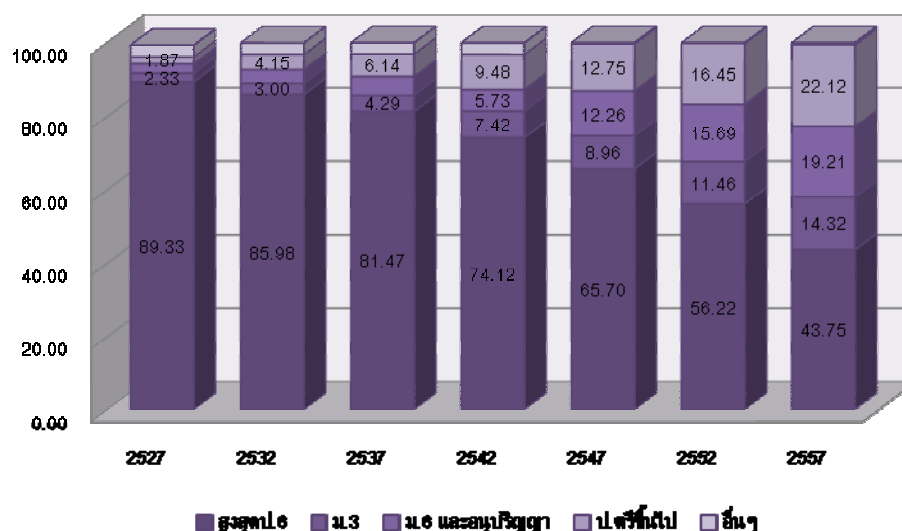
B) ผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะทำงานบ้านตามรุ่นปีเกิด

ภาพประกอบ 20 ลักษณะของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี จำแนกตามรุ่นปีเกิด ในช่วงพ.ศ.2527-2557

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย ปี พ.ศ. 2527-2557

การศึกษากับผู้หญิงวัยทำงาน

เมื่อพิจารณาการสะสมทุนมนุษย์ของผู้หญิงวัยทำงานแบ่งตามระดับการศึกษาของผู้หญิง โดยในที่นี้จะให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงาน และผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงาน เพราะทำงานบ้านเท่านั้น เนื่องจากผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานจากสาเหตุอื่นๆ ค่อนข้างมีน้อย ผลการศึกษา พบว่า ในช่วงพ.ศ. 2527-2557 สัดส่วนของผู้หญิงวัยทำงานมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในกลุ่มผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงานและกลุ่มผู้หญิงที่ทำงานบ้าน

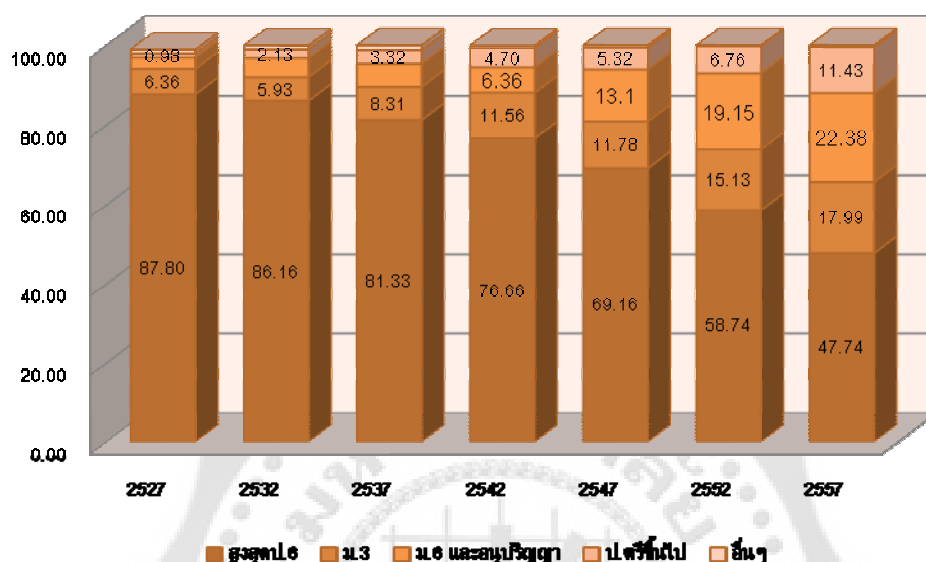


ภาพประกอบ 21 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีที่อยู่ในกำลังแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วง พ.ศ.2527-2557

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย ปี พ.ศ. 2527-2557

จากภาพประกอบ 21 แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีที่อยู่ในตลาดแรงงาน จากเดิมมีผู้จบการศึกษาสูงสุดประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 89.33 ของผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน ใน พ.ศ. 2527 ในปัจจุบันเหลือเพียงร้อยละ 43.75 ของผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน ในขณะที่กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จากเดิมในพ.ศ. 2527 คิดเป็นร้อยละ 1.87 ของผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน แต่ในปัจจุบันเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 22.12 ของผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของผู้หญิงที่ทำงานบ้าน พบว่า ในปัจจุบันระดับการศึกษาของผู้หญิงที่ทำงานบ้านสูงขึ้นเช่นกัน จากเดิมใน พ.ศ. 2527 ระดับการศึกษาสูงสุดชั้นป.6 คิดเป็นร้อยละ 87.80 ของผู้หญิงที่ทำงานบ้านทั้งหมด และมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.98 ของผู้หญิงที่ทำงานบ้านทั้งหมด แต่ในพ.ศ. 2557 สัดส่วนของผู้จบการศึกษาสูงสุดชั้นป.6 ลดลงเหลือร้อยละ 47.14 ของผู้หญิงที่ทำงานบ้านทั้งหมด ในขณะที่ผู้จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11.43 ของผู้หญิงที่ทำงานบ้านทั้งหมด นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีความจำเป็นของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 22.38ของผู้หญิงที่ทำงานบ้านทั้งหมด อีกด้วย (รายละเอียดดังภาพที่ 22)



ภาพประกอบ 22 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะทำงานบ้านจำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วงปีพ.ศ.2527-2557

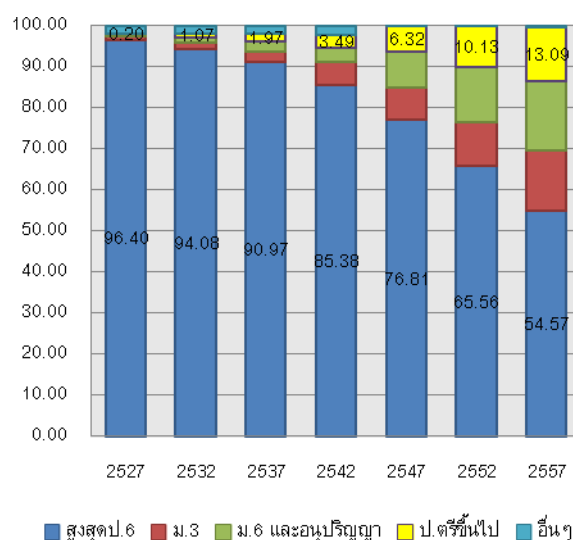
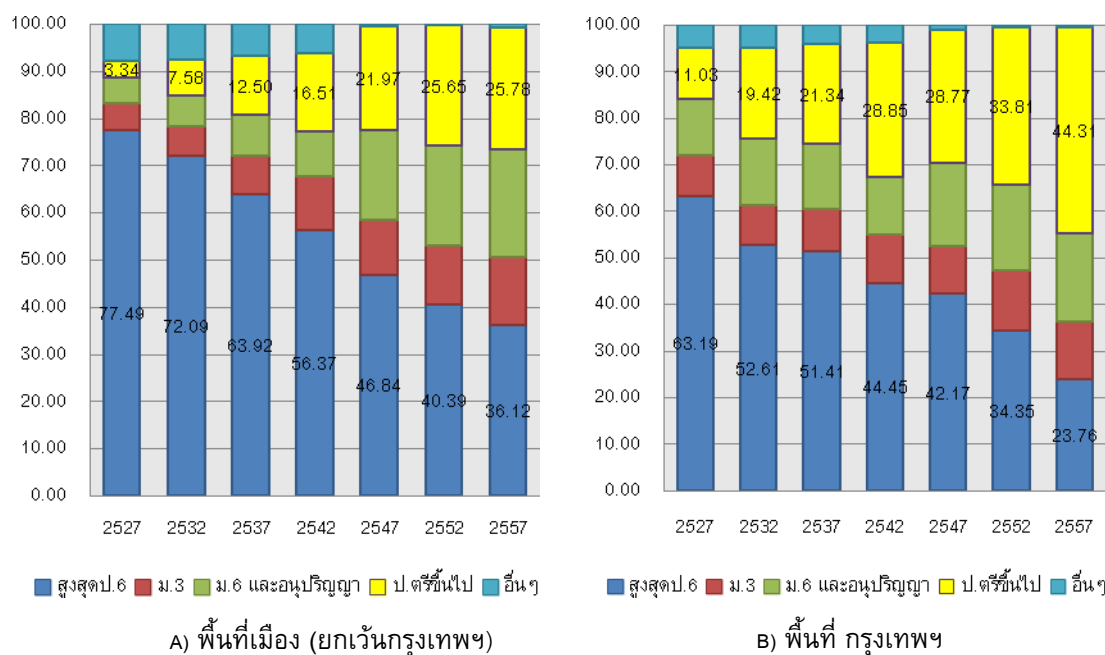
ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของผู้หญิงที่เป็นกำลังแรงงานในแต่ละพื้นที่พบว่า ผู้หญิงมีระดับการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ ใน พ.ศ. 2557 สัดส่วนของผู้หญิงที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.31 ในขณะที่สัดส่วนของผู้จบการศึกษาสูงสุดชั้นป.6 ในแต่ละพื้นที่ในช่วง ปี พ.ศ. 2527-2557 ลดลงประมาณ 1 เท่าตัวในทุกพื้นที่ เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาในแต่ละพื้นที่พบว่าผู้หญิงที่เป็นกำลังแรงงานในพื้นที่ชนบท มีสัดส่วนของผู้จบการศึกษาระดับการศึกษาสูงน้อยกว่าพื้นเมืองและพื้นที่กรุงเทพฯ (รายละเอียดดังภาพประกอบ 23)

สำหรับกลุ่มของผู้หญิงที่ทำงานบ้านนั้น เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของผู้หญิงกลุ่มดังกล่าวในแต่ละพื้นที่พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน โดยสัดส่วนของผู้หญิงที่มีการศึกษาน้อย หรือผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาสูงสุดชั้นป.6 ลดลงมากเช่นกัน และในขณะเดียวกันมีผู้หญิงที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ มีสัดส่วนของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ

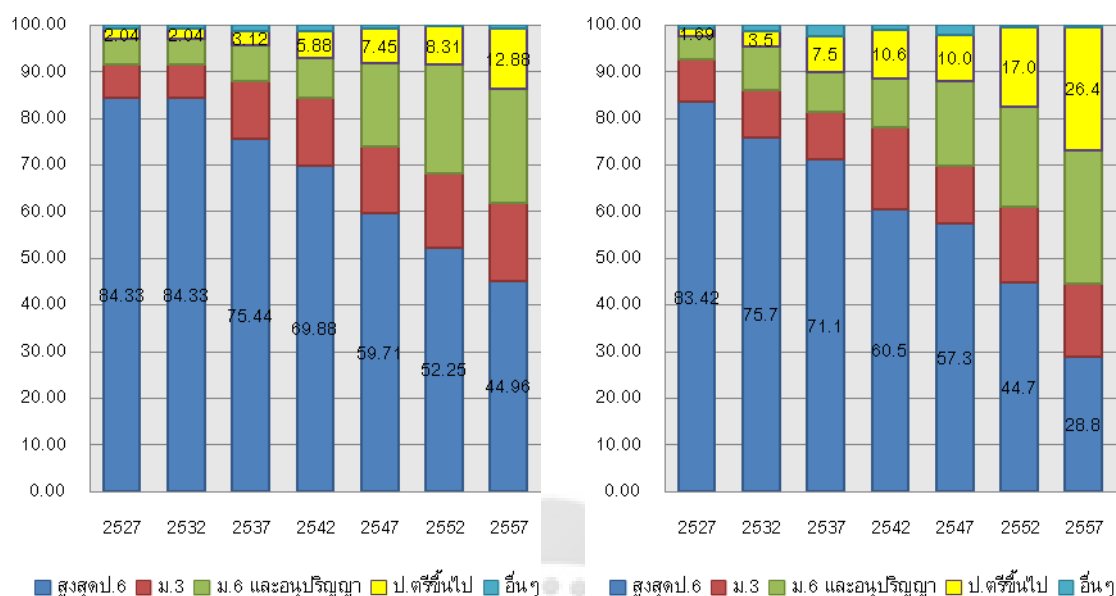
26.40 ของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านในกรุงเทพฯ ในขณะที่พื้นที่เขตเมือง และพื้นที่ชนบท คิดเป็นร้อยละ 12.88 และ ร้อยละ 5.99 ของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านในแต่ละพื้นที่ (รายละเอียดดังภาพประกอบ 24)

ดังนั้นจากการเปลี่ยนแปลงประชากรในบริบทของสังคมสูงวัยที่ประชากรวัยแรงงานกำลังลดลงอย่างต่อเนื่องนั้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงมีประชากรวัยแรงงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังอยู่นอกตลาดแรงงาน นั่นคือกลุ่มของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านนั่นเอง



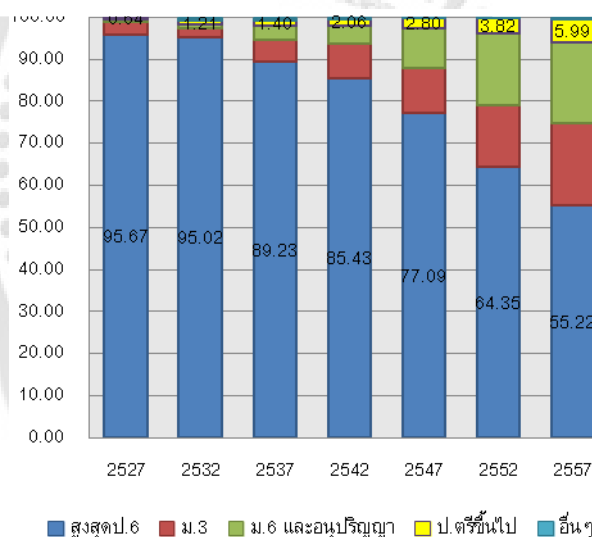
ภาพประกอบ 23 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในแต่ละพื้นที่ที่เป็นกำลังแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วงพ.ศ.2527-2557

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย ปี พ.ศ. 2527-2557



A) พื้นที่เมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ)

B) พื้นที่ กรุงเทพฯ



C) พื้นที่ชนบท

ภาพประกอบ 24 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในแต่ละพื้นที่ที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะทำงานบ้านจำแนกตามระดับการศึกษา ในช่วงพ.ศ.2527-2557

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงาน

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงาน พบว่า ในพ.ศ. 2557 เริ่มเห็นการลดลงของจำนวนผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในตลาดแรงงาน เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละพื้นที่ พบว่า ในช่วงพ.ศ. 2527- 2557 มีการเพิ่มขึ้นของผู้หญิงวัยทำงานในเมืองและกรุงเทพมหานครสูงขึ้น 2-3 เท่าตัวเมื่อเทียบกับพ.ศ. 2527 ในขณะที่ใน พ.ศ. 2557 จำนวนผู้หญิงทำงานในชนบท เริ่มเห็นแนวโน้มการลดลงของจำนวนผู้หญิงวัยทำงานอยู่ในตลาดแรงงาน (ตาราง 11)

ตาราง 11 จำนวนผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ที่อยู่ในตลาดแรงงาน

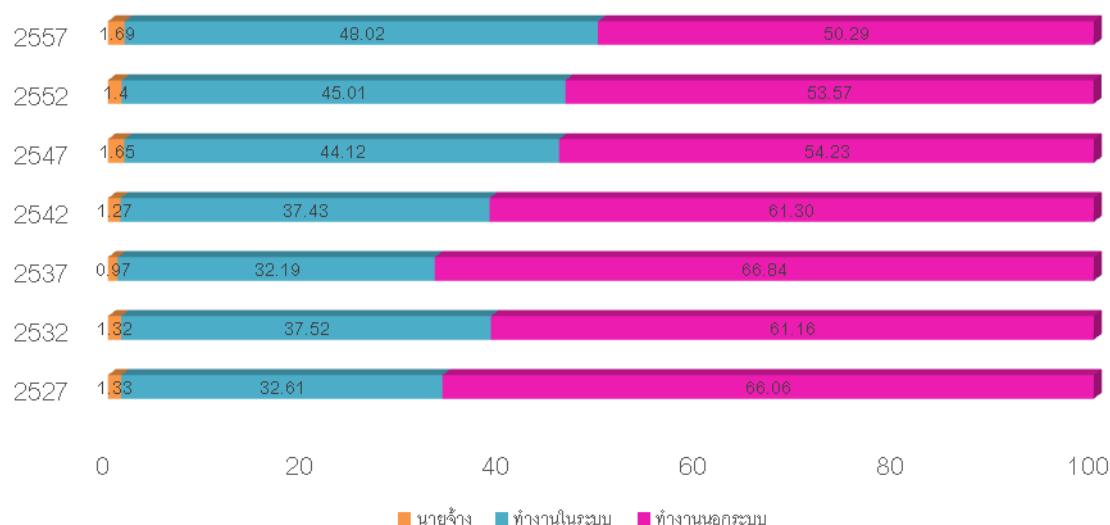
	เมืองยกเว้นกรุงเทพฯ	กรุงเทพฯ	ชนบท	รวม
2527	959,574	810,511	5,244,363	7,014,448
2532	1,258,627	975,838	6,215,407	8,449,872
2537	1,714,612	1,164,677	6,853,111	9,732,400
2542	2,056,101	1,473,589	7,154,990	10,684,680
2547	2,417,846	1,708,664	7,721,790	11,848,300
2552	2,862,353	1,658,345	8,737,793	13,258,491
2557	4,159,540	2,037,091	6,689,607	12,886,238

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงานในช่วง พ.ศ. 2527-2557 โดยพิจารณาสภาพการทำงาน กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้างที่แท้จริง มีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. สภาพภาพการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงาน พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงานนั้น ในช่วงปีพ.ศ. 2527-2557 พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพของการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน โดยมีสัดส่วนของผู้หญิงทำงานในระบบเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบลดลง ทำให้ในปีพ.ศ. 2557 สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานในระบบและนอกระบบมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 48.02 และ 50.29 ตามลำดับ แต่กลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก คือ กลุ่มผู้หญิงที่เป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นนายจ้างนั้น เพราะตลอดระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 2 ของผู้หญิงวัยทำงานทั้งหมด (ภาพประกอบ 25)



ภาพประกอบ 25 สถานภาพการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ในช่วงพ.ศ.2527-2557

หมายเหตุ: สถานภาพการทำงานในระบบ ประกอบด้วย การทำงานลูกจ้างรัฐบาล เอกชน และรัฐวิสาหกิจ
สถานภาพการทำงานนอกระบบ ประกอบด้วย ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง และการรวมกลุ่ม

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทยปี พ.ศ. 2527-2557

เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานตามรุ่นปีเกิด พบว่าผู้หญิงวัยทำงานรุ่นก่อน (รุ่นที่เกิดปี พ.ศ.2498-2507) สถานภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนักตลอดช่วงอายุการทำงาน สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานทั้งในระบบและนอกระบบสัดส่วนค่อนข้างคงที่ตลอดช่วงชีวิตการทำงาน แต่ในขณะที่ ผู้หญิงวัยทำงานรุ่นปัจจุบันนั้น ในช่วงเริ่มต้นของการทำงานอายุ 25-29 ปี จะทำงานในระบบเพิ่มขึ้น หลังจากนั้นเมื่ออายุมากขึ้น สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ผู้หญิงที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2513-2517 นั้น ในช่วงอายุ 25-29 ปี เริ่มที่จะทำงานในระบบ คิดเป็นร้อยละ 51.05 ในขณะที่ทำงานนอกระบบ คิดเป็นร้อยละ 48.51 เป็นนายจ้าง 0.44 ในขณะที่ผู้หญิงรุ่นดังกล่าว มีอายุ 40-44 ปี พบว่า สัดส่วนการทำงานในระบบลดลง เหลือ ร้อยละ 41.03 และ สัดส่วนการทำงานนอกระบบเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 56.99 และเป็นนายจ้างเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 1.98 เป็นต้น (รายละเอียดในตาราง 12)

ตาราง 12 สถานภาพการทำงานของผู้หญิง จำแนกตามรุ่นปีเกิดของผู้หญิงวัยทำงาน
(Birth Cohort Effect)

อายุ (ปี)	รุ่นปีเกิด (พ.ศ.)								
	2498-2502			2503-2507			2508-2012		
	F	I	E	F	I	E	F	I	E
25-29	31.00	68.74	0.26	32.48	67.17	0.35	40.09	59.35	0.56
30-35	29.95	69.28	0.77	37.34	61.57	1.09	41.88	57.13	0.99
35-39	32.42	66.8	0.78	37.92	60.51	1.57	43.29	54.87	1.84
40-44	31.3	66.95	1.75	39.94	57.71	2.35	38.03	60.23	1.74
45-49	34.85	63.68	1.47	35.26	62.77	1.97	35.56	62.45	1.99
50-54	31.00	67.3	1.70	29.14	68.53	2.33			

อายุ (ปี)	รุ่นปีเกิด (พ.ศ.)											
	2513-2517			2518-2522			2523-2527			2528-2532		
	F	I	E	F	I	E	F	I	E	F	I	E
25-29	51.05	48.51	0.44	61.16	38.1	0.74	63.61	35.74	0.65	70.26	29.21	0.53
30-35	49.47	49.11	1.42	54.91	44.17	0.92	62.61	36.38	1.01			
35-39	46.00	52.56	1.44	52.29	45.58	2.13						
40-44	41.03	56.99	1.98									
45-49												
50-54												

หมายเหตุ F = ผู้หญิงที่ทำงานในระบบ ได้แก่ ผู้หญิงที่ทำงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ และผู้หญิงที่ทำงานในภาคเอกชน I = ผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบ ได้แก่ ธุรกิจส่วนตัวไม่มีลูกจ้าง ช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับจ้าง การรวมกลุ่ม E = ผู้หญิงที่เป็นนายจ้าง

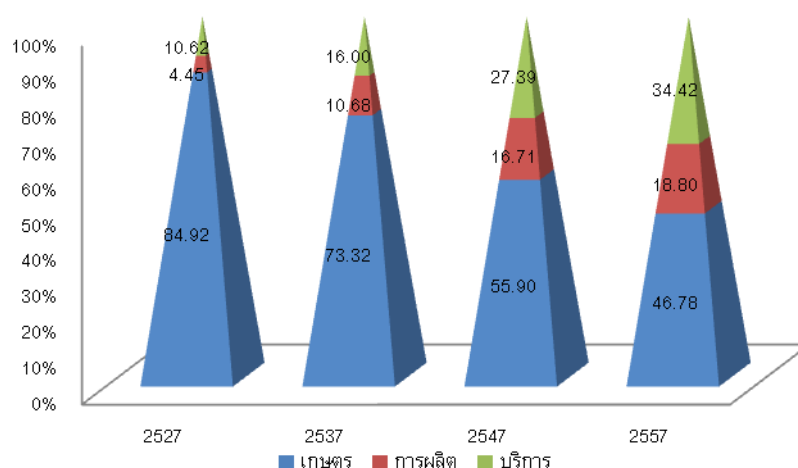
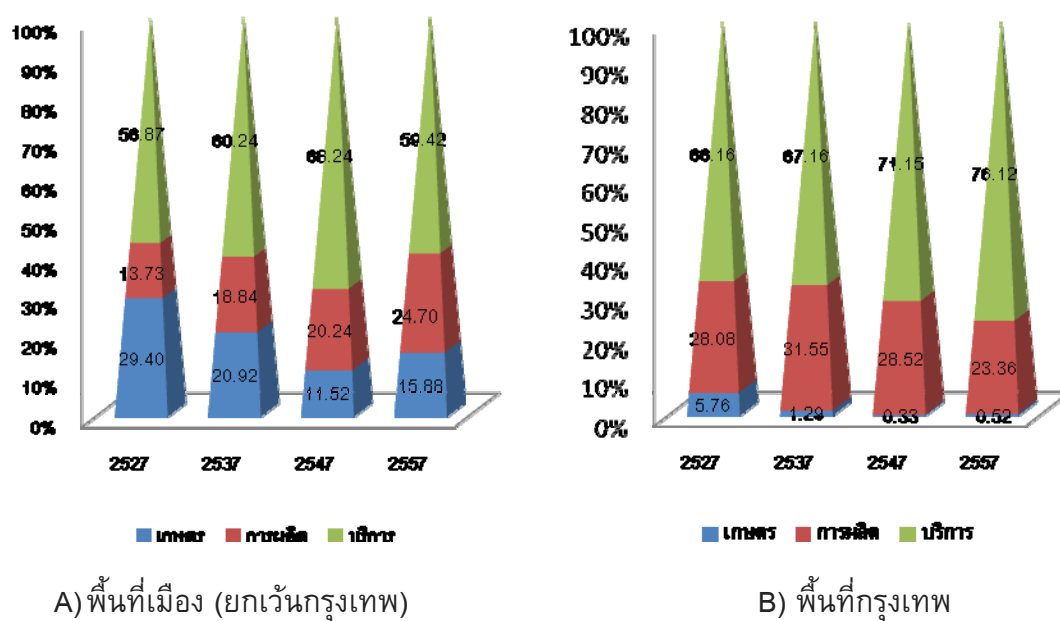
ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสถานะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

2. การทำงานผู้หญิงตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

การเปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้หญิงระหว่าง พ.ศ. 2527- 2557 พบว่า ในปัจจุบันผู้หญิงส่วนใหญ่ที่ในพื้นที่เมืองและพื้นที่กรุงเทพมหานครทำงานอยู่ในภาคบริการมากที่สุด ถัดมาคือภาคการผลิต ในขณะที่ผู้หญิงในชนบทส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในภาคเกษตร คิดเป็นร้อยละ 46.78 ถัดมาเป็นภาคบริการคิดเป็นร้อยละ 34.42 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตของประเทศไทยที่ปรับเปลี่ยนจากภาคเกษตรเป็นภาคผลิตและบริการเพิ่มขึ้น (Aemkulwet, 2010) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตรพบว่า ในพื้นที่เมืองสัดส่วนของผู้หญิงที่อยู่ในภาคเกษตรลดลง โดยปีพ.ศ. 2527 อยู่ที่ร้อยละ 29.40 ลดลงเหลือ ร้อยละ

15.88 ในปี พ.ศ. 2557 และภาคชนบท ลดลงจาก ร้อยละ 84.92 ในปีพ.ศ. 2527 เหลือเพียงร้อยละ 46.78 ในปี พ.ศ. 2557

เมื่อพิจารณาบทบาทผู้หญิงต่อการทำงานในภาคผลิต พบว่าผู้หญิงนั้นทำงานในภาคการผลิตเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะพื้นที่เมืองและชนบท โดยพื้นที่เขตเมืองสัดส่วนผู้หญิงที่ทำงานในภาคการผลิตเพิ่มขึ้นเกือบ 1 เท่าตัว ขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานในภาคการผลิตในภาคชนบทเพิ่มขึ้นมากกว่า 4 เท่าตัว (ภาพประกอบ 26)



ภาพประกอบ 26 ผู้หญิงวัยทำงานในแต่ละพื้นที่จำแนกตามรายอุตสาหกรรม ในช่วงปีพ.ศ.2527-2557

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

3. การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างที่แท้จริงของผู้หญิง

ตาราง 13 ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่แท้จริงของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี

พ.ศ.	ภาคเกษตร			ภาคการผลิต			ภาคบริการ		
	เมือง	กทม.	ชนบท	เมือง	กทม.	ชนบท	เมือง	กทม.	ชนบท
2527	4,734	N/A	3,370	7,618	8,269	4,576	8,344	9,212	7,396
2532	4,619	4,989	3,200	6,445	9,961	6,026	9,051	9,774	8,515
2537	5,484	N/A	5,921	10,538	13,640	8,702	11,877	14,572	10,727
2542	5,129	N/A	5,662	10,639	13,048	8,753	12,796	14,876	10,909
2547	3,622	5,463	3,252	8,267	11,629	5,774	13,472	17,304	9,898
2552	4,248	5,623	3,754	8,200	11,975	6,250	12,858	16,368	10,249
2557	5,206	5,061	4,875	10,421	14,596	9,133	14,398	17,951	12,912

หมายเหตุ : 1) ปรับด้วยดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป (2554=100)

2) พิจารณาเฉพาะผู้หญิงวัยทำงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย

พ.ศ. 2527-2557

จากตาราง 13 แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละพื้นที่ พบว่า ในปัจจุบันผู้หญิงที่ทำงานในภาคบริการ มีค่าจ้างที่แท้จริงมากที่สุด เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ 12,912-17,912 บาทต่อเดือน ถัดมาคือภาคการผลิต เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ 9,133-10,421 บาทต่อเดือน และน้อยที่สุดคือผู้หญิงในภาคเกษตร เฉลี่ยแล้วอยู่ที่ 4,875-5,206 บาทต่อเดือน และเมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละภาคอุตสาหกรรมพบว่า ในแต่ละพื้นที่ยังคงมีความแตกต่างของค่าจ้าง โดยพื้นที่ที่ได้รับค่าจ้างมากที่สุดคือ พื้นที่กรุงเทพ ถัดมาคือ พื้นที่เมือง และน้อยที่สุดคือ พื้นที่ชนบท

4. การเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง

จากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี พบว่าผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตรและ ภาคบริการ นั้นมีชั่วโมงทำงานแนวโน้มลดลงในทุกพื้นที่ จากเดิมในปี 2527 ผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมทุกพื้นที่ มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย อยู่ที่ 52-53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ในปัจจุบัน 38-44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่ผู้หญิงที่ทำงานในภาคบริการ จากเดิมในปี 2527 มีชั่วโมงการทำงาน เฉลี่ยอยู่ 49-52 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในปัจจุบัน อยู่ที่ 46-47 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ในขณะที่ผู้หญิงวัยทำงานในภาคการผลิต มีชั่วโมงการทำงานที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนักในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา และในปัจจุบันมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มากที่สุด และในปัจจุบันมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยอยู่ 48-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ตาราง 14)

ตาราง 14 ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี

พ.ศ.	ภาคเกษตร			ภาคการผลิต			ภาคบริการ		
	เมือง	กทม.	ชนบท	เมือง	กทม.	ชนบท	เมือง	กทม.	ชนบท
2527	53.07	52.16	53.67	49.46	47.54	49.46	51.22	49.51	51.22
2532	52.45	51.76	53.41	52.21	49.13	51.84	51.53	49.71	53.39
2537	53.30	61.21	51.84	50.64	48.59	50.33	51.38	49.71	52.23
2542	49.18	46.46	49.18	49.54	48.43	50.38	50.46	50.70	51.40
2547	43.13	39.94	43.13	49.66	50.78	49.10	50.22	52.11	49.67
2552	42.59	49.50	42.29	50.18	49.28	49.89	49.86	49.47	48.89
2557	39.53	44.18	38.08	49.82	48.18	49.31	47.25	47.88	46.95

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทยปี พ.ศ. 2527-2557

ผู้หญิงวัยทำงาน กับการทำงานในตลาดแรงงานและการดูแลครอบครัว

จากทฤษฎีการจัดสรรเวลาที่เป็นแนวคิดสำคัญในกำหนดการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกำหนดชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง เพราะนอกจากเวลาที่ผู้หญิงจัดสรรไปกับการทำงานในตลาดแรงงานแล้ว ผู้หญิงยังต้องจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นการดูแลบุตร ผู้สูงอายุในครัวเรือน และการดูแลบ้านเรือนซึ่งเป็นกิจกรรมนอกตลาดแรงงาน ดังนั้นในส่วนนี้จึงทำการวิเคราะห์บทบาทของผู้หญิงวัยทำงาน กับการดูแลครอบครัว โดยทำการศึกษาลักษณะของผู้หญิงทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส การใช้เวลาของผู้หญิง และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการดูแลสมาชิกในครัวเรือน

1. ลักษณะของผู้หญิงทำงานแบ่งตามสถานภาพสมรส

จากการเปลี่ยนแปลงในช่วง พ.ศ. 2527 – 2557 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงโสด ลดลงเล็กน้อย สัดส่วนการอยู่นอกกำลังแรงงานเนื่องจากเป็นแม่บ้านค่อนข้างคงที่ แต่การอยู่นอกกำลังแรงงานเนื่องจากสาเหตุอื่นๆ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ในขณะที่อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้ว และผู้หญิงกลุ่มหม้าย หย่า แยก มีแนวโน้มลดลงเช่นกัน สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้นของผู้หญิงทั้ง 2 กลุ่มเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มผู้หญิงที่สมรสแล้ว มีสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 13.46 ในปีพ.ศ. 2527 เป็น ร้อยละ 18.37 ในปี พ.ศ. 2557 ขณะที่กลุ่มผู้หญิงที่กลุ่มหม้าย หย่า แยก มีสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 7.52 เป็นร้อยละ 11.27 และเมื่อเปรียบเทียบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง

ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ผู้หญิงที่มีสถานภาพโสดมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากที่สุด ในขณะที่ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานน้อยที่สุด (ตาราง 15)

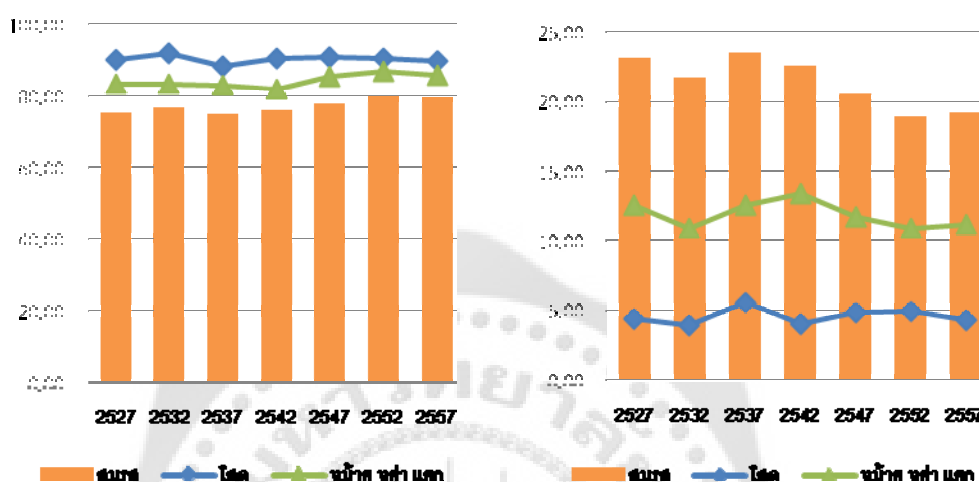
ตาราง 15 ลักษณะของผู้หญิงไทยอายุ 25-54 ปี จำแนกตามสถานภาพสมรส

	2527	2532	2537	2542	2547	2552	2557
สถานภาพโสด							
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	91.12	90.86	86.98	87.01	87.15	88.09	87.87
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: ทำงาน	3.49	3.02	5.25	5.94	5.94	5.19	4.55
บ้าน							
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: อื่นๆ	5.39	6.12	7.77	7.05	6.91	6.72	7.57
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
สมรสแล้ว							
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	84.93	84.84	81.67	79.19	80.43	81.66	79.90
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: ทำงาน	13.46	13.67	16.45	18.52	17.81	17.00	18.37
บ้าน							
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: อื่นๆ	1.61	1.49	1.88	2.29	1.76	1.34	1.73
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
หม้าย หย่า แยก							
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	87.86	85.39	83.69	83.78	83.42	85.52	84.54
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: ทำงาน	7.52	9.79	11.70	12.01	12.36	11.65	11.27
บ้าน							
ผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงาน: อื่นๆ	4.62	4.82	4.61	4.21	4.22	2.83	4.19
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ: ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เนื่องจากสาเหตุอื่นๆ ได้แก่ เรียนหนังสือ การพักผ่อน การเกษียณอายุ การเจ็บป่วย/พิการ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

เมื่อพิจารณารายพื้นที่พบว่า ในเขตเมือง(ยกเว้นกรุงเทพฯ) นั้น ผู้หญิงวัยทำงานที่สมรสแล้วมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงที่เป็นโสด และกลุ่มผู้หญิงเคยสมรสแล้วเช่นกัน สำหรับผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพราะต้องทำงานบ้าน โดยเฉพาะอย่างผู้หญิงที่สมรสแล้ว (ภาพประกอบ 27)



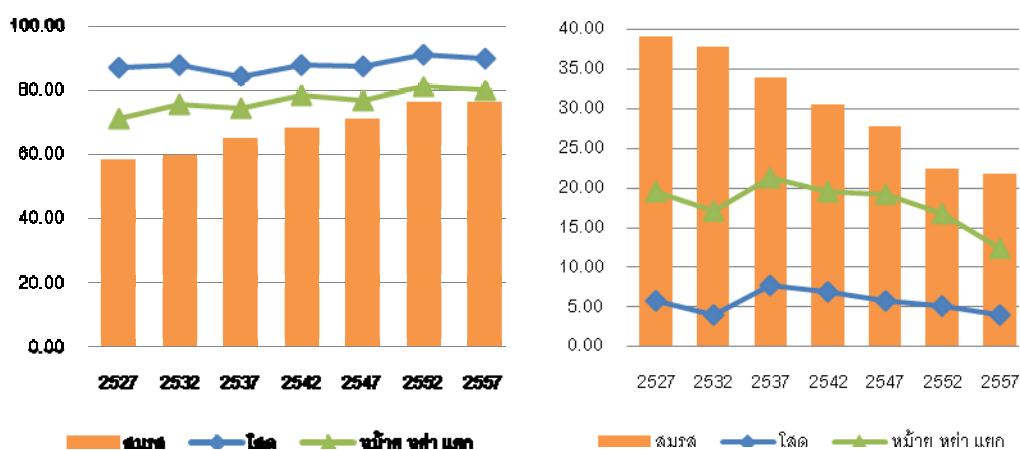
A) ผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงาน

B) ผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงานเพราะทำงานบ้าน

ภาพประกอบ 27 ลักษณะผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในพื้นที่เมือง (ยกเว้นกรุงเทพฯ) จำแนกตามสภาพสมรสและการทำงานในตลาดแรงงาน ในช่วง พ.ศ. 2527-2557

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย ปีพ.ศ. 2527-2557

สำหรับการเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมการทำงานของผู้หญิงในกรุงเทพ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงที่สมรสแล้วมีแนวโน้มเพิ่ม สำหรับผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานโดยส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มผู้หญิงที่ทำงานบ้าน แต่อย่างไรก็ตามในขณะที่ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา สัดส่วนของผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานเนื่องจากทำงานบ้านลดน้อยลง (ภาพประกอบ 28)

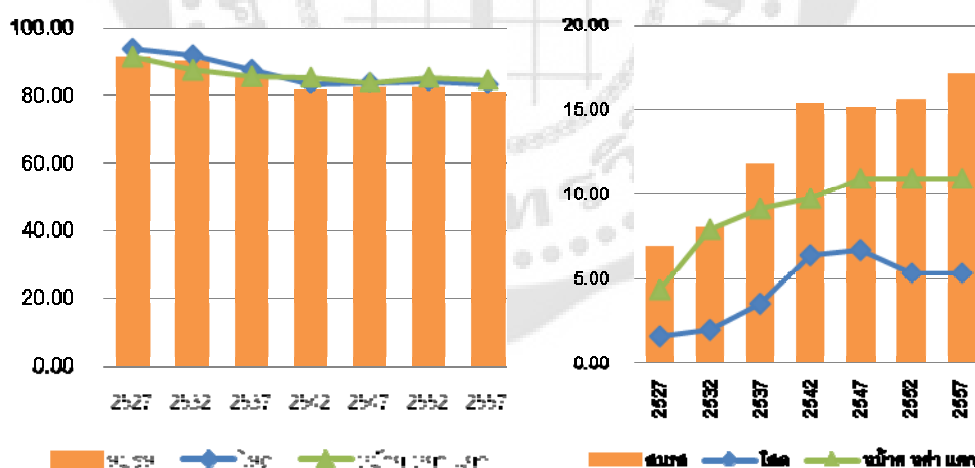


A) ผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงาน

B) ผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงานเพราะทำงานบ้าน

ภาพประกอบ 28 ลักษณะผู้หญิงอายุ 25-54 ปีในพื้นที่กรุงเทพฯ จำแนกตามสภาพสมรสและการทำงานในตลาดแรงงาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557



A) ผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงาน

B) ผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงานเพราะทำงานบ้าน

ภาพประกอบ 29 ลักษณะผู้หญิงอายุ 25-54 ปี ในพื้นที่ชนบท จำแนกตามสภาพสมรสและการทำงานในตลาดแรงงาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย พ.ศ. 2527-2557

จากภาพประกอบ 29 แสดงให้เห็นลักษณะของผู้หญิงในชนบทตั้งแต่ปี พ.ศ.2527- 2557 พบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงทุกกลุ่มลดลง ในขณะที่ผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานนั้น ผู้หญิงที่มีสภาพสมรสและผู้หญิงที่เคยสมรสแล้วนั้นทำงานบ้านเพิ่มมากขึ้น (ภาพประกอบ 29)

2. การใช้เวลาของผู้หญิงวัยทำงานของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาการใช้เวลาของผู้หญิงวัยทำงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะกิจกรรมหลักที่สำคัญในแต่ละวัน สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากร พ.ศ. 2552¹ โดยได้ทำการเปรียบเทียบการใช้เวลาของผู้หญิงและผู้ชายในช่วงอายุ 25-54 ปี ตลอดจนทำการเปรียบเทียบการจัดสรรเวลาของกลุ่มผู้หญิงที่ทำงานในตลาดแรงงาน และกลุ่มผู้หญิงที่เป็นแม่บ้าน พบว่า การใช้เวลาของผู้หญิงและผู้ชายอายุ 25-54 ปีนั้น มีความแตกต่างกัน โดยผู้ชายใช้เวลาในการดูแลและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล การทำงานและการเรียนรู้ การบริการชุมชนและช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าผู้หญิง ตลอดจนมีการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจมากกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงใช้เวลาในการให้บริการครัวเรือนของตนเองและการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้ชายเกือบ 2 เท่า โดยผู้หญิงใช้เวลาในการดูแลสมาชิกในครัวเรือน และ ดูแลและบริการในบ้าน เท่ากับ 2.79 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่ผู้ชายใช้เวลา 1.65 และ 1.51 ชั่วโมงต่อวันตามลำดับ

เมื่อแบ่งผู้หญิงออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของผู้หญิงทำงานในตลาดแรงงาน และผู้หญิงที่ทำงานบ้าน พบว่า ผู้หญิงทำงานบ้านนั้นใช้เวลาไปกับการบริการในครัวเรือน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานในตลาดแรงงานอย่างเห็นได้ชัด และหากเปรียบเทียบความแตกต่างของการจัดสรรเวลาระหว่างผู้หญิงที่ทำงานบ้าน ผู้หญิงและผู้ชายที่อยู่ในตลาดแรงงาน พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานบ้าน มีการใช้เวลาในการบริการในครัวเรือน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานในตลาดแรงงานประมาณ 2 เท่า และมากกว่าผู้ชายถึง 3 เท่า และผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน มีในการดูแลและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และ มีเวลาว่างน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ (ตาราง 16)

¹ ข้อมูลชุดนี้เป็นข้อมูลล่าสุดที่สำนักสถิติแห่งชาติ เผยแพร่ในขณะที่ผู้วิจัยทำงานวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นก่อนเดือน กรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2552

ตาราง 16 การใช้เวลาของประชากรอายุ 25-54 ปี จำแนกตามเพศและกิจกรรมหลัก

กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ค่าเฉลี่ยต่อวัน*			
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้หญิงที่อยู่ใน ตลาดแรงงาน	ผู้หญิงที่ ทำงาน บ้าน
1.การดูแลและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล	11.86	11.38	11.16	12.07
2.การทำงานและการเรียนรู้	8.49	8.09	8.21	2.67
3.การใช้เวลาว่าง	3.64	3.22	2.85	4.78
4.การบริการชุมชนและช่วยเหลือผู้อื่น	3.32	3.52	3.46	4.26
5. การผลิตหรือบริการในครัวเรือน				
5.1การให้บริการในครัวเรือนของตนเอง โดย ไม่ได้รับค่าตอบแทน	1.51	2.79	2.42	4.55
5.2การให้บริการดูแลสมาชิกในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน	1.65	2.79	2.00	4.45

หมายเหตุ *เวลาเฉลี่ยต่อวันจากประชากรอายุ 25-54 ปี ที่ทำกิจกรรมนั้นๆ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากร
พ.ศ. 2552

เมื่อพิจารณาการดูแลครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงานตามช่วงอายุ พบว่า จำนวนชั่วโมงในการบริการในครัวเรือน ค่อนข้างใกล้เคียงในแต่ละช่วงอายุ ในขณะที่ชั่วโมงการดูแลสมาชิกในครัวเรือน ค่อนข้างที่จะเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลา โดยช่วงเวลาที่ผู้หญิงในช่วงอายุ 25-29 ปี มีชั่วโมงการดูแลสมาชิกในครัวเรือนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับผู้หญิงในช่วงอายุอื่นๆ โดยในกลุ่มผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านนั้น ใช้เวลาในการดูแลสมาชิกในครัวเรือน 5.38 ชั่วโมงต่อวัน และผู้หญิงที่ทำงานในตลาดใช้เวลา 2.41 ชั่วโมงต่อวัน ช่วงที่สอง คือช่วงอายุ 50-54 ปี ผู้หญิงในตลาดแรงงานใช้เวลาในการดูแลสมาชิก 2.02 ชั่วโมงต่อวัน และผู้หญิงที่ทำงานบ้านใช้เวลาในการดูแลสมาชิก 4.78 ชั่วโมงต่อวัน และ อันดับที่สามเป็นกลุ่มผู้หญิงในกลุ่มอายุ 30-34 ปี โดยผู้หญิงทำงานในตลาดแรงงานใช้เวลาในการดูแลสมาชิก 2.02 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่กลุ่มผู้หญิงที่ทำงานบ้าน ใช้เวลาในการดูแลสมาชิก 4.36 ชั่วโมงต่อวัน (ตาราง 17)

ตาราง 17 การใช้เวลาของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี จำแนกตามลักษณะของผู้หญิง ช่วงอายุและการดูแลครอบครัว

ช่วงอายุ	การบริการในครัวเรือน		การดูแลสมาชิกในครัวเรือน	
	ทำงานใน	ทำงานบ้าน	ทำงานใน	ทำงานบ้าน
	ตลาดแรงงาน		ตลาดแรงงาน	
25-29	2.07	3.94	2.41	5.38
30-34	2.26	4.61	2.02	4.36
35-39	2.44	4.74	1.94	4.08
40-44	2.48	4.73	1.70	3.77
45-49	2.53	4.77	1.82	4.29
50-54	2.57	4.42	2.22	4.75

หมายเหตุ *เวลาเฉลี่ยต่อวันจากประชากรอายุ 25-54 ปี ที่ทำกิจกรรมนั้นๆ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากร พ.ศ. 2552

3.ความสัมพันธ์ของการทำงานกับภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัว

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้หญิงกับภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของระหว่างชั่วโมงการทำงาน และอัตราการพึงพิงในครัวเรือน พบว่า เมื่ออัตราการพึงพิงในครัวเรือนเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเด็ก และผู้สูงอายุ ในครัวเรือน มีผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง (ตาราง 18)

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ของชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานและอัตราการพึงพิงของสมาชิกในครัวเรือน

ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)	ชั่วโมงการทำงาน
ชั่วโมงการทำงาน	1.0000
อัตราการพึงพิงทางอายุ	-0.0461*
อัตราการพึงพิงทางของผู้สูงอายุ	-0.0157*
อัตราการพึงพิงทางของเด็ก	-0.0517*

หมายเหตุ * ณะระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากข้อมูลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรไทย ปีพ.ศ. 2557

บทสรุปสถานการณ์ผู้หญิงวัยทำงานของไทย

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานทำให้เห็นภาพของผู้หญิงไทยทั้งในและนอกตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557 นั้น แม้ว่าสัดส่วนของการว่างงานของผู้หญิงวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงไปเรื่อยๆ แต่อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงกลับลดลง โดยการลดลงที่เกิดขึ้นนั้นมาจากผู้หญิงในภาคชนบทเป็นหลัก และแม้ว่าการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงในกรุงเทพเพิ่มขึ้น แบบแผนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่สถานการณ์นอกตลาดแรงงานพบว่า สาเหตุหลักของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่นอกตลาดแรงงานเนื่องจากต้องทำงานบ้าน และเมื่อวิเคราะห์จากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงตามอายุ พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานทุกช่วงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลง ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเพิ่มขึ้นทุกช่วงอายุ เมื่อวิเคราะห์การทำงานของผู้หญิงตามรุ่นปีพบว่า ลักษณะการทำงานของผู้หญิงแตกต่างจากเดิม โดยผู้หญิงรุ่นก่อนมีสัดส่วนการเข้าสู่ตลาดแรงงานค่อนข้างสูงและสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานบ้านค่อนข้างน้อย สำหรับ

ผู้หญิงวัยทำงานรุ่นปัจจุบัน มีสัดส่วนการเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงรุ่นก่อน และสัดส่วนการเป็นแม่บ้านในช่วงเริ่มต้นวัยทำงาน (อายุ 25-29 ปี) มากกว่าผู้หญิงรุ่นก่อน

เมื่อศึกษาการเปลี่ยนในตลาดแรงงาน พบว่า ลักษณะการทำงานของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงทำงานในระบบเพิ่มขึ้น มีการทำงานนอกระบบลดลง ในขณะที่สัดส่วนการเป็นนายจ้างค่อนข้างน้อย ลักษณะของผู้หญิงในตลาดแรงงานในยุคก่อนและยุคปัจจุบันมีความแตกต่างกัน ผู้หญิงยุคก่อนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพการทำงาน ในขณะที่ผู้หญิงยุคปัจจุบัน ในเริ่มจากการเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีสัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานในระบบมาก แต่เมื่ออายุเพิ่มขึ้นสัดส่วนของผู้หญิงในระบบกลับลดลง และสัดส่วนของผู้หญิงทำงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในช่วงปี 30 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2527-2557) พบว่า ส่วนใหญ่ผู้หญิงในเมืองและกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการผู้หญิงที่อยู่ในภาคชนบท ยังคงทำการเกษตรเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาทต่อการทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพิ่มมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน สำหรับค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงเฉลี่ยต่อเดือนที่ผู้หญิงได้รับพบว่า ผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมได้รับค่าจ้างน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับภาคการผลิต และภาคบริการ และยังคงมีความแตกต่างระหว่างค่าจ้างแรงงานในแต่ละพื้นที่ ในขณะที่ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตร และภาคบริการมีแนวโน้มลดลง แต่ผู้หญิงที่ทำงานภาคอุตสาหกรรมมีชั่วโมงการทำงานค่อนข้างคงที่ตลอดระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมาและมีชั่วโมงการทำงานที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับผู้หญิงที่ทำงานในภาคอื่นๆ

เมื่อพิจารณาภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวกับการทำงานของผู้หญิง พบว่าผู้หญิงที่แต่งงานมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้หญิงโสด หรือผู้หญิงในกลุ่มหม้าย หย่า แยก เมื่อวิเคราะห์การจัดสรรเวลาของผู้หญิงเมื่อเทียบกับผู้ชายพบว่า ผู้หญิงวัยทำงานจะใช้เวลาในการบริการครัวเรือน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้ชาย เกือบ 2 เท่า และหากจำแนกผู้หญิงออกเป็นผู้หญิงที่ทำงานในตลาดแรงงานและผู้หญิงที่เป็นที่ทำงานนอกตลาดแรงงานพบว่า ผู้หญิงที่ทำงานบ้านนอกตลาดแรงงานนั้น ใช้เวลาไปกับการบริการครัวเรือน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้หญิงทำงานในตลาดแรงงาน 2 เท่า และมากกว่าผู้ชายถึง 3 เท่า นอกจากนี้ผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน มีในการดูแลและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และมีเวลาว่างน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มผู้หญิงที่ทำงานบ้านและผู้ชาย และสุดท้ายเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการพึ่งพิงในครัวเรือนที่สะท้อนถึงภาระการดูแลเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือนกับชั่วโมงการทำงานพบว่า ภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลในชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง ดังนั้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์จากอดีต จนกระทั่งก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทย ปัจจัยหนึ่งที่กำลังเป็นอุปสรรคกับการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน คือ ปัจจัยด้านครอบครัวนั่นเอง

บทที่ 5

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ได้นำข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติมาใช้ในการวิเคราะห์ในแบบจำลอง 2 แบบจำลองคือ แบบจำลองการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงาน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน และแบบจำลองอุปทานแรงงาน เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน โดยการศึกษาเริ่มจากการอธิบายคุณลักษณะของข้อมูลที่ใช้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของหญิงในตลาดแรงงาน และภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงาน และอภิปรายผลถึงนัยยะเชิงนโยบายในการสนับสนุนการทำงานของหญิงวัยทำงาน

คุณลักษณะของข้อมูล

สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของหญิงวัยทำงานนั้น ได้ใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2556 เนื่องจากประกอบไปด้วยตัวแปรที่ครอบคลุมถึงลักษณะและพฤติกรรมของผู้หญิงวัยทำงานทั้งในระดับบุคคล และครัวเรือนตามกรอบแนวคิดตามทฤษฎีการจัดสรรเวลา จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครัวเรือนที่ทำการสำรวจทั้งหมดในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 42,738 ครัวเรือน มีครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานอายุ 25-54 ปีที่สามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครัวเรือนหรือจำนวนตัวอย่างครัวเรือนที่ใช้ในการวิเคราะห์ในแบบจำลองทั้งสิ้น 19,048 ครัวเรือน หรือ ร้อยละ 44.57 ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดที่ทำการสำรวจทั่วประเทศ

ตาราง 19 ลักษณะของผู้หญิงวัยทำงาน

ผู้หญิงวัยทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน (เป็นกำลังแรงงาน)	16,316	85.66
ผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงาน (2,732 คน=ร้อยละ 14.34)		
ประกอบด้วย 1.ผู้หญิงวัยทำงานที่ทำงานบ้าน	2,504	13.15
2. อื่นๆ เช่น เรียนหนังสือ เกษียณ ป่วย	228	1.19
รวม	19,048	100.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2556

จากตาราง 19 ซึ่งแสดงลักษณะของผู้หญิงวัยทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25-54 ปี หรือเรียกว่า ผู้หญิงในกลุ่ม prime-age นั้น ส่วนใหญ่อยู่ในตลาดแรงงาน จำนวน 16,316 คน คิดเป็นร้อยละ 85.66 ของผู้หญิงวัยทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่นอกตลาดแรงงาน จำนวน 2,732 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34 โดยส่วนใหญ่ไม่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากต้องทำงานบ้านคิดเป็นร้อยละ 13.15 หรือ 2,504 คน และเนื่องจากสาเหตุอื่นๆไม่ว่าจะเป็นการเรียนหนังสือ หรือเกษียณอายุตัวเอง ต้องการพักผ่อน ตลอดจนป่วยและพิการ มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19 ของผู้หญิงวัยทำงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้หญิงวัยทำงานที่ทำการวิเคราะห์ในแบบจำลอง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และสถานภาพสมรส

1) อายุและระดับการศึกษาของผู้หญิงวัยทำงาน สำหรับผู้หญิงวัยทำงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ในแบบจำลอง มีอายุเฉลี่ย 42.46 ปี ระยะเวลาในการศึกษาเฉลี่ย 7.81 ปี หรือ ในระดับมัธยมต้น

2) สถานภาพสมรส และสถานภาพในครัวเรือน เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรสของผู้หญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นผู้หญิงที่สมรสแล้ว จำนวน 15,617 คน คิดเป็นร้อยละ 81.99 เป็นผู้หญิงโสด จำนวน 1,479 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 และเป็นกลุ่มผู้หญิงหม้าย หย่า แยก และอื่นๆ จำนวน 1,952 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และสถานภาพในครัวเรือนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้อาศัยในครัวเรือน จำนวน 13,744 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 72.15 และ (ตาราง 20)

ตาราง 20 สถานภาพในครัวเรือนและสถานภาพสมรส

สถานภาพในครัวเรือนและสถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	1,479	7.76
สมรส	15,617	81.99
หม้าย หย่า แยก และอื่นๆ	1,952	10.25
รวม	19,048	100.00
สถานภาพในครัวเรือน		
การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	5,304	27.85
การเป็นผู้อาศัยในครัวเรือน	13,744	72.15
รวม	19,048	100.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ใน พ.ศ. 2556

2. ปัจจัยด้านครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับปัจจัยด้านครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะคู่สมรสของผู้หญิงวัยทำงานการดูแลบุตรในครัวเรือน การดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะครัวเรือนมีรายละเอียดดังนี้

1) คุณลักษณะของสามีของผู้หญิงวัยทำงาน

จากจำนวนของผู้หญิงวัยทำงานทั้งหมด พบว่า มีผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่ร่วมกับสามี จำนวน 14,448 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 75.85 ของครัวเรือนทั้งหมด (ตาราง 21)

ตาราง 21 ลักษณะของการอยู่ร่วมกัน อายุ และระดับการศึกษาของสามีของผู้หญิงวัยทำงาน

	จำนวน (ครัวเรือน)	ร้อยละ
สามีอยู่ร่วมกับผู้หญิงวัยทำงาน	14,448	75.85
ผู้หญิงที่ไม่มีสามีอยู่ร่วมกับผู้หญิงวัยทำงาน	4,600	24.15
รวม	19,048	100.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2556

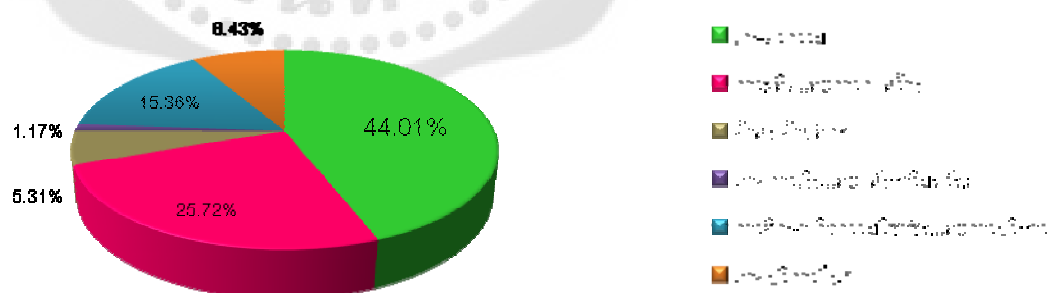
เมื่อพิจารณาการทำงานของสามีของผู้หญิงวัยทำงาน พบว่า หากจำแนกตามสถานภาพการทำงานพบว่าสัดส่วนของการทำงานของสามี ในการทำงานในระบบและนอกระบบนั้นมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน อยู่ที่ร้อยละ 45.61 และ 43.04 และสามีเป็นนายจ้างคิดเป็นร้อยละ 5.74 นอกจากนี้ ผู้หญิงทำงานที่มีสามีอยู่นอกตลาดแรงงานคิดเป็นร้อยละ 5.61 ของจำนวนผู้หญิงวัยทำงานที่มีสามีทั้งหมด (ภาพประกอบ 30)



ภาพประกอบ 30 การทำงานของสามีของผู้หญิงทำงานจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2556

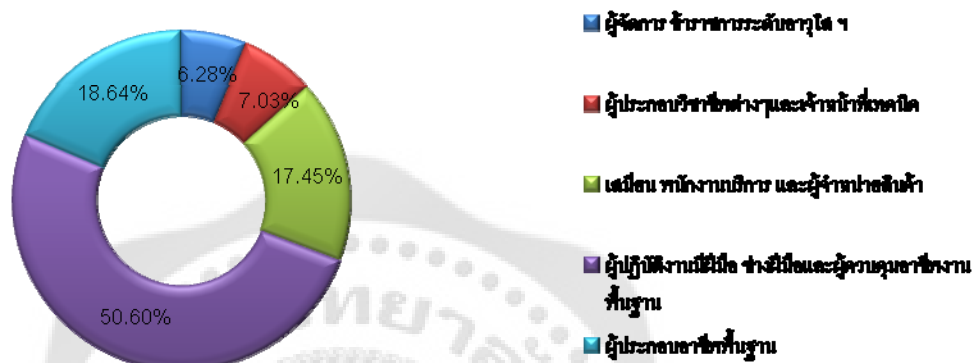
เมื่อพิจารณาประเภทการทำงานของสามีตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจพบว่าสามีของผู้หญิงทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ 44.01 ถัดมาทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 25.72 อันดับที่ 3 คือ การทำงานในภาคการศึกษา กิจกรรมวิชาชีพและการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.36 (ภาพประกอบ 31)



ภาพประกอบ 31 ลักษณะการทำงานของสามีของผู้หญิงทำงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2556

เมื่อจำแนกตามลักษณะอาชีพของสามีพบว่า ส่วนใหญ่สามีของผู้หญิงวัยทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุมอาชีพงานพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 50.60 อาชีพเป็นผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 18.64 และ อาชีพเป็นเสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า คิดเป็น ร้อยละ 17.45 สำหรับสามีที่เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆและเจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 7.03 และ 6.28 ตามลำดับ (ภาพประกอบ 32)



ภาพประกอบ 32 การทำงานของสามีของผู้หญิงวัยทำงานตามลักษณะอาชีพ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ใน พ.ศ. 2556

2) การดูแลบุตรของผู้หญิงวัยทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้อัตราการพึ่งพิงซึ่งเป็นสัดส่วนที่สะท้อนถึงสัดส่วนจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่อยู่ในวัยที่ต้องพึ่งพิงต่อจำนวนสมาชิกที่อยู่ในวัยทำงาน (ปัทมา ว่าพัฒนางศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549) เป็นตัวแทนภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัว สำหรับการดูแลบุตรในครัวเรือน ได้ใช้อัตราการพึ่งพิงเด็ก โดยได้แบ่งอัตราการพึ่งพิงวัยเด็ก ออกเป็น 3 ระดับได้แก่ อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-2 ปี อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี และอัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 6-14 ปี ทั้งนี้การแบ่งช่วงอายุนั้นเป็นไปตามลักษณะการศึกษาของเด็กเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาระที่พ่อแม่ที่ต้องดูแล (Maurer-Fazio et al., 2011) ดังนั้นหากพิจารณาตามลักษณะการศึกษาของเด็กของประเทศไทยในเด็กในช่วงอายุ 0-2 ปี เป็นช่วงที่ต้องการการดูแลตลอดเวลา เด็กช่วงอายุ 3-5 ปี นั้น เด็กเริ่มทยอยเข้าชั้นอนุบาล และในช่วงอายุ 6-14 ปีเป็นช่วงที่อยู่ในช่วงการศึกษาภาคบังคับ

จากข้อมูลของครัวเรือนทั้งหมด พบว่า มีครัวเรือนที่มีบุตรอายุ 0-2 ปี จำนวน 1,997 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 10.48 ครัวเรือน และมีค่าเฉลี่ยอัตราการพึ่งพิง อยู่ที่ 0.44 ครัวเรือนที่มีบุตรอายุ 3-5 ปี จำนวน 2,192 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และมีค่าเฉลี่ยอัตราการพึ่งพิง อยู่ที่

0.485 และครัวเรือนที่มีบุตรอายุ 6-14 ปี จำนวน 6,598 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 34.63 และมีค่าเฉลี่ยอัตราการพึ่งพิง อยู่ที่ 0.611 (ตาราง 22)

ตาราง 22 อัตราการพึ่งพิงของบุตร

อัตราการพึ่งพิงของบุตร*	จำนวน**	ร้อยละ**	ค่าเฉลี่ย **	S.D.
อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-2 ปี	1,997	10.48	0.44	0.01
อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี	2,192	11.50	0.49	0.01
อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 6-14 ปี	6,598	34.63	0.61	0.01

หมายเหตุ* อัตราการพึ่งพิงของบุตร เท่ากับ สัดส่วนของจำนวนบุตร/ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อายุ 15-59ปีไม่รวมคนรับใช้

**คำนวณเฉพาะครัวเรือนที่มีบุตรในช่วงอายุนั้นๆ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2556

3) การดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน

การพิจารณาภาระการดูแลผู้สูงอายุ ได้ใช้ตัวแปรที่สะท้อนถึงภาระการดูแลผู้สูงอายุ 2 ประเภท ได้แก่ 1) พิจารณาจากอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุและ 2) พิจารณาจากลักษณะของผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพาในครัวเรือน

3.1) อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ

การดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนนั้นตัวแปรประเภทแรกใช้หลักการเกี่ยวกับการดูแลบุตร คือใช้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุในครัวเรือนเป็นตัวแปรที่แสดงถึงภาระการดูแลผู้สูงอายุ โดยได้แบ่งอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุออกเป็น ผู้สูงอายุตอนต้น (อายุ 60-69 ปี) ผู้สูงอายุตอนกลาง (อายุ 70-79 ปี) และผู้สูงอายุตอนปลาย (อายุ 80 ปีขึ้นไป) และจากครัวเรือนทั้งหมดจำนวน 19,048 ครัวเรือน มีครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุต้นจำนวน 1,239 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ครัวเรือน และมีค่าเฉลี่ยอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้นเท่ากับ 0.68 มีครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุตอนกลาง จำนวน 853 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 4.47 และมีค่าเฉลี่ยอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนกลางอยู่ที่ 0.58 และมีครัวเรือนผู้สูงอายุตอนปลายจำนวน 853 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 4.47 และมีค่าเฉลี่ยอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนปลาย อยู่ที่ 0.02 (ตาราง 23)

ตาราง 23 อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ

อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ*	จำนวน**	ร้อยละ**	ค่าเฉลี่ย**	S.D.
อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้น	1,239	6.50	0.68	0.01
อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนกลาง	853	4.47	0.58	0.01
อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนปลาย	853	4.47	0.02	0.00

หมายเหตุ* อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุเท่ากับ สัดส่วนของจำนวนบุตร/ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน อายุ 15-59ปี ไม่รวมคนรับใช้

**คำนวณเฉพาะครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุในช่วงอายุดังกล่าว

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี พ.ศ. 2556

3.2) ลักษณะของการมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

สำหรับการพิจารณาภาวะการดูแลผู้สูงอายุตามลักษณะการดูแลผู้สูงอายุตามคู่มือการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2559)ซึ่งได้มีการจำแนกการดูแลผู้สูงอายุออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองได้ดีหรือกลุ่มติดสังคม (Well elder) ผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน (Home bound elder) และผู้สูงอายุกลุ่มติดเตียง (Bed bound elder) ทั้งนี้ ลักษณะการดูแลของผู้สูงอายุทั้ง 3 ประเภทนั้นแตกต่างกัน ในกลุ่มแรกที่ช่วยเหลือตนเองได้ดีนั้น เป็นกลุ่มที่พัฒนาความสามารถในการใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัวชุมชนและสังคมได้ ในขณะที่กลุ่มที่ 2 และ 3 เป็นกลุ่มที่มีภาวะพึ่งพาต้องได้รับการดูแลจากผู้อื่นๆ

สำหรับข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี 2556 สามารถจำแนกผู้สูงอายุในครัวเรือนได้ เป็น 2 ประเภทคือ กลุ่มแรกที่เป็นกลุ่มช่วยเหลือตนเองได้ดี และ กลุ่มที่มีเป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ได้แก่ ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มติดบ้าน และติดเตียง โดยจากครัวเรือนทั้งหมดพบว่า ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน มีจำนวน 2,477 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 13.00ของครัวเรือนทั้งหมด แบ่งเป็นครัวเรือนมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา คิดเป็นร้อยละ 2.66 และครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุช่วยเหลือตนเองได้ คิดเป็นร้อยละ 10.34 (ตาราง 24)

ตาราง 24 ลักษณะของผู้สูงอายุในครัวเรือน

ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน	จำนวน (ครัวเรือน)	ร้อยละ
ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานที่ไม่มีผู้สูงอายุ	16,571	87.00
รวมครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุ	2,477	13.00
รวม	19,048	100.00
ลักษณะของผู้สูงอายุ		
ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา (ช่วยเหลือตัวเองได้)	1,970	10.34
ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา (ติดบ้าน/ ติดเตียง) (อย่างน้อย 1 คนในครัวเรือน)	507	2.66
รวมครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุ	2,477	13.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน
ใน พ.ศ. 2556

4) ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือน

4.1) จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 3.14 คน

4.2) รายได้ของครัวเรือน ครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ย 28,863.26 บาทต่อเดือน โดยเป็น
รายได้ที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้วย รายได้ที่เกิดบำนาญบำนาญ เงินสงเคราะห์
เงินช่วยเหลือและดอกเบี้ยต่างๆ โดยเฉลี่ยครัวเรือนละ 5,494.11 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 19.03
ของรายได้ทั้งหมด

ตาราง 25 ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือน

ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือน	ค่าเฉลี่ย	SD.
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน (คน/ครัวเรือน)	3.14	0.11
รายได้ทั้งหมดของครัวเรือน (บาท/ครัวเรือน)	28,863.26	461.64
รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน (บาท/ครัวเรือน)	5,494.11	71.69

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน
ในปี พ.ศ. 2556

4.3) การถือครองทรัพย์สิน พบว่า ครั้วเรือนส่วนใหญ่เป็นครั้วเรือนที่มีบ้านเป็นของตนเอง มีจำนวน 13,048 ครั้วเรือน หรือคิดเป็นร้อยละ 68.50

ตาราง 26 การถือครองสินทรัพย์ของครั้วเรือน

การถือครองสินทรัพย์ของครั้วเรือน	จำนวน (ครั้วเรือน)	ร้อยละ
ครั้วเรือนมีบ้านของตนเอง	13,048	68.50
ครั้วเรือนไม่มีบ้านของตนเอง	6,000	31.50
รวม	19,048	100.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครั้วเรือน ใน พ.ศ. 2556

3. ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์

เมื่อจำแนกครั้วเรือนที่ทำการศึกษาตามลักษณะทางภูมิศาสตร์แล้วพบว่าโดยส่วนใหญ่ครั้วเรือนอยู่ในเขตเมือง จำนวน 11,504 ครั้วเรือน คิดเป็นร้อยละ 60.39

ตาราง 27 ตัวแปรด้านภูมิศาสตร์

ลักษณะที่ตั้งของครั้วเรือน	จำนวน (ครั้วเรือน)	ร้อยละ
ครั้วเรือนของผู้หญิงวัยทำงานอาศัยอยู่ในเขตเมือง	11,504	60.39
ครั้วเรือนของผู้หญิงวัยทำงานอาศัยอยู่ในเขตชนบท	7,544	39.61
รวม	19,048	100.00

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครั้วเรือน ใน พ.ศ. 2556

4. ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน

สำหรับปัจจัยด้านตลาดแรงงานนั้น เป็นปัจจัยเพิ่มเติมในแบบจำลองที่ 2 เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งจากการสำรวจ

สภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนนั้น แสดงเฉพาะเวลาทำงานของผู้ทำงานได้รับค่าจ้างและเงินเดือนเท่านั้นหรือผู้ทำงานในระบบเท่านั้น ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวพบว่ามีจำนวนผู้หญิงที่ทำงานในระบบทั้งสิ้น 6,952 คน

1) ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างต่อเดือน

ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงที่ทำงานในระบบ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 8.06 ชั่วโมงต่อวัน และค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ย 12,678.46 บาทต่อเดือน

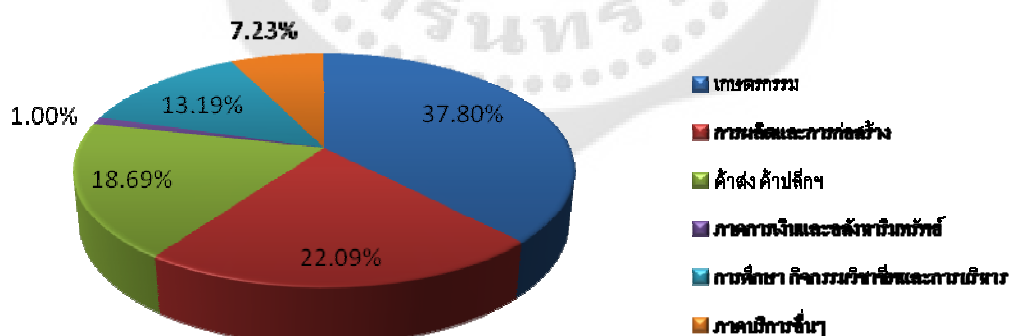
ตาราง 28 ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างต่อเดือน

ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย*	S.D.
เวลาทำงานเฉลี่ยต่อวัน (ชั่วโมงต่อวัน)	8.06	0.017
ค่าจ้างต่อเดือน (บาทต่อเดือน)	12,678.46	155.29

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี พ.ศ. 2556

2) ประเภทการทำงาน

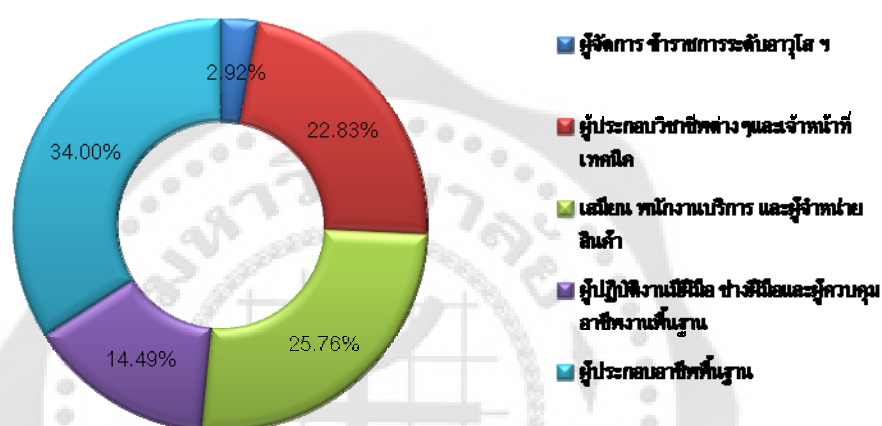
สำหรับประเภทการทำงานในตลาดแรงงานนั้นได้ทำการจำแนกตามลักษณะของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และลักษณะอาชีพ มีลักษณะดังนี้



ภาพประกอบ 33 ประเภทการทำงานของผู้หญิงจำแนกตามลักษณะกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี พ.ศ. 2556

จากภาพประกอบ 33 พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานโดยส่วนใหญ่ทำงานด้านการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 37.80 ถัดมาเป็นการทำงานในภาคการผลิตและการก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 22.09 ถัดมาเป็นด้านการค้าปลีกค้าส่ง คิดเป็นร้อยละ 18.69 และทำงานในภาคการศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ และการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 13.19 และเมื่อพิจารณาตามลักษณะลักษณะอาชีพพบว่าส่วนใหญ่ผู้หญิงประกอบอาชีพพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ถัดมาเป็นอาชีพเสมียน พนักงานบริการและผู้นำขายสินค้า คิดเป็นร้อยละ 25.76 เป็นผู้ประกอบวิชาชีพและเจ้าหน้าที่เทคนิค คิดเป็นร้อยละ 22.83 ในขณะที่ ผู้หญิงวัยทำงานเป็นผู้จัดการ ข้าราชการระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 2.92 (รายละเอียดภาพ 34)



ภาพประกอบ 34 ลักษณะการทำงานของผู้หญิงจำแนกตามอาชีพของผู้หญิงวัยทำงาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ใน พ.ศ. 2556

การทำงานของหญิงและการดูแลครอบครัว

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้วจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้ครอบครัวไทยนอกจากต้องรับผิดชอบดูแลบุตร ดูแลบ้านเรือนแล้ว แนวโน้มการภาระการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้นด้วยซึ่งภาระการดูแลดังกล่าวมักเป็นภาระของผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงในสังคมสูงวัยนั้นมีความยากลำบากมากขึ้นที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน การดูแลสมาชิกในครัวเรือน ทั้งบุตร และ พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุและจากการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงในตลาดแรงงานในบทที่ 4 พบว่า ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2527-2557) สัดส่วนของผู้หญิงอยู่ในตลาดแรงงานลดลง ในขณะที่สัดส่วนของที่ไม่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานเพราะทำงานบ้านเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทำงานของผู้หญิงวัยทำงานรุ่นใหม่จากการทำงานในระบบไปสู่การทำงานนอกระบบเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการศึกษา

ของ Aemkulwat (2014) กล่าวว่าสาเหตุหนึ่งของที่แรงงานทำงานนอกระบบนั้น เพราะมีความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงานสูง ทำให้มีเวลาในดูแลครัวเรือน และสมาชิกในครัวเรือนได้และจากการทดสอบความสัมพันธ์ของเวลาในการทำงานในตลาดแรงงานและการภาระการดูแลบุตรและผู้สูงอายุในบทที่ 4 แล้ว พบว่าจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ต้องดูแลเพิ่มขึ้นส่งผลให้เวลาในการทำงานลดลง

ในส่วนนี้เป็นนำข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปี พ.ศ. 2556 มาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิง การอยู่นอกตลาดแรงงานเพราะต้องทำงานบ้านของผู้หญิง และลักษณะของครัวเรือน โดยใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อเป็นการยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของชั่วโมงการทำงานในตลาดแรงงานนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับภาระการดูแลจากสมาชิกในครัวเรือน ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 โดยหากภาระการดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุในครัวเรือนเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผู้หญิงลดชั่วโมงการทำงานเช่นเดียวกับการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลสำรวจสถานะการทำงานของประชากรในปี พ.ศ. 2557 (ตาราง 29)

ตาราง 29 ความสัมพันธ์ของชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงและอัตราการพึ่งพิง

ความสัมพันธ์ของ ชั่วโมงการทำงานของ ผู้หญิงและอัตราการ พึ่งพิง	ชั่วโมงการ ทำงาน	อัตราการพึ่งพิง รวม	อัตราการพึ่งพิง ของเด็ก	อัตราการพึ่งพิง ของผู้สูงอายุ
ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง	1.0000			
อัตราการพึ่งพิงรวม	-0.0863*	1.0000		
อัตราการพึ่งพิงของเด็ก	-0.0792*	0.5435*	1.0000	
อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ	-0.0863*	0.8585*	0.03691*	1.0000

หมายเหตุ * ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสถานะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2556

นอกจากปัจจัยด้านการดูแลที่เกี่ยวข้องกับภาระการดูแลจะมีผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับครัวเรือน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติ และ รายได้ที่ไม่ได้เกิดจากทำงาน ส่งผลกระทบท่อรายได้ (Income Effect) ของผู้หญิง (Bojar ,2016) ทำให้ปัจจัยดังกล่าว ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงทั้งสิ้น (ตาราง 30) ดังนั้นในส่วนต่อไปจึงเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงจากแบบจำลองทางเศรษฐมิติ

ตาราง 30 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

ตัวแปร	ผู้หญิงทำงาน ในตลาดแรงงาน	ผู้หญิง ทำงาน ที่บ้าน	ระดับ การศึกษาของ สามี	Log รายได้ ครัวเรือนที่ไม่มี มาจากการ ทำงาน	ชั่วโมงการ ทำงานของ สามี
ผู้หญิงทำงานใน ตลาดแรงงาน	1				
ผู้หญิงทำงานบ้าน	-0.9576*	1			
ระดับการศึกษาของ สามี	-0.0696*	0.0879*	1		
Log รายได้ ครัวเรือนที่ไม่ได้มา จากการทำงาน	-0.0622*	0.0527*	0.0385*	1	
ชั่วโมงการทำงาน ของผู้ชาย	-0.1071*	0.1192*	0.4479*	-0.1026	1

หมายเหตุ * ณ.ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน
ใน พ.ศ. 2556

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของหญิงวัยทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลักได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงาน ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีผู้สูงอายุในครัวเรือน

เป็นสำคัญทั้งนี้เนื่องจากในสังคมสูงวัย จำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้ครัวเรือนในสังคมสูงวัยนั้นจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจากการศึกษาของศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2544) ได้กล่าวถึง ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสามารถของครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนนั้น ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง เนื่องจากในสังคมไทยบุตรที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุคือ บุตรสาวซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน ที่ต้องทำงานในตลาดแรงงานเพื่อหารายได้ รวมถึงการดูแลรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุที่มีเจ็บป่วยหรืออยู่ภาวะพึ่งพา และจากการที่ต้องดูแลผู้สูงอายุดังกล่าวในฐานะบุตรอาจทำให้ต้องหยุดทำงาน ลดชั่วโมงการทำงานหรือออกจากงานก่อนเวลาอันสมควร ดังนั้นการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพานั้นมีผลกระทบต่อผู้หญิงวัยทำงาน ในด้านของความรับผิดชอบในการะการทำงานของผู้หญิงในฐานะที่เป็นกำลังแรงงานอีกด้วย

1) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุ แต่จากข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลในประเทศไทยไม่มีข้อมูลสถิติโดยตรง มีเพียงการเก็บข้อมูลและมีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่น่ามาคาดประมาณความต้องการการดูแลของผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่พิจารณาตามลักษณะการพึ่งพิงด้านสุขภาพ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2552) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ตัวแปรที่แสดงถึงภาระของผู้หญิงในการดูแลผู้สูงอายุ ได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) อัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงวัย หรืออัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ (Aging Dependency Ratio) และ 2) ลักษณะของการพึ่งพิงด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยพิจารณาจากการมีผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพาที่ต้องการดูแลในครัวเรือน ดังนั้นจึงทำให้แบบจำลองการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงานจึงแบ่งออกเป็น 2 แบบจำลอง ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภาระการดูแลผู้สูงอายุโดยใช้อัตราการพึ่งพิงตามอายุของผู้สูงอายุ และ 2) การวิเคราะห์ภาระการดูแลผู้สูงอายุโดยใช้การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องการดูแลในครัวเรือน

แบบจำลองที่ 1 กรณีการพิจารณาภาระการดูแลผู้สูงอายุของผู้หญิงวัยทำงานโดยใช้อัตราการพึ่งพิงตามอายุของผู้สูงอายุ ใช้การประมาณจากแบบจำลองถดถอยโพรบิต (Probit Regression) ซึ่งตัวแปรตามมีระดับการวัดเป็น 2 ค่า ได้แก่ ทำงาน (แทนค่า=1) และไม่ทำงาน (แทนค่า=0) โดยประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood Estimate) และรายงานผลการศึกษาด้วยค่าผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect) และในแบบจำลองที่ 1 แบ่งแยกออกเป็น 3 แบบจำลองย่อย ได้แก่ แบบจำลองที่ 1.1 (พิจารณาภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือน) แบบจำลองที่ 1.2 (พิจารณาภาระการดูแลแยกกันระหว่างเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน) และแบบจำลองที่ 1.3 (พิจารณาภาระการดูแลแยกกันระหว่างเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน และมีการ Interaction ระหว่างอัตราการพึ่งพิงของเด็และผู้สูงอายุในครัวเรือน)

แบบจำลองที่ 2 การระการดูแลผู้สูงอายุของผู้หญิงวัยทำงานโดยใช้การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องการดูแลในครัวเรือน

สำหรับแบบจำลองนี้เป็นการพิจารณาการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนที่ใช้การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่ต้องการดูแลในครัวเรือนเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ แต่เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพานั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงานของหญิง การตัดสินใจร่วมกันของญาติพี่น้อง รายได้ของครอบครัว ค่านิยมทางสังคม ตลอดจนในการวิเคราะห์การดูแลผู้สูงอายุ ยังขาดข้อมูลการใช้บริการดูแลผู้สูงอายุแบบ formal care และข้อมูลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องใช้ตัวแปรเครื่องมือ หรือ Instrument Variable มาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย (Pagani; & Marrenzi, 2008) และ (Ettner, 1995) ดังนั้นในการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงานจึงใช้ Bivariate Probit Model ในการวิเคราะห์ โดยตัวแปรตาม และตัวแปรภายในมีระดับการวัดเป็น 2 ค่า ได้แก่ ทำงาน (แทนค่า=1) และไม่ทำงาน (แทนค่า=0) สำหรับตัวแปรภายใน ซึ่งคือการดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ ครอบครัวมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องการดูแล (แทนค่า= 1) อื่นๆ=0 โดยประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood Estimate) และรายงานผลการศึกษาคำผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal Effect)

2) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานนั้น ได้มีการเพิ่มเติมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน และค่า Inverse Mills' ratio เพื่อจัดปัญหาการเลือกตัวอย่าง และเนื่องจากชั่วโมงการทำงานขึ้นอยู่ค่าจ้าง และค่าจ้างยังขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงานเช่นกัน ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องสองทางจึงใช้ Two-stage least square ในการประมาณค่าแบบจำลอง (ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ; 2554)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงาน ณระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 ทั้งในแบบจำลองที่ 1 และ 2 ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพในครัวเรือน ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ อายุของสามี ระดับการศึกษาของสามี สถานภาพการทำงานของสามี ประเภทการทำงานของสามีจำแนกตามภาคกิจกรรมทางเศรษฐกิจและอาชีพ ชั่วโมงการทำงานของสามี อัตราการพึ่งพิงตามอายุของบุตรอายุ 0-5 ปีฐานะของครัวเรือน และลักษณะทางภูมิศาสตร์

เมื่อพิจารณาการดูแลผู้สูงอายุ จากแบบจำลองที่ 1 ซึ่งใช้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุเป็นตัวแทนการดูแลผู้สูงอายุ พบว่า อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้น (60-69 ปี) และผู้สูงอายุตอนกลาง (70-79 ปี) ส่งผลต่อโอกาสในการทำงานของผู้หญิง ณระดับความเชื่อมั่นทาง

สถิติร้อยละ 95 และเมื่อทำการ Interaction ระหว่างอัตราการพึ่งพิงของเด็กและผู้สูงอายุ (แบบจำลองที่ 1.3) พบว่า การ Interaction ตัวแปรระหว่างอัตราการพึ่งพิงของเด็ก 0-2 ปีและผู้สูงอายุตอนต้นในครัวเรือน และการ Interaction ตัวแปรระหว่างอัตราการพึ่งพิงของเด็ก 0-2 ปี และ ผู้สูงอายุตอนปลายในครัวเรือน ส่งผลต่อโอกาสในการทำงานของผู้หญิง ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 99 และ 90 ตามลำดับ (ตาราง 31)

ตาราง 31 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน เมื่อภาวะผู้สูงอายุ พิจารณาจากอัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุในครัวเรือน ใช้แบบจำลอง Probit ในการวิเคราะห์

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect		
	แบบจำลองที่	แบบจำลองที่	แบบจำลองที่
	1.1	1.2	1.3
1.ปัจจัยส่วนบุคคล			
อายุของผู้หญิง	0.0153*** (0.0033)	0.0071*** (0.0033)	0.0067** (0.0033)
อายุของผู้หญิงยกกำลังสอง	-0.0002*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001** (0.0000)
ผู้หญิงแต่งงานแล้ว (สถานโสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)	-0.0533*** (0.0093)	-0.0321*** (0.0111)	-0.0324*** (0.0111)
การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	0.0705*** (0.0081)	0.0692*** (0.0007)	0.0690*** (0.0081)
ระดับการศึกษา (จำนวนปี)	0.0102*** (0.0075)	0.0100*** (0.0081)	0.0100** (0.0074)
2.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว			
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี			
อายุของสามี	0.0085*** (0.0008)	0.0099*** (0.0008)	0.0098*** (0.0008)
อายุสามียกกำลังสอง	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)
ระดับการศึกษาของสามี	-0.0067*** (0.0008)	-0.0073*** (0.0008)	-0.0072*** (0.0008)

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect		
	แบบจำลองที่ 1.1	แบบจำลองที่ 1.2	แบบจำลองที่ 1.3
สถานภาพการทำงานของสามี กลุ่มอ้างอิง สามีทำงานนอกระบบ			
สามีทำงานในระบบ	-0.0594*** (0.0086)	-0.0610*** (0.0086)	-0.0610*** (0.0086)
สามีเป็นนายจ้าง	-0.1499*** (0.0185)	-0.1498*** (0.0185)	-0.1493*** (0.0185)
การทำงานของสามีจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กลุ่มอ้างอิง สามีทำงานในภาคเกษตรกรรม			
การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง	-0.0891*** (0.0118)	-0.0916*** (0.0119)	-0.0929*** (0.0119)
ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์	-0.1348*** (0.0143)	-0.1377*** (0.0143)	-0.1387*** (0.0144)
ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์	-0.0951** (0.0401)	-0.0966** (0.0404)	-0.0971** (0.0404)
การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหารและการบริการสนับสนุน	-0.0831*** (0.0168)	-0.0785*** (0.0166)	-0.0797*** (0.0166)
ภาคบริการอื่นๆ	-0.0577*** (0.0176)	-0.0619*** (0.0178)	-0.0632*** (0.0177)
การทำงานจำแนกตามอาชีพ กลุ่มอ้างอิง กลุ่มสามีประกอบอาชีพพื้นฐาน			
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส	0.0422*** (0.0091)	0.0446*** (0.0091)	0.0441*** (0.0091)
ผู้บัญญัติกฎหมาย			
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านต่างๆ	0.0194* (0.011)	0.0226** (0.0106)	0.0218** (0.0106)
เสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า	0.0758*** (0.0062)	0.0749*** (0.0061)	0.0745*** (0.0061)

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect		
	แบบจำลองที่ 1.1	แบบจำลองที่ 1.2	แบบจำลองที่ 1.3
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุมอาชีพงานพื้นฐาน	0.0336*** (0.0072)	0.0357*** (0.0072)	0.0351*** (0.0072)
2.2 ปัจจัยด้านการดูแลสมาชิกในครัวเรือน			
2.2.1 อัตราการพึ่งพิงรวม	-0.03264*** (0.0046)		
2.2.2 อัตราการพึ่งพิงของเด็กและผู้สูงอายุ			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี		-0.2303*** (0.0139)	-0.2520*** (0.0149)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี		-0.0910*** (0.0125)	-0.0929*** (0.0135)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14 ปี		0.0020 (0.0068)	0.0007 (0.0073)
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น		0.0271** (0.0138)	0.00533 (0.0153)
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนกลาง		0.0574*** (0.0198)	0.0423* (0.0198)
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนปลาย		-0.0100 (0.0242)	-0.0063 (0.0281)

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect		
	แบบจำลองที่ 1.1	แบบจำลองที่ 1.2	แบบจำลองที่ 1.3
2.2.3 Interaction ระหว่างอัตราการพึ่งพิงของเด็กและผู้สูงอายุ			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2ปี*			0.2014***
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น			(0.0522)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5ปี*			0.0067
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น			(0.0367)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14ปี*			0.0153
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น			(0.0241)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2ปี*			0.1220
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุ			(0.0846)
ตอนกลาง			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5ปี*			0.0812
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุ			(0.1094)
ตอนกลาง			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14ปี*			0.0094
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุ			(0.0419)
ตอนกลาง			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2ปี*			-0.3646*
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอน			(0.1958)
ปลาย			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5ปี*			-0.1011
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอน			(0.0898)
ปลาย			
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14ปี*			-0.0111
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอน			(0.0506)
ปลาย			

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect		
	แบบจำลองที่ 1.1	แบบจำลองที่ 1.2	แบบจำลองที่ 1.3
2.4 ปัจจัยอื่น ๆ ในครัวเรือน			
Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน ของครัวเรือน	-0.0279*** (0.0027)	-0.0265*** (0.0027)	-0.0264*** (0.0027)
ครัวเรือนมีบ้านเป็นของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนไม่มีบ้านของ ตนเอง)	0.0226*** (0.0063)	0.0201*** (0.0063)	0.0202*** (0.0063)
3. ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์			
ครัวเรือนอาศัยอยู่ในเมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนอาศัยอยู่ใน ชนบท)	-0.0191*** (0.0051)	-0.0197*** (0.0051)	-0.0195*** (0.0051)

หมายเหตุ * , ** , *** หมายความว่าระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 90, 95 และ 99 ตามลำดับ

() ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน
ใน พ.ศ. 2556

เมื่อพิจารณาการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน โดยใช้ การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน เป็นตัวแทนการดูแลผู้สูงอายุในแบบจำลองที่ 2.1 และ 2.2 โดยมีการกำหนดให้ การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือนเป็นตัวแปรใน ค่า rho หรือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมการทั้งสองสมการมีความสัมพันธ์กัน หมายความว่าระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 ดังนั้นจึงต้องใช้ Bivariate Probit (Cameron and Trivedi, 2009) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 2.1-2.2 พบว่า หากกำหนดให้การมีผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองได้เป็นกลุ่มตัวแปรอ้างอิงแล้ว การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา และการไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือนมีผลต่อโอกาสในการทำงานของผู้หญิง หมายความว่าระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 99 (ตาราง 32)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงานเมื่อพิจารณา
ภาระการดูแลผู้สูงอายุจากการมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแลในครัวเรือน

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง
1.ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุของผู้หญิง	0.0075** (0.0033)	0.0077** (0.0033)
อายุของผู้หญิงยกกำลังสอง	-0.0001** (0.0000)	-0.0001** (0.0000)
ผู้หญิงแต่งงานแล้ว (สถานโสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)	-0.0376*** (0.0137)	-0.0372*** (0.0138)
การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	0.0802*** (0.0102)	0.0793*** (0.0103)
ระดับการศึกษา (จำนวนปี)	0.0101*** (0.0008)	0.0101*** (0.0008)
2.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว		
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี		
อายุของสามี	0.0103*** (0.0009)	0.0102*** (0.0009)
อายุสามียกกำลังสอง	-0.0001*** (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)
ระดับการศึกษาของสามี	-0.0075*** (0.0009)	-0.0076*** (0.0009)
สามีทำงานในระบบ	-0.0586*** (0.0078)	

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง
ชั่วโมงทำงานต่อวันของสามีที่ทำงานในระบบ (มาตรการด้านเวลา)		-0.0058*** (0.0009)
สามีเป็นนายจ้าง	-0.1153*** (0.0116)	-0.1103*** (0.0116)
การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง	-0.0800*** (0.0091)	-0.0847*** (0.0091)
ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	-0.1123*** (0.0098)	-0.1154*** (0.0098)
ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์	-0.0797*** (0.0280)	-0.0880*** (0.0279)
การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหารและการบริการ สนับสนุน	-0.0681*** (0.0127)	-0.0780*** (0.0124)
ภาคบริการอื่นๆ	-0.0547*** (0.0140)	-0.0585*** (0.0140)
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติกฎหมาย	0.0527*** (0.0127)	0.0515*** (0.0127)
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เจ้าหน้าที่เทคนิคด้านต่างๆ	0.0255** (0.0124)	0.0242* (0.0124)
เสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า	0.0955*** (0.0099)	0.0982*** (0.0098)
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุมอาชีพงาน พื้นฐาน	0.0377*** (0.0077)	0.0382*** (0.0140)

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง
2.2 ปัจจัยด้านการดูแลบุตรในครัวเรือน		
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี	-0.2349*** (0.0139)	-0.2352*** (0.0139)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี	-0.0935*** (0.0128)	-0.0942*** (0.0128)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14 ปี	0.0022 (0.0070)	0.0011 (0.0027)
2.3 ปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน		
การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล	-0.1070*** (0.0381)	-0.1069*** (0.0381)
การไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน	-0.0390*** (0.0102)	-0.0389*** (0.0139)
2.4 ปัจจัยด้านฐานะของครัวเรือน		
Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน	-0.0268*** (0.0028)	-0.0266*** (0.0028)
ครัวเรือนมีบ้านเป็นของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนไม่มีบ้านของตนเอง)	0.0199*** (0.0061)	0.0197*** (0.0061)

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง	การตัดสินใจทำงาน ของผู้หญิง
3.ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์		
ครัวเรือนอาศัยอยู่ในเมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนอาศัยอยู่ในชนบท)	-0.0205*** (0.0053)	-0.0202*** (0.0053)
/athrho	0.2886** (0.1211)	0.2886** (0.1213)
rho	0.2808** (0.121)	0.2808** (0.1117)
Log likelihood	-7336.1034	-7742.0781
Modified Hosmer-Lemeshow goodness-of-fit test for bipoibit	chi2(21) = 16.25 Prob> chi2 = 0.7553	chi2(21) = 25.67 Prob> chi2 = 0.2193

หมายเหตุ***, **, * หมายความว่าระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ ร้อยละ 99, 95, 90 ตามลำดับ และ () ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2556

คำอธิบาย สมการปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสการมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาในครัวเรือนรายละเอียดในภาคผนวกที่ ข

จากตาราง 31 และ 32 แสดงความสัมพันธ์ให้เห็นความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1) อายุและอายุกำลังสองของผู้หญิงทำงาน ส่งผลในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงทั้งในแบบจำลองที่ 1.1-1.3 และแบบจำลองที่ 2.1-2.2 โดยหากพิจารณาแบบจำลองที่ 1.3 พบว่า หากปัจจัยอื่นๆคงที่ เมื่ออายุของผู้หญิงวัยทำงาน

เพิ่มขึ้น 1 ปี มีความน่าจะเป็นในการที่ผู้หญิงตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น (ลดลง) ร้อยละ 0.67 นอกจากนี้อายุยกกำลังสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่าตัวแปรอายุและอายุกำลังสองสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับการศึกษาของ Vidal-Fernandez (2012) และ Aassve et al.(2012) ทั้งนี้ตัวแปรอายุและอายุยกกำลังสองมีทิศทางเป็นบวกและลบนั้นเป็นการพิจารณาตัวแปรดังกล่าวในลักษณะของ quadratic curve โดยตัวแปรอายุมีลักษณะเป็น concave แสดงให้เห็นว่าเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงช่วงอายุหนึ่งจากนั้นจึงลดลง (Bravo and Punentes, 2012)

1.2) **สถานภาพสมรส** เมื่อพิจารณาสถานภาพการสมรสจากแบบจำลองที่ 1 และ 2 เช่นกัน พบว่าผู้หญิงวัยทำงานที่เป็นโสดมีความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจทำงานมากกว่าผู้หญิงที่สมรสแล้ว ยกตัวอย่างเช่น จากแบบจำลองที่ 2.1 พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ ผู้หญิงที่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว จะมีโอกาสในการทำงานน้อยกว่าผู้หญิงที่เป็นโสด ร้อยละ 3.76 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Magnani and Rammohan (2006) Vidal-Fernandez (2012) และ Steinberg and Nakane (2012)

1.3) **สถานภาพในครัวเรือน** เมื่อพิจารณาสถานภาพในครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานจากแบบจำลองที่ 1.1-1.3 และ 2.1-2.2 พบว่า หากผู้หญิงมีสถานภาพเป็นหัวหน้าครัวเรือนแล้ว ส่งผลให้ต่อการตัดสินใจทำงานมากกว่าผู้หญิงที่เป็นผู้อาศัยในครัวเรือน โดยหากพิจารณาที่แบบจำลองที่ 2.1 พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ การที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครัวเรือนส่งผลให้โอกาสในการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่เป็นผู้อาศัยในครัวเรือน ร้อยละ 8.02 ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Bratti and Stafflani (2012) ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวได้อธิบายผลของการศึกษาไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วหัวหน้าครัวเรือนโดยทั่วไปเป็นผู้หารายได้หลักให้กับครัวเรือน จึงทำให้ต้องอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งหากผู้หญิงนั้นได้รับรายได้จากแหล่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงาน หรือรายได้จากคู่สมรส ส่งผลให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

1.4) **ปัจจัยด้านการศึกษา** จากการวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 1.1-1.3 และ 2.1-2.2 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้หญิงส่งผลในทิศทางบวกต่อโอกาสในการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง โดยจากแบบจำลองทั้ง 2 แบบจำลอง พบว่า หากปัจจัยอื่นๆคงที่ เมื่อระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้โอกาสในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 1.00 ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการมีระดับการศึกษาสูงนั้น สะท้อนถึงค่าจ้างแรงงานที่ผู้หญิงได้รับ (Bratti and Stafflani, 2012) และโอกาสในได้งานทำที่ดี ทำให้จูงใจให้ผู้หญิงตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงาน

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

2.1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี

1) **อายุของสามี** ผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 1.1-1.3 และ 2.1-2.2 พบว่าอายุของสามีส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานเพิ่มขึ้นของผู้หญิงวัยทำงานเช่นกัน โดยจากแบบจำลองที่ 1 และ 2 พบว่า หากปัจจัยอื่นๆคงที่ เมื่ออายุสามีของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี มีโอกาสในการที่ผู้หญิงตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ประมาณร้อยละ 1.00

2) **ระดับการศึกษาของสามี** จากผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 1.1-1.3 และ 2.1-2.2 พบว่า ระดับการศึกษาของสามีส่งผลในทางลบต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง โดยจากแบบจำลองที่ 1.3 พบว่า หากปัจจัยอื่นๆคงที่ เมื่อระดับการศึกษาสามีของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี มีโอกาสในการที่ผู้หญิงตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ประมาณร้อยละ 0.76 สำหรับผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Pagani and Marenzi (2008) Maurer-Fazio et al. (2011) Bratti and Stafflani (2012) ที่ทำการศึกษามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในชนบทของจีน ซึ่งใช้ระดับการศึกษาของสามีนั้นสะท้อนถึงรายได้ของสามี ดังนั้น เมื่อรายได้ของสามีเพิ่มมากขึ้น สามารถที่ดูแลครอบครัวได้ทำให้ผู้หญิงไม่มีความกดดันต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน

3) **สถานภาพการทำงานของสามี** หากมีการจำแนกผู้หญิงตามสถานภาพการทำงานของสามี โดยแบ่งออกเป็น ผู้หญิงที่มีสามีทำงานในระบบ ผู้หญิงที่มีสามีเป็นนายจ้าง และกำหนดให้ผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบเป็นกลุ่มอ้างอิง ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงที่มีสามีทำงานในระบบ และผู้หญิงที่มีสามีเป็นนายจ้างมีโอกาสออกจากตลาดแรงงานมากกว่าสามีทำงานนอกระบบ หากพิจารณาแบบจำลองที่ 1.3 พบว่า หากปัจจัยอื่นๆคงที่ ผู้หญิงที่มีสามีทำงานในระบบ ส่งผลให้โอกาสทำงานในตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบประมาณร้อยละ 6.1 ในขณะที่เมื่อพิจารณาเวลาทำงานของสามีในแบบจำลองที่ 2.2 พบว่าชั่วโมงการทำงานของสามีในระบบที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงลดลง

ในขณะที่ผู้หญิงที่มีสามีเป็นนายจ้างส่งผลให้โอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบสูงถึงร้อยละ 14.93 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ที่ทำงานในระบบนั้น มีชั่วโมงการทำงานที่ชัดเจน โดยเวลาการทำงานนั้นถึงกำหนดตามสถานประกอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานนอกระบบ ผู้ที่ทำงานนอกระบบนั้นมีเวลาในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถจะดูแลบุตรได้มากกว่าผู้ที่ทำงานในระบบ (Amenkulwat , 2014) ในขณะที่จากการศึกษาของ มัทนา พนานิรามัยและ สมบุญ ยมนา (2549) พบว่า ผู้ที่เป็นนายจ้างมีชั่วโมงการทำงานสูงเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Aemkulwat (2010) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในช่วงปีพ.ศ.2533-2551พบว่า ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของนายจ้างนั้นสูงกว่าผู้ที่ทำงานนอกระบบมาโดยตลอด จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงความเป็นไปได้ว่าเวลาในการแบ่งเบาภาระการเลี้ยงบุตรและการดูแลครัวเรือนของสามีที่

ทำงานในระบบและสามีที่เป็นนายจ้างนั้นมีความยากลำบากกว่าสามีที่ทำงานนอกระบบจึงทำให้ผู้หญิงมีโอกาสไม่ทำงานในตลาดแรงงานสูงกว่าผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบ นอกจากสาเหตุอีกประการหนึ่งคือ การมีสามีที่เป็นนายจ้าง และสามีที่ทำงานในระบบในประเทศไทยนั้น สะท้อนถึงฐานะและความมั่งคั่งของสามี ดังนั้นเมื่อสามีของผู้หญิงมีรายได้มากขึ้น ทำให้รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลผู้หญิงตัดสินใจอยู่นอกตลาดแรงงาน และทำงานน้อยลงก็เป็นได้ (Maurer-Fazio et al. ,2011; Pagani ;& Marenzi, 2008); Bratti and Stafflani, 2012)

4) ประเภทการทำงานของสามีจำแนกตามประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าการทำงานที่สามีทำงานในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การเกษตร ได้แก่ 1) การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง 2) การค้าส่ง ค้าปลีก 3) การเงินและอสังหาริมทรัพย์ 4) การทำงานในภาคการศึกษาและกิจกรรมวิชาชีพ และ 5) การบริการอื่น ๆ ส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาสในการทำงานของผู้หญิงน้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานภาคเกษตร โดยจากแบบจำลองที่ 1.3 หากปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ผู้หญิงวัยทำงานที่มีสามีที่ทำงานในภาคการค้าส่ง ค้าปลีก ๆ มีโอกาสทำงานในตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงวัยทำงานที่มีสามีทำงานภาคเกษตร ร้อยละ 13.87 ขณะที่ผู้หญิงที่มีสามีทำงานในภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์ มีโอกาสทำงานในตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงวัยทำงานที่มีสามีทำงานภาคเกษตร ร้อยละ 9.71 และผู้หญิงที่มีสามีทำงานในภาคการผลิตและการสร้างมีโอกาสในการทำงานน้อยกว่า ร้อยละ 9.29 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสนับสนุนผลการศึกษาของ Aemkulwat (2010) และการศึกษาสถานการณ์ของการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในตลาดแรงงานในบทที่ 4 ที่ว่าผู้ที่ทำงานนอกภาคเกษตรมีชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานในภาคเกษตร จึงทำให้สามีของผู้หญิงมีเวลาในการดูแลครอบครัวและสมาชิกในครัวเรือนน้อยกว่าแต่มีรายได้มากกว่าสามีที่ทำงานในภาคเกษตร ดังนั้นจึงส่งผลให้โอกาสในการทำงานในตลาดของผู้หญิงวัยทำงานลดลง

เมื่อจำแนกผู้หญิงตามอาชีพของสามี พบว่า ผู้หญิงที่มีสามีประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพพื้นฐาน มีความน่าจะเป็นที่จะทำงานในตลาดแรงงานมากกว่าผู้หญิงที่มีสามีประกอบอาชีพพื้นฐาน โดยกลุ่มของผู้หญิงที่มีสามีประกอบอาชีพประเภทเสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้ามีโอกาสในการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่มีสามีประกอบอาชีพพื้นฐาน ร้อยละ 7.45 ในขณะที่ผู้หญิงที่มีสามีเป็นผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโสมีโอกาสในการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่มีสามีประกอบอาชีพพื้นฐาน ร้อยละ 4.41 (แบบจำลองที่ 1.3)

จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงที่มีสามีเป็นแรงงานที่ใช้ทักษะสูง หรือพวก White collar มีโอกาสทำงานในตลาดแรงงานมากกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานอาชีพพื้นฐาน หรือพวก Blue collar ผลการศึกษาดังกล่าวนั้นตรงข้ามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากการศึกษาของ Chiuri (2000) ที่พบว่า การที่ผู้หญิงมีสามีที่ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะสูงนั้นมีความน่าจะเป็นในการทำงานในตลาดแรงงานมากกว่าผู้หญิงที่มีสามีประกอบอาชีพ

พื้นฐาน โดย Chiuri ได้อาศัยแนวคิด Assortative Mating หรือ การเลือกคู่ตามคุณลักษณะ โดยผู้หญิงและผู้ชายเลือกแต่งงานกับตามระดับการศึกษา ฐานะ และอาชีพที่คล้ายคลึงกัน และพริยะ ผลพิรุฬห์ (2558) ได้กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าว โดยอ้างอิงจากหนังสือ The Mating Mind ของ Geoffrey Miller ที่ว่า การเลือกคู่ตามคุณลักษณะไม่ได้ถูกกำหนดมาจากระสนิยมส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นกับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบต่างๆ เช่น การทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดการเลือกคู่ตรงตามคุณลักษณะ ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่า ผู้หญิงที่มีสามีทำงานที่ใช้ทักษะสูงนั้นจึงเป็นพวกที่เป็นแรงงานมีทักษะสูงเช่นกัน

2.2) ปัจจัยด้านการดูแลสมาชิกในครัวเรือน

เมื่อพิจารณาการดูแลสมาชิกในครัวเรือน โดยใช้อัตราการพึ่งพิงรวมในแบบจำลองที่ 1.1 พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ อัตราการพึ่งพิงของรวม ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 เท่า โอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานลดลงร้อยละ 3.264 และเมื่อจำแนกผลกระทบจากภาระการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุในครัวเรือนต่อโอกาสการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยแรงงาน รายละเอียดมีดังนี้

1) ภาระการดูแลบุตร

จากผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 1 และ 2 พบว่า การที่ครัวเรือนมีอัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-5 สูงจะส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาสอยู่นอกตลาดแรงงานมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น จากแบบจำลองที่ 1.3 โดยหากปัจจัยอื่นๆคงที่ อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-2 ปี ในครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 เท่า โอกาสในการอยู่นอกตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 25.20 ในขณะที่ อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี เพิ่มขึ้น 1 เท่า โอกาสในการอยู่นอกตลาดแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.29 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับการศึกษา Ribar (1992) และ Pagani and Marenzi (2008)

2) ภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ สำหรับภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ ได้แบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1) ภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ ใช้อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุเป็นตัวแทน

จากผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 1.2 พบว่าอัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น และผู้สูงอายุตอนกลางที่เพิ่มขึ้นส่งผลโอกาสการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาเพิ่มตัวแปร Interaction ระหว่างอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุและบุตรในช่วงอายุต่างๆ เพื่อสะท้อนถึงการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุและบุตรของผู้หญิงในครัวเรือนในแบบจำลองที่ 1.3 พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ การอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุตอนต้นและบุตรอายุ 0-2 ปี (อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี*อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น) ส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20.14 ในขณะที่การอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุตอน

ปลายและบุตรอายุ 0-2 ปี (อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี*อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนปลาย) ส่งผลให้โอกาสการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง ร้อยละ 36.46

2.2) การดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ ใช้การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาในครัวเรือน เป็นตัวแทน

จากผลในแบบจำลองที่ 2.1 พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแลในครัวเรือนส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาทำงานในตลาดแรงงานน้อยกว่าการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ร้อยละ 10.70 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ Ettner (1995), Magani and Rammohan (2006) Pagani and Marenzi(2008) นอกจากนี้ เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา หรือผู้สูงอายุที่สามารถดูแลตัวเองได้ กับครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุ พบว่าการไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน ก็ส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาทำงานในตลาดแรงงานน้อยกว่าการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาหรือผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้ดีในครัวเรือน ร้อยละ 3.89

2.3) ปัจจัยอื่นๆในครัวเรือน

1) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน ส่งผลในทิศทางลบต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน โดยหากปัจจัยอื่นๆคงที่ รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาในการทำงานในตลาดแรงงานลดลงร้อยละ 2.64 (แบบจำลอง 1.3) ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องสมมติฐานและการศึกษาของ Ribar (1992) และ Ettner (1995)

2) การถือครองทรัพย์สินของครัวเรือน ซึ่งในที่นี้ได้ใช้การมีบ้านของตนเองเป็นตัวแปรพบว่า ส่งผลบวกต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน โดยหากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ การที่ครัวเรือนมีบ้านของตนเอง ส่งผลให้โอกาสการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น มากกว่าการไม่มีบ้านเป็นของตนเอง ร้อยละ 1.97(แบบจำลองที่ 1.3) ผลการศึกษาดังกล่าวตรงข้ามข้อสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ Ettner (1995) ซึ่งในการศึกษาดังกล่าวได้อธิบายเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า การที่ครัวเรือนของผู้หญิงมีบ้านของตนเองส่งผลให้ผู้หญิงทำงานมากขึ้น เนื่องจากการมีที่อยู่อาศัยของตนเองนั้นอาจทำให้ครัวเรือนต้องมีการหาเงินในการผ่อนชำระ ดังนั้นจึงทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องทำงานเพื่อแบ่งเบาภาระดังกล่าว

3) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ พบว่าการอาศัยในชนบทส่งผลโอกาสในการทำงานมากกว่ามากกว่าการอาศัยอยู่ในเมือง ร้อยละ 2.02 ผลการศึกษาดังกล่าวตรงข้ามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ Pagani and Marenzi (2008) โดยในการศึกษาดังกล่าวถึงเหตุผลของการที่ผู้หญิงที่อาศัยในชนบทมีโอกาในการทำงานมากกว่าผู้หญิงในเมือง เนื่องจาก การอาศัยในชนบททำให้ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือนสามารถใช้ระบบเครือข่ายในการช่วยกันดูแล เนื่องจากมีความสะดวกในการเดินทางมากกว่าการที่ครัวเรือนอาศัยอยู่ในเมือง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าจ้าง การเป็นหัวหน้าครัวเรือนระดับการศึกษา ประเภทการทำงานจำแนกภาคกิจกรรมทางเศรษฐกิจและจำแนกตามอาชีพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ อายุของสามี สถานภาพการทำงานของสามี ภาระการดูแลบุตร และ ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และรายได้ที่ไม่ได้จากการทำงาน ผลการประมาณค่าโดยละเอียดสามารถแยกพิจารณาได้เป็นตัวอย่างตารางดัง ตาราง 33

ตาราง 33 ผลปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงทำงานในตลาดแรงงาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม : ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน (ชม./วัน)					
	แบบจำลองที่ 3.1			แบบจำลองที่ 3.2		
	ค่าสัมประสิทธิ์	SD	Z-statistic	ค่าสัมประสิทธิ์	SD	Z-statistic
Log ค่าจ้างต่อเดือน*	-0.3320***	0.1115	-2.98	-0.3470***	0.1121	-3.1
1.ปัจจัยส่วนบุคคล						
ผู้หญิงแต่งงานแล้ว (สถานโสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)	-0.0155	0.0679	-0.23	-0.0113	0.0680	-0.17
การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	0.1886***	0.0649	2.91	0.1749***	0.0649	2.69
ระดับการศึกษา (จำนวนปี)	0.0565***	0.0098	5.75	0.0556***	0.0098	5.65
2.ปัจจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงาน						
การทำงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กลุ่มอ้างอิง การทำงานในภาคเกษตรกรรม						
การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง	0.8999***	0.0747	12.05	0.9144***	0.0740	12.35
ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์และจักรยานยนต์	0.6066***	0.0906	6.69	0.6204***	0.0903	6.87
ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.4088***	0.1298	3.15	0.4250***	0.1296	3.28
การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหารและการบริการ สนับสนุน	0.1234	0.0864	1.43	0.1347	0.0862	1.56
ภาคบริการอื่นๆ	0.4709***	0.0817	5.77	0.4816***	0.0815	5.91

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม : ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน (ชม./วัน)					
	แบบจำลองที่ 3.1			แบบจำลองที่ 3.2		
	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	Z- statistic	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	Z- statistic
การทำงานจำแนกตามอาชีพ กลุ่มอ้างอิง การประกอบอาชีพพื้นฐาน						
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส						
๗	-0.1399	0.1315	-1.06	-0.1306	0.1319	-0.99
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆและ เจ้าหน้าที่เทคนิค	-0.2132**	0.0880	-2.42	-0.2078**	0.0883	-2.35
เสมียน พนักงานบริการ และผู้ จำหน่ายสินค้า	-0.1432**	0.0566	-2.53	-0.1442**	0.0567	-2.55
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและ ผู้ควบคุมอาชีพงานพื้นฐาน	-	0.0601	-7.65	-0.4622***	0.0602	-7.67
	0.4599***					
3.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว						
3.1ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี						
อายุสามี	0.0254***	0.0067	3.78	0.0215***	0.0068	3.18
อายุสามียกกำลังสอง	-			-0.0004***	0.0001	-4.27
	0.0005***	0.0001	-4.86			
ระดับการศึกษาของสามี	-0.0068	0.0069	-0.99	-0.0058	0.0069	-0.84
สภาพภาพการทำงานของสามี กลุ่มอ้างอิง สามีทำงานนอกระบบ						
สามีที่ทำงานเป็นนายจ้าง	-0.3102**	0.1376	-2.25	-0.2424*	0.1366	-1.77
สามีทำงานในระบบ	-0.1135*	0.0625	-1.82			
วันทำงานของสามีในระบบ				-0.0018	0.0025	-0.71
3.2 ปัจจัยด้านการดูแลบุตร						
อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 0-2 ปี	-			-0.9448***	0.1857	-5.09
	1.0066***	0.1852	-5.44			
อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี	-			-1.2511***	0.2276	-5.5
	1.2900***	0.2273	-5.68			
อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 6-14 ปี	-	0.0499	-4.47	-0.2243***	0.0500	-4.49
	0.2229***					

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม : ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน (ชม./วัน)					
	แบบจำลองที่ 3.1			แบบจำลองที่ 3.2		
	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	Z- statistic	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	Z- statistic
3.3 ปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน กลุ่มอ้างอิง การมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน (มาตรการด้านบริการ)						
ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมี ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาใน ครัวเรือน	- 0.3749***	0.1246	-3.01	-0.3505***	0.1248	-2.81
ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมี ผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาใน ครัวเรือน	-0.1255**	0.0625	-2.01	-0.1188*	0.0626	-1.9
3.4 ปัจจัยด้านฐานะของครัวเรือน						
Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการ ทำงานของครัวเรือน	-0.0444**	0.0198	-2.25	-0.0391**	0.0198	-1.97
4. ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์						
ครัวเรือนอยู่ในพื้นที่เมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนอยู่ใน พื้นที่ชนบท)	-0.0996**	0.0402	-2.48	-0.0931**	0.0402	2.32
Inverse Mill's ratio ()	1.6355***	0.2408	6.79	1.5051***	0.2414	6.23
ค่าคงที่	10.3782**					
	*	0.9156	11.33	10.3037***	0.9360	11.01
R-squared		0.0714			0.0684	
N		19,048			19,048	

หมายเหตุ***, ** หมายความว่ามีความเชื่อมั่นทางสถิติ ร้อยละ 99, 95, 90 ตามลำดับ และ () ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คำอธิบาย 1) N= 19,048 ประกอบด้วย Censored Obs = 12,411 และ Uncensored Obs =6,637

2) First-stage Regression รายละเอียดในภาคผนวกที่ ข

3) การประมาณค่า Inverse Mill's ratio มาจากแบบจำลอง 2.2

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นถึงขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

1) ค่าจ้างของผู้หญิง

สำหรับตัวแปรค่าจ้างและเงินเดือนจากการทำงานของผู้หญิงต่อเดือนในรูปแบบลอการิธึมธรรมชาติ ผลการศึกษาพบว่าค่าจ้างต่อเดือนส่งผลกระทบต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ พบว่าหากค่าจ้างต่อเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานลดลง (เพิ่มขึ้น) 0.3320 ชั่วโมง/วัน (แบบจำลองที่ 3.1)

2) ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1) สถานภาพในครัวเรือน

เมื่อพิจารณาสถานภาพในครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานจากแบบจำลองที่ 3 พบว่า หากผู้หญิงมีสถานภาพเป็นหัวหน้าครัวเรือนแล้ว ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่เป็นผู้อาศัยในครัวเรือน โดยหากพิจารณาที่แบบจำลองที่ 3.1 พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ การที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครัวเรือนส่งผลชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่เป็นผู้อาศัยในครัวเรือน 0.1886 ชั่วโมง/วัน ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2) ระดับการศึกษา

จากผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 3.1 พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานในทิศทางบวก ซึ่งหากปัจจัยอื่นๆคงที่ เมื่อระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น 0.0565 ชั่วโมง/วัน ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3) ปัจจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะการทำงานในตลาดแรงงานพบว่า ผู้หญิงที่ทำงานนอกภาคเกษตรมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตรโดยผู้หญิงที่ทำงานในภาคการผลิตและการก่อสร้าง มีชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานภาคเกษตรเท่ากับ 0.8999 ชั่วโมงต่อวัน ถัดมาเป็นผู้หญิงที่ทำงานค้าส่ง ค้าปลีก ฯ มีผลชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานภาคเกษตรเท่ากับ 0.6066 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่ผู้หญิงที่ทำงานในภาคบริการอื่นๆ ทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานภาคเกษตรเท่ากับ 0.4709 ชั่วโมงต่อวัน (แบบจำลองที่ 3.1) ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาสถานการณ์การทำงานของผู้หญิงในบทที่ 4

ในขณะที่เมื่อจำแนกประเภทของผู้หญิงตามอาชีพพบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพพื้นฐานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่ากลุ่มผู้หญิงที่เป็นพวกแรงงานมีทักษะ ได้แก่ ผู้ควบคุมแรงงานพื้นฐาน เสมียนและพนักงานบริการ และผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ โดยผู้หญิงที่เป็นแรงงานพื้นฐานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ผู้ควบคุมแรงงานพื้นฐาน 0.4599 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่มีชั่วโมงทำงานมากกว่าผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ 0.2162 และมากกว่าผู้หญิงที่เป็นเสมียนและพนักงานบริการ 0.1432 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพผู้จัดการ

ข้าราชการระดับอาวุโสมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าผู้หญิงที่ประกอบอาชีพพื้นฐานเพียง 0.1399 ชั่วโมงต่อวัน (รายละเอียดแบบจำลองที่ 3.1) ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว

4.1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี

1) อายุและอายุยกกำลังสองของสามี

ผลการศึกษาพบว่าอายุของสามีเพิ่มขึ้นส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น จากแบบจำลองที่ 3.1 พบว่าหากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ อายุของสามีเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น 0.0254 ชั่วโมงต่อวัน

2) ระดับการศึกษาของสามี

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของสามีเพิ่มขึ้นส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง จากแบบจำลองที่ 3.1 พบว่าหากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ ระดับการศึกษาของสามีส่งผลในทิศทางลบต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงทำงาน โดยหากสามีการศึกษารับรอง 1 ปี ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง 0.0065 ชั่วโมงต่อวัน ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3) สถานภาพการทำงานของสามี

เมื่อกำหนดให้ ผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบเป็นกลุ่มอ้างอิง พบว่า ผู้หญิงที่มีสามีทำงานในระบบ และผู้หญิงที่มีสามีเป็นนายจ้างมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบ หากกำหนดปัจจัยอื่นๆคงที่ ผู้หญิงที่มีสามีทำงานในระบบมีชั่วโมงทำงานที่น้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบ 0.1135 ชั่วโมง/วัน ในขณะที่ผู้หญิงที่มีสามีเป็นนายจ้างนั้นมีชั่วโมงทำงานน้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบ 0.3102 ชั่วโมง/วัน (รายละเอียดในแบบจำลองที่ 3.1) ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.2) การดูแลบุตร

สำหรับภาระการดูแลบุตรในครัวเรือนนั้น พบว่าอัตราการพึ่งพิงของบุตรเพิ่มขึ้นส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง โดยหากกำหนดปัจจัยอื่นๆคงที่ ขณะที่อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี เพิ่มขึ้น 1 เท่า ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง 1.290 ชั่วโมงต่อวัน และอัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-2 ปีในครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1 เท่า ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง 1.0066 ชั่วโมงต่อวัน ขณะที่อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 6-14 เพิ่มขึ้น 1 เท่า ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง 0.2229 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้นเมื่อบุตรอายุเพิ่มขึ้นหรือจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นวัยแรงงานเพิ่มขึ้น ในแบบจำลองนี้พบว่าชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น (รายละเอียดในแบบจำลองที่ 3.1) ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ข้อสรุปของ Ribar (1992) ได้กล่าวถึงผลกระทบจากจำนวนและอายุของบุตรนั้นเป็นสะท้อนถึงการใช้เวลาในการดูแลบุตรของผู้หญิงทำงาน ในช่วงที่บุตรอายุยังน้อย ผู้หญิงต้องใช้เวลาดูแลมาก จึงทำให้อุปทานแรงงานของผู้หญิงลดลง

4.3) การดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน

เมื่อพิจารณาการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน พบว่าหากปัจจัยอื่นๆคงที่ ครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือนนั้น ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงน้อยกว่าครัวเรือนที่มีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา 0.3749 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ในขณะที่การมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาหรือผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี ส่งผลให้ผู้หญิงในครัวเรือนดังกล่าวมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าครัวเรือนที่ไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือนเท่ากับ 0.1255 ชั่วโมงต่อวัน (แบบจำลองที่ 3.1) ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Ribar (1992) ที่ว่า หากในครัวเรือนมีสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นผู้ใหญ่ในครัวเรือนสามารถช่วยกันดูแลเด็กในครัวเรือนได้ หรือเรียกว่า Unpaid care ในครัวเรือนซึ่งจะมีผลทำให้อุปทานแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น

4.4) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน ส่งผลในทิศทางลบต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดยหากปัจจัยอื่นๆคงที่ รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ส่งผลให้ผู้หญิงมีชั่วโมงการทำงานลดลง 0.0444 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (แบบจำลอง 3.1) ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องสมมติฐาน

5) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์

เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆ คงที่ ผู้หญิงที่อยู่ในเมืองมีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าผู้หญิงที่อยู่ในชนบท 0.0996 ชั่วโมงต่อวัน (แบบจำลองที่ 3.1)

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสามารถสรุประหว่างปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงได้ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ อายุของผู้หญิงวัยทำงาน การเป็นหัวหน้าครัวเรือน จำนวนปีที่ทำการศึกษของผู้หญิงวัยทำงาน อายุของสามี ลักษณะอาชีพอื่นๆของสามี (เมื่อเทียบกับอาชีพพื้นฐาน) อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้นและกลาง และการมีผู้สูงอายุตอนต้นอยู่ร่วมกับครอบครัวที่มีบุตรแรกก่อนถึง 2 ปี การที่ครัวเรือนมีบ้านเป็นของตนเอง ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานในทิศทางตรงข้าม ได้แก่ ผู้หญิงวัยทำงานที่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว (เมื่อเทียบกับผู้หญิงวัยทำงานที่มีสถานภาพโสด) จำนวนปีที่ศึกษาของสามี สภาพการทำงานเป็นนายจ้างและ เป็นทำงานในระบบ (เมื่อเทียบกับสามีทำงานในระบบ) ชั่วโมงการทำงานของสามี การทำงานนอกภาคเกษตรของสามี การมีบุตรอายุก่อนวัยเรียน (ซึ่งใช้อัตราการพึ่งพิงของเด็กอายุ 0-2 ปี และ อายุ 3-5 ปี เป็นตัวแทนของตัวแปรในแบบจำลอง) การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และการไม่มีผู้สูงอายุอยู่ในครัวเรือน (เมื่อเทียบกับการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพิงในครัวเรือน) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน และการอยู่ที่ครอบครัวอาศัยในเมือง (เมื่อเทียบกับอาศัยในชนบท)

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในตลาดแรงงานเฉพาะกลุ่มของผู้หญิงที่ทำงานในระบบ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้นั้น พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานในทิศทางด้วยกัน ได้แก่ อายุของผู้หญิงวัยทำงาน การเป็นหัวหน้าครัวเรือน จำนวนปีที่ทำการศึกษานอกภาคเกษตร (เมื่อเทียบกับผู้หญิงวัยทำงานในภาคเกษตร) ผู้หญิงที่ประกอบอาชีพพื้นฐาน (เมื่อเทียบกับกลุ่มผู้หญิงที่เป็นพวกแรงงานมีทักษะ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงทำงานในทิศทางตรงข้าม ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพการทำงานเป็นนายจ้างและ เป็นทำงานในระบบ (เมื่อเทียบกับสามีทำงานในระบบ) อัตราการพึ่งพิงของบุตร (ซึ่งใช้อัตราการพึ่งพิงของเด็กอายุ 0-2 ปี อายุ 3-5 ปี และอายุ 6-11 ปี เป็นตัวแทนของตัวแปรในแบบจำลอง) การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง และการไม่มีผู้สูงอายุอยู่ในครัวเรือน (เมื่อเทียบกับการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพิงในครัวเรือน) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน และการอยู่ที่ครอบครัวย้ายในเมือง (เมื่อเทียบกับอาศัยในชนบท) จากปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เช่นเดียวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิง กล่าวคือ ยกเว้น สถานภาพสมรสของผู้หญิง (ซึ่งสะท้อนจากตัวแปรจำนวนปีที่ทำการศึกษานของสามี) มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จากแบบจำลองจึงแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้หญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานแล้ว ไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้วก็สามารถทำงานได้ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 33)

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เว้นแต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของสามี การมีบ้านเป็นของตนเอง และการอยู่ที่ครอบครัวย้ายในเมื่อนั้นตรงข้ามกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ได้อธิบายไว้ถึงสาเหตุผลการศึกษาที่ตรงข้ามกับสมมุติฐานไว้ในแต่ละตัวแปรเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง ณ.ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 95 ขึ้นไป						
	การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน					ชั่วโมงการทำงาน	
	แบบจำลองที่ 1			แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	ภาวะผู้สูงอายุ พิจารณาจากอายุ			ภาวะผู้สูงอายุ พิจารณา จากภาวะการพึ่งพา		ขจัดปัญหา selection bias	
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	3.1	3.2
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส	+	+	+	+	+		
ผู้บัญญัติกฎหมาย							
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เจ้าหน้าที่เทคนิคด้าน ต่างๆ	+	+	+	+	+		
เสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า	+	+	+	+	+		
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุม อาชีพงานพื้นฐาน	+	+	+	+	+		
2.2 ปัจจัยด้านการดูแลสมาชิกใน ครัวเรือน							
2.2.1 อัตราการพึ่งพิงรวม	-						
2.2.2 อัตราการพึ่งพิงของเด็กและผู้สูงอายุ							
อัตราพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-2 ปี		-	-	-	-	-	-
อัตราพึ่งพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี		-	-	-	-	-	-
อัตราพึ่งพิงของบุตรอายุ 6-14 ปี						-	-
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น		+					
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนกลาง		+	+				
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนปลาย							
2.2.3 Interaction ระหว่างอัตราการพึ่งพิง ของเด็กและผู้สูงอายุ							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2ปี*อัตราการ พึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น			+				
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี*อัตราการ พึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14 ปี*อัตรา การพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนต้น							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี*อัตราการ พึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนกลาง							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี*อัตราการ พึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนกลาง							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14ปี*อัตรา							

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้หญิง ณ.ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 95 ขึ้นไป						
	การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน			ชั่วโมงการทำงาน			
	แบบจำลองที่ 1			แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	ภาวะผู้สูงอายุ พิจารณาจากอายุ			ภาวะผู้สูงอายุ พิจารณา จากภาวะการพึ่งพา		ขจัดปัญหา selection bias	
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	3.1	3.2
การพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนกลาง							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี*อัตราการ พึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนปลาย			-*				
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี*อัตราการ พึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนปลาย							
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14 ปี*อัตรา การพึ่งพิงจากผู้สูงอายุตอนปลาย							
ลักษณะของผู้สูงอายุ กลุ่มอ้างอิง การมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน (ผู้สูงอายุที่ติดสังคม)							
การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน (ผู้สูงอายุที่ติดบ้าน/ติดเตียง)				-	-	-	-
การไม่มีผู้สูงอายุที่ในครัวเรือน				-	-	-	-*
3. ปัจจัยด้านฐานะของครัวเรือน							
Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของ ครัวเรือน	-	-	-	-	-	-	-
ครัวเรือนมีบ้านเป็นของตนเอง	+	+	+	+	+	+	+
4.ปัจจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานของผู้หญิง วัยทำงาน							
การทำงานจำแนกตามอุตสาหกรรม กลุ่มอ้างอิง การทำงานในภาคเกษตรกรรม							
การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการ ก่อสร้าง						+	+
ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์						+	+
ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์						+	+
การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหารและ การบริการสนับสนุน							
ภาคบริการอื่นๆ						+	+
การทำงานจำแนกตามอาชีพ กลุ่มอ้างอิง การประกอบอาชีพพื้นฐาน							
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ฯ							
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆและเจ้าหน้าที่เทคนิค						-	-

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง ณ.ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 95 ขึ้นไป						
	การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน			ชั่วโมงการทำงาน			
	แบบจำลองที่ 1			แบบจำลองที่ 2		แบบจำลองที่ 3	
	ภาวะผู้สูงอายุ พิจารณาจากอายุ			ภาวะผู้สูงอายุ พิจารณา จากภาวะการพึ่งพา		ขจัดปัญหา selection bias	
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	3.1	3.2
เสมือน พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า						-	-
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ควบคุม อาชีพงานพื้นฐาน						-	-
5.ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์							
ครัวเรือนอยู่ในเมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนในชนบท)	-	-	-	-	-	-	-
Inverse Mill's ratio						+	+

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ตามลำดับ และเครื่องหมาย “-” มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.1

การอภิปรายผลและนัยยะเชิงนโยบาย

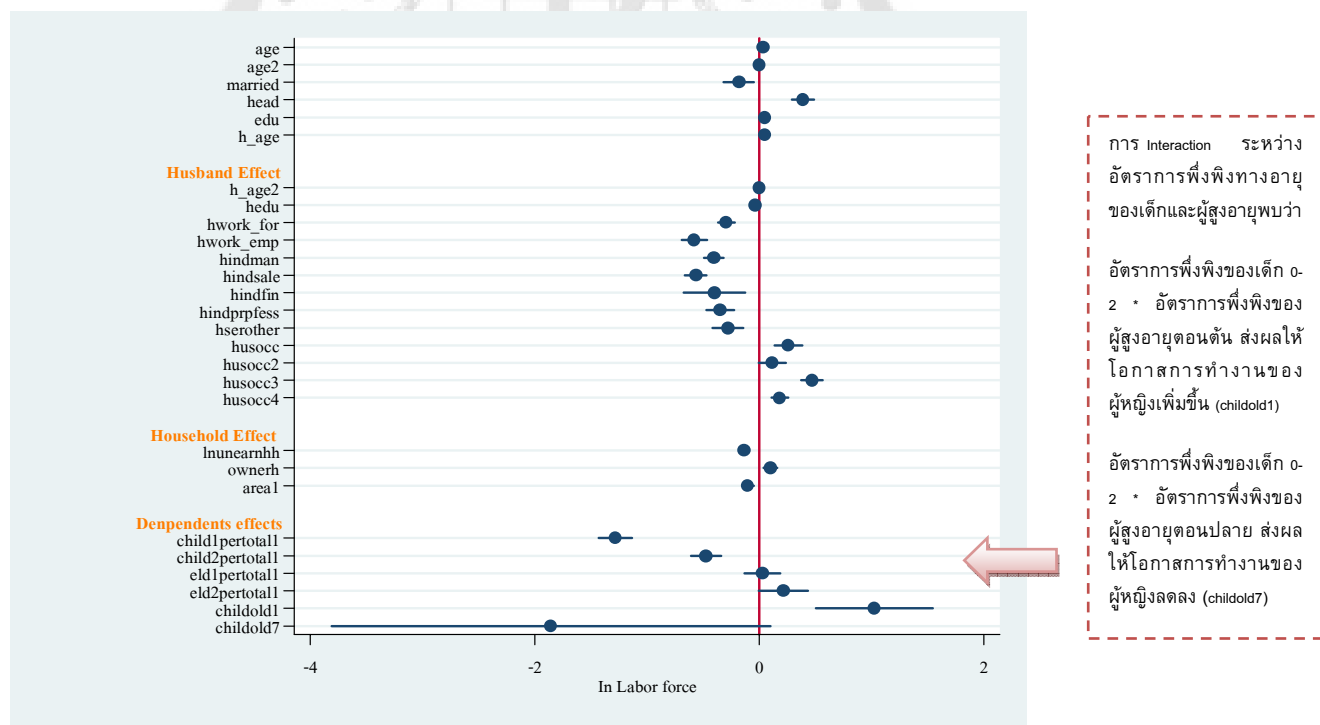
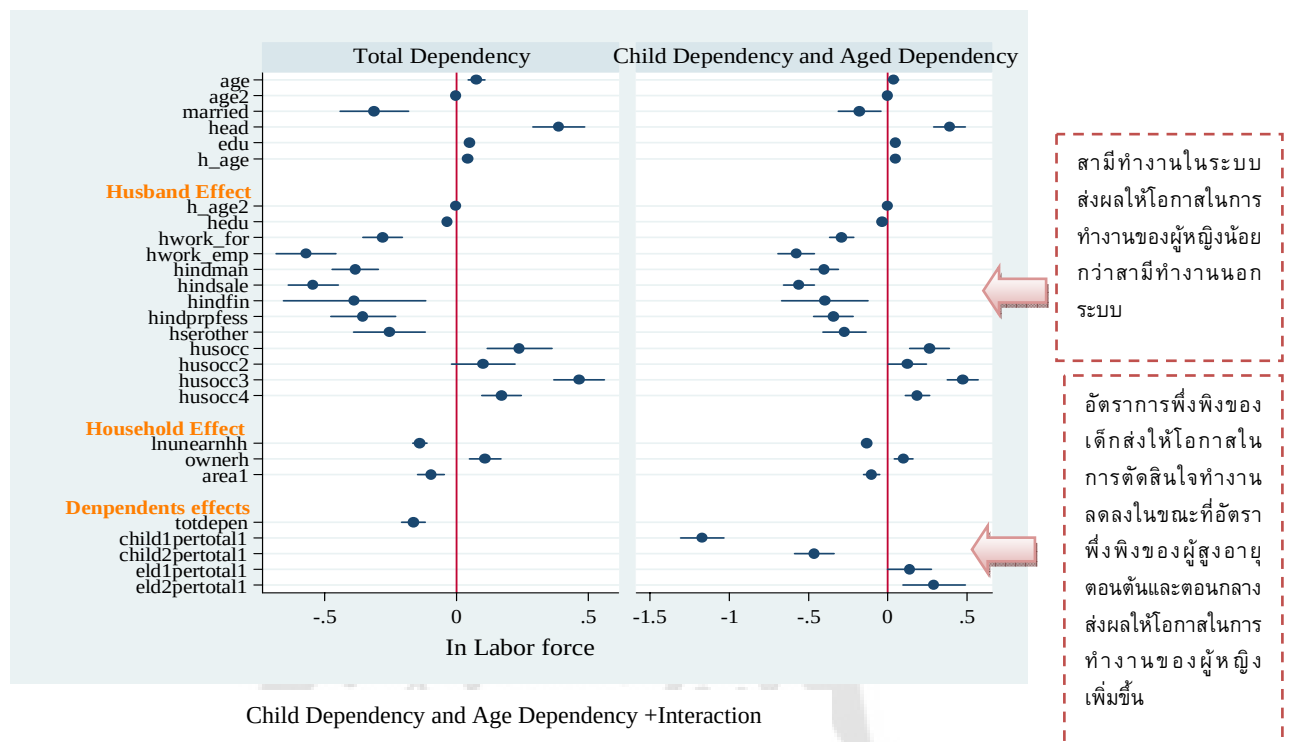
1. การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงทั้งในส่วนปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงพบว่าปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ Warunsiri and McNown (2010) ที่ทำการศึกษาอุปทานแรงงานของผู้หญิงในประเทศไทยเช่นกัน จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ผู้หญิงเมื่อได้รับค่าจ้างถึงจุดหนึ่งแล้ว แม้ว่าได้รับค่าจ้างสูงเพิ่มขึ้นอีก ผู้หญิงลดชั่วโมงการทำงานลง เนื่องจากเห็นความสำคัญของการมีเวลาที่จะต้องเลี้ยงดูลูกและดูแลครอบครัวมากกว่าค่าจ้างที่ได้รับ และเมื่อพิจารณาผลกระทบจากการมีบุตรอยู่ในครัวเรือน โดยใช้อัตราการพึ่งพิงของบุตรเป็นตัวแทนในแบบจำลองพบว่า อัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุ 0-2 ปีส่งผลกระทบต่อโอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานมากที่สุด และขนาดของผลกระทบจากการดูแลบุตรลดลงเมื่อบุตรอายุเพิ่มขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ Ribar (1992) ซึ่งพบว่า ผลกระทบจากจำนวนและอายุของบุตรนั้นเป็นเครื่องสะท้อนถึงการใช้เวลาในการดูแลบุตรของผู้หญิง ในช่วงที่บุตรยังมีอายุน้อย ผู้หญิงต้องใช้เวลาในการดูแลมาก จึงทำให้ชั่วโมงการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงลดลง แต่สถานการณ์ดังกล่าวจะผ่อนคลายลง เมื่อครัวเรือนมีสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นผู้ใหญ่ในครัวเรือนมากขึ้น ทำให้เกิดการช่วยกันดูแลเด็กในครัวเรือนได้ หรือเรียกว่าการเลี้ยงบุตรอย่างไม่เป็นทางการเกิดขึ้นในครัวเรือน ซึ่งจะส่งผลให้มี

โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น จากข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาของ Ribar นั้น ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ตัวแปรที่แสดงถึงการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุตอนต้น ซึ่งมีอายุ 60-69 ปีและบุตรของผู้หญิงวัยทำงานอายุ 0-2 ปี (Childold1 ในภาพประกอบ 5.8) พบว่าการอยู่ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุและบุตรอายุไม่ถึง 2 ปีของผู้หญิงวัยทำงานส่งผลให้โอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จากการศึกษาของ Warunsiri and McNown (2010) ได้เสนอแนะว่า เนื่องจากการภาระการดูแลบุตรของผู้หญิงวัยทำงานทำให้โอกาสในการทำงานลดลง ดังนั้นการเพิ่มโอกาสและช่องทางในการทำงานอยู่ที่บ้าน ทำให้ผู้หญิงทำงานและดูแลครอบครัวและลูกได้ในเวลาด้วยกันนั้นก็ส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาในการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ปัจจัยที่สำคัญต่อโอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงอีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การที่สามีทำงานในระบบ หรือเป็นนายจ้าง ส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาในการทำงานน้อยลง โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้การทำงานในระบบและการเป็นนายจ้างส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงลดลงมี 2 ประการสำคัญ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การทำงานในระบบ หรือเป็นนายจ้างนั้น มีความหย่อนในเรื่องเวลาทำงานนอกกว่าการทำงานนอก รายได้ (Amenkulwat ,2014 ; มัทนา พนานิรามัยและ สมบุญ ยมนา,2549) ทำให้การแบ่งเบาระยะการเลี้ยงบุตรและการดูแลครัวเรือนของสามีที่ทำงานในระบบและสามีที่เป็นนายจ้างนั้นมีความยากลำบากกว่าสามีที่ทำงานนอกระบบประการที่สอง คือผลของ Income effect หรือ ผลกระทบของรายได้ การที่ผู้หญิงที่มีสามีเป็นนายจ้าง หรือทำงานในระบบในประเทศไทยนั้น แสดงถึงฐานะและความมั่งคั่งของสามี ดังนั้นเมื่อสามีของผู้หญิงมีรายได้มากขึ้น ทำให้รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น จึงเป็นผลให้ลดเวลาในการทำงานลง (Maurer-Fazio et al.:2011),(Pagani; & Marenzi: 2008) , (Bratti; & Stafflani: 2012)

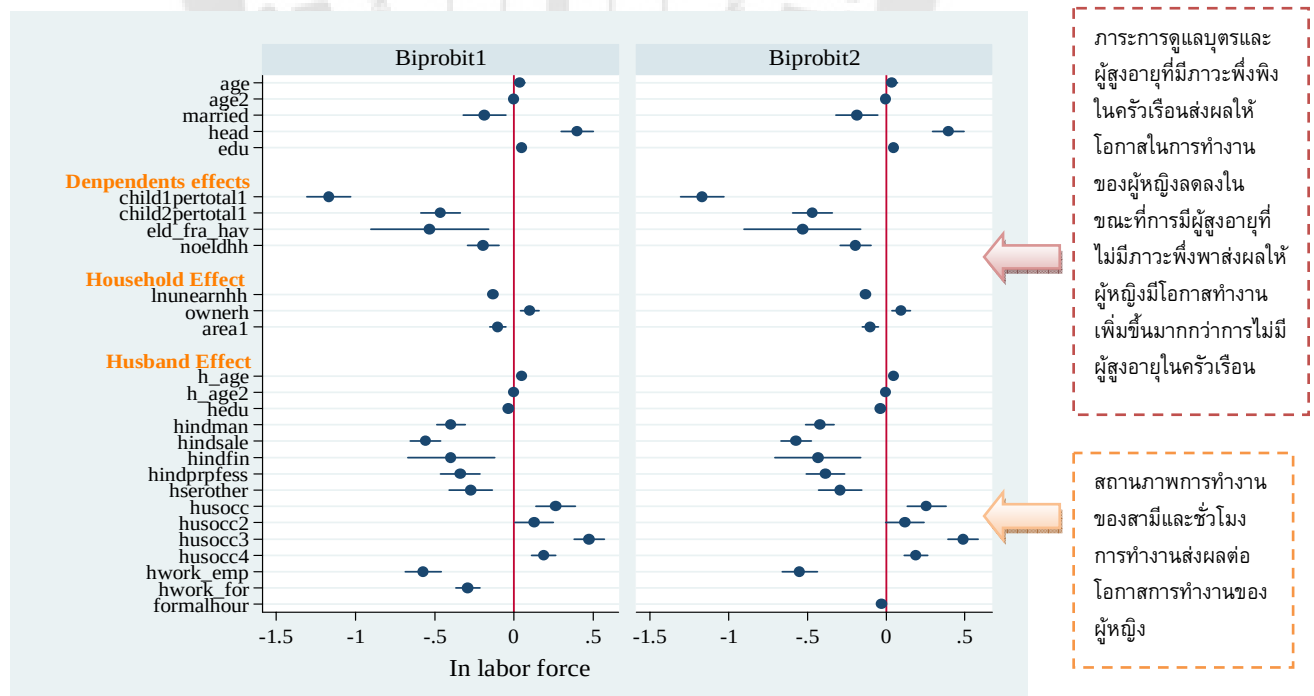
นอกจากนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในครัวเรือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของสังคมสูงวัย เมื่อพิจารณาภาระของผู้สูงอายุจากอัตราการพึ่งพิงตามอายุ พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นผู้สูงอายุตอนต้นและตอนกลาง ไม่ได้เป็นภาระต่อผู้หญิงวัยทำงานในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลับส่งผลโอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การมีทั้งผู้สูงอายุอายุตอนปลายและเด็กต่ำกว่า 2 ปีในครัวเรือนจะส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงลดลง (รายละเอียดใน ภาพประกอบ 35) ดังนั้นจากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้อายุมิได้เป็นภาระการดูแลแก่ผู้หญิงวัยทำงานเสมอไป โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุตอนต้นและตอนกลางกลับช่วยทำให้ออกสาในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น



ภาพประกอบ 35 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงโดยพิจารณาการดูแลผู้สูงอายุจากอัตราการพึ่งพิงตามอายุ

หมายเหตุ พิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01

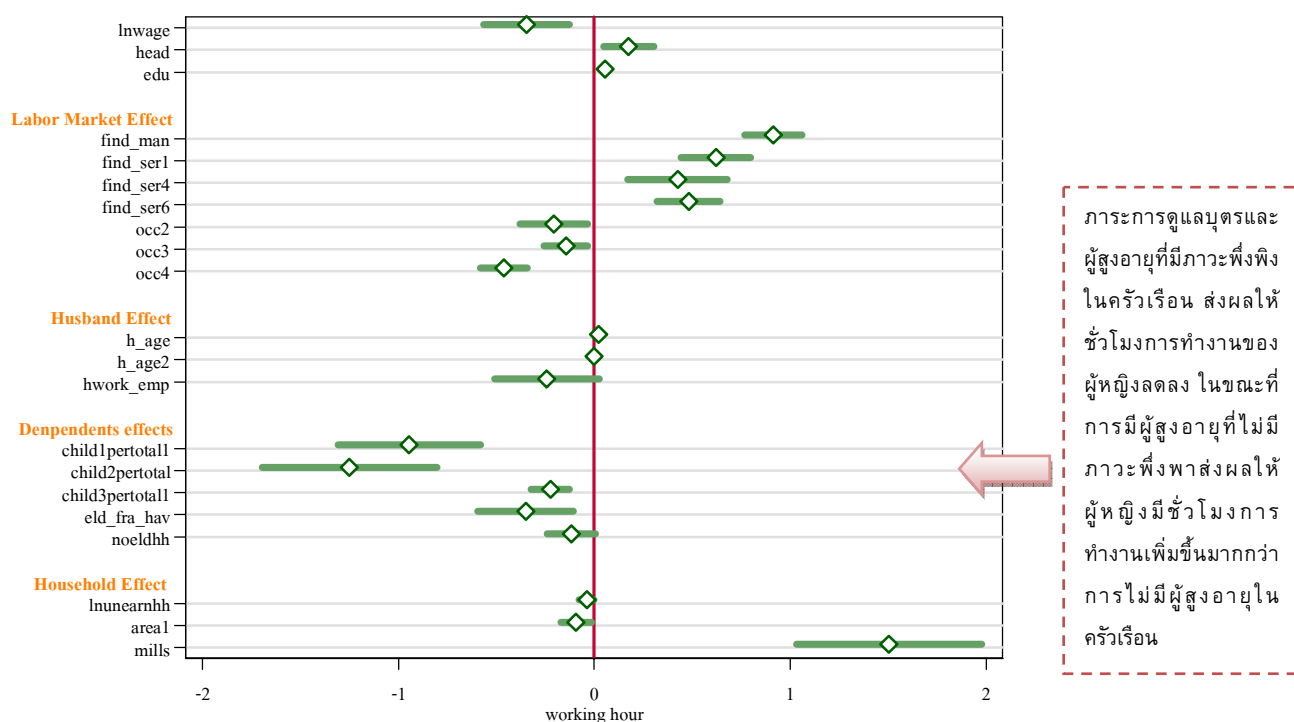
ต่อมาจึงได้มาพิจารณาภาระของการผู้ดูแลผู้สูงอายุจากภาวะการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ พบว่าการมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงจะส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้นึ่งน้อยกว่าการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพิงในครัวเรือน แต่การไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือนกลับส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาหรือสุขภาพแข็งแรง การศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ (Pagani; & Marenzi: 2008) ที่กล่าวว่า หากผู้สูงอายุที่อยู่ในครัวเรือนเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงแล้ว ผู้นึ่งวัยทำงานสามารถที่จะได้รับช่วยเหลือจากผู้สูงอายุส่งผลให้การทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือครัวเรือนในการดูแลเด็กในครัวเรือนข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของจิตติกาญจน์ อัครกุล (2558) ที่ได้มีการศึกษากิจกรรมของผู้สูงอายุในประเทศไทย พบว่าผู้สูงอายุมีบทบาทสำคัญในการให้บริการและดูแลสมาชิกในครัวเรือน เปรียบเสมือนเป็นผู้อยู่เบื้องหลังให้ประชากรวัยแรงงานสามารถทำงานในตลาดแรงงานได้ และหากไม่มีผู้สูงอายุช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ เหล่านั้น ก็จะกลายเป็นต้นทุนที่ประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับภาระขึ้นมาทันที และสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในครัวเรือนที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้นึ่งนั้น ในการศึกษาของ Ettner (1995) ได้เสนอแนะว่า ควรใช้เครือข่ายของครอบครัวและชุมชนในการช่วยกันดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้นึ่งสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้น และรัฐควรมีมาตรการในการคุ้มครองบุตรที่เป็นผู้ทำงานในตลาดแรงงานแต่มีความจำเป็นต้องออกจากตลาดแรงงานไปเนื่องจากการดูแลพ่อแม่ (รายละเอียดในภาพประกอบ 36 และ 37)



ภาพประกอบ 36 ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงโดยพิจารณาภาระ

การดูแลผู้สูงอายุจากลักษณะของผู้สูงอายุ

หมายเหตุ พิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01



ภาพประกอบ 37 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของหญิง

หมายเหตุ พิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01

2. นัยยะเชิงนโยบาย

จากการเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ภาระในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงเพิ่มขึ้น และจากข้อมูลของสำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือ สปสช. ปี พ.ศ. 2558 พบว่า จากจำนวนผู้สูงอายุจำนวน 6.3 ล้านคนนั้น เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาจำนวน 1.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 21 ของผู้สูงอายุทั้งหมด ดังนั้นในยุคสังคมสูงวัย นอกจากครอบครัวต้องมีการดูแลบุตรและยังต้องมีการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเพิ่มขึ้นอีก และผลการวิเคราะห์จากแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของหญิงแสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านครอบครัวที่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงวัยทำงาน การมีอัตราการพึ่งพิงของบุตรก่อนวัยเรียนที่สูง และการมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือนนั้น ทำให้โอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงลดลง และครัวเรือนที่มีการอยู่ร่วมกันของบุตรอายุน้อยและผู้สูงอายุตอนปลายในครัวเรือน ยิ่งทำให้โอกาสในการออกจากตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานสูงขึ้นไปอีก นอกจากนี้ผลกระทบจากการดูแลดังกล่าวยังส่งไปถึงผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงาน ทำให้ชั่วโมงการทำงานที่ลดลงอีกด้วย

จากผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้จึงเป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษาของเสาวณี และศลิษา อังศรีประเสริฐ (2554) Thaipublica (2013) และวรเวศม์ สุวรรณระดา (2558) ที่กล่าวถึงปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งในบริบทของสังคมสูงวัย คือประชากรที่อยู่ในวัยแรงงาน จำเป็นต้องรับภาระเลี้ยงดูเด็กและผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินนโยบายต่าง ๆ และกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ดังนั้นแนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยจากผลการศึกษาในครั้งนี้ เป้าหมายของนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงควรที่จะให้ความสำคัญกับการดูแลบุตรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุตรอายุ 0-2 ปี และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่อยู่ในครัวเรือน

เมื่อพิจารณานโยบายการสนับสนุนครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงานในแบบจำลองพบว่า หากแบ่งออกเป็นมาตรการด้านเงิน เวลา และบริการ พบว่า สำหรับ**มาตรการด้านการเงิน** มีข้อสังเกตว่า หากมีการใช้มาตรการด้านเงินเพิ่มขึ้นในการสนับสนุนการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ ทำให้รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานลดลง ดังนั้นการสนับสนุนมาตรการด้านการเงินควรสนับสนุนในจำนวนที่เหมาะสม มิเช่นนั้นอาจจะส่งผลต่อเป้าหมายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิง ในขณะที่**มาตรการด้านเวลา** การขาดความยืดหยุ่นด้านเวลาของสามีและการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อโอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง ดังนั้นจึงควรสร้างยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงาน การดูแลบุตรและการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือในครัวเรือน และส่งเสริมให้สามีของผู้หญิงวัยทำงานมีส่วนร่วมในการดูแลบุตรและสมาชิกที่ต้องการความช่วยเหลือในครัวเรือน

สำหรับ**มาตรการสนับสนุนด้านบริการ**ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลอง คือ การอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุและบุตรหลาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยได้ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในครัวเรือนไม่ใช่ทั้งหมดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของหญิง ตรงกันข้ามหากผู้สูงอายุที่อยู่ในครัวเรือนเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงหรือเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาแล้วกลับเป็นช่วยส่งเสริมให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น (ภาพประกอบ 38)



ภาพประกอบ 38 ตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิง

บทที่ 6

แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานในบทที่ 4 และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในบทที่ 5 ได้แสดงถึงความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัวต่อการตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาระการดูแลบุตรก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน และจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรของไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้นแสดงถึงความเป็นไปได้ของจำนวนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเพิ่มขึ้น ทำให้ภาระในการดูแลสมาชิกซึ่งมักจะตกอยู่กับผู้หญิงเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรวัยเด็กลดลง ดังนั้นหากต้องการเพิ่มหรือรักษาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน นโยบายแรงงานจึงควรที่จะให้ความสำคัญนโยบายในการดูแลครอบครัวของแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์จากแบบจำลองการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงพบว่า เมื่อพิจารณานโยบายการดูแลครอบครัว ออกเป็น 3 มาตรการสำคัญ ได้แก่ มาตรการด้านการเงิน ด้านเวลา และบริการแล้ว การใช้มาตรการด้านการเงินอาจจะส่งผลให้เป้าหมายในการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงไม่บรรลุผล ในขณะที่มาตรการสนับสนุนด้านเวลา และมาตรการด้านบริการจะส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นมากกว่า

ดังนั้นในการศึกษาบทนี้จึงเป็นการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของผู้หญิงที่ได้ผลกระทบจากการดูแลสมาชิกในครอบครัว การวิเคราะห์ช่องว่างของนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทยและความต้องการของผู้หญิง การวิเคราะห์และเปรียบเทียบนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงานไทยกับต่างประเทศ และการศึกษาบทเรียนจากการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ เพื่อจัดทำเป็นแนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยของไทย

การวิเคราะห์ความต้องการของผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัว

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อการวิเคราะห์ความต้องการของผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยเริ่มต้นจากหาอธิบายจุดเปลี่ยนสำคัญของการตัดสินใจออกจากงานของผู้หญิงวัยทำงาน และความต้องการของผู้หญิงเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนการดูแลสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลครอบครัวสามารถกลับมาทำงานในตลาดแรงงานหรือเพื่อรักษาชั่วโมงในการทำงานของผู้หญิงในตลาดแรงงานได้หากต้องมีสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล

1.จุดเปลี่ยนสำคัญที่ต้องออกจากงานของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือน

สรุปสาระสำคัญของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถึงจุดเปลี่ยนสำคัญในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือนในช่วงอายุ 25-54 ปี ทั้งในกลุ่มของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตร ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพา และผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพาและดูแลบุตร รายละเอียดดังตาราง 35

ตาราง 35 ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์จุดเปลี่ยนสำคัญที่ต้องออกจากงานของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือน

แหล่งข้อมูล	คำสำคัญ	สาระสำคัญที่สรุปได้จากข้อมูล
ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตร	ต้องการดูแลลูกเอง	มีความตั้งใจที่จะเลี้ยงลูกด้วยตัวเอง เพราะคิดว่าไม่มีใครเลี้ยงลูกได้ดีเท่าตัวเองไม่ได้ / อยากอยู่กับลูกในช่วงก่อนเข้าโรงเรียน เพราะเป็นช่วงที่สำคัญ
	ย้ายตามสามี ตั้งครรภ์ และหางานที่ได้ค่าตอบแทนเท่าเดิมไม่ได้	ย้ายจากกรุงเทพตามสามีกลับภูมิลำเนา ประกอบกับตั้งครรภ์ จึงลาออก เมื่อย้ายแล้วงานที่ต่างจังหวัดได้รับผลตอบแทนน้อยกว่ากรุงเทพฯ คิดว่าทำแล้วไม่มีคุ้ม
	ขาดผู้ดูแลลูก / ขาดความมั่นใจในบริการการเลี้ยงเด็ก	-การขาดคนดูแลลูก มีหลายเหตุ ได้แก่ 1) บ้านและที่ทำงานไกลกันมาก กทม.รถติด ทำให้ในช่วงเย็นไม่มีผู้ดูแลลูก 2) พ่อแม่ช่วยเลี้ยงหลานไม่ไหวจึงออกมาดูแลลูกเอง 3) เป็นครอบครัวเดี่ยว อยู่กันเองพ่อแม่ลูก 4) ขาดคนรับส่งลูกไปเรียนพิเศษ และรับกลับบ้านตอนเย็น 5) ได้รับฟังข่าวพี่เลี้ยงเด็กทำร้ายเด็ก / รถโรงเรียนไม่ปลอดภัย 6) ค่าใช้ในการบริการสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนมีค่าใช้จ่ายสูง
	งานที่รับผิดชอบมีความเครียด ใช้เวลาทำให้ไม่มีเวลาดูแลลูก	-งานที่ทำอยู่มีความเครียดสูง ใช้เวลาในการทำงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาดูแลลูก
	ที่ทำงานไม่สนับสนุนแม่ลูกอ่อน	-ก่อนท้อง เป็นช่วงที่ต้องเลื่อนตำแหน่ง แต่พอท้องทุกอย่างถูกระงับไว้ ทำให้ตัดสินใจออกมาเลี้ยงลูก
	สุขภาพไม่แข็งแรง/มีบุตรยาก	-สุขภาพไม่แข็งแรงงาน / มีบุตรยากอยู่แล้ว พอมีบุตรจึงออกจากงานมาดูแลบุตรเอง

แหล่งข้อมูล	คำสำคัญ	สาระสำคัญที่สรุปได้จากข้อมูล
ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา	ขาดผู้คนดูแลพ่อแม่	- พ่อแม่เป็นโรคประจำตัวหลายโรค ไม่มีคนพาไปหาหมอ - ไม่มีคนดูแลใกล้ชิด พี่น้องจึงให้ออกมาดูแลพ่อแม่ / บุตรสาวคนเดียว / พ่อแม่อยู่อาศัยอยู่ด้วย - พี่สาวดูแลคนเดียวไม่ไหว จึงต้องออกมาช่วยดูแล
	ขาดความมั่นใจในบริการการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ	- ผู้ดูแลผู้ดูแลทำร้าย - เคยจ้างผู้ดูแล แต่มีประสบการณ์เกี่ยวกับผู้ดูแลที่ไม่มีความรู้ทำญาติเสียชีวิต/ทำให้ป่วยมากกว่าเดิม - เห็นว่าคนดูแลมักจะเป็นคนไม่มีความรู้ด้านการดูแลผู้สูงอายุอย่างแท้จริง อาจทำให้ผู้สูงอายุเป็นโรคแทรกซ้อน มีอาการผลกตทัพบ
ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา	ขาดผู้ดูแลบุตร จำเป็นต้องออกจากงาน ต่อมาแม่เป็นผู้มีภาวะพึ่งพา และพี่น้องทำงานในระบบ ทำให้ไม่มีคนดูแล	- ลาออกจากการทำงานเนื่องจากขาดผู้ดูแลบุตรอยู่ก่อนแล้ว และเมื่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุในครัวเรือนไม่สบาย เลยจำเป็นต้องดูแล

จากตาราง 35 แสดงให้จุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือน รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 กรณีผู้หญิงที่มีภาระดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

1. ออกจากงานเพราะต้องการเลี้ยงบุตรด้วยตนเอง เพราะมีความเชื่อในช่วงทารกจนกระทั่งอายุ 1-3 ปี ควรที่จะต้องดูแลบุตรอย่างใกล้ชิด ดังนั้นสำหรับผู้หญิงในกลุ่มดังกล่าว แม้ว่าจะมีมาตราสนับสนุนการทำงานใดๆ โอกาสที่ผู้หญิงกลุ่มนี้จะกลับมาทำงานในระบบในช่วงบุตรในช่วงก่อนวัยเรียนเป็นไปได้ยาก

“สาเหตุที่ลาออกจากงานประจำนั้น ทั้งๆที่ในสวัสดิการที่ทำงานอยู่เนื่องจากเป็นบริษัทฝรั่ง สวัสดิการค่อนข้างดี เติบโตเองสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลของสามีและลูกได้ค่ะ แต่อยากเลี้ยงออกมากกว่าเพราะอยากดูแลลูกเองในช่วงแรกเกิดจนกระทั่ง 3 ขวบแรก และไม่ได้คิดที่จะให้พ่อแม่ช่วยเลี้ยง ที่บ้านจ้างคนดูแลคอยช่วย อีก 2 คน”

ผู้หญิง อายุ 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 1 คน

“สาเหตุสำคัญของการออกจากงานประจำที่ทำอยู่ เป็นความตั้งใจแรกทีวางแผนไว้กับสามีแล้วว่าถ้ามีลูกจะลาออกมาเลี้ยงเอง ไม่อยากจ้างพี่เลี้ยง ไม่ฝากนิตเซอร์รี่ และไม่ฝากญาติผู้ใหญ่ค่ะ และไม่คิดกลับไปทำงานอีกค่ะ เพราะตั้งใจรับส่งลูกที่โรงเรียน จริงๆอยากได้บริษัทมีนโยบาย flexible time โดยให้รับผิดชอบงานตัวเอง แต่คิดว่าคงยากที่จะเกิดเมืองไทยคิดว่าอยู่ ดังนั้น หากแสดงว่า ณ.ขณะนี้ไม่ว่าจะมีมาตรการใดๆก็ไม่คิดจะกลับมาทำงานประจำค่ะ แต่หากลูกโตเข้าโรงเรียนก็อาจจะกลับทำงาน หาธุรกิจทำค่ะ”

ผู้หญิงอายุ 33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 1 คน

2. ออกจากงาน เพราะปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การย้ายภูมิลำเนาตามสามี และเมื่อย้ายไปอยู่ที่ใหม่ ไม่สามารถหางานที่ได้ค่าตอบแทนใกล้เคียงกับบริษัทเดิมที่ทำอยู่ได้ หรือสามีให้ลาออกจากการเนื่องจากคิดว่าค่าตอบแทนน้อยไม่คุ้มค่า เลยออกมาเลี้ยงบุตรด้วยตนเอง ผู้หญิงกลุ่มนี้เมื่อได้ทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงอาจจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

“จุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจออกจากงาน ตอนนั้นอายุ 33 ปี ต้องเลือกครอบครัวเป็นหลัก สามีได้รับตำแหน่งใหม่ที่ต่างจังหวัด ทำให้ต้องย้ายออกจากกรุงเทพ และในตอนนั้นตั้งท้องพอดี ทำให้ตัดสินใจออกจากงาน จริงๆแล้วถ้าอยู่ในกรุงเทพคงจะทำงานอยู่ แต่พอย้ายออกไปต่างจังหวัด ค่าตอบแทนที่ได้น้อยกว่าที่กรุงเทพมาก จึงคิดว่าไม่คุ้มที่จะกลับไปทำงานประจำอีก”

ผู้หญิงอายุ 36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 1 คน

“สาเหตุที่ออกจากงานประจำในช่วงที่มีลูกเพราะเห็นว่าเงินเดือนไม่คุ้ม สามีเลยให้ออกจากงาน เพราะเงินที่ได้แลกกับการไม่ได้เลี้ยงลูก ตอนนั้นเริ่มคิดที่จะทำธุรกิจของตนเองเป็นสำนักงานบัญชี คิดว่าน่าจะไปได้ คงไม่กลับไปทำงานประจำแล้วเพราะทำของตัวเองน่าจะคุ้มกว่า”

ผู้หญิงอายุ 28 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี บุตร 1 คน

3. ออกจากงานมาเนื่องจากขาดผู้ดูแลบุตร ซึ่งมีสาเหตุหลายประการได้แก่ ลักษณะครอบครัวเป็นครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่ช่วยเลี้ยงหลานไม่ไหวจึงออกมาดูแลลูกเอง บ้านและที่ทำงานไกลกันทำให้ในช่วงเย็นไม่มีผู้ดูแลบุตร ขาดคนรับส่งบุตรในการทำกิจกรรมอื่นๆ ในช่วงเย็นเป็นต้น อีกไม่ไวใจสถานบริการดูแลเด็ก ซึ่งผู้หญิงกลุ่มดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะกลับไปทำงานหลังจากบุตรโตขึ้นหรือมีนโยบายสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสม รายละเอียดผลการสัมภาษณ์ดังนี้

3.1 ลักษณะครอบครัวเดี่ยว และไม่สามารถหาสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่ตรงกับความต้องการได้

“สาเหตุสำคัญที่ต้องออกจากงานเพราะไม่มีคนเลี้ยงลูกค่ะ เนื่องจากเป็นครอบครัวเดี่ยว และหาเนิสเซอร์รี่ และโรงเรียนที่ถูกต้องใจไม่ได้จึงต้องออกมาเลี้ยงเองค่ะ แต่ตอนนี้ก็มีแม่บ้านกึ่งพี่เลี้ยง แต่แค่ช่วยอุ้มค่ะ เดินตามห้องบ้าง เพราะมีลูก 2 คน สามีช่วยเหลือลูกคนโตค่ะ แต่ถ้าลูกโตเข้าเรียน จะกลับไปทำงานต่อค่ะ แต่คงที่ใหม่เน้นใกล้บ้าน”

ผู้หญิงอายุ 37 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 2 คน

3.2 ไม่มีญาติช่วยเลี้ยง และครอบครัวไม่ไวใจสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

“สาเหตุออกจากงานเพราะไม่มีญาติช่วยเลี้ยง และสามีไม่ไวใจใช้บริการสถานที่รับเลี้ยงเด็ก ออกจากงานมาตั้งแต่อายุ 36 ปีแล้วค่ะ ตอนนี้ก็ 2 ปีแล้ว”

ผู้หญิงอายุ 38 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี บุตร 1 คน

3.3 พ่อแม่ช่วยเลี้ยงหลานไม่ไหวจึงออกมาดูแลลูกเอง

“จำเป็นต้องลาออกเพราะไม่มีคนเลี้ยงลูกค่ะ ตอนแรกจะให้อำมมาเลี้ยง1ปี แต่พออำมาช่วยเลี้ยงจริง 3 เดือน บอกว่าไม่ไหว แต่ในอนาคตกลับไปทำงานแน่ๆ หลังลูกเข้าป.1ค่ะ ตั้งใจว่าจะทำ homeschooling หรือไม่อาจจะไปสมัครเป็นครูที่ร.ร.ที่ลูกจะเรียนในอนาคตเผื่อได้เรียนฟรีหรือไม่ก็ทำงานเป็นin-house lawyerแทนค่ะ”

ผู้หญิงอายุ 33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี บุตร 2 คน

“สาเหตุที่ต้องออกเพราะคนดูแลลูกหลักๆเป็นตัวเอง ตอนมีลูกคนแรกมีแม่และน้าคอยช่วยดูแลและยังทำงาน แต่พอลูกคนที่สอง คุณน้าไม่มีเวลาเลี้ยง คุณแม่เลี้ยงคนเดียวไม่ไหว จึงคิดว่าหากลูกโตอีกนิดก็จะให้เข้าเนิร์สเซอรี่แล้วตัวเองก็จะเตรียมตัวกลับไปทำงาน”

ผู้หญิง อายุ 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 2 คน

3.4 ระยะทางจากที่ทำงานและที่บ้านค่อนข้างไกล และอยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้ต้องเสียเวลาในการเดินทางมากทำให้ไม่มีคนดูแลลูกในช่วงตอนเย็น ประกอบกับพ่อแม่ของตนเองและพ่อแม่สามีอยู่ไกลจากบ้านและ คนดูแลที่ไว้ใจได้ลาออกไปแล้ว

“ในความเป็นจริงไม่ได้ตั้งใจลาออกจากงานมาเป็นแม่บ้าน ในช่วงแรกตอนลูกยังเล็กมีคนดูแลลูกตลอดเป็นลูกจ้างที่อยู่กันมานาน แต่มาตอนหลังลูกจ้างที่ไว้ใจลาออก ทำให้ลูกขาดคนดูแลในช่วงตอนเย็น ในความเป็นจริงที่ทำงานสามารถเลือกเข้าสายได้ โดยเริ่มงาน 9 โมง แต่เนื่องจากอยู่ในกรุงเทพ ทำให้การเดินทางระหว่างที่ทำงานไปบ้าน ใช้นาน ทำให้ตัดสินใจลาออกจากงาน และพ่อแม่ก็อยู่ต่างจังหวัด ขณะในขณะแม่สามีอยู่ในกรุงเทพเช่นกัน แต่อยู่ไกลจากบ้าน ในช่วงแรกคิดว่าเมื่อลูกขึ้น ป.1 หรืออายุ 6 ปีแล้ว จะกลับไปทำงาน เพราะสามารถให้รถโรงเรียนไปส่งที่ทำงานได้ แต่พอลูกเป็นนักกีฬาว่ายน้ำ ต้องมีตารางซ้อมทุกวัน และต้องแข่งว่ายน้ำ จึงต้องคนรับส่งเอง”

ผู้หญิง อายุ 42 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 1 คน

3.5 ช่วงเวลาการรับ-ส่งบุตรไม่สอดคล้องกับเวลางาน อีกทั้งไม่ไว้ใจในบริการรถรับส่งนักเรียน และค่าใช้จ่ายในใช้บริการสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนมีค่าใช้จ่ายสูง

“สาเหตุที่ออกจากงาน ตนเองต้องดูแลลูก 2 คน ลูกคนโตกำลังจะเข้าเรียนเตรียมอนุบาล เดือนมิถุนายน 2559 ปัญหาคือ ที่บ้านเป็นครอบครัวเดียว ไม่มีปู่ย่าตายาย แต่ โรงเรียนเลิกเร็วคือ 14:30 พ่อแม่ไม่สามารถไปรับน้องที่ รร ได้ และแม้ว่าบาง รร จะมีรับฝากพิเศษแต่การรับฝากก็รับแค่ถึง 18:00 ซึ่งส่วนตัวคิดว่ามันนานเกินไปสำหรับเด็กเล็ก สงสารลูก และรู้สึกว่ามันไม่ค่อยปลอดภัยที่จะทิ้งลูกไว้ ประกอบกับไม่ไว้ใจรถโรงเรียนไม่ว่าจะโรงเรียนไหนก็ตามเพราะเด็กเตรียมอนุบาล คือเล็กมาก เลยอยากไปรับไปส่งเองมากกว่า กลัวครูดูแลไม่ทั่วถึง นอกจากนี้มีลูกคนที่สอง ปกติจะฝากเลี้ยงที่ โรงพยาบาลที่สถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ฝาก2คนทั้งพี่ที่น้องมีค่าใช้จ่ายคนละ 9500/เดือน ซึ่งพอฝากสองคนแล้วมองว่าลาออกมาเลี้ยงเอง ค่าใช้จ่ายตรงฝากเลี้ยงหายไป แม้ว่ารายได้จะหายไป แต่ภาพรวมคิดว่าคุ้ม สำหรับแผนที่จะกลับไปทำงานคิดว่าทุกคนอยากทำงานไม่อยากเสียรายได้แต่ถ้าเวลางานปัจจุบันมันไม่ Match กับเวลาเลิกเรียนก็คงเป็นเรื่องยากที่จะทำงานต่อ”

ผู้หญิงอายุ 38 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 2 คน

4. ออกจากงานเพราะภาระงานที่ทำอยู่มีความเครียดสูง และไม่มีเวลาตลอดจนมีความรู้สึกว่บรรยากาศในที่ทำงานไม่เอื้อเพื่อต่อผู้หญิงที่เป็นแม่ลูกอ่อน ซึ่งผู้หญิงในกลุ่มดังกล่าว หากมีช่วงเวลาพักเพื่อไปดูแลบุตร หรือมีการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนผู้หญิงที่เป็นแม่ลูกอ่อน ผู้หญิงกลุ่มนี้จะกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่ง รายละเอียดผลการสัมภาษณ์ดังนี้

4.1 ภาระความรับผิดชอบจากงานมีความความเครียดสูงและไม่มีเวลา

“สาเหตุที่ต้องลาออกจากงาน เพราะ ลักษณะงานไม่สะดวกต่อการดูแลลูก ต้องออกนอกไปต่างจังหวัดบ่อยๆ และงานเลิกไม่เป็นเวลา อีกทั้งสามเ็นนักบินไปต่างประเทศบ่อยๆ จำเป็นต้องลาออกจากงานเพื่อมาดูแลลูก แต่คิดว่าเมื่อลูกไป โรงเรียนแล้ว จะกลับมาทำงานอย่างเต็มตัว อยากหางานที่สามารถกำหนดเวลาทำงานได้ก็จะดีค่ะ เพราะจะต้องไปรับไปส่งลูกค่ะ”

ผู้หญิง อายุ 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีบุตร 2 คน

“สาเหตุที่ออกจากงาน เพราะลักษณะงานที่ไม่เป็นเวลา และในบางครั้งงานที่ทำเป็นการรับงานเป็นโครงการๆ จึงทำให้มักจะทำงานก่อนกว่าหน้าที่ ส่งผลให้สุขภาพร่างกายแย่มากจึงลาออกมาเป็นแม่บ้านและเลี้ยงลูกอย่างเดียว”

ผู้หญิง อายุ 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท มีบุตร 1 คน

4.2 ความรู้สึกว่บรรยากาศการในที่ทำงานไม่เอื้อเพื่อต่อผู้หญิงที่เป็นแม่ลูกอ่อน / ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์

“สาเหตุที่ออกจากงานเพราะต้องดูแลลูกเอง และในขณะที่อยู่กับก็รู้สึกว่บริษัทไม่ได้นโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการให้สวัสดิการผู้หญิงที่มีบุตร ยกตัวอย่างเหตุการณ์ของตนเองตอนที่ท้อง กำลังจะปรับขึ้นตำแหน่ง ซึ่งเงินเดือนจะเพิ่มขึ้น2 เท่า แต่ทุกอย่างถูกชะลอ และมาทราบภายหลังการออกจากงานแล้วว่า เป็นเพราะท้อง และมีลูกเล็กจึงยังไม่ได้รับการโปรโมท แผนที่จะกลับไปคิดว่าเป็น 3-5 ปีหลังจากเลี้ยงลูกแล้วจะกลับไปทำงาน หรือไม่เช่นนั้นจะทำธุรกิจเพิ่มจากเดิมที่จากธุรกิจที่เคยช่วยพ่อแม่สามเ็น แต่สำหรับตนเอง อย่างไรก็ตามก็ต้องกลับไปทำงานไม่ใช่เพื่อเงิน การทำงานเพื่อให้ตัวเองมีคุณค่า และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ลูก ”

ผู้หญิง อายุ 31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 1 คน

5. ผู้หญิงมีบุตรออกจากงานเนื่องจากปัญหาด้วยสุขภาพ/เป็นคนมีบุตรยากและต้องการมีบุตร จึงลาออกจากเพื่อมีบุตร สำหรับผู้หญิงกลุ่มดังกล่าว การที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพร้อมด้วยสุขภาพ

“สาเหตุออกจากงานครั้งแรก เพราะต้องการทำลูก งานเดิมรับผิดชอบเยอะ กลัวว่าจะมีผลต่อการมีลูก (ตอนนั้นปรึกษาหมอ และฉีดเชื้อ เพราะเป็นคนมีบุตรยาก) ตอนนั้นทำงานตำแหน่ง Development & Planning Marketing Manager บริษัท รถยนต์ใหญ่ แห่งหนึ่ง เงินเดือน 65000 พอต้องกลับมาทำงานใหม่ (งานที่ใหม่) ย้ายงานโดย ยอมลดตำแหน่งลง และการใช้ชีวิตประจำวันในการเดินทางมาทำงานสะดวกกว่าที่เดิม ลดภาระความรับผิดชอบลง เพื่อให้กักตุนน้อยลง ทำมาถึงปัจจุบันจนกระทั่งเงินเดือน 90,000 บาทแล้วจึงลาออกเนื่องจากมีบุตรคนที่ 2”

ผู้หญิงอายุ 38 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท บุตร 2 คน

กลุ่มที่ 2 กรณีผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพ่อแม่ที่มีภาระพึ่งพิง

1. ไม่มีผู้ดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เนื่องจากพี่น้องมีภาระการทำงานและภาระครอบครัวมาก / เป็นบุตรสาวคนเดียว / อยู่ร่วมกับพ่อแม่มาโดยตลอดจึงทำให้ผู้หญิงคนดังกล่าวเป็นผู้ดูแลส่วนใหญ่จะมีอายุ 40 ปีขึ้นไป ดังนั้นเมื่อภาระในการดูแลพ่อแม่สิ้นสุดลง เนื่องจากพ่อแม่ที่ดูแลอยู่เสียชีวิต แม้ว่าอยากกลับไปทำงาน แต่ด้วยอายุที่เพิ่มขึ้นก็ยากที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1.1 ไม่มีผู้ดูแลพ่อแม่เพราะพี่น้องมีภาระการทำงานและภาระครอบครัวมาก / อยู่ร่วมกับพ่อแม่มาตลอด

“จุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ต้องออกมาเพื่อดูแลพ่อแม่ เนื่องจากพ่อป่วยเป็นมะเร็ง จำเป็นต้องไปโรงพยาบาลสม่ำเสมอ เพื่อดูแลพ่อที่ป่วย แม้ว่าจะมีพี่น้องหลายคนที่เป็นผู้หญิง แต่ทุกคนทำงานประจำ ตัวเองเป็นเจ้าของธุรกิจเอง ทำเองคนเดียว และมีพ่อค้ามารับไปขาย จึงมีเวลาพาไปโรงพยาบาล ไม่คิดที่จะหาคนดูแล เพราะคิดว่าควรที่จะดูแลพ่อแม่ ต่อมาพ่อเสียชีวิต แต่ปัจจุบันดูแลแม่อายุ 85 ปี แต่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในชีวิตประจำวัน มีเพียงแต่พาไปโรงพยาบาลทุกเดือน”

ผู้หญิงอายุ 53 ปี สถานภาพโสด

“สาเหตุที่ต้องเลิกทำงานเนื่องจากต้องออกมาดูแลคุณแม่ ในขณะนั้นคุณแม่อายุ 80 กว่า และเป็นผู้สูงอายุติดเตียง ตอนที่เลิกกิจการอายุ 40 กว่าปี ช่วงก่อนหน้า คุณแม่มีพี่สาวดูแล แต่พี่สาวก็อายุมาก เริ่มเป็นผู้สูงอายุแล้ว ดูแลคุณแม่ไม่ไหว ตนเองและพี่สาวอีกคนจึงลาออกมาเพื่อมาช่วย การอยู่กับผู้สูงอายุที่ติดเตียงมีความเครียดสูง ในกรณีคุณแม่ ต้องให้อาหารทางสายยาวด้วยดังนั้นจึงต้องระมัดระวังเรื่องความสะอาดเป็นพิเศษ ตอนนี้คุณแม่เสียชีวิตในวัย 95 ปี อยากจะกลับไปทำงานเพราะมีเวลาว่างแต่ก็ไม่รู้จะทำงานอะไร เพราะตัวเองก็อายุ 50 ปี คงไม่มีใครรับเข้าทำงาน แต่หากจะให้กลับไปเปิดร้านขายของ คิดว่าคงไม่ดีเพราะการแข่งขันสูง”

ผู้หญิงอายุ 50 ปี สถานภาพ หย่าร้าง มีบุตร 1 คน

“สาเหตุที่ต้องเออร์รี่ไทร์ เนื่องจากคุณแม่ป่วยต้องการดูแลอย่างใกล้ชิด และลูกๆที่โตหมดแล้ว ดังนั้นจึงออกมาดูแลคุณแม่เอง เพราะอยู่ด้วยกันมาตลอด ในช่วงแรกคุณแม่ได้เป็นผู้ป่วยติดเตียง แต่ต้องไปหาหมอสม่ำเสมอ ไม่มีคนพาไป พอรยะหลังต้องนอนติดเตียง ก็มีลูกสาวมาคอยช่วยพลิกตัว ตอนนี้คุณแม่เสียชีวิตแล้ว ตัวเองก็ออกไปเที่ยวกับกลุ่มเพื่อน ลูกสาว และออกกำลังกาย ไม่ได้ทำงานอะไร เพราะมีบ้านญาติและลูกๆ ก็ให้เงิน”

ผู้หญิงอายุ 63 ปี สถานภาพ เป็นหม้าย

มีบุตร 3 คน (ออกจากงานเมื่ออายุ 52ปี)

1.2 ไม่มีผู้ดูแลพ่อแม่จึงต้องออกจากงาน แต่เมื่อภาระการดูแลพ่อแม่สิ้นสุดลง ในขณะที่ตนเองมีประสบการณ์ดูแลผู้ป่วยหรือผู้มีภาวะพึ่งพิงแล้ว จึงดูแลญาติที่ภาวะพึ่งพิงต่อไป เมื่อพ่อแม่เสียชีวิต และไม่ได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกเลย

“จุดเปลี่ยนสำคัญคือ พ่อหกล้มในห้องน้ำและเสียชีวิต ทำให้แม่ต้องอยู่ลำพัง ต่อมาแม่ป่วยจึงออกจากงานเมื่อ 14 ปีที่แล้ว พี่น้องคนอื่นๆก็มีภาระจากงานประจำ เป็นข้าราชการ จึงตัดสินใจออกมาดูแลเองจริงๆแล้วอยู่เป็นเพื่อนแม่มากกว่า เพราะแม่ยังช่วยตัวเองได้ แต่เวลาออกไปข้างนอกต้องไปเป็นเพื่อน เมื่อแม่เสียชีวิต ก็ไม่ได้กลับไปทำงาน เพราะน้องชายล้มป่วย ทุกพลาภาพ จึงต้องดูแลน้องชายต่อ เนื่องจากภรรยาของน้องชายต้องเป็นเสาหลักของครอบครัว จนกระทั่งน้องชายย้ายกลับไปอยู่ อำเภอลาดยาว ภรรยาเปิดร้านขายของและเฝ้าน้องชายไปดูแลต่อ ปัจจุบัน ก็เลี้ยงลูกของลูกสาว จึงไม่ได้ทำงานอีกเลย”

ผู้หญิงอายุ 54 ปี สถานภาพหย่าร้าง

2. ขาดความมั่นใจในบริการการดูแลผู้สูงอายุ จึงทำให้ต้องมาเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ

2.1 ผู้ที่เคยใช้บริการการดูแลผู้สูงอายุ เคยถูกผู้ดูแลทำงาน มีประสบการณ์ที่ไม่ดีกับผู้ดูแลจากศูนย์บริการที่จัดโดยเอกชน

“สาเหตุที่ต้องออกมาดูแลตัวเอง เพราะว่าแม่ถูกผู้ดูแลทำร้าย พี่น้องๆ เลยคุยกันว่าต้องให้ใครออกมาดูแล ตนเองเป็นลูกสาวคนเล็ก และอยู่กับบ้านก็เลยออกมาดูแลตัวเอง ในช่วงนั้นพี่น้องช่วยกันส่งเสีย แม้ว่าจะไม่เท่ากับเงินเดือนของตนเองที่ได้ แต่ก็ถือว่าได้ตอบแทนบุญคุณพ่อแม่ ตอนนี้แม่เสียชีวิตไปแล้ว ก็กลับมาช่วยดูแลกิจการสามี”

ผู้หญิงอายุ 50 ปี สถานภาพแต่งงาน แต่ไม่มีบุตร

“ที่ต้องออกมาดูแลแม่ด้วยตนเองเพราะที่บ้านมีประสบการณ์ไม่ดี กับผู้ดูแลจากศูนย์ เพราะทำให้พี่เขยเกิดแผลติดเชื่อ และเป็นสาเหตุของการเสียชีวิต ดังนั้นในกรณีคุณแม่ ต้องให้อาหารทางสายยางด้วยดังนั้นจึงไม่ไวใจเลยต้องระมัดระวัง หากสายยางขึ้นเราก็จะทำให้ท้องเสียอีก”

ผู้หญิง อายุ 53 ปี สถานภาพโสด

“สาเหตุที่ต้องออกมาดูแลแม่อย่างใกล้ชิด เพราะผู้ดูแลจากศูนย์ไม่มีความรู้จริงๆ ทำให้แม่เป็นแผลกดทับ เปลี่ยนมาหลายคนแล้ว ก็ไวใจไม่ได้จริงๆ คุณแม่เข้าโรงพยาบาลบ่อยๆ เพราะติดเชื่อ แต่ตัวเองไม่ได้ดูแลเองคนเดียว บางครั้งก็มีลูกๆ มาช่วยดู หากติดธุระจริงๆ ก็จะไปฝากไปที่สถานบริบาลเป็นครั้งคราว แต่เข้าที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง อาทิตย์หนึ่งประมาณ 6,000 บาท”

ผู้หญิง อายุ 48 ปี สถานภาพแต่งงาน

2.2 เป็นผู้ที่ไม่เคยใช้บริการการดูแลผู้สูงอายุของเอกชน เพราะไม่มีความเชื่อมั่นที่จะใช้บริการการดูแลผู้สูงอายุ

“โดยส่วนตัวแล้วคิดว่าทางศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ มักจะเอาคนไม่มีความรู้มาดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงออกมาดูแลแม่ของตนเองดีกว่า โดยตนเองและลูกๆ ต้องช่วยกันดูแลคุณแม่ ความรู้ในการดูแลคนแก่ก็ถามพยาบาลเวลาไปโรงพยาบาล”

ผู้หญิงอายุ 63 ปี สถานภาพ เป็นหม้าย
มีบุตร 3 คน (ออกจากการเมื่ออายุ 52ปี)

“สาเหตุที่ต้องออกมาดูแลคุณแม่เอง เพราะไม่ไวใจคนดูแล เนื่องจากคนที่มาดูแลจากศูนย์ส่วนใหญ่ในความคิดของตน เป็นผู้ไม่มีความรู้เราเป็นลูกดูแลเองดีกว่า”

ผู้หญิงอายุ 50 ปี สถานภาพ หย่าร้าง
มีบุตร 1 คน

2.3 อัตราค่าบริการการดูแลผู้สูงอายุมีราคาค่อนข้างสูง ส่งผลให้ต้องออกมาดูแลเอง และมีพี่น้องช่วยกันส่งเสีย

“สาเหตุที่ต้องออกจากงาน เพราะแม่ป่วย เป็นอัมพาต จะไปจ้างคนดูแลก็มีค่าใช้จ่ายสูง เคยไปติดต่อที่ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแล้ว ไม่ต่ำกว่า 2 หมื่นบาทต่อเดือน พี่น้องๆ คิดกันแล้วว่าไม่ไหว จึงต้องออกจากงานมาดูแล และพี่น้องๆ ช่วยกันส่งเสีย แต่เวลาจะไปไหนเสาร์อาทิตย์ก็จะรอลูกๆ เสาร์อาทิตย์ก็จะกลับสลับช่วยกันดูแล”

ผู้หญิงอายุ 60 ปี สถานภาพแต่งงาน
มีบุตร 2 คน

กลุ่มที่ 3 กรณีผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตร และพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพา

จุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ออกจากงานของผู้หญิงในกลุ่มที่รับภาระทั้งดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพานั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงที่ออกจากตลาดแรงงานและมีหน้าที่ดูแลบุตรอยู่แล้ว ซึ่งเมื่อบุตรโตขึ้นเข้าโรงเรียนแล้ว สามารถที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ แต่เมื่อพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุตกอยู่ภาวะพึ่งพาก็ต้องช่วยเหลือดูแลพ่อแม่ จึงไม่ได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

“สาเหตุที่ต้องออกจากงาน เพราะไม่มีคนดูแลลูก เลยทำให้ต้องลาออกจากงานประจำเพราะต้องดูแลลูก 2 คน จากนั้นพอลูกจะเริ่มเข้าโรงเรียน แม่ก็ล้มป่วยทำให้พี่น้องขอให้ช่วยดูแลคุณแม่อีก เพราะพี่น้องทำงานประจำกันหมด และค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแลมีราคาสูง อีกทั้งไม่ใจไม่ค่อยได้ เลยทำให้ไม่ได้กลับไปทำงานอีกเลย วันๆหมดไปกับการรับและส่งลูกไปโรงเรียน และดูแลเรื่องอาหาร ยา พ่อคุณแม่ไปโรงพยาบาลก็หมดวันแล้ว”

ผู้หญิงอายุ 52 สถานภาพแต่งงาน

มีบุตร 2 คน และ แม่ที่เป็นผู้สูงอายุมีภาระพึ่งพา

จากผลการสัมภาษณ์ผู้หญิงที่มีภาระการดูแล พบว่าจุดเปลี่ยนที่ทำให้ผู้หญิงออกจากตลาดแรงงาน หรือ มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนงานจากในระบบเป็นนอกระบบนั้น พบว่าในกลุ่มของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตรนั้นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้ออกจากงาน แบ่งได้ 2 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) มีความประสงค์ที่จะออกจากงานเอง ซึ่งเกิดจาก ความต้องการเลี้ยงบุตรด้วยตัวเอง การวางแผนร่วมกันระหว่างตัวเองและสามี ปัญหาสุขภาพ 2) เกิดความจำเป็นที่ทำให้ต้องออกจากตลาดแรงงาน เพราะขาดผู้ดูแลบุตรที่เป็นเครือญาติและความไม่ไว้วางใจในบริการสถานเลี้ยงเด็กของเอกชน ตลอดจนปัญหาการในที่ทำงานไม่สนับสนุนให้ผู้หญิงที่มีบุตรแรกเกิดหรือผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ทำงาน สำหรับผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา จุดเปลี่ยนสำคัญได้แก่ ขาดผู้ดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ที่บ้าน ขาดความมั่นใจในบริการการดูแลผู้สูงอายุภาคเอกชน และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้บริการการดูแลผู้สูงอายุที่ค่อนข้างสูง ในขณะที่ในกลุ่มของผู้หญิงที่รับภาระการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์เริ่มออกจากตลาดแรงงานเพราะดูแลบุตรอยู่แล้ว จากนั้นเมื่อพ่อแม่ตกอยู่ในภาวะพึ่งพา ก็ไม่ได้กลับเข้าไปในตลาดแรงงานอีก (ภาพประกอบ



ภาพประกอบ 39 จุดเปลี่ยนสำคัญที่ผู้หญิงต้องออกจากงานในช่วงอายุ 25-54 ปี

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. ความต้องการนโยบายสนับสนุนครอบครัวของผู้หญิง

จากผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการจัดสวัสดิการของผู้หญิงวัยทำงานที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวและความคิดเห็นของนายจ้างต่อนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัว¹ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มาตรการ ได้แก่ มาตรการด้านการเงิน มาตรการด้านเวลา และมาตรการด้านบริการ มีรายละเอียดดังนี้

¹ นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัว หรือ Family support policy ของผู้หญิงวัยทำงานในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการพิจารณา นโยบายที่มีเป้าหมายในการช่วยเหลือบุตรก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ซึ่งจากการศึกษาของ Kamerman and Kahn (1997) วรเวศม์ สุวรรณระดา (2547) และ Thevenon (2011) ได้แบ่งนโยบายดังกล่าวออกเป็น 3 มาตรการสำคัญ ได้แก่ มาตรการด้านการเงินการคลัง มาตรการด้านเวลา และมาตรการด้านบริการ

1) มาตรการด้านเงิน

ตาราง 36 ความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุนด้านการเงิน

ความต้องการของผู้หญิง	ความคิดเห็นของนายจ้าง
เงินค่าทำคลอดพิเศษ	เงินค่าทำคลอด /ของขวัญวันคลอดบุตร
มีเงินรายเดือนสำหรับลูก	นอกเหนือจากความรับผิดชอบของนายจ้าง
เงินสนับสนุนด้านการศึกษา	เงินสนับสนุนด้านการศึกษา
เงินช่วยเหลือเพื่อแบ่งเบาภาระการดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพิง	กองทุนฉุกเฉินที่ลูกจ้างสามารถยืมได้โดยไม่มีดอกเบี้ย เงินช่วยเหลือเมื่อพ่อแม่เสียชีวิต

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
สำหรับมาตรการด้านการเงินเพื่อสนับสนุนนโยบายครอบครัวสำหรับผู้หญิงที่มีภาระการดูแลนั้น พบว่าผู้หญิงมีความต้องการเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1.1) เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับบุตรเพิ่มเติม จากความคิดเห็นของผู้หญิงพบว่า มี
ต้องการให้นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าทำคลอดและเงินสนับสนุนด้านการศึกษา เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่
จ่ายจริงกับสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทมีความแตกต่างกันมาก

“อยากให้บริษัทช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในการดูแลบุตร เพราะสวัสดิการที่ได้น้อยมากจนไม่ได้ตั้งใจให้
ทำงาน เช่น ค่าทำคลอดจ่ายจริง 55,000 บาท แต่บริษัทจ่ายให้ 15,000 บาท ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสถานดูแลเด็กก่อน
วัยเรียน เทอมละหลายหมื่น แต่บริษัทจ่ายให้ 2,000 บาท”

ผู้หญิงอายุ 38 ปี มีบุตร 2 คน

สำหรับความคิดเห็นของนายจ้างในประเด็นเกี่ยวกับมาตรการการเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับบุตร
เพิ่มเติม นั้น พบว่า ในบางกิจการได้จัดสวัสดิการดังกล่าวไว้อยู่แล้ว โดยเงินค่าช่วยเหลือบุตรส่วน
ใหญ่เป็นการให้ในลักษณะที่เป็นขั้นบันได แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมทางการเงินของกิจการ

“สำหรับเงินช่วยเหลือลูกของพนักงาน โดยปกติคลอดลูก ก็มีของขวัญให้เป็นพวกเสื้อผ้า ของใช้เด็ก ส่วน
พนักงานที่มีลูกโตเข้าโรงเรียน ก็จะช่วยเหลือค่าใช้จ่าย ปีละ 2,000 บาท ไม่เกิน 2 คน”

นายจ้าง ธุรกิจก่อสร้าง

มีลูกจ้างประจำ 60 คน และ ลูกจ้างรายวัน 100 คน

“สำหรับเงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน ตอนเศรษฐกิจดี ๆ หากคลอดลูก จะได้คนละ 5,000 บาท เพื่อเป็นเงินช่วยเหลือ แต่ก็ต้องยกเลิกไปเมื่อ 2 ปี ก่อน แต่ที่ทำอยู่คือในช่วงปิดเทอมหากลูกหลานพนักงานอยากมีรายได้เสริมก็ให้มาทำงานกับเรา”

นายจ้าง สำนักพิมพ์และขายหนังสือ

มีลูกจ้าง 160 คน

“สำหรับเงินช่วยเหลือบุตรพนักงานนั้น ที่บริษัทมีอัตราการช่วยเหลือไม่เท่ากัน โดยจะแบ่งออกเป็น เงินช่วยเหลือสำหรับเด็กเล็ก เด็กที่อยู่ในช่วงประถมศึกษา และเด็กที่อยู่ในช่วงมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังให้สิทธิ์หากลูกหลาน หรือเครือญาติพนักงานต้องการที่จะทำงาน ก็จะได้รับพิจารณาก่อน”

ผู้บริหาร ธุรกิจผลิตโรงงานไฟฟ้า

จำนวนลูกจ้าง 700 คน

“สำหรับที่บริษัทของตานั้น การช่วยเหลือด้านการศึกษาของลูกพนักงาน จะให้อัตราไม่เท่ากัน โดยในช่วงประถมศึกษา จะให้เทอมละ 1,000 บาท และ ในช่วงมัธยมศึกษาจะให้เทอมละ 1,500 บาท”

นายจ้าง ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต

จำนวนลูกจ้าง 50 คน

1.2) เงินช่วยเหลือเพื่อแบ่งเบาภาระการดูแลพ่อแม่ที่ภาวะพึ่งพิง จากความคิดเห็นของผู้หญิงพบว่า ต้องการให้บริษัทช่วยเหลือค่าใช้จ่ายฉุกเฉินในกรณีพ่อแม่ล้มป่วย

“อยากให้บริษัทช่วยเหลือค่าใช้จ่ายฉุกเฉินที่เกี่ยวกับการดูแลพ่อแม่ที่ล้มป่วยบ้าง ในเบื้องต้นก็ยังไม่ดี เพราะในแต่ละเดือนมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เมื่อมีค่าใช้จ่ายสูงมากจ้างไม่ไหว ให้ต้องออกมาเพื่อดูแลพ่อแม่”

ผู้หญิง อายุ 50 ปี

สำหรับความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการการให้เงินช่วยเหลือพ่อแม่ของพนักงานนั้น พบว่าการช่วยเหลือจะเป็นแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่ กองจัดตั้งกองทุนอเนกประสงค์ และการช่วยเหลือเป็นกรณีๆไป ซึ่งจะพบได้ในกิจการขนาดเล็ก

“สำหรับกรณีการช่วยเหลือพ่อแม่ของพนักงานนั้นอาจจะไม่มีการช่วยเหลือโดยตรง แต่ทางบริษัททำเป็นกองทุนอเนกประสงค์ ซึ่งปัจจุบันได้ร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ พิจารณาเงินกู้ให้กับพนักงานในกรณีที่ต้องการใช้เงินฉุกเฉิน”

ผู้บริหาร ธุรกิจผลิตกระแสไฟฟ้า

จำนวนลูกจ้าง 700 คน

“สำหรับกรณีที่พนักงานต้องการใช้เงินไม่ว่าเหตุใดๆก็ตาม บริษัทมีเงินกองทุนช่วยเหลือ ไม่มีดอกเบีย โดยปล่อยให้คณะกรรมการกองทุนซึ่งจะมีพนักงานเป็นผู้ดำเนินการเป็นผู้พิจารณา และตัวดิฉันเองจะเป็นผู้ตัดสินใจ ตอนนี้เพิ่งเริ่มทำมีเงินกองทุนเริ่มต้นอยู่ที่ 200,000 บาท”

นายจ้าง ธุรกิจก่อสร้าง

มีลูกจ้างประจำ 60 คน และ ลูกจ้างรายวัน 100 คน

“สำหรับเงินช่วยเหลือพ่อแม่พนักงานนั้น ที่บริษัทอยู่กันแบบพี่น้อง ทำงานมา 10 กว่าปี คนออกไม่ค่อยมี ปกติเราจะช่วยเป็นกรณีไปมากกว่า ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และระยะในการทำงานด้วยกัน”

นายจ้าง ชูกริณำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ

ลูกจ้าง จำนวน 20 คน

2) มาตรการด้านเวลา

ตาราง 37 ความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุนด้านเวลา

ความต้องการของผู้หญิง	ความคิดเห็นของนายจ้าง
การขยายการลาเพื่อดูแลบุตร -การลาค่อดและเลี้ยงดูบุตรออกไปมากกว่า 3 เดือน เช่น 6 เดือน -การลาค่อด 3 เดือน + การลาเลี้ยงดูบุตรแบบไม่รับเงินเดือน 1 ปี	ขึ้นอยู่กับนโยบายแต่ละบริษัท แบ่งออกเป็น 1. นโยบายบริษัทเพิ่มเติมจากประกันสังคมให้อีก 2 เดือน 2. สามารถลาแบบไม่รับเงินเดือน 6 เดือน 3. มีการหยุดตามเทศกาลให้อยู่กับครอบครัวอยู่แล้ว
นโยบายด้านเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่น 1.เวลาในการเข้า-ออกที่มีความยืดหยุ่น (นโยบายเข้าเร็ว-ออกเร็ว / เข้าช้า-ออก เช้า/นโยบายการเข้า-ออกตามเวลาเลิกเรียนของบุตรในช่วงก่อนวัยเรียน 2.การจ้างงานบางเวลา (Part time) โดยขอการลดวันทำงานลงในช่วงที่เป็นบุตรอายุน้อย และจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนไป	ขึ้นอยู่กับนโยบายบริษัท แต่สำหรับกิจการขนาดเล็ก บุตรที่อยู่ใกล้ที่โรงเรียนใกล้ที่ทำงาน พนักงานสามารถไปรับและส่งบุตรได้ก่อนเข้าและออก
นโยบายด้านสถานที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่น การสนับสนุนให้มีการทำงานจากที่บ้าน	ต้องพิจารณาเป็นกรณีไป ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของงานที่ทำ
การให้สิทธิลาพิเศษ/ลาฉุกเฉิน ในกรณีบุตร /พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาล	ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิ์ลาได้

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากตาราง 37 สำหรับมาตรการด้านเวลานั้นเป็นมาตรการที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดในกลุ่มของผู้หญิงที่ภาวะการดูแลบุตร ในขณะที่กลุ่มนายจ้างนั้นแสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด ทั้งนี้ความต้องการการสนับสนุนด้านเวลาของผู้หญิงมีดังนี้

2.1 การขยายเวลาเพื่อดูแลบุตร จากความคิดเห็นของผู้หญิงที่ภาวะการดูแลบุตร การลาคลอดและ ลาเพื่อดูแลบุตรควรขยายออกไป อีกทั้งสนับสนุนให้ผู้ขายสามารถลาเพื่อเลี้ยงบุตรด้วย โดยการลานั้นอาจเป็นการลาเพิ่มจากเดิมโดยไม่รับเงินเดือนสำหรับผู้ที่มีความพร้อมทางด้านการเงิน เพื่อทำให้ไม่จำเป็นต้องลาออกจากงานในช่วงบุตรยังเล็ก

“อยากให้อย่างช่วงเวลาลาคลอดจาก 3 เดือนเป็น 6 เดือน เพราะความคิดของตนเอง 3 เดือน ลูกยังเล็กมาก จะฝากเนิสเซอร์ที่ไวใจยากมาก”

ผู้หญิงอายุ 37 ปี บุตร 2 คน อายุ 2.1 ปี และ 6 เดือน

“หากกลับไปทำงานนโยบายที่สำคัญที่สุดคือ นโยบายด้านเวลา เพราะเวลาสำคัญมากสำหรับเด็กอ่อน และเด็กเล็ก ในความคิดเห็นของตนเอง การให้ลาคลอด 3 เดือน ได้รับเงิน 1.5 เดือนดีแล้วแต่ควรเพิ่มการให้สิทธิลาเลี้ยงบุตรโดยไม่ได้รับเงินเดือน 1 ปี ก็จะทำให้ไม่ถึงกับตัดสินใจลาออกจากมาแบบนี้”

ผู้หญิงอายุ 31 ปี มีบุตร อายุ 11.5 เดือน

“อยากสนับสนุนให้มีมาตรการการลาเลี้ยงบุตรแบบไม่รับค่าตอบแทน ก็ได้ เพราะจะได้สามารถอยู่กับลูกได้ในช่วงแรกเกิด และการให้สิทธิ์วันลาแก่สามีในการเลี้ยงลูกได้นั้น ก็จะทำให้พ่อแม่ได้ช่วยกันดูแลลูก”

ผู้หญิงอายุ 35 ปี มีบุตร 2 คน อายุ 3 ปี และ 11 เดือน

สำหรับความคิดเห็นนายจ้างในประเด็นการลาคลอดและการลาเพื่อดูแลบุตรนั้น จากผลการสัมภาษณ์พบว่าโดยส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้สิทธิ์ลาตามสิทธิ์ประโยชน์ที่ประกันสังคมเพียงพอแล้ว เนื่องจากมีการให้วันหยุดยาวตามประเพณีไทยอยู่แล้ว ลูกจ้างสามารถใช้เวลากับครอบครัวได้

“สำหรับนโยบายการสนับสนุนด้านเวลาให้พนักงานได้มีลาเพื่อดูแลบุตรนั้น ในปกติมองว่าคนไทยหยุดเยอะอยู่แล้ว เรามีเทศกาลตามประเพณี ตามศาสนา และมีเทศกาลหยุดยาว ลูกจ้างก็สามารถใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้”

นายจ้าง ธุรกิจก่อสร้าง

มีลูกจ้างประจำ 60 คน และ ลูกจ้างรายวัน 100 คน

แต่ในบางกิจการมีการให้ลาเลี้ยงบุตรเพิ่มเติม ทั้งนี้เป็นสวัสดิการเดิมที่นายจ้างเคยได้รับตอนทำงานในบริษัทต่างชาติ

“สำหรับบริษัทของผม ให้ลูกจ้างผู้หญิงหยุดเพิ่มได้อีก 2 เดือนหลังจากรับสิทธิ์ตามประกันสังคมกำหนด เพราะเมื่อก่อนเราก็ได้แบบนี้ตอนเราเป็นลูกน้อง”

นายจ้าง ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต

จำนวนลูกจ้าง 50 คน

2.2 นโยบายด้านเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่น จากความคิดเห็นของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตรนั้น หากต้องกลับมาทำงาน จำเป็นต้องไปรับส่งบุตรของตนที่โรงเรียนอนุบาล ดังนั้นความยืดหยุ่นในการเข้าและออกที่ทำงานจึงมีความจำเป็น หรือในกรณีที่ต้องการเลี้ยงบุตรด้วยตนเอง ต้องการที่ทำงานบางเวลา เช่นอาทิตย์ 3-4 วันและให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนตามสัดส่วนของงานที่ทำ

2.2.1) เวลาการเข้า-ออกที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่น จากความคิดเห็นของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตรนั้นมีปัญหากับเวลาในการเข้าและออกจากที่ทำงาน เนื่องจากไม่สอดคล้องกับเวลาเข้าและออกจากสถานดูแลเด็กก่อนวัยเรียน หรือโรงเรียนอนุบาล

“ในความเป็นจริงอยากให้บริษัทมี มาตรการ flexible time เพราะตั้งใจรับส่งลูกที่โรงเรียนเอง โดยขี้อแม้ว่าต้องรับผิดชอบงานตัวเองได้ แต่ก็คงยากในเมืองไทยนะค่ะ เพราะคนส่วนใหญ่จะคิดว่าอุ้งาน”

ผู้หญิงอายุ 33 ปี บุตร 1 คน

“อยากให้มีนโยบายการเข้าออกงานที่มีความยืดหยุ่น เพื่อที่จะได้มีเวลาไปรับและส่งลูก แต่จะทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่บริษัทกำหนด เพื่อที่จะไม่เป็นการเอาเปรียบคนทำงานคนอื่น ๆ”

ผู้หญิงอายุ 35 ปี บุตร 1 คน อายุ 2 ปี

2.2.2) การทำงานบางเวลา

“ตั้งใจไว้ว่าจะเลี้ยงลูกเองในช่วง 1-2 ปี แรก ดังนั้นอยากให้บริษัท มีทางเลือกให้สามารถทำงานแบบ part-time ทำงานอาทิตย์ละ 3 วันเพื่อสนับสนุนกันเลี้ยงลูก”

ผู้หญิงอายุ 30 ปี บุตร 2 คน

สำหรับความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการสร้างความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงานนั้น ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าในสังคมไทยโดยเฉพาะต่างจังหวัดมีความยืดหยุ่นด้านเวลาสูงอยู่แล้ว ลูกจ้างสามารถไปรับไปส่งลูกได้อยู่ ดังนั้นเห็นว่าปัญหาดังกล่าวอาจจะเกิดเฉพาะตามเมืองใหญ่หรือในกรุงเทพฯ เท่านั้น ในขณะที่ระยะทางระหว่างที่โรงเรียนและที่ทำงานอยู่ใกล้เคียงกัน ในบางกิจการนั้นก็อนุญาตให้สามารถรับส่งบุตรได้แล้วกลับมาทำงานต่อ หรือให้บุตรหลานมาอยู่ในที่ทำงานได้ในช่วงปิดเทอม

“สำหรับความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงานนั้น สำหรับกิจการของตนเองที่อยู่ต่างจังหวัด มีความยืดหยุ่นสูงอยู่แล้ว ลูกน้องสามารถที่จะไปส่งลูกก่อนไปโรงเรียนได้ เพราะที่บริษัทเริ่มงานตอน 9 โมงเช้า เลิก 6 โมงเย็น ในช่วงเวลารับลูกนั้น หากพนักงานจำเป็นต้องออกไปรับลูก แล้วมาทำต่อก็ไม่ว่ากัน การเดินทางในต่างจังหวัดสะดวก คิดว่าปัญหาดังกล่าวอาจจะเป็นเฉพาะกรุงเทพ หรือในจังหวัดใหญ่ๆเท่านั้น”

นายจ้าง กิจการเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์

จำนวนพนักงาน 60-70 คน

“กิจการของตนเป็นกิจการขนาดเล็ก พนักงานมี 30 คน รู้จักกันหมด ดังนั้นเราอยู่กันแบบพี่น้อง ดังนั้นหากจำเป็นต้องไปรับส่งลูกนั้น หากอยู่ในพื้นที่ใกล้ๆ ก็สามารถทำได้”

นายจ้าง ธุรกิจเกี่ยวกับการเกษตร (ผลิตมะพร้าวส่ง)

2.2.3) นโยบายด้านสถานที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่น จากความคิดเห็นของผู้หญิงวัยทำงาน พบว่า ในปัจจุบันสามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ผู้หญิงที่ภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวสามารถทำงานที่บ้าน

“ในความคิดของตนเอง ในปัจจุบันการทำงานจากบ้านง่ายมาก แต่องค์กรมักไม่ค่อยยอม เทคโนโลยีทำได้เกือบหมดแล้ว อยากสนับสนุนมาก เพราะรถติด กว่าจะเลิกงานก็เลิกดึก ทำให้หากทำอยู่ก็จะไม่มีเวลาดูแลลูกเลย”

ผู้หญิงอายุ 37 ปี บุตร 2 คน

“อยากให้สนับสนุนการ work at home มากกว่าค่ะ โดยอาจจะเป็นทางเลือกกว่าลาแบบไม่เอาเงินเดือน หรือคุณจะทำหน้าที่บ้านแทน เพื่อให้พ่อแม่ที่เลี้ยงลูกเองสามารถสลับวันกันทำงานได้ มีคนหนึ่งหยุดอยู่บ้านเลี้ยงลูก (วันที่อยู่บ้าน อาจจะ work at home แทนค่ะ) ด้วยอาชีพของสามีสามารถทำได้เพราะเป็นนักบินสามารถจัดตารางการทำงานได้”

ผู้หญิงอายุ 30 ปี บุตร 1 คน

2.2.4) การให้สิทธิลาพิเศษ/ลาฉุกเฉิน ในกรณีบุตร /พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เจ็บป่วย เข้าโรงพยาบาล

“อยากให้มีการให้สิทธิลาในกรณีที่พ่อแม่ต้องเข้าโรงพยาบาล หรือลูกป่วยค่ะ อาจจะให้ลาทั้งวันหรือลารายชั่วโมงก็ได้ค่ะ เพราะบางทีการดูแลพ่อแม่ที่มีโรคประจำตัว ต้องพาท่านไปพบแพทย์ทุกเดือน หากจะให้ใช้ลา 12 เดือน ก็ 12 วัน ไม่ต้องไปทำธุระอย่างอื่นแล้วค่ะ มันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจพนักงานด้วยนะคะ ว่าบริษัทห่วงใยครอบครัวของเรา”

ผู้หญิง อายุ 36 ปี แม่ที่มีภาวะพึ่งพาอายุ 67 ปี

ความคิดเห็นของนายจ้าง ยังคงเป็นลักษณะพิจารณาเป็นรายบุคคล เช่นกรณีลูกจ้างในบริษัทธุรกิจการผลิตกระแสไฟฟ้าที่สามารถทำงานที่บ้านหรือออกจากที่ทำงานได้ก่อนเวลา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของตำแหน่งที่ทำ และความจำเป็นในการทำงานนอกสถานที่

ยกตัวอย่างการพิจารณาให้ลูกจ้างสามารถทำงานที่ไ้บ้านเป็นกรณีพิเศษ

“ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีแม่ป่วยเป็นอัมพาต ต้องออกจากที่ทำงานก่อนบ่าย 2 โมง ในช่วงที่ยังหาผู้ดูแลไม่ได้ ทางบริษัทก็อนุญาตเนื่องจากตำแหน่งงานที่ทำ ก็ต้องเข้า-ออกสถานที่ทำงานตลอดเวลาอยู่แล้ว ไม่ได้อยู่ที่ออฟฟิศตลอด หรือพนักงานไอทีที่ต้องดูแลทั้งแม่และลูกที่ยังเล็ก บริษัทก็ให้ทำงานที่บ้าน ส่งงานทาง e-mail หรือส่งผ่านระบบของบริษัท และให้ Stand by เพื่อจะเข้าออฟฟิศในกรณีที่จำเป็น”

ผู้บริหาร ธุรกิจผลิตกระแสไฟฟ้า

จำนวนลูกจ้าง 700 คน

แต่อย่างไรก็ตามนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า การลาเพื่อไปดูแลสมาชิกในครอบครัวนั้นสามารถใช้วันลากิจและการลาพักผ่อนได้

“สำหรับการลาจกการของเราทำตามกฎหมายกำหนด ในกรณีที่ลูกจ้างมีธุระใดๆก็ลาแต่สามารถใช้วันลากิจ และลาพักผ่อนได้ค่ะ ซึ่งคิดว่าก็น่าจะเพียงพอ”

นายจ้าง สำนักพิมพ์และขายหนังสือ

มีลูกจ้าง 160 คน

3) มาตรการด้านบริการ

ตาราง 38 ความต้องการของผู้หญิงและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุนด้านบริการ

ความต้องการของผู้หญิง	ความคิดเห็นของนายจ้าง
การจัดเตรียมสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับผู้หญิงที่มีบุตร 1. ห้องปัมน้ำนม และที่เก็บน้ำนมแม่โดยเฉพาะ 2. การมีสถานที่เลี้ยงเด็ก	ขึ้นอยู่กับนโยบายแต่ละบริษัท ในบางบริษัทดำเนินการแล้ว
ประกันสุขภาพแบบพ่วงสิทธิคนในครอบครัว	ขึ้นอยู่กับนโยบายบริษัท นโยบายบริษัทบางบริษัทดำเนินการแล้ว
ความต้องการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานการดูแลเด็กของสถานประกอบการ 1. ต้องการให้รัฐดูแลเรื่องมาตรฐานสถานที่เลี้ยงเด็กให้มีคุณภาพ 2. การออกมาตรการเข้มงวดเกี่ยวกับบริการรถรับส่งนักเรียน	นอกเหนือจากความรับผิดชอบของนายจ้าง
ความต้องการบริการดูแลผู้สูงอายุที่เป็นมาตรฐาน	นอกเหนือจากความรับผิดชอบของนายจ้าง

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากตาราง 38 สำหรับความคิดเห็นของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงนั้น มีความเห็นว่า การสนับสนุนด้านการบริการในการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงสามารถจูงใจให้ผู้หญิงกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้โดยเร็ว หรือทำงานได้โดยไม่ต้องกังวล พบว่าความต้องการของผู้หญิงวัยทำงานมีดังต่อไปนี้

3.1 การจัดเตรียมสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับผู้หญิงที่มีบุตร ได้แก่ มีห้องปัมน้ำนม และที่เก็บน้ำนมโดยเฉพาะ หรือมีบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนในกรณีที่ต้องเอาบุตรมาทำงาน

3.1.1 การมีห้องปัมน้ำนมและที่เก็บน้ำนมโดยเฉพาะ จากการสัมภาษณ์ของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลการดูแลบุตรทุกคน เห็นว่าที่ทำงานควรมีห้องปัมน้ำนมให้กับผู้หญิงที่ยังคงให้นมบุตรอยู่ และมีตู้แช่ที่ถูกต้องลักษณะ

“หากกลับไปทำงานสิ่งที่เป็นอย่างมาก สำหรับแม่ลูกอ่อน คือ อยากให้ที่ทำงานมีห้องปัมน้ำนม และ ที่เก็บน้ำนมโดยเฉพาะ เพราะการปัมน้ำนมให้ห้องน้ำ และที่เก็บน้ำนมเป็นตู้เย็นรวม ไม่ถูกสุขลักษณะ”

ผู้หญิง อายุ 35 ปี บุตร 1 คน อายุ 2 ขวบ

“อยากให้บริการห้องปัมนม ตู้แช่น้ำนม หรือขอแค่มุมที่จะปัมนมก็ได้ เพื่อไม่ต้องปัมนมบนโต๊ะทำงาน ให้คนเดินผ่านไปมาเห็นว่าเป็นตัวประหลาด หรือดูเป็นภาระ”

ผู้หญิง อายุ 31 ปี บุตร 1 คน อายุ 11.5 เดือน

3.1.2 การมีสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในที่ทำงาน จากการสัมภาษณ์ของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตร พบว่าการมีสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในที่ทำงาน ทำให้ได้ใกล้ชิดบุตร และประหยัดเวลาในการรับส่ง แต่ก็คิดว่าเป็นไปได้ยาก เพราะบริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

“อยากให้บริษัทมีบริการ child care จะได้ไม่ต้องเสียเวลาในการรับส่งลูก และจะได้ดูแลลูกอย่างใกล้ชิด”

ผู้หญิง อายุ 35 ปี บุตร 1 คน อายุ 2 ขวบ

“อยากให้มีแผนกเนิสเซอร์รี่ในที่ทำงาน แต่คิดว่าคงยาก เพราะเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับบริษัท”

ผู้หญิง อายุ 30 ปี บุตร 2 คน

จากการสัมภาษณ์ไม่ได้มีนายจ้างในกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการเพื่อสนับสนุนการดูแลบุตร แต่จากการสืบค้นจากข่าวพบว่าในบางกิจการ เริ่มมีแนวคิดในการให้บริการสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเนื่องจากต้องการปรับปรุงสวัสดิการให้กับพนักงาน ที่เน้นคุณค่าทางจิตใจ และเห็นว่าพนักงานเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการช่วยแบ่งเบาภาระคนในองค์กรย่อมทำให้ พนักงานสามารถทำได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยรายละเอียดดังนี้

บทสัมภาษณ์ของผู้บริหารแผนกบุคคลของ บริษัท อาร์ท-เสรีนา ปิสตัน จำกัด

“เริ่มแรกบริษัทมีแนวคิดจะปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงาน ก็มาคิดว่าจะปรับปรุงอะไรที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่มีคุณค่าทางจิตใจ จึงเริ่มจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก ซึ่งเปิดรับบุตรพนักงานอายุระหว่าง 3 เดือนถึง 4 ขวบ มาดูแลระหว่างวันทำงาน ตั้งแต่เวลา 07.15-16.30 น. ส่วนระบบการดูแลและกิจกรรมก็มีตลอด เพราะจ้างเอกชนที่เป็นมืออาชีพมาทำการดูแลบุตรของพนักงาน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเดือนละแสนกว่าบาท ขณะที่ผู้ปกครองจ่ายเพียง 1,000 บาท เพื่อเป็นค่าอาหารและค่าส่งเสริมพัฒนาการด้วย อย่างไรก็ตามในอนาคตเตรียมจะเปิดรับบุตรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมนี้ด้วย เพราะสถานที่รองรับได้ถึง 80 คน”

พระราชชาติธุรกิจออนไลน์ วันที่ 17 ก.พ. 2559

บทสัมภาษณ์ของผู้บริหาร ฝ่ายธุรการและทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ดาต้าโปรดักส์ ทอปิง ฟอรัม จำกัด

“บริษัทเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กมา 6 ปี ปัจจุบันมีบุตรพนักงานในการดูแล 20 คน เก็บค่าบริการ 25 บาทต่อวัน สาเหตุที่เปิดเนื่องจากพนักงานบริษัทเป็นคนต่างจังหวัด เวลาที่มีบุตรก็มักส่งไปให้ปู่ย่าตายายที่ต่างจังหวัดเลี้ยงหรือไม่ก็ตัดสินใจลาออกจากงาน เราไม่อยากจะสร้างสังคมแบบนี้ จึงริเริ่มสร้างสถานรับเลี้ยงเด็กขึ้นมา โดยเปิดรับดูแลบุตรพนักงานครอบคลุมทั้งกะทำงานกลางวันและกลางคืน ตั้งแต่เวลา 05.00-23.00 น. รับตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ขวบ ขณะที่กิจกรรมก็มีตลอดทั้งวัน โดยได้ว่าจ้างบริษัทที่เชี่ยวชาญด้านดูแลเด็กมาดำเนินการ เสียค่าใช้จ่ายเดือนละสองแสนกว่าบาท ขณะที่ผู้ปกครองจ่ายเพียง 25 บาทเพื่อเป็นค่าอาหาร ทั้งนี้สาเหตุที่ทำเพราะเห็นว่าพนักงานเป็นส่วนสำคัญขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ แต่ก่อนมีประสิทธิผลประสิทธิภาพของคนต้องมาก่อน”

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์ วันที่ 17 ก.พ. 2559

จากข้อมูลในปี 2559 พบว่ามีสถานประกอบการ จำนวน 1,304 แห่งที่มีการจัดมุมน้้าแม่ และมีลูกจ้างหญิงจำนวน 9,228 คน ทั่วประเทศที่ใช้บริการ และมีสถานประกอบการ จำนวน 80 แห่งที่จัดศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ และมีเด็กที่ใช้บริการทั้งสิ้น จำนวน 1,119 คน ซึ่งถือว่า มีจำนวนน้อยมากหากเทียบกับจำนวนสถานประกอบการในระบบ ทั้งสิ้น 300,000 แห่งทั่วประเทศ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2559)

3.2 การประกันสุขภาพพ่่วงสิทธิ์คนในครอบครัว

“อยากให้มีการประกันสุขภาพพ่่วงบุตร และสามี ได้ยิ่งขึ้น เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่จูงใจให้ทำงานต่อคะ เพราะสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล”

ผู้หญิงอายุ 33 ปี บุตร 2 คน

3.3 ความต้องการให้รัฐดูแลเรื่องมาตรฐานการดูแลเด็ก และบริการที่เกี่ยวข้อง เช่น กำกับดูแลเรื่องมาตรฐานสถานที่เลี้ยงเด็กให้มีคุณภาพ การออกมาตรการเข้มงวดเกี่ยวกับบริการรถรับส่งนักเรียน

“ที่ต้องออกจากงานเพราะสามีไม่ไว้ใจใช้บริการสถานที่รับเลี้ยงเด็กคะ ดังนั้นการมีสถานที่เลี้ยงเด็กที่ คุณภาพมีมาตรฐาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสร้างความมั่นใจให้กับพ่อแม่ที่ต้องทำงานและไม่มีเวลาดูแลลูกเอง คะ”

ผู้หญิง อายุ 38 ปี มีบุตร 1 คน

3.4 ความต้องการบริการดูแลผู้สูงอายุที่เป็นมาตรฐาน จากความเห็นของผู้หญิงที่มี ภาระการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงนั้นมีความต้องการบริการดูแลผู้สูงอายุที่เป็นมาตรฐาน เพื่อ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลพ่อแม่ อีกทั้งต้องการให้มีบทลงโทษที่เด็ดขาดทั้งผู้ดูแลและ สถานประกอบการ ในกรณีที่จัดหาคนที่ไม่มีความรู้มาดูแลผู้สูงอายุ / หรือผู้ดูแลทำร้ายผู้สูงอายุ

“สาเหตุที่ต้องออกจากงานเพราะต้องดูแลพ่อแม่ที่มีผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ เคยจ้างคนดูแลก็ทำร้ายแม่ จึงออกมาดูแลเอง และอยากให้มียกย่องให้เกียรติในกรณีที่หลายผู้สูงอายุทั้งร่างกายและจิตใจ”

ผู้หญิง อายุ 53 ปี

“เคยมีประสบการณ์จ้างคนดูแลมาดูแลที่บ้าน แต่คนดูแลไม่มีความรู้จริง ๆ ทำให้คุณแม่ยังเป็นหนักกว่าเดิม ดังนั้นหากรัฐมีการควบคุมและดูแลศูนย์ดูแลผู้สูงอายุที่เปิดเยอะมากในปัจจุบันก็จะดีมาก เพราะเราจ่ายเงินเยอะ แต่ได้บริการที่ไม่ได้มาตรฐาน เลยไม่ไว้วางใจจ้างอีกเลย”

ผู้หญิง อายุ 50 ปี

4. มาตรการอื่นๆ ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลมีความคิดเห็นให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างและคนในองค์กรเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนครอบครัว โดยเริ่มจากการปรับทัศนคติของนายจ้าง โดยหากครอบครัวของพนักงานมีความสุข พนักงานจะตอบแทนโดยการทุ่มเทกับองค์กร อีกทั้งให้ปรับปรุงความคิดเกี่ยวกับนโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่ โดยอาจให้ผลงานเป็นเครื่องตัดสิน (ตาราง 39)

ตาราง 39 มาตรการอื่นๆ

แหล่งข้อมูล	คำสำคัญ	สาระสำคัญที่สรุปได้จากข้อมูล
ผู้หญิงที่ออกจากงาน	การปรับเปลี่ยนทัศนคติ นายจ้างและคนในองค์กร	-การปรับมุมมองขององค์กรว่า ผู้หญิงที่เป็นแม่ลูกอ่อนเป็นภาระขององค์กร -การปรับเปลี่ยนความคิดของนายจ้าง เกี่ยวกับนโยบายการทำงานที่บ้าน / การทำงานแบบ Flexible time
ผู้เชี่ยวชาญ	นายจ้างไม่เห็นความสำคัญ มองเป็นภาระและยุ่งยาก	นายจ้างเห็นว่าการจัดบริการเพิ่มเติมในเรื่องการดูแลบุตรของพนักงานเป็นภาระแก่สถานประกอบการ และมีความยุ่งยาก

ที่มา: จัดทำโดยผู้วิจัย โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

“ในทัศนะของตนเองในฐานะที่เคยได้มีโอกาสทำงาน HR ในองค์กรได้พยายามผลักดันนโยบาย เข้า ออกงานแบบ Flexible แต่ก็ไม่ได้สามารถทำงาน เพราะในทัศนะของ HR ที่เป็นผู้ใหญ่ คิดว่าคนไทยไม่มีวินัย ทำให้ นโยบายนี้ถูกพับไป ดังนั้นการจัดทำนโยบายสนับสนุนครอบครัวนั้น ในความเป็นจริงควรจะเริ่มจาก ทศนคติคนใน องค์กร เช่น แม่ลูกอ่อนเป็นภาระเพราะในความเป็นจริง แม่ลูกอ่อนนั้น น่าจะมีวินัย มากกว่าคนอื่น มีความ รับผิดชอบมากกว่าเพราะผ่านการดูแลเด็กมาแล้ว เป็นต้น อีกทั้งอยากให้นายจ้างมองว่า หากบริษัทมีนโยบายทำ ให้ครอบครัวมีความสุข พนักงานรู้สึกว่างค์กรมีบุญคุณ พนักงานจะทุ่มเทให้องค์กร”

ผู้หญิงอายุ 31 ปี มีบุตร 1 คน อายุ 11.5 เดือน

ทั้งนี้ความคิดเห็นของผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการบริการเลี้ยงดูบุตร พบว่า

“โครงการมูมนมแม่และศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการเป็นโครงการที่ดี โดยทางกรมสวัสดิการและ คำนุครอง มีโครงการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดเป็นสวัสดิการให้ลูกจ้าง แต่การจัดสวัสดิการเป็นเพียงการ ส่งเสริมไม่ได้ออกเป็นกฎหมาย เพราะนายจ้างยังไม่ได้เห็นความสำคัญ และมองเป็นภาระ เป็นการเพิ่มต้นทุน ให้กับผู้ประกอบการ อีกทั้งมีความยุ่งยากเพราะต้องไปขออนุญาตและต้องตรวจโดยหน่วยงานจากกระทรวงพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์”

ผู้เชี่ยวชาญ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง

การวิเคราะห์ช่องว่างของนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทย และความต้องการของผู้หญิงที่มีภาระพึ่งพา

จากการสัมภาษณ์ผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการดูแลสมาชิกในครอบครัวและ นายจ้าง ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการนโยบายสนับสนุนครอบครัวของผู้หญิงที่ทำงานใน ตลาดแรงงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนครอบครัวที่แรงงานต้องการ ในส่วนนี้จึง เป็นการวิเคราะห์หาช่องว่างของนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทยกับ ความ ต้องการของผู้หญิงที่มีภาระจากการดูแลครอบครัว ซึ่งรายละเอียดของนโยบายสนับสนุนการดูแล ครอบครัวของประเทศไทยมีดังนี้

นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทย

1.1 มาตรการด้านการเงินและการคลัง

1.1.1) มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตร

เงินอุดหนุนบุตร เป็นเงินที่บิดาหรือมารดาที่เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคม และมีบุตร 0-6 ปี ได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 400 บาทต่อคน เป็นระยะเวลา 6 ปี และต่อมา ในปีพ.ศ. 2558 รัฐบาลช่วยอุดหนุนมาตรการสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิด ให้สำหรับกลุ่มบิดา และมารดาเป็นแรงงานในระบบที่มีรายได้น้อย เดือนละ 600 บาท เป็นระยะเวลา 3 ปี

เงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย เป็นมาตรการสนับสนุนด้านการเงิน ให้กับครอบครัวผู้มีรายได้น้อยที่ประสบความเดือดร้อน เพราะสาเหตุหัวหน้าครอบครัวตาย ทอดทิ้ง สาบสูญ หรือต้องโทษจำคุก เจ็บป่วยร้ายแรงหรือพิการจนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ หรือ ไม่สามารถดูแลครอบครัว ได้ด้วยเหตุอื่นใด

เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นแบ่งเบาภาระของบิดาและมารดาที่มีบุตรที่กำลังศึกษาตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เงินชดเชยรายได้ระหว่างลาคลอด ให้สำหรับมารดาผู้เป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมที่ลาคลอด (กองทุนประกันสังคมครึ่งหนึ่งและนายจ้างครึ่งหนึ่ง)

ค่าลดหย่อนภาษีสำหรับบุตร สำหรับผู้เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในปี พ.ศ. 2560 ค่าลดหย่อนบุตรเพิ่มขึ้นเป็นคนละ 30,000 บาท และไม่ได้จำกัดจำนวนบุตร และยกเลิกค่าลดหย่อนบุตร (กระทรวงการคลัง, 2559)

1.1.2) มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ

ค่าลดหย่อนรายได้สำหรับผู้อุปการะเลี้ยงดูและจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพ บิดามารดาของผู้มีเงินได้และคู่สมรส ค่าลดหย่อนทั้งสองประเภท ผู้มีเงินได้ที่อุปการะเลี้ยงดู บิดามารดาและบิดามารดาของคู่สมรสที่อายุ 60 ปีขึ้นไป โดยต้องเป็นผู้มีรายได้ไม่น้อย ต่ำกว่า 30,000 บาทต่อปี โดยในปีพ.ศ. 2558 การลดหย่อนภาษีของพ่อแม่ได้คนละ 30,000 บาท และลดหย่อนภาษีให้พ่อแม่ของคู่สมรสที่ไม่มีเงินได้อีกคนละ 30,000 บาท และค่าเบี้ยประกันสุขภาพบิดามารดาของผู้มีเงินได้และคู่สมรสไม่เกิน 15,000 บาท

1.1 มาตรการสนับสนุนด้านเวลา

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตร

สิทธิลาคลอด สำหรับผู้หญิงที่เป็นลูกจ้างเอกชน และ ข้าราชการ เป็นระยะเวลา 90 วัน หรือ 12 สัปดาห์ ได้รับค่าจ้างร้อยละ 50

สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร สำหรับผู้หญิงเฉพาะในกลุ่มข้าราชการที่ลาคลอดบุตร แต่เมื่อรวมลาคลอดแล้วไม่เกิน 150 วัน ในขณะที่สามีที่เป็นข้าราชการและจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย สามารถลาได้ไม่เกิน 15 วัน

1.2 มาตรการสนับสนุนด้านบริการ

1.3.1) มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตร สำหรับการบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ในแต่ละจังหวัดมีโรงเรียนอนุบาลสังกัดหน่วยงานภาครัฐและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.3.2 มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ

การดูแลผู้สูงอายุในสถาบันของรัฐบาล ช่วยเหลือเฉพาะผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง แต่ยังช่วยเหลือตนเองได้

บริการดูแลโดยอาสาสมัคร ได้แก่ อาสาดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะดูแลผู้สูงอายุทุกคนในชุมชน แต่ด้วยระเบียบกระทรวงมหาดไทย และการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทักท้วงการใช้งบประมาณที่ไม่เป็นไปตามระเบียบและขาดระเบียบรองรับในบางกิจกรรม จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถใช้งบประมาณเพื่อสวัสดิการของผู้สูงอายุ เป็นผลให้จำนวนผู้ดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่มีจำกัด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) , 2556)

ระบบการดูแลระยะยาวแบบบูรณาการระดับพื้นที่ ในแต่ละพื้นที่มีการจัดการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่อยู่ในครัวเรือน โดยรัฐบาลมีการเพิ่มเติมงบประมาณสำหรับการจัดการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาโดยเฉพาะ เป็นการให้เพิ่มเติมจากงบประมาณรายหัวปกติแก่สำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นพิเศษในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา (สปสช. 2559)

เมื่อการพิจารณาบริการการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาในประเทศไทยที่พบจากการสำรวจของวรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ (2553) และสำนักงานส่งเสริมพัฒนาธุรกิจ (2552) ได้แก่ สถานบริการ การบริการดูแลที่บ้าน ที่อยู่อาศัยเฉพาะผู้สูงอายุ โรงพยาบาลที่ให้บริการดูแลระยะยาว บริการดูแลกลางวัน สถานดูแลระยะสั้น และบริการด้านการขนส่งซึ่งจะพ่วงกับการใช้บริการในสถานบริการ

ดังนั้นสำหรับประเทศไทยมีมาตรการสนับสนุนครอบครัวของผู้หญิงในตลาดแรงงานอยู่แล้วในเรื่องการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน แต่บางมาตรการเป็นมาตรการแบบเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ มาตรการด้านการเงิน มีการให้เงินอุดหนุน เฉพาะกลุ่มพ่อแม่ที่ทำงานในระบบ และนอกระบบที่มีฐานะยากจน มาตรการด้านเวลา ผู้หญิงสามารถลาคลอดได้ 90 วัน ทั้งผู้ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน แต่สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของผู้หญิง และสิทธิการลาคลอดของผู้ชายสามารถทำได้เฉพาะในกลุ่มข้าราชการเท่านั้น ในขณะที่มาตรการด้านบริการ มีการจัดบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนของแต่ละพื้นที่ โดยในแต่ละจังหวัดมีโรงเรียนอนุบาลสังกัดหน่วยงานภาครัฐและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของพื้นที่ สำหรับมาตรการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทย มาตรการด้านเงินการคลัง มีการให้ค่าลดหย่อนสำหรับผู้อุปการะเลี้ยงดูและจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพ แต่ไม่มีมาตรการด้านเวลาในการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพา สำหรับมาตรการด้านบริการ การดูแลผู้สูงอายุในสถาบันของภาครัฐ ส่วนใหญ่จัดให้เฉพาะผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งแต่ยังช่วยเหลือตัวเองได้ การดูแลโดยการบริการจัดการของท้องถิ่น ได้แก่ การบริการดูแลโดยอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข และระบบการดูแลระยะยาวแบบบูรณาการระดับพื้นที่ (ตาราง 40)

ตาราง 40 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทย

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้าน การเงินการคลัง	เงินอุดหนุนบุตรเฉพาะกลุ่ม เงินสนับสนุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย เงินชดเชยรายได้ระหว่างลาคลอด (เฉพาะทำงานในระบบ)	ค่าลดหย่อนสำหรับผู้อุปการะ เลี้ยงดูและจ่ายค่าเบี้ยประกัน สุขภาพ
มาตรการด้าน เวลา	สิทธิการลาคลอด ไม่เกิน 90 วัน มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งรวมกับลาคลอด ต้องไม่เกิน 150 วันและ สิทธิการลาคลอดบุตร สำหรับผู้ชาย ไม่เกิน 15 วัน (เฉพาะราชการ)	ไม่มี
มาตรการด้านบริการ	บริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุในสถาบันของ รัฐบาลเฉพาะผู้สูงอายุที่ ช่วยเหลือตนเองได้ การดูแลโดยชุมชน ได้แก่ อาสาสมัคร และระบบการดูแล ระยะยาวแบบบูรณาการระดับ พื้นที่

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย จากการศึกษาของวรเวศม์ สุวรรณระดา (2558)

เมื่อพิจารณาช่องว่างของนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของไทย และความต้องการนโยบายของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัว พบว่า นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของไทยในส่วนของมาตรการด้านการเงินนั้น ในกลุ่มของเด็กก่อนวัยเรียน ยังไม่ใช้การอุดหนุนแบบถ้วนหน้า ยังขาดการสนับสนุนในกลุ่มของพ่อแม่ที่ทำงานนอกระบบ และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อปี สำหรับมาตรการด้านเวลานั้นยังขาดสิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร การลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ทำงานในกรณีที่จำเป็นต้องดูแลบุตร และมาตรการด้านบริการ ยังขาดความเชื่อมั่นในมาตรฐานของสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน การขาดกฎหมายหรือประกาศบังคับนายจ้างต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานสำหรับแรงงานที่เปราะบางบุตร เช่น ห้องปัมน้ำนม บริการการเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน เป็นต้น

สำหรับมาตรการช่วยเหลือแรงงานเกี่ยวกับการรับภาระดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา พบว่า ยังคงขาดมาตรการด้านเงิน และมาตรการด้านเวลา ทั้งนี้ผู้หญิงต้องการเงินช่วยเหลือในกรณีที่ต้องออกจากตลาดแรงงานเพื่อดูแลพ่อแม่ สิทธิการลาเพื่อดูแลพ่อแม่ สิทธิการลาในกรณีที่สมาชิกในครอบครัวป่วย มีความจำเป็นต้องพาพ่อแม่ไปพบแพทย์ประจำเดือน สำหรับมาตรการด้านบริการนั้น แม้การจัดบริการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชน ยังคงมีปัญหาคาดผู้ดูแล ในขณะที่การเลี้ยงดูผู้สูงอายุโดยเอกชน ประสบปัญหาเช่นเดียวกับสถานเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน คือ ขาดความไว้วางใจในบริการ และอัตราการให้บริการค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังขาดหน่วยงานในการดูแลอย่างเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่การดูแลด้านมาตรฐานการบริการ การอบรมให้ความรู้บุคลากรที่ต้องดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา การควบคุมอัตราการให้บริการ และการรับเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะสำหรับสถานบริการการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เป็นต้น (รายละเอียด ตาราง 41)



ตาราง 41 ช่องว่างของนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทยและความต้องการของผู้หญิงที่มีภาวะพึ่งพา

มาตรการ	นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศไทย	บริบทของประเทศไทย	ช่องว่างของนโยบายของประเทศไทย
การเงินการคลัง	มาตรการด้านการคลัง การลดหย่อนภาษี (เด็กและผู้สูงอายุ) ค่าลดหย่อนสำหรับผู้อุปการะเลี้ยงดู และจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพ มาตรการด้านการเงิน เงินอุดหนุนเด็ก (เฉพาะกลุ่ม) สนับสนุนค่าเล่าเรียน	1.แรงงานมองว่าเงินอุดหนุนบุตรไม่เพียงพอ ขณะที่ นายจ้างมองว่าบางกิจการได้ให้เงินเพิ่มเติมขึ้นอยู่กับความพร้อมทางการเงินของกิจการ 2. นายจ้างให้การช่วยเหลือกรณีพ่อแม่พนักงานโดยจัดตั้งกองทุนอเนกประสงค์ และการช่วยเหลือเป็นกรณี (กรณีธุรกิจขนาดเล็ก) และนายจ้างให้เงินช่วยเหลือในกรณีเกิดและเสียชีวิตแก่พ่อแม่ ลูกและคู่สมรสของพนักงาน 3.การออกจากงานเพื่อต้องมาดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา แรงงานจะได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากพี่น้อง	สำหรับมาตรการเงินในการสนับสนุนครอบครัวของประเทศนั้น นายจ้างได้เข้ามาบีบบทบาทมากกว่ามาตรการอื่นๆ ทั้งนี้จะมากขึ้นอยู่ด้วยความพร้อมของกิจการและการตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายครอบครัวของนายจ้าง
เวลา	สิทธิการลาคลอด ไม่เกิน 90 วัน ผู้ที่เป็นข้าราชการมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งรวมกับลาคลอดต้องไม่เกิน 150 วันและ สิทธิการลาคลอดบุตรสำหรับผู้ชาย ไม่เกิน 15 วัน	1.แรงงานต้องการขยายระยะเวลาในการให้สิทธิดูแลบุตร ในที่นายจ้างมองว่าการให้สิทธิ์ลาตามประกันสังคมเพียงพอ 2.แรงงานต้องการความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน ต้องไปรับส่งบุตร หรือดูแลพ่อแม่ที่เป็นภาวะพึ่งพิง	1.สิทธิการลาเพื่อดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา 2.สิทธิการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะเช่น พ่อแม่ หรือลูกป่วย เป็นต้น 3.นโยบายเกี่ยวกับการสร้างความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ทำงานในกรณีที่เป็นจำเป็นต้องดูแลบุตรและดูแลพ่อแม่ที่เป็น

มาตรการ	นโยบายสนับสนุนการดูแล ครอบครัวของประเทศไทย	บริบทของประเทศไทย	ช่องว่างของนโยบายของประเทศไทย
		3. สำหรับความเห็นนายจ้าง หากโรงเรียนบุตรใกล้ที่ ทำงานก็สามารถ ไปรับส่งได้ และในกรณีพ่อแม่ของ ลูกจ้างเป็นผู้มีภาวะพึ่งพิง นายจ้างจะพิจารณาเป็น กรณีไป ในขณะที่บางกิจการให้ใช้ลากิจ หรือลาพัก ร้อนแทนได้	ภาวะพึ่งพิง
บริการ	บุตรก่อนวัยเรียน บริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชน ต่างๆ ตามความสามารถของชุมชน ผู้สูงอายุ -สถาบันของรัฐบาลเฉพาะผู้สูงอายุที่ ช่วยเหลือตนเองได้ -การดูแลโดยชุมชน ได้แก่ การ บริการดูแลโดยอาสาสมัคร และ ระบบการดูแลระยะยาวแบบบูรณา การระดับพื้นที่	1.ขาดผู้ดูแลทั้งในกรณีเด็กและผู้สูงอายุ 2.ขาดความมั่นใจในการบริการการดูแลเด็กและ ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง 3.อัตราค่าบริการการดูแลผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายสูง 4.ความต้องการของแรงงานให้ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ของเฝ้าต่อแรงงานเพิงคลอดหรือเด็กก่อนวัยเรียน เช่น ห้องปัมน้ำ การบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนในที่ทำงาน ในมุมมองของนายจ้าง มีบางกิจการเริ่มทำสถาน บริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน มีข้อสังเกตว่ามีค่าใช้จ่าย ค่อนข้างสูง	1.มีบริการทั้งในส่วนเด็กและผู้สูงอายุ แต่ไม่ สามารถทำให้แรงงานเกิดความไว้วางใจใน บริการ 2.การบริการดูแลของอาสาสมัครตามชุมชน อาจจะไม่ทั่วถึง 3. การดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจการดูแลเด็ก และผู้สูงอายุไม่มีหน่วยงานที่กำกับดูแลอย่าง เบ็ดเสร็จ 4.การขาดกฎหมายหรือประกาศบังคับ นายจ้างต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานสำหรับ แรงงานที่เพิงครรภ์บุตร เช่น ห้องปัมน้ำนม บริการการเลี้ยงเด็กในที่ทำงาน

การเปรียบเทียบนโยบายประเทศไทยและต่างประเทศ

จากช่องว่างของความต้องการของผู้หญิงและนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานในประเทศไทยแล้ว ต่อไปจะเป็นการเปรียบเทียบนโยบายและบทเรียนของนโยบายจากต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในสนับสนุนการทำงานของประเทศไทย สำหรับการศึกษา นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ² เน้นการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในที่ประเทศในกลุ่ม OECD ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศที่อยู่ในบริบทของสังคมสูงวัยมาก่อนหน้าประเทศไทย ประกอบด้วย ประเทศสวีเดน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น เยอรมนี ซึ่งในแต่ละประเทศเป็นตัวแทนของกลุ่มประเทศที่นโยบายสนับสนุนแรงงานที่แตกต่างกัน³ นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียนเช่นเดียวกับไทย และเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมสูงวัยเช่นเดียวกับประเทศไทยอีกด้วย ทั้งนี้รายละเอียดนโยบายสนับสนุนครอบครัวดังกล่าว แบ่งออกเป็น 3 มาตรการเช่นเดียวกันประเทศไทย ได้แก่ มาตรการเงินการคลัง มาตรการเวลา และ มาตรการบริการ รายละเอียดของนโยบายจำแนกตามรายประเทศนั้น อยู่ในภาคผนวกที่ 4 ดังนั้นในส่วนนี้จึงเฉพาะการเปรียบเทียบนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทยและต่างประเทศและบทเรียนการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ

² จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับนโยบายที่สนับสนุนการดูแลบุตร และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพานั้นใช้การศึกษาของ วรเวศม์ สุวรรณระดา (2547) ซึ่งมีการศึกษา นโยบายการดูแลบุตร การศึกษาของบริษัทเอ็กเซลเลนซ์ บิลเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด (2550) ที่จัดทำเพื่อเสนอกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีการศึกษา นโยบายแรงงาน และ วรเวศม์ สุวรรณระดา และคณะ (2553) ซึ่งมีการศึกษา นโยบายการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเป็นหลัก และได้มีการทบทวนเอกสารเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนครอบครัวจากแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

³ การศึกษาของ Thevenon (2011) แสดงให้เห็นรูปแบบของนโยบายสนับสนุนครอบครัวที่ในแต่ละกลุ่มประเทศของประเทศสมาชิกในกลุ่ม OECD ได้แก่ กลุ่มประเทศ Nordic กลุ่มประเทศ Anglo-Saxon กลุ่มประเทศ Anglo-Saxon กลุ่มประเทศ Southern Europe, Japan, Korea และกลุ่มประเทศ Continental European ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะได้เลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่มประเทศ มาศึกษา นโยบายสนับสนุนครอบครัว

1. การเปรียบเทียบนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทยและต่างประเทศ

เมื่อทำการเปรียบเทียบนโยบายสนับสนุนครอบครัวของต่างประเทศ กับประเทศไทยโดยแบ่งมาตรการของนโยบายโดยแบ่งออกเป็น 3 มาตรการ ได้แก่ มาตรการด้านการเงินการคลัง มาตรการด้านเวลา และมาตรการด้านบริการ รายละเอียดดังนี้

1.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

ตาราง 42 การเปรียบเทียบมาตรการการเงินการคลังของไทยและต่างประเทศ

มาตรการสนับสนุน ครอบครัว	ไทย	สวีเดน	สหรัฐ	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สิงคโปร์
การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน							
การลดหย่อนสำหรับบุตร	✓	⊗	✓	⊗	✓	✓	✓
เครดิตภาษีสำหรับการเลี้ยงดูบุตร	⊗	⊗	✓	✓	⊗	⊗	⊗
เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร	✓	✓	⊗	✓	✓	✓	✓
เงินอุดหนุนการเลี้ยงบุตร	✓	✓	⊗	✓	✓	✓	✓
เงินอุดหนุนบุตรพิเศษอื่นๆ	⊗	✓	⊗	✓	✓	✓	⊗
การดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา							
การลดหย่อนภาษี	✓	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	✓
มาตรการสนับสนุนผู้ดูแลที่มีภาวะพึ่งพา	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	✓	✓

หมายเหตุ ⊗ หมายถึง ไม่มีมาตรการ
ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย

จากตาราง 42 แสดงถึงการเปรียบเทียบมาตรการด้านการเงินและการคลังของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่ามาตรการด้านการคลังในการสนับสนุนการดูแลบุตรและผู้สูงอายุนั้น สำหรับประเทศไทยมีมาตรการการสนับสนุนครอบครัวด้านการเงินการคลังนั้น สำหรับมาตรการความช่วยเหลือด้านการคลังได้แก่ การลดหย่อนภาษีสำหรับบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น เยอรมนีและสิงคโปร์ ในขณะที่ประเทศสหรัฐและอังกฤษนั้นมีการใช้เครดิตภาษีสำหรับการเลี้ยงบุตร ซึ่งการช่วยเหลือในลักษณะดังกล่าวรัฐบาลของทั้งสองประเทศไม่ต้องการให้ประชาชนอยู่ในกับดักของสวัสดิการ การช่วยเหลือดังกล่าวจึงเป็นการช่วยเหลือพิเศษแก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อยแต่ต้องทำงาน ดังนั้นการให้เครดิตภาษีจึงสามารถสร้างระบบการกระจายรายได้ใหม่แฝงอยู่ด้วย (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2547)

สำหรับมาตรการเงินอุดหนุนเลี้ยงบุตรนั้น ประเทศไทยมีแนวคิดการให้เงินอุดหนุนบุตร เช่นเดียวกับประเทศสวีเดน อังกฤษ เยอรมนี ญี่ปุ่น แต่ยังคงเป็นการสนับสนุนเฉพาะกลุ่ม โดยการให้เงินอุดหนุนการเลี้ยงดูบุตรในประเทศไทย จากเดิมเป็นการอุดหนุนบุตรตามลักษณะอาชีพของพ่อแม่ แต่ในขณะนี้ขยายกลุ่มผู้รับเงินอุดหนุนบุตรในสำหรับกลุ่มพ่อแม่ที่ทำงานนอกระบบและฐานะยากจน แต่หากเปรียบเทียบขนาดของเงินอุดหนุนบุตรในประเทศไทยนั้นเงินที่ได้รับน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ เช่น เงินอุดหนุนบุตรของประเทศสวีเดน ประมาณเดือนละ 4,500 บาท ในขณะที่เงินอุดหนุนบุตรของประมาณอังกฤษประมาณเดือนละ 4,200 บาท ในขณะที่ประเทศไทยได้รับเงินอุดหนุนบุตรเดือนละ 400 บาท สำหรับพ่อแม่ที่อยู่ในระบบประกันสังคม และเดือนละ 600 บาทสำหรับพ่อแม่ที่ทำงานนอกระบบและไม่มีฐานะยากจน

เมื่อเปรียบเทียบมาตรการการเงินการคลังที่ช่วยแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ พบว่า ประเทศไทยมีการลดหย่อนภาษีให้แก่พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น และสิงคโปร์ และจากการศึกษานโยบายในประเทศต่างๆ พบว่าในกรณีพ่อแม่หรือบุตรเป็นผู้ทุพพลภาพ สามารถได้รับเงินอุดหนุนและสิทธิในการลดหย่อนเพิ่มเติมได้

สำหรับมาตรการเพื่อช่วยเหลือผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงนั้น พบในประเทศอังกฤษ และเยอรมนีและสิงคโปร์ ซึ่งมาตรการดังกล่าวยังไม่พบในประเทศไทย ทั้งนี้มาตรการในประเทศอังกฤษและเยอรมนีเป็นการช่วยเหลือด้านเงินแก่ผู้เลี้ยงดูผู้ที่มีภาวะพึ่งพา ในขณะที่ในประเทศสิงคโปร์มีนโยบายสนับสนุนผู้ดูแลต่างด้าว มีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือเพื่อจ้างผู้ดูแลต่างด้าว และการลดภาษีให้กับครอบครัวที่จ้างผู้ดูแลต่างด้าวมาดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน

1.2 มาตรการด้านเวลา

เมื่อเปรียบเทียบมาตรการสนับสนุนด้านเวลาในการดูแลครอบครัวของประเทศไทยกับประเทศอื่นๆ พบว่าสำหรับการใช้สิทธิในการลาคลอดนั้น ประเทศไทยไม่ได้แตกต่างไปจากประเทศอื่นๆ ยกเว้นในกรณีประเทศอังกฤษที่มีระยะเวลานานกว่าประเทศอื่นๆ เนื่องจากรวมระยะเวลาการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรไปด้วย แต่ประเทศไทยยังขาดสิทธิการลาเพื่อไปเลี้ยงบุตร โดยได้เฉพาะกลุ่มผู้หญิงที่เป็นข้าราชการ ซึ่งจะได้เพิ่มอีก 60 วัน สำหรับสิทธิการลาคลอดบุตรสำหรับผู้ชายนั้นในประเทศไทยสามารถลาได้เฉพาะในกลุ่มข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นระยะเวลา 15 วันเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากประเทศอังกฤษ สวีเดน เยอรมนี และญี่ปุ่น ที่ผู้ชายสามารถลาเพื่อเลี้ยงบุตรได้ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศสวีเดน สามารถลาเลี้ยงบุตรได้ 480 วัน โดยกำหนดให้พ่อและแม่ต้องแบ่งกันลาอย่างน้อย 60 วัน ขณะที่ประเทศญี่ปุ่น สามารถลาไม่เกิน 1 ปี หรือ ประเทศเยอรมนี กำหนดให้พ่อแม่สามารถลาได้ 36 เดือน เป็นระยะเวลา 8 ปี แต่การใช้สิทธิในการลาเพื่อไปเลี้ยงดูบุตรสำหรับผู้ชายนั้นขึ้นอยู่กับสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศด้วยเห็นได้จากจำนวนผู้ชายที่ใช้สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรนั้นน้อยกว่าร้อยละ 2 เนื่องจากวัฒนธรรมของคนญี่ปุ่นไม่ได้สนับสนุนให้

ผู้ชายใช้สิทธิ์ในการดูแลบุตร (Ministry of Health, Labor, and Welfare :MHLW (2010), Porter and Sano (2009)) ในขณะที่ข้อมูลในปี ค.ศ.2011ของประเทศสวีเดน ซึ่งเป็นประเทศที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้หญิงและผู้ชาย พบว่าการใช้สิทธิ์การลาเพื่อเลี้ยงบุตรของผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 24.5 และผู้ชายที่ใช้สิทธิ์ลาเป็นผู้ชายที่มีระดับการศึกษาสูงมากกว่าพ่อที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สำหรับมาตรการการลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย พบว่าในประเทศยังไม่มีมาตรการดังกล่าวแยกออกมาชัดเจน ในขณะที่ประเทศอื่นๆ มีมาตรการสนับสนุนด้านเวลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย โดยในประเทศสวีเดน ญี่ปุ่น เยอรมนีและสิงคโปร์ พ่อแม่ที่อยู่ในวัยแรงงานสามารถลาแบบได้รับค่าจ้าง และสำหรับผู้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตร ประเทศในกลุ่ม OECD ไม่ว่าจะเป็นประเทศเยอรมนี สวีเดนและสหรัฐอเมริกา มีการจัดช่วงเวลาในการปั๊มน้ำนมของแรงงานหญิงที่เพิ่งคลอดบุตรทั้งสิ้น ยกเว้นสำหรับประเทศไทย สิงคโปร์และอังกฤษไม่มีการกำหนดให้มีช่วงเวลาในการปั๊มน้ำนมของผู้หญิงในที่ทำงาน แต่ระยะเวลาการลาคลอดบุตรของประเทศมีระยะเวลาถึง 3 ปี ซึ่งจึงครอบคลุมเวลาการให้นมบุตรแล้ว

สำหรับการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพิงนั้น ประเทศเยอรมนีให้สิทธิ์ในการลาเพื่อไปดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพิงมากที่สุดคือ 6 เดือน และสามารถลาฉุกเฉินได้อีก 10 วัน ในขณะที่ยังไม่พบมาตรการดังกล่าวในประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ นอกจากนี้ประเทศในกลุ่ม OECD มีการความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานกับการดูแลบุตรด้วย โดยลูกจ้างสามารถจัดเวลาทำงานของตนเองได้ และการเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว ทำให้ในประเทศอังกฤษ และเยอรมนี จึงเริ่มที่จะมีนโยบายสร้างความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในครัวเรือนอีกด้วย (ตาราง 43)

ตาราง 43 การเปรียบเทียบมาตรการด้านเวลาของไทยและต่างประเทศ

มาตรการสนับสนุน	ไทย	สวีเดน	สหรัฐ	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สิงคโปร์
ครอบครัว							
ลาคลอดบุตรสำหรับ	แม่ 90 วัน	แม่ 14	4 เดือน**	39	6 สัปดาห์	แม่ลาได้ 6	12 สัปดาห์
พ่อและแม่	พ่อ 15	สัปดาห์		สัปดาห์	(ก่อน	สัปดาห์	(ก่อน 4
	วัน**	พ่อ 2		(รับ	คลอดบุตร)	ก่อนคลอด	สัปดาห์
		สัปดาห์		ค่าจ้าง	ค่าจ้างร้อยละ 60	และ 8	หลัง 8
				ร้อยละ 90)		สัปดาห์	สัปดาห์)
						หลังคลอด	
ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	แม่ ไม่เกิน	มีสิทธิ์ลาได้	⊗	18	ไม่เกิน 52	36 เดือน	6 วันต่อปี
(ทั้งพ่อ/แม่)	150 วัน	480 วัน		สัปดาห์	สัปดาห์	แบ่งช่วงเวลา	ต่อบุตร 1
รวมลา		แบ่งกันลา		(ไม่ได้รับ	ค่าจ้างร้อยละ 50	ได้	คน
คลอด**		อย่างน้อย		ค่าจ้าง)		(จนกระทั่งบุตร 8	(พ่อและแม่)
		60 วัน					ภายใน 7

มาตรการสนับสนุน ครอบครัว	ไทย	สวีเดน	สหรัฐ	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สิงคโปร์
		(ได้รับเงิน)				ปี)	ปี) ได้รับค่าจ้าง
ใช้สิทธิลาได้เฉพาะ ผู้ชาย		10 สัปดาห์	⊗	2 สัปดาห์	52 สัปดาห์	9 สัปดาห์	6 วันต่อปี
ลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย	⊗	✓ (ได้รับเงิน)	✓ (ไม่ได้รับ ค่าจ้าง)	✓ (ไม่ได้รับ ค่าจ้าง)	✓ (ได้รับ เงิน)	✓ (ได้รับ เงิน)	✓ (ได้รับเงิน)
ช่วงเวลาพักเพื่อปั๊มนม บุตร	⊗	✓ (ตลอด ระยะเวลา การให้นม บุตร)	✓ (1ปี)	⊗	✓ (1ปี)	✓ (ตลอด ระยะเวลา การให้นม บุตร)	⊗
ลาฉุกเฉิน /ลาเพื่อ ครอบครัว (รวมทั้งพ่อ แม่ลูกและคู่สมรส)	⊗	3เดือน (ไม่ได้รับ ค่าจ้าง)	12 สัปดาห์*	แล้วแต่ ตกลง	3เดือน (ไม่ได้รับ ค่าจ้าง)	6 เดือน+ (ฉุกเฉิน 10 วัน)	⊗
นโยบายสร้างสมดุล ระหว่างการทำงานและ การดูแลบุตร	⊗	✓	⊗	✓	✓	✓	⊗
นโยบายสร้างสมดุล ระหว่างการทำงานและ การดูแลผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพา	⊗	⊗	⊗	✓	⊗	✓	⊗

หมายเหตุ * หมายถึง กลุ่มข้าราชการเท่านั้น และ ** ขึ้นอยู่กับนโยบายแต่ละรัฐ และ

⊗ หมายถึง ไม่มีมาตรการ

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัยและ ข้อมูลสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยและช่วงเวลาพักเพื่อปั๊มนม (Earle ; Mokomane ;& Heymann :2011)

1.3 มาตรการด้านบริการ

เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐานด้านการบริการสุขภาพเด็กและผู้สูงอายุของประเทศไทย และประเทศอื่นๆ ที่พบว่าบริการดูแลและรักษาสุขภาพเด็กและผู้สูงอายุนั้นพบว่าในทุกประเทศมีความครอบคลุม ประชาชนทุกคนได้รับสวัสดิการการรักษาอย่างถ้วนหน้า แหล่งที่มาของงบประมาณที่ใช้จ่ายนั้นแบ่งออกเป็นการใช้ภาษีอย่างเดียว ได้แก่ สวีเดน และการใช้ระบบร่วมจ่ายและภาษี ได้แก่ ไทย ญี่ปุ่น เยอรมนี สิงคโปร์ อังกฤษ

สำหรับบริการเลี้ยงดูบุตรในสถานบริการเลี้ยงเด็กในประเทศไทยนั้น ในปัจจุบันมีการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการของกองสวัสดิการแรงงานและชุมชน และในแต่ละจังหวัดมีโรงเรียนอนุบาลสังกัดหน่วยงานภาครัฐและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การดูแลเด็กก่อนวัยเรียนในประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่ครอบครัวจะเป็นผู้จ่าย ในขณะที่ประเทศสวีเดน อังกฤษและเยอรมนีเป็นบริการแบบถ้วนหน้า สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นครอบครัวเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายเช่นกัน แต่รัฐบาลสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรผ่าน ECDA ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินงานครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมคุณภาพ อบรมบุคลากร สนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนทำแผนแม่บทการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนและจากการสำรวจในประเทศสิงคโปร์พบว่า ความสามารถในการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนของศูนย์บริการดูแลเด็กนั้นเพียงพอกับความต้องการของพ่อแม่ที่ต้องการนำบุตรไปใช้บริการ

สำหรับบริการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา พบว่าในประเทศอังกฤษ และสวีเดนเป็นบริการแบบถ้วนหน้า โดยคณะกรรมการในแต่ละคอมมูน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาช่วยดูแลและประเมินผู้สูงอายุที่ใช้บริการ ส่วนประเทศญี่ปุ่น เยอรมนีและสิงคโปร์เป็นระบบร่วมจ่ายกับภาครัฐ ในส่วนสหรัฐนั้นผู้สูงอายุและครอบครัวเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย แต่ในสหรัฐมีประกันสุขภาพระยะของเอกชน และประกันสุขภาพระยะของรัฐเสริมให้กับบางกลุ่ม สำหรับในกรณีของประเทศไทย การจัดการบริการการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวนั้น ครอบครัวเป็นผู้สูงอายุและครอบครัว ในพื้นที่ชนบทมีการดูแลโดยชุมชน มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และอาสาสมัครสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2559 เป็นปีแรกที่รัฐบาลได้มีการเพิ่มเติมจากงบเหมาจ่ายรายหัวปกติจำนวน 600 ล้านบาท ให้แก่สำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นพิเศษในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุกลุ่มเฉพาะ โดยปีแรกมีเป้าหมายในการดำเนินการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพิงจำนวน 100,000 ราย ในพื้นที่ 1,000 ตำบลทั่วประเทศ (สปสช, 2559) (ตาราง 56)

ตาราง 44 การเปรียบเทียบมาตรการด้านบริการของไทยและต่างประเทศ

มาตรการ สนับสนุน ครอบครัว	ไทย	สวีเดน	สหรัฐ	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สิงคโปร์
บริการดูแลและ รักษาสุขภาพ เด็ก และผู้สูงอายุ	ภาษี+ร่วม จ่าย	ภาษี	หลักการ ร่วมจ่าย +ภาษี ช่วยเหลือ เฉพาะกลุ่ม	ภาษีและ ร่วมจ่าย สมทบ (NHS)	หลักการ ร่วมจ่าย + ช่วยเหลือ เฉพาะ กลุ่ม	หลักการ จ่ายร่วม +ภาษี ช่วยเหลือ เฉพาะกลุ่ม	หลักการจ่าย ร่วม +ภาษี ช่วยเหลือ เฉพาะกลุ่ม
บริการการเลี้ยงดู บุตรในสถานบริการ เลี้ยงเด็ก	เอกชน / ชุมชน	รัฐบาล (อายุ 1 ปี ขึ้นไป) เลี้ยง เลี้ยงเอง มีเงิน สนับสนุน	เอกชน	บริการเลี้ยง บุตรแบบ ถั่วหน้า	1.Angle Plan (ชุมชน+ รัฐ+ เอกชน) 2. กฎหมาย บังคับ เอกชน (ลูกจ้าง 300คน+)	รัฐบาล กลาง+ รัฐบาล ท้องถิ่น	รัฐบาล สนับสนุนการ เลี้ยงดูบุตร ก่อนวัยเรียน ผ่าน ECDA
บริการดูแลผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพา (การดูแลระยะยาว)	เอกชน / สงเคราะห์ เฉพาะกลุ่ม/ ภาษี* (2559)	ภาษี	ประกันรัฐ / เอกชน	ภาษี	ประกัน ดูแล สุขภาพ ระยะยาว กับรัฐ (ร่วมจ่าย)	ประกัน ดูแล สุขภาพ ระยะยาว กับรัฐ	ประกันดูแล สุขภาพระยะ ยาวกับรัฐ (Eldersshield)

ที่มา: จากการเรียบเรียงของผู้วิจัยและปรับปรุงจากวรเวศม์ สุวรรณระดาและคณะ (2553)

เมื่อทำการเปรียบเทียบประเภทของบริการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวจากการศึกษาของวรเวศม์ และคณะ (2553) และข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมพัฒนาธุรกิจ (2552) พบว่า การจัดบริการการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทยนั้นให้บริการเฉพาะผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน และเป็นผู้ด้อยโอกาส รัฐบาลเป็นผู้ดูแลโดยใช้เงินภาษีของประเทศ ส่วนใหญ่รับผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ มากกว่าผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาต้องการผู้ดูแล (วรเวศม์และคณะ (2553)) สำหรับบริการการดูแล

อื่นๆของผู้สูงอายุนั้นดำเนินงานเอกชน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งบริการส่วนใหญ่ประชาชนเป็นผู้รับภาระแต่เพียงผู้เดียวเช่นกัน พบว่าบริการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาของไทยยังขาดความหลากหลาย ในขณะที่ประเทศไทยขาดบริการที่หลากหลาย เช่น สถานดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย บริการดูแลกลางวัน ศูนย์ดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อม อีกทั้งจำนวนของสถานประกอบการธุรกิจเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุของประเทศไทยมีจำนวนน้อย โดยข้อมูลจากเว็บไซต์ของสมาคมส่งเสริมธุรกิจบริการผู้สูงอายุไทยพบว่ามีจำนวนสมาชิกของสมาคมทั้งสิ้น จำนวน 74 แห่ง (ตาราง 45)

ตาราง 45 การเปรียบเทียบบริการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาของไทยและต่างประเทศ

บริการการดูแล ผู้สูงอายุ	ไทย	สวีเดน	สหรัฐ	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	เยอรมนี	สิงคโปร์
สถานพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การบริการดูแลที่บ้าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ที่อยู่อาศัยเฉพาะ ผู้สูงอายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
โรงพยาบาลที่ ให้บริการดูแลระยะ ยาว	✓	⊗	✓	✓	✓	⊗	✓
สถานดูแลผู้ป่วยระยะ สุดท้าย	⊗	✓	✓	✓	⊗	✓	✓
บริการดูแลกลางวัน	✓	✓	✓	⊗	✓	✓	✓
สถานดูแลระยะสั้น	✓	✓	✓	✓	✓	⊗	✓
ศูนย์ฟื้นฟูสภาพ	⊗	⊗	✓	⊗	✓	⊗	✓
ศูนย์ดูแลผู้ป่วยสมอง เสื่อม	⊗	⊗	✓	⊗	✓	⊗	✓
บริการสายด่วนและ ติดตั้งสัญญาณบอก เหตุ	⊗	✓	✓	⊗	⊗	⊗	✓
บริการด้านการขนส่ง	✓	✓	✓	⊗	⊗	⊗	⊗

หมายเหตุ ⊗ หมายถึง ไม่มีบริการ

ที่มา: เรียบเรียงจากกรเวศม์และคณะ (2553) และสำนักงานส่งเสริมพัฒนาธุรกิจ (2552)

จากการใช้นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวเพื่อสนับสนุนการทำงานของประชากรวัยแรงงานในยุคสังคมสูงวัย เมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของหญิงระหว่างในปี ค.ศ.2004 และ 2014 นั้นพบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของทุกประเทศเพิ่มขึ้น ยกเว้นประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศไทยเท่านั้นที่มีแนวโน้มลดลง โดยประเทศที่มีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นมากที่สุดได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ถัดมาเป็นประเทศเยอรมนี อังกฤษ สวีเดน และญี่ปุ่นตามลำดับ แต่ในกรณีของประเทศญี่ปุ่นนั้น แม้ว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานนั้นเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในกลุ่มประเทศ OECD รายละเอียดดังภาพประกอบ 40



ภาพประกอบ 40 การเปลี่ยนแปลงของอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในประเทศต่างๆ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) ในปีค.ศ. 2004 และปี 2014

ที่มา: ข้อมูลจาก OECD (2014) , Labour Force in Singapore (2014) และการคำนวณจากข้อมูลสำรวจสภาพการณ์ทำงานของประชากรไทย ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

2. บทเรียนการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาบทเรียนการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ พบว่า ผลกระทบของการใช้นโยบายดังกล่าวผ่าน 3 มาตรการสำคัญ ได้แก่ ด้านการเงินการคลัง เวลาและบริการจากต่างประเทศ พบว่าในแต่ละมาตรการมีผลดี และผลเสียแตกต่างกันไป รายละเอียดดังนี้

2.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

สำหรับมาตรการช่วยเหลือด้านการคลังในรูปแบบของภาษีพบว่า จากการศึกษารายงานของ Azmat and Gonzalez (2008) ศึกษาผลกระทบของมาตรการปฏิรูปภาษีรายได้บุคคลปี ค.ศ. 2003 ในประเทศสเปน มีการใช้มาตรการเครดิตภาษีสำหรับผู้ที่มีลูกอายุต่ำกว่า 3 ปี และสนับสนุนให้ทำในรูปแบบการจ้างงานเต็มเวลา 15 วัน หรือการจ้างงานบางเวลา (part-time) 20 วันต่อหนึ่ง

เดือน ผลการศึกษาพบว่า มาตรการด้านเครดิตภาษี สามารถเพิ่มการจ้างงานของผู้หญิงที่มีบุตรประมาณร้อยละ 5 และมีประสิทธิภาพในการเพิ่มอัตราการจ้างงานของผู้หญิงที่มีลูกในกลุ่มที่มีการศึกษาดำ เพราะผู้หญิงที่ทำงานในประเทศสามารถได้เครดิตภาษีคืน ประมาณ 100 ยูโรต่อเดือน ซึ่งคิดเป็นหนึ่งในสามของต้นทุนต่อเดือนการใช้บริการสถานเลี้ยงดูเด็ก (childcare) ของภาครัฐ นอกจากนี้ การศึกษา Selin (2014) ศึกษาถึงผลกระทบจากการปฏิรูประบบภาษีเงินได้บุคคลของประเทศสวีเดนที่ส่งต่อการทำงานของหญิง พบว่า การเปลี่ยนแปลงจากระบบภาษีที่ให้อัตราการหักลดภาษีร่วมกัน (jointly taxed) เป็นระบบภาษีรายบุคคล (individual taxation) ในปีค.ศ 1971 ส่งผลให้เพิ่มอัตราการจ้างงานของผู้หญิง โดยเฉพาะในกลุ่มที่แต่งงานกับสามีที่มีระดับรายได้สูง และเป็นครัวเรือนที่มีบุตร และมาตรการการเก็บภาษีเป็นรายบุคคลจะมีศักยภาพสูงในการเพิ่มอัตราการจ้างงานของผู้หญิงเมื่อมีการใช้นโยบายสนับสนุนการให้บริการสถานเลี้ยงดูเด็กควบคู่ไปด้วย

สำหรับมาตรการให้เงินอุดหนุนนั้น Steinberg and Nakane (2012) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของนโยบายต่อการทำงานของหญิง โดยใช้ข้อมูลระหว่างประเทศในกลุ่มประเทศ OECD ระหว่างปี ค.ศ.1960 – 2008 และวิเคราะห์กรณีเฉพาะประเทศญี่ปุ่น พบว่า กรณีกลุ่มประเทศ OECD ประสิทธิภาพของมาตรการที่เป็นการสนับสนุนด้านการเงินจะขึ้นอยู่กักระดับรายได้ และระดับการศึกษา หากผู้หญิงที่ทำงานได้รับค่าจ้างต่ำ การให้แรงจูงใจทางภาษีและเงินโอนจะส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมตลาดแรงงาน แต่เมื่อผู้หญิงมีการศึกษามากขึ้นและมีหน้าที่การงานที่ได้ผลตอบแทนสูง มาตรการดังกล่าวมีความสำคัญน้อยลง ดังนั้น สำหรับประเทศที่ผู้หญิงมีระดับการศึกษาสูง อาจไม่นำสู่การเพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง ดังเช่นในกรณีของประเทศญี่ปุ่นที่พบว่า มาตรการให้เงินช่วยเหลือต่อการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานของผู้หญิงไม่ชัดเจน มีประสิทธิภาพเฉพาะกลุ่มครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำ ขณะที่มาตรการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่นรวมกับการให้บริการศูนย์ดูแลเด็กที่มีคุณภาพและการให้สิทธิลาที่มีระยะเวลาที่เพียงพอจะช่วยลดจำนวนของผู้หญิงที่ออกจากกำลังแรงงานหลังจากคลอดบุตรได้มากกว่า ผลการศึกษาชิ้นดังกล่าวสอดคล้องกับจากการศึกษาของ Kinoshita and Guo (2015) ที่พบว่า มาตรการให้เงินอุดหนุนเด็ก ไม่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานของผู้หญิงในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฟินแลนด์ และนอร์เวย์ ทั้งนี้ผลจากมาตรการให้เงินอุดหนุนเด็ก จะส่งผลกระทบต่อแรงงานแตกต่างกัน โดยมาตรการดังกล่าวจะเพิ่มการทำงานของแรงงานผู้หญิงที่เป็นทำงานบางเวลา และลดการทำงานของผู้หญิงที่ทำงานเต็มเวลาในประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้ ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งเนื่องจากลักษณะของการให้เงินอุดหนุนเด็กของประเทศญี่ปุ่นจะให้จำนวนเงินอุดหนุนลดลงเหลือเพียงหนึ่งในสาม หากครอบครัวนั้นมีรายได้มากกว่า 9.6 ล้านเยน ทำให้ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเลือกที่จะทำงานบางเวลาเพื่อให้คงระดับรายได้ครัวเรือนไม่เกินกว่าระดับที่กำหนด ขณะที่ประเทศฟินแลนด์และนอร์เวย์พบว่ามาตรการให้เงินอุดหนุนเด็ก ส่งผลให้ผู้หญิงทำงานเต็มเวลาเพิ่มขึ้น ในขณะที่การทำงานแบบชั่วคราวลดลง

2.2 มาตรการด้านเวลา

สำหรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากมาตรการด้านเวลาจากการศึกษาของ Thevenon and Solaz (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินมาตรการให้การลาเพื่อคลอด/เลี้ยงดูบุตร ใน 5 ประเทศ ได้แก่ แคนาดา ไอซ์แลนด์ เกาหลีใต้ นิวซีแลนด์ และสวีเดน พบว่า การดำเนินมาตรการให้การลาหยุดงานโดยที่จ่ายค่าจ้าง (paid leave) โดยตัวมันเองไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออัตราการจ้างงานของผู้หญิงอย่างมีนัยสำคัญ แต่เป็นระยะเวลาการลาที่มีอิทธิพลต่ออัตราการจ้างงาน โดยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเชิงเส้นตรง (non-linear) กล่าวคือการขยายระยะเวลาการลาจะส่งผลให้อัตราการจ้างงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงระดับหนึ่ง ซึ่งอัตราการจ้างงานของผู้หญิงจะอยู่ในระดับสูงสุดเมื่อมีระยะเวลาการลาประมาณ 2 ปี (125 สัปดาห์) หลังจากนั้นอัตราการจ้างงานของผู้หญิงจะลดลงเมื่อเพิ่มระยะเวลาการลา ในขณะที่ Lee et al. (2009) พบว่าผู้หญิงที่ทำงานเต็มเวลาและใช้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูเด็กจะมีระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงานนั้นนานกว่าผู้หญิงที่ไม่ใช้สิทธิการลาฯ ประมาณ 5.8 ปี ขณะที่ไม่มีผลกระทบต่อแรงงานผู้หญิงที่อยู่ในภาคการจ้างงานชั่วคราว (part time) เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเพิ่งจะมีกฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างบางเวลาในปี 2005 แต่ยังคงมีข้อจำกัดและช่องว่างของกฎหมายที่ทำให้นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงการอนุญาตให้ลาได้

นอกจากนี้จากการศึกษาของ Pavalko and Henderson (2006) พบว่า ผู้หญิงทำงานในสหรัฐที่เริ่มทำหน้าที่การดูแลสมาชิกในครอบครัวมีโอกาสที่จะอยู่ในตลาดแรงงานลดลงกว่าร้อยละ 50 และผู้ดูแลส่วนใหญ่จะเลือกออกจากตลาดแรงงานมากกว่าลดชั่วโมงการทำงาน ขณะที่หากแรงงานผู้หญิงได้รับสิทธิประโยชน์การลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว และการเข้าถึงชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น จะช่วยให้ มีโอกาสคงอยู่ในการทำงานและรักษาชั่วโมงการทำงานได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิดังกล่าว

2.3 มาตรการด้านการบริการ

จากการศึกษาผลกระทบของการใช้มาตราสนับสนุนครอบครัวด้านการบริการ ของ Bratti and Staffolani (2012) พบว่า ในประเทศอิตาลี มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีการให้บริการดูแลเด็กของภาครัฐและการเข้าร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิง โดยที่การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนความครอบคลุมบริการดูแลเด็กหนึ่งหน่วยจะเพิ่มโอกาสในการเข้าทำงานเต็มเวลาของผู้หญิงประมาณร้อยละ 1.49 ในขณะที่การศึกษาของ Kinoshita and Guo (2015) ได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านบริการในการดูแลบุตรของประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้เทียบกับประเทศในกลุ่ม Nordics อย่างเช่นฟินแลนด์และนอร์เวย์ว่า การลงทุนด้านการบริการในการดูแลเด็กของประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีน้อยกว่าฟินแลนด์และนอร์เวย์เกือบ 2 เท่า โดยประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีใต้จะเน้นการให้บริการดูแลเด็กเฉพาะในช่วง 0-5 ปีเป็นอย่างมาก ในขณะที่การบริการดูแลในช่วง 6-11 ปีน้อยมากโดยเปรียบเทียบ ดังนั้นการลงทุนเกี่ยวกับการบริการเลี้ยงเด็กในกลุ่ม 6-11 ปีที่จำกัดส่งผลให้ผู้หญิงมีต้องดูแลบุตรหลังเลิกเรียน จึงทำให้ผู้หญิงไม่สามารถทำงานเต็มเวลาได้

ขณะเดียวกันการให้บริการดูแลผู้สูงอายุจะช่วยให้ผู้หญิงสามารถยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ โดยที่การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนความครอบคลุมการให้บริการดูแลผู้สูงอายุร้อยละ 2.56 และลดโอกาสการไม่อยู่ในตลาดแรงงานลงในสัดส่วนเดียวกัน สอดคล้องกับ Shimizutani, Suzuki and Noguchi (2008) พบว่า การลดภาระการดูแลผู้สูงอายุโดยระบบประกันการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (long term care insurance) ของประเทศญี่ปุ่นสามารถช่วยทดแทนการลดลงของประชากรวัยทำงานได้โดยที่การนำประกันการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวมาใช้ในปี 2000 ส่งผลให้โอกาสที่ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงวัยทำงาน ถูกจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 8 และเพิ่มเวลาการทำงานทั้งในรูปของจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์และชั่วโมงการทำงานต่อวันประมาณร้อยละ 10-20 ซึ่งผลกระทบดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากที่มาตรการดังกล่าวได้ถูกดำเนินการแล้วเป็นเวลา 2 ปีครึ่งแสดงถึง ความล่าช้าของเวลา (time lag) ในการตอบสนองของการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิง

2.4 ข้อสังเกตอื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวเพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงาน

นอกจากการใช้มาตรการด้านการเงิน เวลาและบริการซึ่งเป็นมาตรการหลักในนโยบายสนับสนุนครอบครัวแล้ว ปัจจัยในเชิงสถาบัน (institutional factor) อาทิ ทัศนคติและความเชื่อทางสังคม (social attitudes and beliefs) ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง ดังเห็นได้จากการศึกษาของ ADB (2015) ในตลาดแรงงานเอเชีย พบว่า อุปสรรคของผู้หญิงชาวเอเชียในการเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานไม่ได้มีแค่เพียงความเหลื่อมล้ำในลักษณะของค่าจ้างและการมีงานทำที่ดี โดยเปรียบเทียบกับผู้ชาย แต่เป็นบรรทัดฐานทางสังคม (social norm) กล่าวคือ ในบางประเทศ บรรทัดฐานทางสังคมจะกระตุ้นและคาดหวังให้การทำงานบ้านเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้หญิง ดังนั้น มาตรการทางนโยบายจึงควรมุ่งเน้นถึงสาเหตุที่กระทบต่อความเท่าเทียมกันทางเพศในการเข้าร่วมตลาดแรงงาน อาทิ การสนับสนุนให้มีการทำงานที่ยืดหยุ่นและเป็นมิตรต่อการมีครอบครัว โดยใช้นโยบายการลาเพื่อคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตร การสร้างโควตาการจ้างงาน และการฝึกทักษะอาชีพสำหรับเพศหญิง เป็นต้น โดยประเทศที่มีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนบรรทัดฐานของสังคมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ยกตัวอย่างเช่นประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศที่มีอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานของผู้หญิงและผู้ชายใกล้เคียงกันและความแตกต่างของค่าจ้างของผู้หญิงและผู้ชายน้อยที่สุดในโลก จากการศึกษาของ Wells and Bergnehr (2014) พบว่า นโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงานที่ใช้มีจุดมุ่งหมายที่สนับสนุนแรงงานเฉพาะบุคคลมากกว่าการสนับสนุนครอบครัวเน้นความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ดังนั้นจึงส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานในตลาดแรงงาน และส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา จึงพบว่า ผู้หญิงในประเทศสวีเดนลดเวลาในการทำงานบ้าน การดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัวลง ในขณะที่ใช้เวลาในการทำงานในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกับผู้ชายที่ใช้เวลาในการทำงานในตลาดแรงงานลดลง

และใช้เวลาในการดูแลครอบครัวและดูแลสามารถในครอบครัวเพิ่มขึ้น และจากข้อมูลในปี ค.ศ. 2011 พบว่าความแตกต่างของการใช้เวลาในการทำงานบ้านและดูแลสมาชิกในครอบครัวของผู้หญิงและผู้ชายเท่ากับ 45 นาทีต่อวันเท่านั้น (Statistic Sweden, 2011)

ขณะที่การศึกษาของ World Bank (2015) ได้ระบุว่า แม้ว่ามาตรการส่งเสริมการทำงานของผู้หญิงในรูปแบบต่างๆ จะมีความสำคัญ แต่การที่จะทำให้มาตรการดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูงสุดยังคงมีความท้าทายจากปัจจัยเชิงสถาบันที่สำคัญคือ ทศนคติทางสังคม (social attitude) ในประเด็นการรับผิดชอบภาระครอบครัวร่วมกันระหว่างชายและหญิงในการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งในหลายประเทศได้ดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมในประเด็นดังกล่าว อาทิ กฎหมายความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender Equality Law) ในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงในชีวิตครอบครัว ขณะที่ประเทศญี่ปุ่นดำเนินโครงการ Ikumen ซึ่งให้การยกย่องผู้ชายที่ทำหน้าที่ดูแลบุตร นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงประจักษ์โดย Bedsmudca et al. (2015) ใช้ข้อมูลจาก 117 ประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมตลาดแรงงานของเพศหญิงช่วงอายุ Prime age มีความแตกต่างจากกลุ่มวัยเด็กและวัยสูงอายุ กล่าวคือ ปัจจัยทางด้านสถานะทางเศรษฐกิจและระดับการศึกษาจะมีอิทธิพลน้อยในผู้หญิงช่วงวัย Prime age โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุอื่นๆ แต่กลับเป็นปัจจัยด้านครอบครัวและแนวคิดทางเพศ (family and gender ideologies) ได้แก่ ภาระการดูแล และความเชื่อทางศาสนามีอิทธิพลสำคัญต่อระดับการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงช่วงวัย Prime age ทั้งนี้ อิทธิพลของปัจจัยทางด้านสถาบันที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิงสามารถเห็นได้อย่างเด่นชัดในกรณีประเทศญี่ปุ่น กล่าวคือ แม้ว่าประเทศญี่ปุ่นจะเป็นหนึ่งในประเทศที่ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มากที่สุดในกลุ่มประเทศ OECD แล้ว คือ มีระยะเวลาการลาสูงกว่า 52 สัปดาห์ หรือประมาณ 1 ปี ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD ที่มีระยะเวลาการลาเฉลี่ยเพียง 8 อาทิตย์ แต่กลับพบว่า ผู้ชายชาวญี่ปุ่นกลับมีการใช้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพียงร้อยละ 2.03 ในปี 2013 (OECD: 2016; Nakazato;& Nishimura :2015)

แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย

จากการศึกษาความต้องการของผู้หญิง การเปรียบเทียบนโยบายและการศึกษาบทเรียนของนโยบาย พบว่า ประเทศไทยนั้นมีการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุนครอบครัวแล้ว แต่มาตรการต่างๆ ของประเทศไทยยังคงต้องพัฒนาทั้งในด้านความครอบคลุม ประสิทธิภาพและคุณภาพของมาตรการ และจากการศึกษายังคงมีช่องว่างของนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทย ดังนั้นทำให้เป็นที่มาของแนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย ได้ดังตาราง 46

ตาราง 46 แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย โดยใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัว

ประเด็น	การมีอยู่นโยบายที่เกี่ยวข้อง	ประสิทธิผลของนโยบายจากกรณีศึกษาต่างประเทศ	ผลจากการวิเคราะห์จากแบบจำลองและการลงพื้นที่	วิเคราะห์ช่องว่างของนโยบาย	แนวทางการสนับสนุน
ด้านเงิน	มี → การลดหย่อนภาษี (เด็กและผู้สูงอายุ) / เงินอุดหนุนเด็ก ไม่มี → เงินอุดหนุนผู้ดูแลผู้สูงอายุ / ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างผู้ดูแล/ tax credit	การใช้มาตรการภาษีและเงินอุดหนุนส่งผลต่อการเพิ่ม FLFP โดยที่ขึ้นอยู่กับระดับรายได้และการศึกษา ประเภทการจ้างงาน เช่น การใช้ tax credit ส่งผลให้เกิดการจ้างงานของผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำ	รายได้ที่ไม่ใช้ตัวเงินจะส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงในทิศทางตรงกันข้าม	1.ภาพรวม มีนโยบายสนับสนุนทางการเงินครอบคลุมในระดับหนึ่งแล้ว แต่อาจไม่เพียงพอในบางกลุ่ม อาทิ ขาดการอุดหนุนทางการเงินแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุที่ออกจากงาน การสนับสนุนให้จ้างผู้ดูแลและการลดหย่อนภาษีไม่ให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีรายได้น้อย 2.การเพิ่มเงินอุดหนุนให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น โดยภาครัฐหรือเอกชนเพียงส่วนเดียวส่วนอาจมีความเป็นไปได้ทางการเงินต่ำ เนื่องจากจะเป็นภาระที่ค่อนข้างสูง	1.มาตรการด้านการคลัง ได้แก่ เครดิตภาษีสำหรับผู้ทำงานและผู้ดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง tax credit แก่ผู้มีภาระดูแลเด็กและผู้สูงอายุเพื่อเป็นประโยชน์กับครอบครัวที่มีรายได้น้อย หมายเหตุ ในการศึกษารังนี้ไม่มีการสนับสนุนเกี่ยวกับมาตรการด้านการเงิน : เนื่องจากข้อค้นพบในแบบจำลองเกี่ยวกับการเพิ่มเงินที่ไม่ใช้ตัวเงินจะส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงในทิศทางตรงกันข้าม ประกอบกับการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพบว่า มีความต้องการการสนับสนุนด้านเวลาและบริการมากกว่า
ด้านเวลา	มี → สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (ตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน) มี → การห้ามเลิกจ้างเพราะตั้งครรภ์ (ตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน) ไม่มี → ไม่มีสิทธิการลาเพื่อดูแลผู้สูงอายุ ไม่มี → ไม่มีการสนับสนุน	1.การขยายระยะเวลาการลาส่งผลให้อัตราการจ้างงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นระดับหนึ่งหลังจากนั้น อัตราการจ้างงานของผู้หญิงจะลดลงเมื่อเพิ่มระยะเวลาการลา 2.การลาเพื่อเลี้ยงดูเด็กมีระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงานนั้นนานกว่าผู้หญิงที่ไม่ใช้สิทธิการลาฯ 3.ผู้หญิงที่เป็นผู้ดูแลพ่อแม่ที่ภาวะพึ่งพิงเลือกออกจากตลาดแรงงานมากกว่าลดชั่วโมงการ	เวลาในการทำงานของสามีส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงานของหญิงในทิศทางตรงกันข้าม	1.ความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างสิทธิการลาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 2.ขาดการสนับสนุนนโยบายการสร้างความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ในการทำงานในกรณีที่แรงงานมีภาระการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	1.การขยายสิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร ควรศึกษาระยะเวลาให้สิทธิลาที่ความเหมาะสมจะจูงใจให้แรงงานยังคงอยู่ในตลาดแรงงาน 2.การเพิ่มสิทธิการลาเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ซึ่งอาจเป็นการลาแบบไม่รับเงินเดือนเพื่อทำให้ไม่กระทบต่อรายจ่ายของนายจ้างแต่ทำให้เกิดการประนีประนอมระหว่างการทำงานและภาระการดูแล 3.การแก้ไขข้อบังคับให้แรงงานมีสิทธิ์ขอทำงานที่มี

ตาราง 46 (ต่อ)

ประเด็น	การมีอยู่นโยบายที่เกี่ยวข้อง	ประสิทธิผลของนโยบาย กรณีศึกษาต่างประเทศ	ผลจากการวิเคราะห์จาก แบบจำลองและการลงพื้นที่	วิเคราะห์ช่องว่างของนโยบาย	แนวทางการสนับสนุน
ด้าน เวลา (ต่อ)	นโยบายสร้างสมดุลระหว่าง การทำงานและการดูแลบุตร และผู้สูงอายุที่เป็นลายอักษร ตามกฎหมาย	ทำงาน แต่การได้รับสิทธิประโยชน์การลาเพื่อ ดูแลสมาชิกในครอบครัว และการเข้าถึงชั่วโมง การทำงานที่ยืดหยุ่น จะช่วยให้ มีโอกาสคงอยู่ใน การทำงานและรักษาชั่วโมงการทำงานได้ มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิ			ความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ในกรณีที่มีการ การดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง
ด้าน บริการ	มี → โรงเรียนอนุบาล/ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดรัฐ มี → บริการดูแลโดย อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน มี → บริการดูแลโดย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน+โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล มี → ระบบการดูแลระยะยาว แบบบูรณาการระดับพื้นที่ ไม่มี → หน่วยงานกลางใน การกำกับดูแลเกี่ยวกับบริการ ดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิงอย่างครบวงจร	1.ผลกระทบของการใช้มาตรการสนับสนุน ครอบครัวด้านการบริการ มีความสัมพันธ์เชิง บวกระหว่างการมีบริการดูแลเด็กและ ผู้สูงอายุของภาครัฐและการเข้าร่วมใน ตลาดแรงงานของผู้หญิง 2.การลดภาระการดูแลผู้สูงอายุโดยระบบประกัน การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว ของประเทศญี่ปุ่น สามารถช่วยทดแทนการลดลงของประชากรวัย ทำงานได้ โดยเป็นการเพิ่มเวลาการทำงานทั้งใน รูปของจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์และชั่วโมง การทำงานต่อวัน แต่ผลกระทบดังกล่าวเกิดขึ้น หลังจากที่มาตรการดังกล่าวได้ถูกดำเนินการแล้ว เป็นเวลา 2 ปีครึ่งแสดงถึง ความล่าช้าของเวลา (time lag) ในการตอบสนองของการเข้าร่วม ตลาดแรงงานของผู้หญิง 3. เกิดการจ้างแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นในธุรกิจการ ดูแลผู้สูงอายุ	-การอยู่ร่วมกันระหว่างบุตรหลานและผู้ สูงอายุส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วม ในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงาน ของผู้หญิงในทิศทางเดียวกัน	1.มีบริการทั้งในส่วนเด็กและผู้สูงอายุ แต่ ไม่สามารถทำให้แรงงานเกิดความ ไว้วางใจในบริการ 2.การบริการดูแลของอาสาสมัครตาม ชุมชนอาจจะไม่ทั่วถึง 3. การดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจการดูแล เด็กและผู้สูงอายุไม่มีหน่วยงานที่กำกับ ดูแลมาตรฐานการให้บริการ การกำหนด ราคาที่มีความเป็น การตรวจสอบบุคคล การทำงานในสถานประกอบการดูแลเด็ก และผู้สูงอายุมีความรู้ความสามารถที่จะ ดูแลได้หรือไม่ 4.การขาดกฎหมายหรือประกาศบังคับ นายจ้างต้องจัดบริการขั้นพื้นฐานสำหรับ แรงงานที่พึ่งพิงบุตร	1.สร้างความไว้วางใจในบริการการดูแลเด็กและผู้ สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่จัดให้โดยภาครัฐ และ เอกชน 2.การเพิ่มบุคลากรอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่ บ้าน/อาสาสมัคร 3.สนับสนุนให้นายจ้างบริการขั้นพื้นฐานสำหรับ แรงงานที่พึ่งพิงบุตรที่ถูกหลักอนามัย 4.การส่งเสริมให้เกิดธุรกิจเกี่ยวกับการดูแลเด็ก ก่อนวัยเรียนและการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความ หลายหลายในบริการ และเกิดการแข่งขันด้าน ราคา 5.การสร้างระบบประกันระยะยาวของภาครัฐหรือ บริษัทประกันภาคเอกชน

ตาราง 46 (ต่อ)

ประเด็น	การมีอยู่นโยบายที่เกี่ยวข้อง	ประสิทธิผลของนโยบายกรณีศึกษาต่างประเทศ	ผลจากการวิเคราะห์จากแบบจำลองและการลงพื้นที่	วิเคราะห์ช่องว่างของนโยบาย	แนวทางการสนับสนุน
ด้านสถาบัน	มี → แผนพัฒนาสตรี ในแผนฯ 11 ที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานคือ การพัฒนาไกลและปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบการเพิ่มมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานสตรีในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจของแรงงานหญิงและเทียบกับแรงงานชาย	ประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศที่สนับสนุนความเท่าเทียมกันทางเพศของผู้หญิงและผู้ชาย พบว่าจากข้อมูลในปี พ.ศ.2554 ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาผู้หญิงลดเวลาในการทำงานบ้าน การดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัวลง ในขณะที่ทำงานในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกับผู้ชายทำงานในตลาดแรงงานลดลง และทำงานบ้านเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงใช้เวลาในการทำงานบ้านและดูแลสมาชิกในครอบครัวมากกว่าผู้ชาย 45 นาทีต่อวัน (Statistic Sweden, 2011)	1.บางกิจการเพิ่มเติมสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เนื่องจากนายจ้างได้รับประสบการณ์จากการเป็นลูกจ้างบริษัทต่างชาติ หรือใช้นโยบายดูแลแบบครอบครัวเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงาน 2.แรงงานรู้สึกว่าการทำงานไม่สนับสนุนผู้หญิงที่มีบุตรแรกก่อน / ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ 3.นายจ้างไม่เห็นความสำคัญในการจัดสวัสดิการ 4.การใช้เวลาในการบริการครัวเรือนและการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้ชาย เกือบ 2 เท่า หรือ 2.45 ชั่วโมงต่อวัน (บทที่ 4)	1.ไม่ได้เน้นเรื่องความสมดุลระหว่างการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพิงในครอบครัวในแผนพัฒนาสตรี 2.ข้อสังเกตแผนพัฒนาสตรีมีการปรับเปลี่ยนเพื่อนำขับเคลื่อนการพัฒนาผู้หญิงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับๆ ซึ่งจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทย แต่สิทธิของแรงงานหญิงยังคงใช้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเมื่อปี พ.ศ. 2541	ควรส่งเสริมให้มีการปรับทัศนคติทางสังคมให้เห็นความสำคัญของนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงาน การสร้างความตระหนักให้กับนายจ้าง ให้เห็นความสำคัญของนโยบายครอบครัว การส่งเสริมให้เกิดการเท่าเทียมในการรับผิดชอบระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา การสนับสนุนการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่นเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพแข็งแรงได้ช่วยเหลือผู้ดูแลหลาน

จากตาราง 46 พบว่า แนวทางการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย ในส่วนของนโยบายสนับสนุนครอบครัวของผู้หญิงในสังคมสูงวัย มีดังต่อไปนี้

1. มาตรการด้านเงินและการคลัง

1.1 มาตรการด้านเงิน

จากผลการศึกษาจากแบบจำลองเกี่ยวกับการเพิ่มเงินที่ไม่ใช่ตัวเงินจะส่งผลต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงในทิศทางตรงกันข้าม ประกอบกับการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้หญิงที่มีภาวะการดูแลพบว่า มีความต้องการการสนับสนุนด้านเวลาและบริการมากกว่า ดังนั้นเพื่อไม่เป็นการเพิ่มภาระด้านการคลังของรัฐบาล การศึกษาครั้งนี้จึงไม่มีการสนับสนุนเกี่ยวกับมาตรการด้านการเงิน

1.2 มาตรการการคลังเกี่ยวกับภาษีเครดิต เนื่องจากมาตรการลดหย่อนภาษีบุตรและผู้สูงอายุเป็นมาตรการซึ่งผู้ที่มีรายได้น้อยไม่ได้รับประโยชน์ ดังนั้น รัฐบาลควรพิจารณาเครื่องมือทางการคลัง อาทิเช่น การใช้เครดิตภาษีสำหรับผู้ทำงานและมีภาวะการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาระพึ่งพิง เพื่อเป็นการช่วยเหลือดังกล่าวจึงเป็นการช่วยเหลือพิเศษแก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อยแต่ต้องทำงาน ดังนั้นการให้เครดิตภาษีจึงสามารถสร้างระบบการกระจายรายได้ใหม่แฝงอยู่ด้วย (วรเวศม์ สุวรรณระดา, 2548)

2. มาตรการด้านเวลา

2.1 การขยายเวลาในการดูแลบุตร โดยควรขยายระยะเวลาการดูแลบุตรที่ได้รับเงินค่าจ้างให้เพียงพอกับช่วงเวลาที่สำคัญในการเสริมสร้างพัฒนาการเด็ก อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ต้องการขยายสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรตามความต้องการของผู้หญิงที่มีภาวะการดูแลนั้น สำหรับประเทศไทยควรมีการศึกษาถึงระยะการให้สิทธิลาที่ความเหมาะสมจะจูงใจให้แรงงานยังคงอยู่ในตลาดแรงงานและไม่กระทบต่อการดำเนินงานของภาคเอกชน ทั้งนี้ในประเทศที่พัฒนาอย่างกลุ่ม OECD พบว่าระยะเวลาการลาเพื่อดูแลบุตรนั้นไม่ควรเกิน 2 ปี เพราะหากนานกว่านั้นจะส่งผลกระทบต่ออัตราการจ้างของผู้หญิง

2.2 การให้สิทธิการลาเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เนื่องจากประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว ประกอบกับภาวะการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง รัฐบาลควรพิจารณาการให้สิทธิการลาเพื่อดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา โดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานให้ครอบคลุมถึงสิทธิการลาเพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

2.3 การให้ความสำคัญกับนโยบายที่สร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยควรให้สิทธิการลาที่ยืดหยุ่นระหว่างสามีและภรรยาเพื่อให้สามารถดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการลดภาระการดูแลเด็กที่อาจตกอยู่กับผู้หญิงมากเกินไป นอกจากนี้ ควรจัดทำกฎระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นการส่งเสริมให้นายจ้างสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานและการดูแล

สมาชิกของแรงงานที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพาใช้สิทธิ์การทำงานที่มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ในการทำงาน

3. มาตรการด้านบริการ

3.1 ส่งเสริมการจัดบริการดูแลเด็กและผู้สูงอายุเพื่อลดภาระการดูแลของผู้หญิง
โดย

(1) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสำหรับผู้หญิงโดยนายจ้างภาคเอกชน โดยพิจารณาออกเป็นระเบียบข้อบังคับ หรือขอความร่วมมือให้แก่ภาคเอกชนในจัดสวัสดิการการดูแลผู้หญิงที่มีบุตรแรกเกิดและเด็กก่อนวัยเรียน เช่น มีการจัดห้องปัมน้ำนมและเวลาพักในการปัมน้ำนม การมีแผนดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ในกรณีที่พนักงานจำเป็นต้องนำบุตรมาในที่ทำงาน เป็นต้น

(2) สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการให้จัดบริการ โดยปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรงบประมาณสำหรับการให้บริการการดูแลเด็กและผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุมบริการที่จำเป็นในพื้นที่ อาทิ การจัดจ้างผู้ดูแลผู้สูงอายุ และการปรับปรุงสภาพบ้านผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักและเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด แต่จากระเบียบกระทรวงมหาดไทยในเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในพื้นที่

(3) ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันของภาคเอกชนเข้ามาทำกิจการประเภทการบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ทั้งในด้านความหลากหลายของบริการและการแข่งขันด้านราคา โดยการให้สิทธิพิเศษด้านภาษีหรือสิทธิพิเศษอื่นๆ ในการดำเนินในธุรกิจเกี่ยวกับการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง

(4) จัดให้มีบริการดูแลและแบ่งเบาภาระของผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และมีความเครียดสูง ดังนั้นรัฐควรจัดตั้งศูนย์ให้บริการให้คำปรึกษาด้านแก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ในเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ การอบรมให้ความรู้ด้านการดูแล อีกทั้งมีบริการช่วยแบ่งเบาภาระการดูแลผู้สูงอายุในบางเวลา

(5) พัฒนาระบบประกันการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เนื่องจากแม้ว่าในปัจจุบันมีการให้บริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดภาระการดูแลของแรงงานผู้หญิงได้ แต่ระบบดังกล่าวยังคงเป็นการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐทั้งหมด จึงมีความเสี่ยงต่อความยั่งยืนทางการคลัง เมื่อจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น จึงควรศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาระบบประกันการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เพื่อลดภาระการดูแลของแรงงานผู้หญิงและสร้างยั่งยืนทางการคลังในระยะยาว

3.2 สร้างมาตรฐานการดูแลเด็กและผู้สูงอายุเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้บริการ โดยพิจารณากำหนดให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่บูรณาการดำเนินงานยกระดับการให้บริการดูแลที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานบริการเด็กก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาทั้งด้านความต้องการใช้บริการและความสามารถในการ

ให้บริการของสถานบริการ การกำหนดมาตรฐานสถานบริการ การจัดการด้านบุคลากรที่ให้บริการ สถานบริการ การสอบความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ ตลอดจนการรับเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับบริการทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจในบริการ เนื่องจากการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงนั้นมีหลายหน่วยงานดำเนินการอยู่ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นเอกภาพในการดำเนินงาน

4. มาตรการอื่นๆ

การส่งเสริมให้มีการปรับทัศนคติทางสังคมให้เห็นความสำคัญของนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงาน และประเด็นด้านความรับผิดชอบภาระครอบครัวระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้หญิง และการสร้างความเห็นอกเห็นใจและไม่ได้มองว่าผู้ที่ต้องดูแลครอบครัวเป็นภาระขององค์กร การสร้างค่านิยมการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่น ทั้งนี้เพื่อให้นโยบายสนับสนุนครอบครัวเพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งแนวทางส่งเสริมดังนี้

4.1 ควรยกย่อง/ประกาศเกียรติว่าเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อสังคม ในกรณีที่มีการจัดสวัสดิการนโยบายสนับสนุนครอบครัว

4.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรระหว่างกิจการที่มีและไม่มีนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทย เพื่อมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับภาคเอกชนเพื่อการจัดสวัสดิการนโยบายสนับสนุนครอบครัว

4.3 ส่งเสริมการใช้กระบวนการสื่อสารสาธารณะในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างกระแสสังคมให้เกิดการตระหนักถึงความเท่าเทียมกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในการรับภาระการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ

4.4 ควรส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการช่วยดูแลบุตรหลานกับผู้หญิงที่ต้องออกไปทำงาน โดยการสร้างจิตสำนึก การสร้างค่านิยมในการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่นผ่านสื่อต่างๆ

ข้อสังเกตในการจัดทำแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย

จากแนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัยที่ได้จากการศึกษาได้มีการตรวจสอบข้อเสนอแนะในการจัดทำแนวทางสนับสนุนกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย⁴ พบข้อสังเกตดังนี้

1. มาตรการสนับสนุนด้านการเงินการคลังเกี่ยวกับการเสนอให้เครดิตภาษี เป็นเรื่องที่ต้องศึกษาอย่างละเอียด เพราะแม้ว่าระบบการให้เครดิตภาษีจะดีกว่าระบบการลดหย่อนภาษีที่ประโยชน์จะตกอยู่กับคนที่มีรายได้สูง แต่ในประเทศไทยไม่เคยใช้ระบบเครดิตภาษีสำหรับระบบ

⁴ หน่วยงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ได้แก่ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษี กระทรวงการคลัง (มาตรการด้านการเงินและการคลัง) ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และ ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายด้านสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนั้นข้อเสนอดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบภาษีของประเทศ

2. มาตรการสนับสนุนด้านเวลาเกี่ยวกับการเพิ่มระยะเวลาการลาเพื่อไปดูแลบุตร หรือการลาแบบไม่ได้รับเงินเดือน ในปัจจุบันประเทศไทย ผู้หญิงที่ทำงานในระบบสามารถลาได้ 90 วัน และได้รับเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 50 ของเงินเดือนทั้งหมด แต่ในทางปฏิบัติผู้หญิงที่ทำงานยังใช้สิทธิ์ลาเพียง 45 วันเท่าที่มีได้รับเงินเดือนเท่านั้น ดังนั้นมาตรการลาเพื่อไปดูแลบุตร แต่ไม่ได้รับเงินเดือน อาจจะไม่มีประสิทธิภาพ (ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

3. มาตรการสนับสนุนด้านเวลาเกี่ยวกับการลาเพื่อไปดูแลพ่อแม่ที่ภาวะพึ่งพิงนั้น ในทางปฏิบัติยังไม่มีข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบ่งชี้ถึงจำนวนของแรงงานที่ต้องออกจากตลาดแรงงานเพื่อไปดูแลพ่อแม่ที่มีพึ่งพาทำให้ไม่ทราบถึงขนาดของผลกระทบที่เกิดขึ้นกระทั่งนำมาสู่การจัดสวัสดิการเรื่องการลาเพื่อไปดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ

4. จากความคิดเห็นของผู้กำหนดนโยบายพบว่า มาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานนั้น มักจะจัดทำในรูปแบบของการขอความร่วมมือนายจ้างมากกว่าประกาศหรือข้อบังคับ เนื่องจากนายจ้างยังไม่เห็นความสำคัญ และมองมาตรการต่างๆ เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของกิจการ

5. จากภารกิจของกระทรวงที่เกี่ยวข้องมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการบูรณาการทำให้การจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการดูแลครอบครัวของผู้หญิงในตลาดแรงงานขาดประสิทธิภาพและยังคงมีช่องว่างของนโยบายที่มีความจำเป็นต้องสนับสนุน ได้แก่

5.1 การจัดบริการดูแลเด็กในสถานประกอบการ กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีโครงการให้เจ้าหน้าที่ออกไปส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการจัดบริการดูแลบุตรของลูกจ้าง หรือ ส่งเสริมให้ชุมชนที่มีสถานประกอบการจำนวนมาก แต่ไม่มีในการสนับสนุนให้จัดบริการดูแลบุตร หรือสามารถสร้างมาตรการจูงใจใดๆ อีกทั้งการดูแลและการขออนุญาตจัดตั้งอยู่ในสังกัดของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงทำให้ในทางปฏิบัติถึงแม้จะส่งเสริมแล้ว นายจ้างก็ต้องไปดำเนินการเองกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

5.2 การจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ จากบริบทของสังคมสูงวัยที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ในปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุที่ตกอยู่ในพึ่งพาคิดเป็นร้อยละ 21 (สปสช., 2559) ย่อมส่งผลกระทบต่อบุตรที่อยู่ในวัยแรงงานที่ทำงานในตลาดแรงงาน แต่ในขณะที่แนวทางในการจัดสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่ได้กล่าวถึงในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากยังไม่ได้เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นปัญหากับตลาดแรงงานของไทย

บทที่ 7

บทสรุป ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการศึกษา

สรุปผลการศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงของประชากรไปที่เข้าสู่สังคมสูงวัยของหลายประเทศทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วย ส่งผลให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น จำนวนเด็กลดลง และในอนาคตอันใกล้จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงด้วย จากสถานการณ์ดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ในหลายประเทศทั่วโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศพัฒนาแล้ว มีความพยายามในการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศ และแนวทางหนึ่งคือการสนับสนุนให้มีการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิง ซึ่งจากข้อมูลของประเทศ OECD พบว่าอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานหญิงในกลุ่มประเทศ OECD มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในประเทศไทยกลับพบว่าแนวโน้มการลดลงของการมีส่วนร่วมในกำลังของผู้หญิงไทยลดลง ซึ่งกลุ่มที่น่าสนใจคือ กลุ่มของผู้หญิงอายุ 25-54 ปี หรือกลุ่ม prime-age เพราะเป็นช่วงที่แรงงานมีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด ดังนั้นจึงเกิดเป็นคำถามวิจัยในครั้งนี้ว่า แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน หรือกลุ่ม prime-age ในสังคมสูงวัยของไทยควรเป็นอย่างไร จากคำถามวิจัยดังกล่าวจึงแบ่งออกเป็น 3 วัตถุประสงค์หลักในการศึกษา คือ การวิเคราะห์บทบาทของผู้หญิงทั้งในและนอกตลาดแรงงาน การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง จากนั้นนำผลการศึกษาที่ได้มาสังเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการรักษาการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและส่งเสริมการทำงานของผู้หญิงภายใต้สถานการณ์การลดลงของประชากรวัยแรงงานอันเนื่องจากสังคมสูงวัยต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีการเก็บรวบรวมทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยการเก็บข้อมูลปฐมภูมินั้นได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้หญิงนายจ้าง และผู้กำหนดนโยบายแรงงานของประเทศ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ในขณะที่ข้อมูลทุติยภูมิ ได้ใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกอบด้วย ข้อมูลจากการสำรวจการทำงานของประชากรไทยปี พ.ศ. 2527-2557 ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปี พ.ศ. 2556 และข้อมูลจากการสำรวจการใช้เวลาของประชากรไทย ปีพ.ศ. 2552 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ กลุ่มผู้หญิงไทย อายุ 25-54 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มผู้หญิงวัย prime age หรือในการศึกษานี้เรียกว่า “ผู้หญิงวัยทำงาน” สำหรับผลการศึกษาในแต่ละวัตถุประสงค์สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ผู้หญิงวัยทำงานของไทย

จากสถานการณ์ของผู้หญิงวัยทำงานทั้งในและนอกตลาดแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557 นั้น พบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงในภาคชนบท และแม้ว่าการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานในกรุงเทพฯ เพิ่มขึ้น แต่แบบแผนการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไป โดยการเข้าและออกจากตลาดแรงงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่งและกลับเข้ามาตลาดแรงงานอีกครั้ง เมื่อพิจารณาสถานการณ์นอกตลาดแรงงาน พบว่าสาเหตุหลักของผู้หญิงวัยทำงานที่อยู่นอกตลาดแรงงานเพราะต้องทำงานบ้าน เมื่อวิเคราะห์จากอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงตามอายุระหว่างปี พ.ศ. 2527 และ 2557 พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงในทุกช่วงอายุ ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเพิ่มขึ้นทุกช่วงอายุ เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้หญิงตามรุ่นปีเกิด (Birth Cohort) พบว่า ลักษณะการทำงานของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงวัยทำงานรุ่นปัจจุบัน มีสัดส่วนการเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้หญิงรุ่นก่อน และมีสัดส่วนการเป็นแม่บ้านในช่วงเริ่มต้นวัยทำงาน มากกว่าผู้หญิงรุ่นก่อน

เมื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานพบว่า สัดส่วนของผู้หญิงทำงานในระบบเพิ่มขึ้น มีการทำงานนอกระบบลดลง ในขณะที่สัดส่วนการเป็นนายจ้างค่อนข้างน้อยมาก และลักษณะของผู้หญิงในตลาดแรงงานในยุคก่อนและยุคปัจจุบันมีความแตกต่างกัน สำหรับผู้หญิงยุคก่อนนั้น สัดส่วนการทำงานในระบบและนอกระบบค่อนข้างคงที่ แต่ผู้หญิงในยุคปัจจุบันมีสัดส่วนของการทำงานในระบบค่อนข้างมากในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน (อายุ 25-29 ปี) แต่เมื่ออายุเพิ่มขึ้นสัดส่วนของผู้หญิงในระบบกลับลดลง ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงทำงานนอกระบบเพิ่มมากขึ้น และเมื่อวิเคราะห์การจัดสรรเวลาของผู้หญิงเมื่อเทียบกับผู้ชายพบว่า ในกิจกรรมอื่นๆ เช่นการทำงาน การดูแลและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล ผู้หญิงและผู้ชายใช้เวลาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณากิจกรรมนอกตลาดแรงงาน ได้แก่ การบริการในครัวเรือน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนนั้น พบว่า ผู้หญิงวัยทำงานจะใช้เวลามากกว่าผู้ชาย เกือบ 2 เท่า ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านใช้เวลาไปกับการบริการในครัวเรือน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนมากกว่าผู้ชายถึง 3 เท่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการพึงพิงในครัวเรือนที่สะท้อนถึงภาระการดูแลเด็กและผู้สูงอายุในครัวเรือนกับชั่วโมงการทำงาน พบว่า ภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นภาระจากเด็กและผู้สูงอายุ ส่งผลในชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง ดังนั้นจากการวิเคราะห์สถานการณ์จากอดีต จนกระทั่งก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยของไทย ทำให้พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลครอบครัวนั้นมีผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์จากแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้หญิง โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ปีพ.ศ. 2556 โดยใช้แบบจำลอง Probit

และ Biprobit ในการวิเคราะห์การตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานทั้งในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัว หากพิจารณาปัจจัยด้านครอบครัวมีความสำคัญต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงแล้วพบว่า หากในครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงานมีอัตราการพึ่งพิงของบุตรก่อนวัยเรียนสูง การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ส่งผลให้โอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงลดลง และหากครัวเรือนของผู้หญิงมีอัตราการพึ่งพิงของบุตรอายุน้อยและผู้สูงอายุตอนปลายในครัวเรือนมาก ยิ่งทำให้โอกาสในการออกจากตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานสูงขึ้นไปอีก นอกจากนี้ลักษณะการทำงานของสามีมีผลต่อการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน กล่าวคือ หากสามีทำงานในระบบ หรือเป็นนายจ้างส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงน้อยกว่าผู้หญิงที่มีสามีทำงานนอกระบบ ชั่วโมงการทำงานของสามีที่ทำงานในระบบที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้โอกาสในการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงลดลง ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการตัดสินใจทำงานที่เพิ่มขึ้นของผู้หญิง นอกจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นแล้ว การมีสถานภาพเป็นหัวหน้าครอบครัว อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้นและตอนกลางที่สูงมีผลทำให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น (แบบจำลองที่ 1.2 , 1.3) การอยู่ร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุตอนต้นและเด็กอายุ 0-2 ปี (อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้น*อัตราการพึ่งพิงของเด็ก 0-2ปี) (แบบจำลองที่ 1.3)

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง โดยได้กำจัดอิทธิพลของความเอนเอียงในเลือกตัวอย่างตามแนวคิดของ Heckman (1979) และใช้ Two-stage least square ในการประมาณค่าแบบจำลอง ซึ่งจากข้อจำกัดของข้อมูลทำให้สามารถวิเคราะห์ได้เพียงผู้หญิงที่ทำงานในระบบเท่านั้น การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานแบ่งเป็น 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยครอบครัว และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงาน จากผลการศึกษาในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น การเป็นหัวหน้าครอบครัว ส่งผลให้ผู้หญิงมีชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่สภาพสมรสของผู้หญิงไม่มีผลต่อชั่วโมงการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยในตลาดแรงงาน พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการนั้นมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตร และเมื่อได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นนั้นกลับส่งผลให้ผู้หญิงทำงานลดลง และเมื่อพิจารณาผลกระทบจากภาวะการดูแลครอบครัว พบว่า อัตราการพึ่งพิงของเด็กก่อนวัยเรียนที่สูง การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลงเช่นกัน ดังนั้นจากบริบทของสังคมสูงวัย จากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้จำนวนผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเพิ่มขึ้น จึงเท่ากับเป็นแรงกดดันของผู้หญิงวัยทำงานที่ต้องรับภาระเลี้ยงดูเด็กและผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ดังนั้นนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงานจึงเป็นนโยบายหนึ่งที่ควรให้การสนับสนุน และเมื่อมีการพิจารณาโยบายการสนับสนุนครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงานในแบบจำลองพบว่า การใช้มาตรการด้านการเงิน โดยพิจารณาจากรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครอบครัว มีข้อสังเกตว่า หากมีการใช้สนับสนุนรายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานลดลง ดังนั้นการสนับสนุนมาตรการด้านการเงินควร

สนับสนุนในจำนวนที่เหมาะสม มิเช่นนั้นอาจจะส่งผลต่อเป้าหมายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิง ในขณะที่มาตรการด้านเวลา การขาดความยืดหยุ่นด้านเวลาของสามี ลักษณะการทำงานของสามีและการดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการโอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงขึ้น จึงควรสร้างยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงาน การดูแลบุตรและการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือในครัวเรือน ตลอดจนส่งเสริมให้สามีของผู้หญิงวัยทำงานมีส่วนร่วมในการดูแลบุตรและสมาชิกที่ต้องการความช่วยเหลือในครัวเรือน สำหรับมาตรการสนับสนุนด้านบริการที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลอง คือ การอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุและบุตรหลาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัยได้ เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในครัวเรือนไม่ใช่ทั้งหมดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของหญิง ตรงกันข้ามหากผู้สูงอายุที่อยู่ในครัวเรือนเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง หรือเป็นผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาแล้วกลับเป็นช่วยส่งเสริมให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานในตลาดแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นอีกด้วย

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 3 การสังเคราะห์แนวทางในการสนับสนุนการทำงานของหญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย

จากการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 แสดงให้เห็นว่า การดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพานั้นส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน และประกอบการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า จุดเปลี่ยนสำคัญของผู้หญิงที่ออกจากงานเนื่องจากมีบุตรแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ประเภทแรก ผู้หญิงที่ประสงค์จะออกจากงานเอง เนื่องจากต้องการดูแลบุตรเอง หรือเกิดจากสาเหตุอื่นๆ ประกอบกัน ได้แก่ สุขภาพไม่แข็งแรง ย้ายตามสามี เป็นต้น และประเภทสอง ผู้หญิงที่มีความจำเป็นต้องออกจากงานเนื่องจาก ไม่มีผู้ดูแลบุตร เพราะเป็นครอบครัวเดี่ยว ปู่ย่าตายายช่วยเหลือหลานไม่ไหว ไม่ไว้ใจสถานเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน และบรรยากาศในที่ทำงานไม่สนับสนุนการทำงานของหญิงที่เพิ่งคลอดบุตร เป็นต้น และในขณะที่ผู้หญิงที่ออกจากงานเนื่องจากมีพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา สาเหตุสำคัญคือ ขาดผู้ดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา ขาดความมั่นใจในการบริการดูแลผู้สูงอายุที่จัดโดยภาคเอกชน ได้รับประสบการณ์ที่ไม่ดีจากการใช้บริการดูแลผู้สูงอายุจากผู้ดูแล และค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุที่สูงเกินกว่าครอบครัวจะรับไหว ล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุให้ผู้หญิงวัยทำงานตัดสินใจที่จะออกจากการทำงานในระบบมาทำงานนอกระบบหรือออกมาเป็นแม่บ้าน ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจึงแสดงให้เห็นว่าภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง ดังนั้นในบริบทของประชากรวัยแรงงานที่กำลังลดลงของประเทศไทยนั้น นโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงานจึงเป็นนโยบายหนึ่งที่ต้องสนับสนุนในสังคมสูงวัย

เมื่อเปรียบเทียบนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยพิจารณามาตรการด้านการเงินการคลัง เวลาและบริการ พบว่า มาตรการด้านการคลังในการ

สนับสนุนการดูแลบุตรและผู้สูงอายุของไทย ได้แก่ สิทธิการลาหย่อนภาษีสำหรับบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น เยอรมนีและสิงคโปร์ ในขณะที่ประเทศสหรัฐและอังกฤษนั้นมีการใช้เครดิตภาษีสำหรับการเลี้ยงบุตร ซึ่งการช่วยเหลือในลักษณะดังกล่าวเป็นการช่วยเหลือพิเศษแก่ครอบครัวที่มีรายได้น้อยแต่ต้องทำงาน สำหรับมาตรการเงินเกี่ยวกับเงินอุดหนุนเลี้ยงบุตรนั้น สำหรับในประเทศไทยมาตรการดังกล่าวเป็นการให้เงินอุดหนุนตามลักษณะอาชีพของพ่อแม่และรัฐบาลให้เงินอุดหนุนเพิ่มเติมในส่วนของผู้แม่ที่ทำงานนอกระบบและมีฐานะยากจน ในขณะที่ประเทศสวีเดน อังกฤษ เยอรมนี ญี่ปุ่น เป็นการเงินอุดหนุนแบบถ้วนหน้า และเมื่อเปรียบเทียบขนาดของเงินอุดหนุนบุตรพบว่า เงินอุดหนุนบุตรของประเทศไทยนั้นน้อยมากหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ เช่น เงินอุดหนุนบุตรของประเทศสวีเดน ประมาณเดือนละ 4,500 บาท ในขณะที่เงินอุดหนุนบุตรของประมาณอังกฤษประมาณเดือนละ 4,200 บาท สำหรับมาตรการการเงินการคลังที่ยังไม่ในประเทศไทยแต่พบในประเทศอื่นๆ ได้แก่ มาตรการในประเทศอังกฤษและเยอรมนีเป็นการช่วยเหลือด้านเงินแก่ผู้เลี้ยงดูผู้ที่มีภาวะพึ่งพา ในขณะที่ในประเทศสิงคโปร์มีนโยบายสนับสนุนผู้ดูแลต่างด้าวมาช่วยดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน

การเปรียบเทียบการสนับสนุนด้านเวลาในการดูแลครอบครัวของประเทศไทยกับประเทศอื่นๆ พบว่าสำหรับการใช้สิทธิในการลาคลอดนั้น ประเทศไทยไม่ได้แตกต่างไปจากประเทศอื่นๆ แต่ขาดสิทธิการลาเลี้ยงบุตร ซึ่งขณะนี้ก็มีเพียงกลุ่มผู้หญิงที่ข้าราชการที่สามารถลาได้เพิ่มเติมอีก 60 วันเท่านั้น สำหรับสิทธิการลาคลอดบุตรสำหรับผู้ชายนั้นจำกัดเฉพาะในกลุ่มข้าราชการ พนักงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจเท่านั้นซึ่งแตกต่างจากประเทศอังกฤษ สวีเดน เยอรมนี และญี่ปุ่น ให้สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ สำหรับมาตรการการลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย พบว่าในประเทศไทยยังไม่มีมาตรการดังกล่าวแยกออกมาชัดเจน ในขณะที่ประเทศอื่นๆ มีมาตรการสนับสนุนด้านเวลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย โดยในประเทศสวีเดน ญี่ปุ่น เยอรมนีและสิงคโปร์ พ่อแม่ที่อยู่ในวัยแรงงานสามารถลาแบบได้รับค่าจ้าง และสำหรับผู้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตร เมื่อกลับมาทำงานแล้ว ประเทศสวีเดน เยอรมนี ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกากำหนดให้มีช่วงเวลา ในการปั้มน้ำนมและห้องสำหรับปั้มน้ำนม แต่สำหรับประเทศไทย สิงคโปร์และอังกฤษไม่มีมาตรการดังกล่าว สำหรับการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพานั้น ประเทศไทยและประเทศสิงคโปร์ ไม่มีมาตรการดังกล่าว ในขณะที่ประเทศเยอรมนีให้สิทธิในการลาเพื่อไปดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพามากที่สุดคือ 6 เดือน และสามารถลาฉุกเฉินได้อีก 10 วัน นอกจากนี้ ประเทศในกลุ่ม OECD มีความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานกับการดูแลบุตรด้วย โดยลูกจ้างสามารถจัดเวลาทำงานของตนเองได้ นอกจากนี้ประเทศอังกฤษ และเยอรมนี เริ่มใช้นโยบายสร้างความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานกับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือนเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอีกด้วย

เมื่อพิจารณาด้านการบริการสุขภาพเด็กและผู้สูงอายุของประเทศไทย และประเทศอื่นๆ ที่พบว่า การบริการดูแลและรักษาสุขภาพเด็กและผู้สูงอายุนั้นทุกประเทศมีความครอบคลุม ประชาชนทุกคนได้รับสวัสดิการการรักษาอย่างถ้วนหน้า ในส่วนการบริการการเลี้ยงบุตรในสถานบริการเลี้ยง

เด็กในประเทศไทยนั้น ในปัจจุบันมีการส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการของกองสวัสดิการแรงงานและชุมชน และในแต่ละจังหวัดมีโรงเรียนอนุบาลสังกัดหน่วยงานภาครัฐและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การดูแลเด็กก่อนวัยเรียนในประเทศไทยนั้นส่วนใหญ่ครอบครัวเป็นผู้จ่าย ในขณะที่ประเทศสวีเดน อังกฤษและเยอรมนีเป็นบริการสาธารณะแบบถ้วนหน้า สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นครอบครัวเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายเช่นกัน แต่รัฐบาลสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรมีหน่วยงานดำเนินงานครบวงจร สำหรับบริการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา พบว่าในประเทศอังกฤษ และสวีเดนเป็นบริการแบบถ้วนหน้า โดยใช้อำนาจปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาช่วยดูแลและประเมินผู้สูงอายุที่ใช้บริการ ส่วนประเทศญี่ปุ่น เยอรมนีและสิงคโปร์เป็นระบบร่วมจ่ายกับภาครัฐ ในส่วนสหรัฐนั้นผู้สูงอายุและครอบครัวเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย แต่ในสหรัฐมีประกันสุขภาพระยะของเอกชน และประกันสุขภาพระยะของรัฐเสริมให้กับบางกลุ่ม สำหรับในกรณีของประเทศไทย การจัดบริการการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวนั้น ครอบครัวเป็นผู้สูงอายุและครอบครัว ในพื้นที่ชนบทมีการดูแลโดยชุมชน มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และอาสาสมัครสาธารณสุข แต่ยังไม่พบมาตรการบริการเกี่ยวกับระบบประกันสุขภาพระยะยาวในประเทศไทย

ในส่วนของผลกระทบต่อการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวของต่างประเทศต่ออัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานสามารถสรุปได้ดังตาราง 47

ตาราง 47 สรุปสำหรับบทเรียนการใช้นโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ

มาตรการ	บทเรียนของนโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ	
	รายละเอียดมาตรการ	อัตราการมีส่วนร่วมกำลังแรงงานของผู้หญิง
นโยบายการคลัง + นโยบายเวลา	เครดิตภาษีควบคู่ การจ้างงานเต็มเวลา 15 วัน หรือการจ้างงานบางเวลา 20 วัน ต่อหนึ่งเดือน	เพิ่มขึ้น กลุ่มการศึกษาต่ำ
นโยบายการคลัง + นโยบายบริการ	ยกเลิกภาษีครอบครัว และเก็บภาษีเป็นรายบุคคลควบคู่ไปกับการให้บริการสถานเลี้ยงดูบุตร	เพิ่มขึ้น กลุ่มการศึกษาสูง
นโยบายการเงิน เวลา และบริการ	เปรียบเทียบประสิทธิภาพการใช้นโยบายครอบครัวในการดูแลบุตร ในกลุ่มประเทศ OECD	-มาตรการด้านการเงิน ขึ้นอยู่กับระดับรายได้และระดับการศึกษา (ผู้หญิงที่ได้รับการจ้างต่ำ การให้แรงจูงใจทางภาษีและเงินโอน จะส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น)

ตาราง 47 (ต่อ)

มาตรการ	บทเรียนของนโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ	
	รายละเอียดมาตรการ	อัตราการมีส่วนร่วม กำลังแรงงานของผู้หญิง
		-มาตรการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่นร่วมกับการให้บริการศูนย์ดูแลเด็กที่มีคุณภาพและการให้สิทธิลาที่มีระยะเวลาที่เพียงพอ (ลดจำนวนผู้หญิงมีการศึกษามากขึ้นและมีหน้าที่การงานที่ได้ผลตอบแทนสูงออกจากงานหลังคลอดบุตร)
มาตรการด้านเวลา	สิทธิการลา : การขยายระยะเวลาการลางจะส่งผลให้อัตราการจ้างงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงระดับหนึ่งประมาณ 2 ปี (125 สัปดาห์) หลังจากนั้นอัตราจ้างงานของผู้หญิงจะลดลงเมื่อเพิ่มระยะเวลาการลา	เพิ่มขึ้น หากมีระยะเวลาการลาที่เหมาะสม
	สิทธิการลา และ การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน : ผู้หญิงวัยทำงานในสหรัฐที่เริ่มทำหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัวมีโอกาสที่จะอยู่ในตลาดแรงงานลดลงร้อยละ 50 และส่วนใหญ่เลือกออกจากตลาดแรงงานมากกว่าลดชั่วโมงการทำงาน	ผู้หญิงที่ได้รับสิทธิ และการเข้าถึงชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น จะช่วยให้ มีโอกาสคงอยู่ในการทำงานและรักษาชั่วโมงการทำงานได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิ
มาตรการด้านการบริการ	การมีบริการให้บริการดูแลเด็กของภาครัฐ	เพิ่มขึ้น
	การให้บริการดูแลผู้สูงอายุ /ระบบประกันการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว	เพิ่มขึ้น อาจจะมีค่าความล่าช้าของเวลา (time lag) ในการตอบสนองของการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิง

ตาราง 47 (ต่อ)

มาตรการ	บทเรียนของนโยบายสนับสนุนครอบครัวจากต่างประเทศ	
	รายละเอียดมาตรการ	อัตราการมีส่วนร่วม กำลังแรงงานของผู้หญิง
ปัจจัยด้านสถาบัน	ทัศนคติทางสังคม (social attitude) ในประเด็นการรับผิดชอบภาระครอบครัวร่วมกันระหว่างชายและหญิงในการเลี้ยงดูบุตร	มาตรการส่งเสริมการทำงานของผู้หญิงในรูปแบบต่างๆ จะมีความสำคัญ แต่การที่จะทำให้มาตรการดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูงสุดยังคงมีความท้าทายจากปัจจัยเชิงสถาบัน

จากการสังเคราะห์นโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทยและต่างประเทศ บทเรียนนโยบายและข้อมูลความต้องการของผู้หญิงที่มีภาวะการดูแลและความคิดเห็นนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานพบว่า นโยบายแรงงานควรต้องผสมผสานนโยบายสนับสนุนครอบครัว เพื่อที่จะสร้างความสมดุลให้กับการทำงานและการดูแลสมาชิกในครัวเรือนของผู้หญิงไทยในสังคมสูงวัย นั้นประกอบไปด้วย 4 มาตรการสำคัญ ได้แก่ มาตรการด้านการเงินและการคลัง มาตรการด้านเวลา มาตรการด้านบริการ และมาตรการด้านสถาบัน (ภาพประกอบ 41)



ภาพประกอบ 41 นโยบายสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานในสังคมสูงวัย

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษา พบว่า มาตรการด้านเงินการคลังในการสนับสนุนนโยบายครอบครัวของไทยนั้น ในส่วนของมาตรการเงินนั้นเห็นควรว่าขึ้นอยู่กับความพร้อมของกิจการ เนื่องจาก ผลจากแบบจำลองพบว่า รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ผู้หญิงทำงานน้อยลง ประกอบการลงพื้นที่พบว่า ผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพานั้นต้องการมาตรการด้านเวลา และบริการมากกว่า ดังนั้นเพื่อที่จะไม่เพิ่มภาระทางการเงินให้กับรัฐ จึงควรเน้นมาตรการอื่นๆ มากกว่า สำหรับมาตรการด้านการคลังนั้น มาตรการที่น่าสนใจได้แก่ การให้เครดิตภาษีแก่แรงงานที่มีภาระดูแลบุตรก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เนื่องจากผลการศึกษาในต่างประเทศพบว่า เป็นมาตรการที่ช่วยเหลือกลุ่มคนมีรายได้น้อยอย่างแท้จริง ดังนั้นเพื่อให้การเลี้ยงดูบุตรและการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาได้อย่างมีคุณภาพ มาตรการที่ควรเน้น ได้แก่ **มาตรการด้านเวลา** โดยการเพิ่มเติมการให้สิทธิการเพื่อดูแลพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา และการส่งเสริมนโยบายที่สร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้สูงอายุ ซึ่งรัฐบาลควรจัดทำข้อบังคับเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานและการดูแลสมาชิกของแรงงานที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพาใช้สิทธิการทำงานที่มีความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่บ้าน การทำงานบางเวลา หรือ Part-time job ในกรณีมีความจำเป็นต้องดูแลสมาชิกที่ภาวะพึ่งพา การให้สิทธิการลาารายชั่วโมง เป็นต้น **มาตรการด้านบริการ** ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยงานที่มีเป็นตัวกลางที่ครบวงจรในการประสานงานในเรื่องการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา การออกเป็นระเบียบข้อบังคับให้แก่ภาคเอกชนในจัดสวัสดิการการดูแลผู้ที่มีบุตรแรกเกิดและเด็กก่อนวัยเรียน เช่น มีการจัดห้องปัมน้ำนมและเวลาพักในการปัมน้ำนม การมีแผนดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ในกรณีที่พนักงานจำเป็นต้องนำบุตรมาในที่ทำงาน เป็นต้น การเพิ่มจำนวนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และอาสาสมัครสาธารณสุขให้พอเพียงต่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในท้องถิ่น การส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในกิจการประเภทการบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา การส่งเสริมให้มีและให้เกิดเข้าถึงระบบประกันเพื่อดูแลระยะยาว และสุดท้าย **มาตราเชิงสถาบัน** ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการปรับทัศนคติทางสังคมให้เห็นความสำคัญของนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงาน และประเด็นด้านความรับผิดชอบภาระครอบครัวระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้หญิง และการสร้างความเห็นอกเห็นใจและไม่ได้มองว่าผู้ที่ต้องดูแลครอบครัวเป็นภาระขององค์กร การส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการช่วยดูแลบุตรหลาน ทั้งนี้เพื่อให้นโยบายสนับสนุนครอบครัวเพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

อนึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการแสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัว โดยเฉพาะการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ นั้นมีส่งผลต่อการทำงานของหญิง ซึ่งการจะดังกล่าวจะมีเพิ่มมากขึ้นในสังคมสูงวัย จากนั้นจึงหาแนวทางในการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิง

แต่อย่างไรก็แล้วในบริบทของสังคมไทย จากค่านิยมในสังคมไทย การดูแลบุตรเพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การดูแลพ่อแม่ในยามชราของผู้หญิงไทย เป็นเรื่องที่ถูกปลูกฝังจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นวิถีชีวิตของผู้หญิงไทย ดังนั้น หากจำเป็นต้องเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงไทย ในบริบทของประชากรวัยแรงงานของไทยกำลังจะลดลงนั้น รัฐบาลควรจะต้องหาแนวทางการเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน โดยวิธีอื่นๆ ควบคู่กันไป และจำเป็นต้องพัฒนาการระบบการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เพื่อเป็นตัวช่วยให้ผู้หญิงไทยสามารถยังคงทำงานในตลาดแรงงาน ควบคู่ไปกับการดูแลบุตร/พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพ

ผลการศึกษาและสมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ในบริบทสังคมสูงวัยมีแนวโน้มว่าผู้หญิงวัยทำงานต้องรับภาระในการดูแลสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้หญิงออกจากตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 พบว่าเมื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของผู้หญิงในช่วงปี พ.ศ. 2527-2557 พบว่า การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง ในขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงานเนื่องจากทำงานบ้านเพิ่มขึ้น และวิเคราะห์การใช้เวลาของผู้หญิงพบว่า เวลาส่วนใหญ่ของผู้หญิงที่ทำงานบ้าน ส่วนใหญ่ใช้ไปกับการดูแลบุตรและดูแลบ้านเรือน นอกจากนี้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานและอัตราการพึ่งพิงนั้นมีทิศทางตรงข้าม ดังนั้นผลการศึกษาสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 สามีมีบทบาทต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน สำหรับผลการทดสอบสมมุติฐาน จากการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง และแบบจำลองอุปทานแรงงานของผู้หญิงพบว่า เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ สถานะการทำงานของสามี ลักษณะของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อาชีพของสามี มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ระดับการศึกษา และชั่วโมงการทำงานของสามี มีผลต่อการตัดสินใจทำงาน แต่ไม่มีผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด

สมมุติฐานที่ 3 ภาระการดูแลบุตรอายุน้อยส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง แต่เมื่อบุตรอายุเพิ่มขึ้นส่งผลโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้น จากการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง และแบบจำลองอุปทานแรงงานของผู้หญิงพบว่า เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากอัตราการพึ่งพิงของเด็กอายุ 0-2 ปีส่งผลกระทบต่อโอกาสในการตัดสินใจทำงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบอัตราการพึ่งพิงของบุตรในช่วงอายุอื่นๆ และโอกาสในการทำงานของจะเพิ่มขึ้นเมื่ออายุของบุตรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 4 ในบริบทสังคมสูงวัย แม้ว่าจำนวนผู้สูงอายุในครัวเรือนเพิ่มขึ้น อาจส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อการทำงานของผู้หญิงขึ้นอยู่กับภาระพึ่งพาของผู้สูงอายุ กล่าวคือ หากใน

ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือนที่ส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง แต่หากครัวเรือนมีผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ (ไม่มีภาวะพึ่งพา) จะส่งผลกระทบในบวกต่อการทำงานของผู้หญิงและจะส่งผลในทางบวกมากกว่าการไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน จากการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลอง พบว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ มีเฉพาะผู้สูงอายุเฉพาะกลุ่มเท่านั้นที่ส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงลดลง ได้แก่ การมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน จะส่งผลให้โอกาสในการทำงานและชั่วโมงการทำงานลดลงมากกว่าการมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา (ผู้สูงอายุที่มีแข็งแรง) ในครัวเรือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 2.1) และการอยู่ร่วมกันระหว่างเด็กอายุ 0-2 ปีและผู้สูงอายุตอนปลาย (80 ปีขึ้นไป) ส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 1.3)

สำหรับในกรณีของผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา หมายถึง ผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวพบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงในแบบจำลองที่ 1.2 พบว่าหากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้นและตอนกลางที่เพิ่มขึ้น ช่วยให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ในขณะที่การอยู่ร่วมกันระหว่างเด็กอายุ 0-2 ปี และผู้สูงอายุตอนปลายในครัวเรือน (Interaction term ระหว่างอัตราการพึ่งพิงของเด็กอายุ 0-2 ปี*อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุตอนต้น) ส่งผลทำให้โอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน (ผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 1.3) ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้จากผลการศึกษาในแบบจำลองที่ 2.1 และ 3.1 แสดงให้เห็นว่า หากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ พบว่าการมีผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรง (ผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา) ส่งผลให้เพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานมากกว่าการไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ดังนั้นการมีผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้อยู่ในครัวเรือนจึงช่วยให้เพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานมากกว่าการไม่มีผู้สูงอายุในครอบครัว ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อจำกัดในการศึกษา

1. ข้อมูลitudinal ที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดเป็นการใช้ ข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross section data) ซึ่งเป็นการเก็บมาจากการประชากรในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้นไม่ใช่ข้อมูลช่วงเวลา (Panel data) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลผู้หญิงวัยทำงานและครอบครัวผู้หญิงวัยทำงานในช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

2. เนื่องจากข้อมูลที่ใช้เป็นข้อมูลitudinal จึงมีข้อจำกัดในการวิเคราะห์ เช่น สาเหตุของผู้หญิงที่อยู่นอกตลาดแรงงาน เนื่องจากทำงานบ้าน มิได้กล่าวถึงรายละเอียดของกิจกรรมการทำงานบ้านของ

ผู้หญิง การนิยามผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ต้องใช้การประยุกต์จากคำถามที่แสดงลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกในครัวเรือนจากแบบสอบถามภาวะเศรษฐกิจและสังคม มิได้ถามจากครัวเรือนโดยตรง

3. จากข้อมูลสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่นำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการ มีความจำเป็นต้องตัดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถบอกความสัมพันธ์ของสมาชิกในครัวเรือนออกไป ทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจไม่ครอบคลุมประชากรทั้งหมด ในขณะเดียวกันในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานนั้น เนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูลที่ใช้ทำให้วิเคราะห์ได้เฉพาะกลุ่มของผู้ที่ทำงานได้รับเงินเดือน หรือผู้ที่ทำงานในระบบเท่านั้น

4. การเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์จากกลุ่มของผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการการดูแล และนายจ้างนั้นเป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะเจาะจง

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการนำเสนอแนวทางสนับสนุนการทำงานของหญิงในสังคมสูงวัยของประเทศไทยที่ควรเป็นนโยบายที่ผสมผสานระหว่างนโยบายแรงงานและการดูแลสมาชิกในครัวเรือนของแรงงาน ซึ่งมาตรการสำคัญแบ่งออก 4 มาตรการ ได้แก่ มาตรการด้านการเงินการคลัง (เฉพาะการให้เครดิตภาษี) มาตรการด้านเวลา มาตรการด้านบริการ และมาตรการด้านสถาบัน ซึ่งการดำเนินงานมาตรการดังกล่าวต้องใช้การร่วมแรงงานร่วมใจจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และครอบครัว ทั้งนี้จากแนวทางดังกล่าวดังกล่าวแสดงจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในกับทุกๆภาคส่วนดังนี้

1.1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาครัฐเกี่ยวกับครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงานที่มีสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา

1.1.1 ควรปรับปรุง ประกาศและข้อบังคับต่างๆที่เป็นการสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานของแรงงานในตลาดแรงงานและการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา ได้แก่

- เพิ่มเติมนโยบายการลาเพื่อดูแลสมาชิกที่ภาวะพึ่งพา ไม่ว่าจะบุตรก่อนวัยเรียนที่ป่วย หรือพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาโดยสิทธิดังกล่าวควรให้ทั้งแรงงานชายและหญิงเพื่อทำให้เกิดการแบ่งเบาภาระในครอบครัว และสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

- ส่งเสริมให้เอกชนดำเนินนโยบายที่สร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้สูงอายุ ได้แก่ การสนับสนุนให้นายจ้างให้สิทธิแรงงานทำงานที่บ้าน หรือทำงานบางเวลาในกรณีที่ต้องดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา โดยอาจมีการจูงใจภาคเอกชนโดยการให้สิทธิพิเศษทางภาษี

- สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุในท้องถิ่นของตนได้ ได้แก่ การเพิ่มจำนวนอาสาผู้ดูแล การจัดบริการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในท้องถิ่นต่างๆ และการแบ่งเบาสมาชิกที่อยู่ในวัยแรงงานในครอบครัวที่ต้องทำงาน

- ควรออกเป็นระเบียบข้อบังคับให้แก่ภาคเอกชนที่เป็นนายจ้าง มีการจัดสวัสดิการเป็นบริการในการดูแลผู้หญิงที่มีบุตรแรกเกิดและเด็กก่อนวัยเรียน เช่น มีการจัดห้องปัมน้ำนมและเวลาพักในการปัมน้ำนม การกำหนดให้มีสถานบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนสำหรับกิจการขนาดใหญ่ เพื่อเป็นการสนับสนุนสวัสดิการด้านการบริการสำหรับพนักงานที่จำเป็นต้องนำบุตรมาในที่ทำงาน

1.1.2 ควรเพิ่มเติมเครื่องมือการคลังใหม่ๆ ที่รองรับบริบทของสังคมสูงวัย ได้แก่ การใช้ภาษีเครดิตสำหรับแรงงานที่มีต้องรับภาระการดูแลบุตรก่อนวัยเรียนและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ

1.1.3 ควรจัดตั้งหน่วยงานที่มีเป็นศูนย์กลางที่ครบวงจรในการประสานงานในเรื่องการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน และผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพา เพื่อเป็นศูนย์กลางดูแลทั้งอุปสงค์ และอุปทานการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา ตลอดจนเป็นหน่วยงานที่ควบคุมคุณภาพในการดูแลเพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจในบริการ

1.1.4 ควรส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันของภาคเอกชนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสมาชิกที่ภาวะพึ่งพา ได้แก่ การส่งเสริมธุรกิจการบริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ตลอดจนการส่งเสริมระบบประกันเพื่อดูแลระยะยาวของผู้สูงอายุเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้มีทางเลือกในการออมเงินเพื่อใช้ในการดูแลตัวเองตั้งแต่วัยทำงานซึ่งเป็นการลดภาระของบุตรหลานในครอบครัว ทั้งนี้อาจมีการจูงใจการให้สิทธิพิเศษทางภาษีกับธุรกิจประเภทดังกล่าว

1.1.5 ภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้กำกับดูแล ควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิกครอบครัวของลูกจ้าง และควรรายกหรือมีการประกาศเกียรติว่าเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อสังคมในกรณีที่มีการจัดสวัสดิการนโยบายสนับสนุนครอบครัว

1.2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการดำเนินสวัสดิการแรงงานของภาคเอกชน

1.2.1 ในฐานะที่เป็นนายจ้าง ควรจัดทำนโยบายที่สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และการดูแลสมาชิกในครัวเรือนของแรงงาน เช่น การพิจารณาสิทธิการเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว การให้สิทธิแรงงานในการทำงานที่บ้าน หรือสิทธิการลาป่วยชั่วคราวสำหรับแรงงานที่มีความจำเป็นต้องดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา นอกจากนี้ในบางกิจการอาจมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน และพิจารณาจากผลงานเป็นหลักเพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ ทุกเวลาเพื่อเป็นการสร้างความประนีประนอมระหว่างการทำงานกับการดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพา

1.2.2 ในฐานะที่เป็นนายจ้าง ควรสนับสนุนด้านการบริการการดูแลแรงงานที่เพิ่งคลอดบุตร หรือการดูแลบุตรก่อนวัยเรียนของแรงงานในกรณีที่มีความจำเป็นต้องนำบุตรมาที่ทำงาน ได้แก่ การจัดห้องปัมน้ำนมและเวลาพักในการปัมน้ำนม การมีแผนกดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

1.3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของเชิงสถาบัน

ภาครัฐควรสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้เห็นความสำคัญของนโยบายสนับสนุนครอบครัว และความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับภาระครอบครัวระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในการดูแล

บุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้หญิง และการสร้างความเห็นอกเห็นใจและไม่ได้มองว่าผู้ที่ต้องดูแลครอบครัวเป็นภาระขององค์กร ตลอดจนเน้นการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันระหว่างคน 3 รุ่น ได้แก่

- การปลูกฝังจิตสำนึกในสถาบันการศึกษา ตั้งแต่การจัดกิจกรรม/โครงการหรือสอดแทรกในวิชาเรียน เกี่ยวกับการรับผิดชอบภาระครอบครัวระหว่างผู้ชายและผู้หญิงการดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การส่งเสริมการอยู่ร่วมระหว่างคน 3 รุ่น ระหว่างพ่อแม่ลูกและปู่ย่าตายาย

- การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันของคน 3 รุ่น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุมีบทบาทในการช่วยดูแลบุตรหลานกับผู้หญิงที่ต้องออกไปทำงาน ในขณะเดียวกันสมาชิกในครอบครัวจะได้ร่วมกันดูแลผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาทของผู้ชายในการใช้เวลาในการดูแลสมาชิกในครอบครัวด้วย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัวของผู้หญิง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรทบทวนวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงโดยใช้ข้อมูลช่วงเวลา (Panel Data) ในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวในเชิงพลวัต

2.2) ควรศึกษารายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับมาตรการสนับสนุนการทำงานของหญิง ไม่ว่าจะเป็นความเป็นไปได้ในการใช้เครดิตภาษีกับแรงงานที่ต้องดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพิง แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการดูแลครอบครัว (Work-Life Balance Policies) ในสถานประกอบการ และการศึกษามาตรฐานการบริการดูแลเด็ก และผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพิงในประเทศต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในประเทศไทยเพื่อทำให้การดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพิงเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

2.3) ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของมาตรการสนับสนุนการทำงานของหญิงในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้การเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานบรรลุเป้าหมาย

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงการคลัง. (2559). การปรับปรุงโครงสร้างภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา.
http://www.mof.go.th/home/Press_release/News2016/050.pdf
- กระทรวงแรงงาน. (2559). วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และพันธกิจของกระทรวงแรงงาน
http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission
- กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) ประเทศไทย (2553). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากรในประเทศไทย. กรุงเทพฯ 141 หน้า
- กิริยา กุลกลการ. (2554). ห้าทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานไทย. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2559 จาก เว็บไซต์ www.prapipol.com
- ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ (2554). การเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในตลาดแรงงานไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 (ธันวาคม 2554) : 17-31
- โฆสิต บัณฑิตปริญญา. (2557). ประชากรกับการพัฒนาประเทศ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. 71 หน้า
- เจษฎา เงินดี และปิยะลักษณ์ พุทธวงศ์ (2558). การตัดสินใจเข้าร่วมการทำงาน รายได้ และจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชาย โพธิ์สีตา (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพ : ลักษณะ การใช้ ข้อได้เปรียบ และข้อจำกัด. แหล่งที่มา bsri.swu.ac.th/news/upload/drchai.ppt
- นนุช สุนทรชวกันต์. (2555). เอกสารคำสอน วิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน (ศ.471) บทที่ 2 อุปทานแรงงานส่วนบุคคล. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤวิทย์ พิศลยบุตร และจิระวัฒน์ บัณฑิตปริญญา. (2556). “บทที่ 1 สังคมสูงวัยและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย” ใน วรเวศม์ สุวรรณระดา (บรรณาธิการ). สังคมสูงวัยกับผลกระทบทางเศรษฐกิจสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สร้างสื่อ, 2556. 1-36 หน้า.
- นวลพรรณ ไม้ทองดี. (2554). การเลือกปฏิบัติและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง: กรณีลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2558). เศรษฐศาสตร์ในการเลือกคู่ครองที่เหมาะสม. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2559 จาก เว็บไซต์ <http://piriya-pholphirul.blogspot.com/2015/02/economics-of-assortative-mating.html>
- ปัทมา ว่าพัฒนางศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. (2549). ประชากรไทยในอนาคต. จาก เว็บไซต์ <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII/Article/Article02.Htm>

- ปวีณา ลีตระกูล (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานของประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 9 . 38-54 หน้า.
- มัทนา พานิชรัมย์ (2545). แบบแผนการใช้เวลาการเรียนรู้และการปรับตัวของประชาชนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- _____ (2545). การศึกษามูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มัทนา พานิชรัมย์และ สมบุญ ยมนา (2549). การศึกษาปัจจัยกำหนดแบบแผนการใช้เวลาของคนไทยและการประเมินมูลค่าของเวลาที่ใช้เพื่อการผลิตภายในครัวเรือน. วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย(มส.ผส.) (2556) .การศึกษาวิเคราะห์และยก่างกฎหมายลำดับรองเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ของอปท.ในการใช้งบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ. แหล่งที่มา <http://thaitgri.org/>
- จิตติกาญจน์ อัครกุล (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดและการประมาณการมูลค่าเชิงเศรษฐกิจของการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุไทย. วิทยานิพนธ์ สาขาประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรเวศม์ สุวรรณระดา .(2547). การวิเคราะห์มาตรการสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรในประเทศไทยด้านความครอบคลุมและผลกระทบต่อการตัดสินใจมีบุตร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย. แหล่งที่มา http://elibrary.trf.or.th/project_content.asp?PJID=RDG4710010
- _____ .บรรณาธิการ (2553), การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจมหภาค.พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศักติโสภาคการพิมพ์, 248 หน้า.
- _____ และคณะ .(2553). โครงการวิจัย ระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อวัยสูงอายุ.คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- _____ . (2557). การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับอนาคตการพัฒนาประเทศ.สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับ กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- _____ .(2558).ประเด็นและแนวทางการปฏิรูประบบรองรับสังคมสูงวัยด้านเศรษฐกิจ.เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องแนวทางการปฏิรูประบบรองรับสังคมสูงวัย. โดยคณะกรรมการปฏิรูประบบรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย สถาปปฏิรูปแห่งชาติ ในวันที่ 6- 7 มีนาคม 2558)

- วาสนา อัมเมม. (2557).การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร : ไทยกับประเทศอาเซียน.เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรกับอนาคตการพัฒนาประเทศ. สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับ กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- โยธิน แสงดี. (2558). การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis). สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557).รายงานวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาประเทศ.
- _____ (2559). อัตราการพึ่งพิง ปี พ.ศ. 2543-2583 รายปี. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2559 จาก เว็บไซต์
http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=89&template=2R1C&yeartype=M&subcatid=56
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) .โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จาก เว็บไซต์
<http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/knowledge/method/lfs.htm> สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2559
- _____ .นิยามของผู้มีงานทำ ผู้มีงานทำ. จาก เว็บไซต์
<http://services.nic.go.th/gsic/strategy.php?ds=policy-7&rd=policy-7-tab-4>
 (1 กุมภาพันธ์,2559)
- สำนักงานวิจัยกฎหมายและแรงงานบริษัท เอ็กเซลเลนซ์บิซิเนส แมเนจเม้น (2550), โครงการวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. กองสวัสดิการแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- _____ . (2552), รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม. กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- สำนักงานวิชาการแผนภาษี กรมสรรพากร. (2559) . การปรับปรุงโครงสร้างภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา. ข่าวกระทรวงการคลัง ฉบับที่ 50/2559 วันที่ 19 เมษายน 2559 จาก เว็บไซต์
[www. mof.go.th](http://www.mof.go.th) (1 พฤษภาคม ,2559)
- สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (2559), คู่มือระบบการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่ (Long Term Care) ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)
- สำนักงานส่งเสริมพัฒนาธุรกิจ (2552) .ประเภทธุรกิจ. <http://www.dbd.go.th/>
- เสาวณี และศลิษา อังศรีประเสริฐ (2554) ,การขาดแคลนแรงงานของไทย: ปัญหาโครงสร้างที่ต้องแก้ไขแบบบูรณาการ. Focused and Quick (FAQ), Issue 57, November 7 จาก เว็บไซต์
<http://www.ryt9.com/s/bot/1476202> (1 กุมภาพันธ์,2559)

- สัมฤทธิ์ ศรีธำรงค์สวัสดิ์ และ กษิษฐา บุญธรรมเจริญ. (2553). รายงานการสังเคราะห์ระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวสำหรับประเทศไทย. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- โสภารัตน์ จารุสมบัติ และนิตยาโพธิ์นอก (2558). การใช้เครื่องมือทางนโยบายในการจัดการสิ่งแวดล้อม. เปิดกล่องนโยบายสาธารณะหลากมุมมองในการศึกษา นโยบายสาธารณะร่วมสมัย. โครงการตำราและสิ่งพิมพ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2552). *บูรณาการระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุไทย*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.)
- ศิริพันธุ์ สาสัตย์ และ เตือนใจ ภักดีพรหม (2552), ระบบสถานบริบาลผู้สูงอายุ . วารสารประชากรศาสตร์ ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 มีนาคม 2552. หน้า 45-62
- เอมิโกะโอะชิอะอิคะโยะโกะ อุเอะโนะ . บรรณาธิการ (2554). *วิถีครอบครัวชาวเอเชียในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: 2554, 289 หน้า
- อารีรัตน์ นิรันดร์สิทธิรัชต์ (2559). การเลือกกลุ่มตัวอย่างขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง. http://www.dent.cmu.ac.th/mis/dentelearning/uploads/material/1436332199_5245.pdf
- Thaipublica. (2013). *โครงสร้างประชากร 30 ปีข้างหน้า (2): คนรุ่นใหม่วัยทำงานวันนี้กับภาระที่ต้องเลี้ยงดูคนแก่และเด็ก*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2559 จากเว็บไซต์ <http://thaipublica.org/2013/08/population-structure-2/>
- Aassve et al (2012) .Grandparenting and mothers's labour force participation : A comparative analysis using the generations and gender survey . Vol 27 , 53-84. Available from <http://www.demographic-research.org/volumes/vol27/3/27-3.pdf>
- Aemkulwat Chairat.(2010). "Labor force structure change and Thai labor market, 1990-2008." Paper presented at the Second ANDA International Seminar on "Skill Development for Emerging New Dynamism in Asian Developing Countries under Globalization," held in Phnom Phen, January 8-10, 2010
- _____.(2014). Labor Supply of Married Couples in the Formal and Informal Sectors in Thailand. *Southeast Asian Journal of Economics* 2(2), December 2014: 77-102
- Asian Development Bank (ADB).(2015). *Women in the Workforce: An Unmet Potential in Asia and the Pacific* (Mandaluyong City, Phillippines: Asain Development Bank).
- Azmat Ghazala and Gonzalez Libertad (2010) Targeting Fertility and Female participation through the income tax. *Labor Economics* 17 , 487-502.

- Becker, G.S. (1965) "A theory of the allocation of time," *The Economic Journal*, September, 75(299):493-517.
- Besamusca, J., K. Tijdens, M. Keune and S. Steinmetz.(2015). "Working women worldwide: age effects in female labor force participation in 117 countries," *World Development* 74(C):123-141.
- Bloom,D.E.,D.Canning and J.E Finlay (2008).Population Aging and Economic Growth in Asian. http://www.hsph.harvard.edu/pgda/WorkingPapers/2008/PGDA_WP_40.pdf
- Bloom, D.E . D. Canning and G.Fink. (2011). Implication of Population Aging for Economic Growth. PGDA Working paper No.64 . Harvard School of Public Health.
- Bloom,D.E and L.Rosenberg.(2011). The Future of South Asia: Population Dynamics, Economic Prospects,and Regional Coherence. PGDA Working Paper No.68. www.hsph.harvard.edu/program-on-the-global.../PGDA_WP_68.pdf
- Bordone Valeria and Rosina Alessandro.(2013). The role of education in the reconciliation between female occupation and family responsibilities at mid-life : the Italian case. *Journal population research* 30 :39-65.
- Borjas Geroe J. (2016) .Labor Economics. McGraw-Hall International Education. New York.
- Bravo David and Puentes Esteban. (2012) . Female Labor Force Participation and Informal Care of Adults : Evidence for a middle-income country. [www. Econ.uchile.cl/SDT](http://www.Econ.uchile.cl/SDT).
- Bratti, M. and S. Staffolani. (2012). "A microeconomic analysis of female labour force participation in Italy," in T. Addabbo and G. Solinas (eds), *Non-standard Employment and Quality of Work*. AIEL Series in Labour Economics (Berlin and Heidelberg: Springer-Verlag).
- Camaron Colin A. and Truvedi K. Pravin. (2009). Microeconometrics Using Stata. A Stata Press Publication.
- Chamlou Naderh ,Muzi Silvia and AhemedHanane. (2011). Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region :The Role of Education and Social Norms in Amman. Almalaurea working paper no.31
- Chiuri Concetta Maria. (2000). Quality and Demand of Child Care and Female Labour Supply in Italy. *Labour* 14(1) 97-118 .
- Chompoonuh K. Permpoomwiwant . 2012. Gender Analysis in Thailand: Socio-Economic Aspects. Journal of Information and Communication Studies. Meiji University, Japan

- Christiansen, L. et al. (2016). *Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits* (Washington, D.C., International Monetary Fund). Available from <http://www.imf.org/external/pubs/ft/dp/2016/eur1601.pdf>.
- Daily Mary and et al. (2015). Family and Parenting Support Policy and Provision in a Global Context. United Nations Children's Fund (UNICEF)
- Dao Mai , FurreriDavide , Hwang Jisoo ,Kim Meeyeon and Kim Tae-Jeong. Strategies for Reforming Korea's Labor Market to Foster (2014). IMF Working paper.
- Duvander and Ferrarini (2013). Sweden's Family Policy under Change: Past, Present, Future. Available from <http://library.fes.de/pdf-files/id/10232.pdf>
- Department of Health and Human service (2016).Administration on Aging (AoA). http://www.aoa.acl.gov/AoA_Programs/HCLTC/Caregiver/
- Disability Rights UK (2012). Policy and Campins. <http://www.disabilityrightsuk.org/>
- Department for Education (2015). Policies. Available from <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-education>
- Department for children, schools and families (2010). Parenting and Family Support: Guidance for local authorities in England. Available from <http://publications.everychildmatters.gov.uk/>
- Elborgh-Woytek, K. et al. (2013). "Women, work, and the economy: macroeconomic gains from gender equity," IMF Staff Discussion Note No. 13/10. Available from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>.
- Erhel Christine and Lariviere G. Mathilde. (2013). Labor Market Regimes ,Family Policies, and Women's Behavior in the EU. *Feminist Economics* .Vol.19,No.4, 76-109.
- Etther L. Susan (1995).The Impact of "Parent Care" on Female Labor Supply Decisions. *Demography* , Vol. 32. No.1 (Feb ,1995) pp 63-80
- Evans M.D.R and Kelley Jonathan. (2008). Trends in women's labor force participation in Australia: 1984-2002. *Science Research* 37 ,287-310 Available online at www.sciencedirect.com
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Eurofound, (2016). EurWork. Available from <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-labour-market-industrial-relations/germany-developments-in-working-life-q1-2016>
- Federal Office for Migration and Refugee (2015). Child benefit and other benefits. Available from <http://www.bamf.de/EN/Willkommen/KinderFamilie/Kindergeld/kindergeld-node.html>

- Gauthier H. Anne. (2001). The Impact of public policies on families and Demographic behavior. paper presented at the Esf/EURESCO conference “ The second demographic transition in Europe Germany 2001.
- Gov.UK. (2015). Child Tax Credit and Working Tax : An introduction (2015)
<https://www.nidirect.gov.uk/> สืบค้นข้อมูล วันที่ 19 มีนาคม 2559
- Greene William (2008). *Econometric Analysis*. 6th ed. Prentice Hall. USA.
- Hadley, C., T. Beachew, D. Lindstrom and F. Tessema. (2011). “The shape of things to come? Household dependency ratio and adolescent nutritional status in rural and urban Ethiopia,” *American Journal of Physical Anthropology* , 144(4):643-852.
 Available from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3907944>.
- Heckman. (1979). *Sample Selection Bias as a Specification Error. Econometrica*
 Vol. 47, No. 1 (Jan., 1979), pp. 153-161
- Hill. M. Anne. (1989). Female Labor Supply in Japan Implications of the Informal Sector For Labor Force Participation and Hours of Work. *The Journal of Human Resource* , Vol.24 No.1 (Winter 1989), pp.143-161
- Hills (1993). *The Policy Process: A Reader*. Harvester Wheatsheaf.
 HM Revenue & Customs. Child Tax Credit and Working Tax Credit An introduction.
 Available from <https://www.nidirect.gov.uk/>
- Institute for Population and Social Research. (2015). “Glossary of Terms in Population and Social Research” Mahidol University. Available (in Thai language) from
<http://www.popterms.mahidol.ac.th/Popterms/showmean.php?id=d00102>.
- Inland Revenue Authority of Singapore (2016) Available from
<https://www.iras.gov.sg/irashome/default.aspx>
- Japan Tax news letter. (2015). Available from <http://www.pwc.com/jp/en/tax/news-jtu.html>
- Jenkins. (1978). *Policy Analysis Model and approaches*. Policy Analysis .Oxford .
- Lee Bun Song, Jang Soomyung and Sarkar Jayanta. (2008). Women’s Labor Force participation and marriage : The case of Korea. *Jornal of Asian Economics* 19 , 138-154. Available online at [www. sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Katchove Ani (2013) .*Econometric Academy*. Available from
<https://sites.google.com/site/econometricsacademy/home>
- Kawata, H. and S. Naganuma. (2010). “Labor force participation rate in Japan,” *Bank of Japan Review*, No. 2010-E-7, December. Available from
https://www.boj.or.jp/en/research/wps_rev/rev_2010/data/rev10e07.pdf.

- Keefer Amber. Tax Deductions for Caregiver of Elderly Parents . Available from <http://finance.zacks.com/tax-deductions-caregiver-elderly-parents-6121.html>
- Kinoshita, Y. and F. Guo. (2015). "What can boost female labor force participation in Asia?" International Monetary Fund Working Paper No. 15/56. Available from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2015/wp1556.pdf>.
- Killingsworth R. Mark and Heckman J. James (1989). Handbook of Labor Economics , Volume 1 , Edited by O. Ashenfelter and R. Layard. Elsevier Science Publishers BV.
- Maurer-Fazio , Connelly , Chen and Tang. (2011). Childcare, Eldercare , and Labor Force Participation of Married Women in Urban China, 1982-2000. *The Journal of Human Resources* 46 (2) . pp261-294.
- Magnani and Rammohan. (2006). The effect of Elderly Caregiving on Female Labor Supply in Indonesia. Available from <https://www.business.unsw.edu.au/research-site/centreforappliedeconomicresearch-site/Documents/E.%20Magnani%20and%20A.%20Rammohan%20-%20The%20Effect%20of%20Elderly%20Caregiving%20on%20Female%20Labour%20Supply%20in%20Indonesia.pdf>
- Mincer (1962). Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. In Aspects of Labor Economics. Princeton: Princeton Univ. Press (for Nat.Bur.Econ.Res)
- Ministry of Health, Labor, and Welfare : MHLW (2010). Promoting of Balancing Work and Family. Available from <http://www.mhlw.go.jp/english/>
- Ministry of Health, 2016. Careers. Available from https://www.moh.gov.sg/content/moh_web/home.html
- National Health Service (2013). *Care and Support*. Available from <http://www.nhs.uk/NHSEngland/thenhs/about/Pages/overview.aspx>
- Naumann et al (2013) Early childhood education and care provision: international review of policy, delivery and funding, Scottish Government Social Research Paper, Edinburgh
- National Institute of Population and Social Security Research (2014). Universal child allowance. Available from http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_english/publication-e.html
- Nakazato and Nishimura (2015) .Japan. Available from http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2015/japan2.pdf

- Özsoy Ceyda and Atlama Sevilay. (2010) . *An Analysis of Trends in Female Labor Force Participation in Turkey*. Challenges for Analysis of the Economy, the Businesses, and Social Progress. Péter Kovács, Katalin Szép, Tamás Katona (editors) - Reviewed Articles. Available from
- Pagnai Laura and Marenzi Ann. (2008).The Labor Market Participation of Sandwich Generation Italian Women. *Journal of Family Economics Issue* 29,427-444
- Pavalko, E.K. and K.A. Henderson (2006). "Combining care work and paid work: Do workplace policies make a difference?" *Research on Aging*, 28(3):359-374.
- Pierrrt (2006). The Sandwich Generation : Women Caring for Parents and Children. Available from. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/09/art1full.pdf>
- Posadas J. and Vidal-Fernandez.(2012). *Grandparents's Childcare and Female Labour Force Participation*. Discussion Paper No.6398 .The Institute for the Study of Labour (IZA).
- Sano, Y. and Yasumoto, S. (2014). Policy Responses to Population-Declining Society: Development and Challenges to Family Policies in Japan In, M. Robila, ed, *Handbook of Family Policies across the Globe*, New York: Springer Science and Business. 319-334
- Selin (2014). The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. An Empirical Analysis of the Swedish Individual Tax Reform of 1971" *International Tax and Public Finance*, Volume 21, Issue 5, 894-922.
- Sendai City (2015). Child Allowance. Available from [http://www.city.sendai.jp/fukushi/kosodate/josei/___icsFiles/afieldfile/2015/05/28/jido_tate\(English\)2015.pdf](http://www.city.sendai.jp/fukushi/kosodate/josei/___icsFiles/afieldfile/2015/05/28/jido_tate(English)2015.pdf)
- Shimizutani, S., W. Suzuki and H. Noguchi. (2008). "The socialization of at-home elderly care and female labor market participation: micro-level evidence from Japan," *Japan and the World Economy*, 20(1):82-96.
- Steinberg Chad and Nakane Masato. (2012). Can Women Save Japan? .IMF Working paper.
- Schultz Paul T.(1990). Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility, *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, Vol.25(4),599-634.
- Sollitto Marlo. Can I Claim My Elderly Parent as Dependents? . Available from <https://www.agingcare.com/Articles/claim-elderly-parent-as-dependent-109238.htm>

- Riber, D. C. 1992. "Child Care and Labor Supply of Married Women," *Journal of Human Resources* 27, 134-165
- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014) .Better Policies Series Germany Keeping the Edge: Competitiveness for Inclusive Growth. OECD.
- _____. (2016). Japan 2016. Available from <http://www.oecd.org/japan/oecd-territorial-reviews-japan-2016-9789264250543-en.htm>
- Thevenon Olivier. (2011). Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. *Population and Development Reviews* 37(1) : 57-87.
- _____ and A. Solaz. (2013). "Labour market effects of parental leave policies in OECD countries," OECD Social, Employment and Migration Working Paper No.141.
- Trzcinski and Camp 2014 .Family Policy in Germany. *Handbook of Family Policies Across the Globe*. Available from http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4614-6771-7_10
- Tuntivivat, S., K. Tisayaticom and P. Prakongsai. (2010). "Women's roles in non-economic activities using time use surveys in Thailand, Japan, and China." Power-point presentation available from <http://ihppthaigov.net/DB/presentation/attachjournal/183/PPT/PPT1.ppt>.
- Ribar C. David. (1992). *Child Care and the Labor Supply of Married Women Reduced From Evidence*. The *Journal of Human Resources*, Vol.27 , No.1 Special Issue on Child Care (Winter) pp. 134-165.
- Vidal-Fernandez. (2012).Grandparents' Childcare and Female Labor Force Participation. Discussion Paper No. 6398. Institute for the Study of Labor .Germany.
- Wacharaporn, A. (2008). "Female labor participation and women's social status in contemporary Thai society," *Journal of Demography*, 24(2):49-69. Available from http://www.cps.chula.ac.th/cps/pop_info_2551/Image+Data/Publications/Journal/journal-11-24/t-journal24-23f.pdf.
- Warunsiri Sasiwimon and McNown Robert. (2010). Female Labor Supply in Thailand: 1985-2004 A synthetic Analysis. IBS Working Paper. University of Colorado at Boulder. Available from <http://www.colorado.edu/ibs/pubs/pop/pop2010-0004.pdf>

- Wells and Bergnehr.(2014). Families and Family Policies in Sweden. Available from https://www.researchgate.net/publication/289676235_Families_and_Family_Policies_in_Sweden
- Wolf A. Douglas and Soldo J. Beth. (1994). Married Women's Allocation of Time to Employment and Care of Elderly Parents. *Intergenerational Relations* (autumn) pp.1259-1276
- Wooldridge. (2013) .Introductory Econometrics: A Modern Approach (Upper Level Economics Titles) 5th Edition. Michigan State University.
- World Bank. (2016). *Live Long and Prosper: Aging in East Asia and Pacific – World Bank East Asia and Pacific Regional Report* (Washington, D.C.: World Bank). Available from <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23133>.
- Zacks Investment Research (2016).Amount of Tax Credit for Adult Dependents. Available from <http://finance.zacks.com/amount-tax-credit-adult-dependents-8117.html>







ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก

1. ที่มาของตัวแปรและ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแบบจำลอง

ตารางผนวก ก 1 ที่มาของตัวแปรและ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในแบบจำลอง

ที่มาของตัวแปรที่ใช้ใน การศึกษา Field name (No.Rec)	ตัวแปรในแบบจำลอง	ค่าเฉลี่ย	SD.
HM37 (Rec2)	การตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงาน	0.86035	0.00255
IW07 (Rec13)	ชั่วโมงการทำงาน	8.06905	0.01709
IW10 (Rec 13)	In ค่าจ้างต่อเดือน	9.14363	0.00934
1.ปัจจัยส่วนบุคคล			
HM04 (Rec 2)	อายุ	42.64686	0.05730
	อายุกำลังสอง	1879.27	4.71463
HM10 (Rec 2)	ผู้หญิงแต่งงานแล้ว (สถานโสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)	0.92339	0.00196
HM02 (Rec 2)	การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	0.27642	0.00329
HM15 (Rec 2)	ระดับการศึกษา (จำนวนปี)	7.97079	0.03467
2.ปัจจัยที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน			
HM38 (Rec 2)	กิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้หญิงวัยทำงาน โดยที่ ภาคเกษตร เป็น Baseline		
	การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง	0.32192	0.00560
	ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์	0.12629	0.00398
	ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.03078	0.00207
	การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหาร และการบริการสนับสนุน	0.22454	0.00501
	ภาคบริการอื่นๆ	0.18887	0.00469
HM36 (Rec 2)	อาชีพของผู้หญิงวัยทำงาน โดยที่ อาชีพพื้นฐาน เป็น Baseline		
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ฯ	0.02920	0.00202
	ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆและเจ้าหน้าที่ เทคนิค	0.22828	0.00503

	เสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่าย สินค้า	0.25762	0.00525
	ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ ควบคุมอาชีพงานพื้นฐาน	0.14485	0.00422
3.ปัจจัยด้านครอบครัว			
3.1ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี			
HM04 (Rec 2)	อายุสามี	35.08854	0.15616
	อายุสามียกกำลังสอง	1680.682	8.70416
HM15 (Rec 2)	ระดับการศึกษาของสามี	5.87221	0.03821
HM37 (Rec 2)	สถานภาพการทำงานของสามี		
	สามีที่ทำงานเป็นนายจ้าง	0.04367	0.00151
	สามีทำงานในระบบ	0.3264	0.0034
HM38 (Rec 2)	การทำงานของสามีจำแนกตามกิจกรรม ทางเศรษฐกิจกลุ่มอ้างอิง สามีทำงานใน ภาคเกษตรกรรม		
	การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง	0.15837	0.00269
	ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์และ จักรยานยนต์	0.13346	0.00251
	ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.00749	0.00064
	การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหาร และการบริการสนับสนุน	0.09890	0.00220
	ภาคบริการอื่นๆ	0.05246	0.00164
HM36 (Rec 2)	การทำงานจำแนกตามอาชีพ กลุ่ม อ้างอิง กลุ่มสามีประกอบอาชีพพื้นฐาน		
	ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติกฎหมาย	0.04666	0.00155
	ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เจ้าหน้าที่ เทคนิคด้านต่างๆ	0.05208	0.00164
	เสมียน พนักงานบริการ และผู้จำหน่าย สินค้า	0.12571	0.00244
	ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ ควบคุมอาชีพงานพื้นฐาน	0.37576	0.00357

3.2 ปัจจัยด้านการดูแลบุตร			
HM04 (0-2)/(A04_1)	อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 0-2 ปี	0.04528	0.00109
HM04 (3-5)/(A04_1)	อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 3-5 ปี	0.05655	0.00128
HM04 (6-14)/(A04_1)	อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 6-14 ปี	0.21694	0.00269
3.3 ปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุ			
HM04 (60-69)/(A04_1)	อัตราพึงพิงของผู้สูงอายุตอนต้น (60-69ปี)	0.04519	0.00140
HM04 (70-79)/(A04_1)	อัตราพึงพิงของผู้สูงอายุตอนกลาง (70-79ปี)	0.02681	0.00104
HM04 (80+)/(A04_1)	อัตราพึงพิงของผู้สูงอายุตอนปลาย (80ปีขึ้นไป)	0.01468	0.00075
HM07 (Rec2)	อัตราพึงพิงของผู้สูงอายุที่พิการ	0.01060	0.00070
HM08 และ HM09 (Rec2)	ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน	0.02745	0.00120
	ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงานมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน	0.86605	0.00251
HH03 (Rec3)	ครัวเรือนมีบ้านเป็นของตนเอง	0.68501	0.00337
A13-A18-A20-A22	Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน	8.15733	0.00745
4. ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์			
REG (Rec 1)	ครัวเรือนอยู่ในพื้นที่เมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนอยู่ในพื้นที่ชนบท)	0.59625	0.00361
	ภูมิภาค (กรุงเทพฯ เป็น Baseline)		
	ภาคกลาง	0.38349	0.00583
	ภาคเหนือ	0.17161	0.00452
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0.17535	0.00456
	ภาคใต้	0.17232	0.00453

2. การหาความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ในส่วนนี้เป็นการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างสมบูรณ์ (Perfect Multicollinearity) และห้ามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Multicollinearity) ในระดับสูง เพราะจะส่งผลให้ค่าพารามิเตอร์ที่ได้มีความคลาดเคลื่อนมาก งานศึกษาครั้งนี้จึงได้มีการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ในการทดสอบ หากค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคู่ใด ๆ ในแต่ละแบบจำลองมีค่ามากกว่า 0.75 แสดงว่าตัวแปรอิสระคู่่นั้นมีความสัมพันธ์เชิงเส้นค่อนข้างสูง และจะส่งผลกระทบต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ (จิตติภาณจน์ อัครกุล ; 2558) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.75 ได้แก่ ตารางผนวก ก 2 ความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระของแบบจำลองตัดสินใจทำงานของผู้หญิง

	FLP	Age	Age_sq	married	Head	Edu	Hage	Hage_sq	Hedu	Hformalday	Hformalhour
FLP	1										
Age	-0.0121	1									
Age_sq	-0.0163	0.9955	1								
married	-0.0519	0.1568	0.1482	1							
Head	0.059	0.0371	0.0396	-0.2393	1						
Edu	0.0418	-0.3726	-0.3748	-0.261	0.1112	1					
Hage	-0.0438	0.2563	0.2534	0.465	-0.722	-0.2556	1				
Hage_sq	-0.0471	0.4077	0.4077	0.3981	-0.6186	-0.298	0.9614	1			
Hedu	-0.0697	-0.1895	-0.1927	0.3178	-0.4899	0.3762	0.5121	0.3757	1		
Hformalday	-0.1072	-0.1809	-0.18	0.1871	-0.2835	0.1274	0.2666	0.1658	0.4479	1	
Hformalhour	-0.1099	-0.1857	-0.1848	0.1876	-0.2856	0.1323	0.2665	0.1641	0.4546	0.9589	1
Hhwork_emp	-0.0648	0.0192	0.0179	0.0616	-0.1101	0.0173	0.1209	0.1077	0.1009	-0.1422	-0.143

	FLP	Age	Age_sq	married	Head	Edu	Hage	Hage_sq	Hedu	Hformalday	Hformalhour
Hind1	-0.0782	-0.1245	-0.1239	0.1227	-0.1794	-0.0229	0.1677	0.0988	0.1662	0.4133	0.4133
Hind2	-0.0573	-0.0804	-0.0806	0.11	-0.1555	0.0572	0.1736	0.125	0.2067	0.0472	0.0545
Hind3	-0.0086	-0.0192	-0.0198	0.0226	-0.0354	0.075	0.039	0.0273	0.1207	0.1008	0.105
Hind4	-0.0474	0.028	0.0255	0.0934	-0.1609	0.1914	0.1844	0.1608	0.3964	0.4142	0.4162
Hind5	0.0148	-0.0278	-0.028	0.0659	-0.0834	0.0326	0.1125	0.0888	0.1347	0.0334	0.0363
Hocc1	-0.0497	0.0417	0.0394	0.0628	-0.1114	0.1061	0.1349	0.1266	0.2346	0.1343	0.1468
Hocc2	-0.05	-0.019	-0.0203	0.0648	-0.1028	0.2587	0.112	0.0853	0.3853	0.2909	0.2955
Hocc3	0.0272	-0.0467	-0.0481	0.1068	-0.1484	0.0688	0.1824	0.1436	0.2451	0.0799	0.075
Hocc4	0.0569	0.08	0.0779	0.2188	-0.3626	-0.322	0.4329	0.3865	0.0154	-0.134	-0.1351
Child1	-0.1419	-0.1245	-0.1174	0.0704	-0.0389	-0.0049	0.0063	-0.0281	0.0256	0.0163	0.0176
Child2	-0.0669	-0.1321	-0.1269	0.0684	-0.0335	0.005	0.0114	-0.0334	0.0198	0.0096	0.0097
Child 3	-0.0035	-0.1497	-0.1616	0.1331	-0.02	-0.0001	0.0474	-0.0748	0.0221	-0.0078	-0.0056
Fra_old	0.0016	0.0573	0.0558	-0.0827	0.0476	0.0056	0.0437	-0.0272	-0.0492	-0.0408	-0.0409
No_old	-0.0004	-0.0998	-0.0998	0.2185	-0.0244	-0.0289	0.0149	-0.0712	0.0857	0.099	0.0996
O_Income	-0.0619	0.2089	0.206	0.0177	0.0406	0.1205	0.0035	0.0549	0.0386	-0.1025	-0.104

	FLP	Age	Age_sq	married	Head	Edu	Hage	Hage_sq	Hedu	Hformalday	Hformalhour
Owner	0.0251	0.3078	0.3006	0.1007	-0.1068	-0.1877	0.1714	0.2105	-0.0521	-0.1857	-0.1882
Urban	-0.0396	-0.046	-0.0452	-0.0919	0.0759	0.2121	0.0893	-0.0856	0.0837	0.0651	0.0661
Disable_Old	-0.0396	0.0377	0.0377	-0.0945	0.0231	-0.0314	0.0395	-0.0113	-0.0575	-0.0452	-0.0462
Old1	-0.0095	0.0507	0.0553	-0.1243	0.0047	0.0086	0.0451	0.1317	-0.0674	-0.0824	-0.0829
Old2	0.0156	0.0401	0.037	-0.1783	0.0687	0.04	0.0982	-0.0549	-0.0809	-0.0647	-0.0644
Old3	0.0014	0.0792	0.0797	-0.1333	0.0628	0.0202	-0.095	-0.0707	-0.0795	-0.0538	-0.0545
Edu_Old	-0.0122	0.0809	0.0823	-0.1677	0.0082	0.0886	0.0241	0.1073	0.02	-0.0754	-0.0753

ตารางผนวก ก 2 (ต่อ) ความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระของแบบจำลองตัดสินใจทำงานของผู้หญิง

	Hhwork_emp	Hind1	Hind2	Hind3	Hind4	Hind5	Hocc1	Hocc2	Hocc3	Hocc4	Child1
Hhwork_emp	1										
Hind1	0.1109	1									
Hind2	0.0403	-0.1702	1								
Hind3	-0.0186	-0.0377	-0.0341	1							
Hind4	-0.0575	-0.1437	-0.13	-0.0288	1						
Hind5	0.0092	-0.1021	-0.0923	-0.0204	-0.078	1					
Hocc1	0.2674	0.0703	0.0092	0.0673	0.2636	-0.0001	1				
Hocc2	-0.0393	0.0388	-0.0317	0.0958	0.3485	0.0423	-0.0519	1			
Hocc3	-0.0002	-0.1259	0.368	0.0563	0.1605	0.338	-0.0839	-0.0889	1		
Hocc4	0.0595	0.1298	-0.1892	-0.0557	-0.2278	-0.1298	-0.1716	-0.1819	-0.2942	1	
Child1	0.0073	0.0146	-0.0022	-0.002	0.0002	-0.0075	-0.0083	0.0019	-0.0073	0.0332	1
Child2	0.0116	0.0093	0.0082	-0.0062	-0.0093	-0.0079	0.0048	-0.0063	-0.0137	0.0358	0.0754
Child 3	-0.0012	-0.0069	-0.0093	0.0065	-0.0041	-0.006	-0.0137	-0.006	-0.0102	0.0285	0.0326
Fra_old	-0.0018	-0.0238	-0.0171	-0.003	-0.019	-0.0083	-0.0104	-0.008	-0.0136	-0.022	-0.007
No_old	0.0116	0.0628	0.034	0.0027	0.0417	0.0097	0.0092	0.0234	0.0285	0.0558	0
O_Income	0.0299	-0.1264	-0.0827	0.0247	0.0548	-0.0229	0.0902	0.0691	-0.0457	-0.0475	0.0445

	Hhwork_emp	Hind1	Hind2	Hind3	Hind4	Hind5	Hocc1	Hocc2	Hocc3	Hocc4	Child1
Owner	0.0363	-0.1099	-0.1001	-0.0023	-0.0018	-0.1041	0.0522	-0.0389	-0.1008	0.224	-0.0014
Urban	0.0033	0.0268	0.1002	0.0356	0.0637	0.084	0.0138	0.064	0.1122	-0.2045	-0.031
Disable_Old	-0.0081	-0.0255	-0.0301	-0.0083	-0.0203	-0.0083	-0.0065	-0.0179	-0.0324	-0.0173	-0.0025
Old1	-0.0066	-0.0415	-0.0182	-0.0084	-0.0479	0.0064	-0.0144	-0.0299	-0.0144	-0.0288	0.0183
Old2	-0.0161	-0.0436	-0.0371	-0.0039	-0.0251	-0.0165	-0.0132	-0.0121	-0.0302	-0.0654	-0.0085
Old3	-0.014	-0.043	-0.0294	-0.0067	-0.0195	-0.0188	-0.0171	-0.0121	-0.0281	-0.0433	-0.0194
Edu_Old	-0.0062	-0.0559	-0.0192	-0.0009	-0.0258	-0.004	0.0041	0.0028	-0.0178	-0.0763	-0.0063

ตารางผนวก ก 2 (ต่อ) ความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระของแบบจำลองตัดสินใจทำงานของผู้หญิง

	Child2	Child 3	Fra_old	No_old	O_Income	Owner	Urban	Disable_Old	Old1	Old2	Old3	Edu_Old
Child2	1											
Child 3	0.0611	1										
Fra_old	-0.0166	0.0052	1									
No_old	0.0069	-0.0131	-0.4272	1								
O_Income	0.0509	0.0789	0.087	-0.192	1							
Owner	0.0108	0.0502	0.0597	-0.1238	0.3457	1						
Urban	-0.0284	-0.0408	-0.0106	0.0017	-0.0202	-0.2053	1					
Disable_Old	-0.0046	-0.001	0.3137	-0.2821	0.0602	0.0382	-0.0161	1				
Old1	0.0234	0.0387	0.0706	-0.603	0.1163	0.0647	0.0055	0.2053	1			
Old2	-0.0135	0.0011	0.242	-0.4817	0.1017	0.0564	0.0191	0.1715	0.0084	1		
Old3	-0.0183	0.0016	0.4293	-0.367	0.0806	0.0545	-0.0076	0.245	0.0215	0.0105	1	
Edu_Old	-0.0135	0.0042	0.264	-0.7691	0.2154	0.0944	0.0371	0.1959	0.5771	0.3315	0.2337	1

ตารางผนวก ก 3 ความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระของแบบจำลองอุปทานแรงงาน

	Hour	married	Head	Edu	Wind1	Wind2	Wind3	Wind4	Wind5	Wocc1	Wocc2
Hour	1										
married	-0.0088	1									
Head	0.0011	-0.3267	1								
Edu	-0.0176	-0.276	0.1079	1							
Wind1	0.2244	0.0556	-0.0916	-0.2117	1						
Wind2	0.0545	-0.0623	0.0123	0.0393	-0.2553	1					
Wind3	-0.0136	-0.0441	-0.0029	0.1159	-0.1218	-0.0675	1				
Wind4	-0.1559	-0.065	0.0634	0.4269	-0.3705	-0.2052	-0.0979	1			
Wind5	0.0043	-0.0119	0.0866	-0.0272	-0.3275	-0.1814	-0.0866	-0.2633	1		
Wocc1	-0.0247	-0.0315	0.0323	0.1588	-0.0538	0.0403	0.1049	0.0834	-0.0583	1	
Wocc2	-0.0982	-0.163	0.0943	0.5926	-0.2424	-0.1093	0.0525	0.4251	0.052	-0.0976	1
Wocc3	0.0258	-0.0736	0.0343	0.1066	-0.2584	0.3016	0.0398	-0.0128	0.2104	-0.1036	-0.3238
Wocc4	-0.1104	0.1194	-0.0952	-0.3152	0.1607	-0.1255	-0.0747	-0.2241	-0.1964	-0.0736	-0.2298
Hage	-0.0414	0.5326	-0.7371	-0.2091	0.064	-0.0637	-0.018	-0.0366	-0.0699	-0.0128	-0.1137
Hage_sq	-0.0732	0.4603	-0.6395	-0.2227	0.0181	-0.0779	-0.0162	0.0033	-0.0507	-0.0012	-0.0857
Hedu	0.0083	0.4163	-0.5664	0.3192	-0.0181	-0.0104	0.0524	0.1366	-0.0544	0.0538	0.1746
Hwork_for	0.051	0.4021	-0.5408	-0.0778	0.1487	-0.0093	-0.0148	-0.0706	-0.0808	-0.0413	-0.0754
Hhwork_emp	-0.0191	0.0571	-0.0882	0.0249	-0.0392	0.005	0.0176	0.0242	-0.0003	0.0124	0.0277
Child1	-0.0135	0.0822	-0.0291	0.0308	-0.0237	0.0129	0.0043	0.0025	-0.005	0.0074	0.0059

	Hour	married	Head	Edu	Wind1	Wind2	Wind3	Wind4	Wind5	Wocc1	Wocc2
Child2	-0.0487	0.0942	-0.0853	-0.0017	-0.0543	-0.0005	-0.0107	0.0133	0.0152	-0.0021	-0.0125
Child 3	-0.0639	0.1876	-0.061	-0.0619	-0.0422	-0.0055	-0.0144	-0.0225	0.0173	-0.0002	-0.0473
Fra_old	-0.0194	-0.0674	0.0419	-0.0021	-0.0281	0.0073	0.0179	0.0054	-0.0004	0.0082	0.0059
No_old	0.0329	0.1989	-0.0237	-0.0735	0.064	-0.0238	-0.0288	-0.0508	-0.0111	-0.047	-0.0605
O_Income	-0.0712	0.0393	-0.0088	0.2702	-0.1705	-0.0511	0.0728	0.1883	0.0436	0.1356	0.2368
Owner	0.0093	-0.111	0.073	0.2063	-0.062	0.0653	0.0461	0.1317	0.0638	0.0486	0.1303
Wage	0.0707	-0.1902	0.1005	0.6707	-0.1063	0.007	0.1359	0.3493	-0.0453	0.1967	0.548
Center	0.1609	-0.0055	0.0227	-0.0383	0.2882	-0.0451	-0.0192	-0.1347	-0.0729	-0.0281	-0.0813
North	-0.0403	-0.0107	0.0467	-0.0282	-0.0523	-0.0323	0.0041	0.0581	0.0393	-0.0212	0.0316
northeast	-0.0339	0.0427	-0.0263	0.0225	-0.1504	-0.0478	-0.0277	0.1292	0.0323	0.0155	0.0635
South	-0.15	-0.0002	-0.0148	-0.0012	-0.1857	0.0494	-0.033	0.0095	0.0615	-0.0194	0.004

ตารางผนวก ก 3 (ต่อ) ความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระของแบบจำลองอุปทานแรงงาน

	Wocc3	Wocc4	Hage	Hage_sq	Hedu	Hwork_for	Hhwork_emp	Child1	Child2	Child 3	Fra_old
Wocc3	1										
Wocc4	-0.244	1									
Hage	-0.0826	0.129	1								
Hage_sq	-0.0899	0.1234	0.962	1							
Hedu	0.0125	-0.0828	0.6505	0.5288	1						
Hwork_for	-0.0544	0.0224	0.6169	0.4941	0.5884	1					
Hhwork_emp	0.0123	0.0041	0.1005	0.0915	-0.0902	-0.1459	1				
Child1	0.0213	0.0183	-0.0078	-0.0284	0.0443	0.0124	0.0387	1			
Child2	0.0185	0.0164	0.0401	0.0084	0.0568	0.0416	0.0183	0.0529	1		
Child 3	0.0004	0.0691	0.0235	0.0055	-0.0319	0.0022	0.0205	0.0125	0.0005	1	
Fra_old	0.0163	0.0007	-0.0309	-0.0102	-0.0488	-0.056	-0.0041	0.0054	-0.0344	0.0122	1
No_old	-0.0133	0.0177	0.0603	-0.0144	0.092	0.1494	0.0007	-0.0348	0.0263	-0.0096	-0.434
O_Income	-0.009	-0.0656	0.0242	0.0728	0.1365	-0.0824	0.048	0.0558	0.0294	0.0996	0.1069
Owner	0.0957	-0.1747	-0.0837	-0.0771	0.0472	-0.0189	-0.0265	-0.0437	-0.0273	-0.0649	0.0008
Wage	-0.0449	-0.3016	-0.1229	-0.1055	0.2457	-0.0126	0.0062	-0.0237	-0.0515	-0.1082	0.0103
Center	-0.0512	-0.0755	-0.0333	-0.0621	0.0079	0.0864	-0.0154	-0.0277	-0.0367	-0.073	-0.0172
North	-0.0046	-0.0284	-0.0253	0.0005	-0.0661	-0.0777	0.0077	-0.0029	-0.0092	0.0087	0.0179
northeast	0.0063	0.0424	0.0457	0.0604	0.0248	-0.061	-0.0027	-0.0111	0.0075	0.0587	0.0033
South	0.0451	0.1103	-0.0015	-0.0022	-0.022	-0.0005	0.0151	0.0591	0.056	0.0738	-0.017

ตารางผนวก ก 3 (ต่อ) ความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อกันของตัวแปรอิสระของแบบจำลองอุปทานแรงงาน

	No_old	O_Income	Owner	Wage	Center	North	northeast	South
No_old	1							
O_Income	-0.2386	1						
Owner	-0.0038	0.0081	1					
Wage	-0.0809	0.2381	0.2081	1				
Center	0.0288	-0.097	-0.1353	0.0205	1			
North	-0.042	0.0219	-0.0004	-0.0893	-0.3571	1		
northeast	0.0128	0.1051	0.035	-0.0647	-0.3636	-0.2159	1	
South	0.032	-0.0438	-0.0466	-0.0264	-0.3519	-0.2089	-0.2127	1

ตารางผนวก ก 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกิน 0.75

ตัวแปรอิสระที่ 1	ตัวแปรอิสระที่ 2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
วันทำงานเฉลี่ยต่อเดือนของ สามี	ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวันของสามี	0.9589

ในกรณีนี้ผู้วิจัยจึงเลือกชั่วโมงทำงานของสามีเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากจะนำมาพิจารณาเป็นตัวแปรนโยบายในการสนับสนุนครอบครัว





ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ข

ตารางผนวก ข 1 ผลการประมาณค่าแบบจำลองปัจจัยที่ต่อโอกาสการมีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล
1.ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุของผู้หญิง	0.0002 (0.0016)	0.0003 (0.0016)
อายุของผู้หญิงยกกำลังสอง	0.0000 (0.0000)	0.0000 (0.0000)
ผู้หญิงแต่งงานแล้ว (สถานโสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)	0.0036 (0.0037)	0.0035 (0.0037)
การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	0.0057 (0.0025)	0.0057 (0.0025)
ระดับการศึกษา (จำนวนปี)	0.0001 (0.0003)	0.0001 (0.0003)
2.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว		
2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสามี		
อายุของสามี	0.0015*** (0.0003)	0.0015*** (0.0003)
อายุสามียกกำลังสอง	0.0000*** (0.0000)	0.0000*** (0.0000)
ระดับการศึกษาของสามี	-0.0009** (0.0004)	-0.0009** (0.0004)
สามีทำงานในระบบ	-0.0011 (0.0038)	
ชั่วโมงทำงานต่อวันของสามีที่ทำงานในระบบ (มาตรการด้านเวลา)		-0.0002 (0.0004)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ ต้องดูแล	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ ต้องดูแล
สามีเป็นนายจ้าง	0.0034 (0.0055)	0.0031 (0.0055)
การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การจัดการน้ำ และการก่อสร้าง	0.0018 (0.0044)	0.0023 (0.0043)
ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์	-0.0030 (0.0050)	-0.0028 (0.0050)
ภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์	-0.0057 (0.0131)	-0.0051 (0.0130)
การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การ บริหารและการบริการสนับสนุน	-0.0040 (0.0061)	-0.0034 (0.0061)
ภาคบริการอื่นๆ	-0.0024 (0.0062)	-0.0022 (0.0062)
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้บัญญัติกฎหมาย	-0.0045 (0.0064)	-0.0046 (0.0064)
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆ เจ้าหน้าที่ เทคนิคด้านต่างๆ	0.0043 (0.0061)	0.0044 (0.0061)
เสมียน พนักงานบริการ และผู้ จำหน่ายสินค้า	0.0036 (0.0048)	0.0033 (0.0048)
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือและผู้ ควบคุมอาชีพงานพื้นฐาน	-0.0037 (0.0036)	-0.0038 (0.0036)
2.2 ปัจจัยด้านการดูแลบุตรใน ครัวเรือน		
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 0-2 ปี	-0.0016 (0.0064)	-0.0016 (0.0064)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 3-5 ปี	-0.0063 (0.0060)	-0.0063 (0.0060)
อัตราการพึ่งพิงจากบุตรอายุ 6-14 ปี	0.0008 (0.0027)	0.0008 (0.0070)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล
2.3 ปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน		
การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องดูแล		
การไม่มีผู้สูงอายุในครัวเรือน	-0.1794 (8.4702)	-0.1794 (8.468)
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุที่มีอายุ 60-69 ปี	-0.0245*** (0.0037)	-0.0248*** (0.0037)
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 70-79 ปี	0.0034 (0.0035)	0.0033 (0.0036)
อัตราการพึ่งพิงจากผู้สูงอายุ ที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไป	0.0336*** (0.0039)	0.0336*** (0.0040)
อัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุที่พิการ	0.0367*** (0.0034)	0.0367*** (0.0034)
ระดับการศึกษาของผู้สูงอายุ	-0.0007* (0.0004)	-0.0007* (0.0004)
2.4 ปัจจัยด้านฐานะของครัวเรือน		
Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการทำงานของครัวเรือน	0.0032** (0.0015)	0.0032** (0.0015)
ครัวเรือนมีบ้านเป็นของตนเอง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนไม่มีบ้านของตนเอง)	0.0005 (0.0029)	0.0005 (0.0029)
3.ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์		
ครัวเรือนอาศัยอยู่ในเมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนอาศัยอยู่ในชนบท)	0.0001 (0.0020)	0.0001 (0.0052)

ตัวแปรอิสระ	Marginal Effect	
	แบบจำลองที่ 2.1	แบบจำลองที่ 2.2
	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ ต้องดูแล	การมีผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ ต้องดูแล
/athrho	0.2886** (0.1211)	0.2886** (0.1213)
rho	0.2808** (0.121)	0.2808** (0.1117)
Log likelihood	-7336.1034	-7742.0781
Modified Hosmer-Lemeshow	chi2(21) = 16.25	chi2(21) = 25.67
goodness-of-fit test for biprobit	Prob> chi2 = 0.7553	Prob> chi2 = 0.2193



ตารางผนวก ข 2 (ต่อ)

เกณฑ์ค่าแบบจำลองค่าจ้างของผู้หญิงวัยทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม : ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน (ชม./วัน)					
	แบบจำลองที่ 3.1			แบบจำลองที่ 3.2		
	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	t- statistic	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	t- statistic
1.ปัจจัยส่วนบุคคล						
อายุ	-0.0017	0.0084	-0.2	-0.0017	0.0084	-0.2
อายุกำลังสอง	0.0002	0.0001	1.97	0.0002**	0.0001	1.98
ผู้หญิงแต่งงานแล้ว (สถานโสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)	-0.0756***	0.0259	-2.92	-0.0770***	0.0259	-2.98
การเป็นหัวหน้าครัวเรือน	0.0431*	0.0239	1.8	0.0433*	0.0239	1.81
ระดับการศึกษา (จำนวนปี)	0.0647***	0.0027	24.06	0.0646***	0.0027	24.01
2.ปัจจัยเกี่ยวกับตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงาน						
การทำงานจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กลุ่มอ้างอิง การทำงานในภาคเกษตรกรรม						
การผลิต ไฟฟ้า ก๊าซ การ จัดการน้ำ และการก่อสร้าง	0.2434***	0.0256	9.49	0.2336***	0.0256	9.14
ค้าส่ง ค้าปลีก การซ่อมยาน ยนต์และจักรยายนต์	0.1716***	0.0325	5.28	0.1632***	0.0324	5.03
ภาคการเงินและ อสังหาริมทรัพย์	0.3391***	0.0454	7.47	0.3321***	0.0453	7.33
การศึกษา กิจกรรมวิชาชีพ การบริหารและการบริการ						
สนับสนุน	0.1970***	0.0310	6.35	0.1901***	0.0309	6.14
ภาคบริการอื่นๆ	0.1004***	0.0299	3.36	0.0917***	0.0299	3.07
การทำงานจำแนกตามอาชีพ กลุ่มอ้างอิง การประกอบอาชีพพื้นฐาน						
ผู้จัดการ ข้าราชการระดับ อาวุโส ฯ	0.5352***	0.0419	12.78	0.5362***	0.0419	12.8
ผู้ประกอบการวิชาชีพต่างๆและ เจ้าหน้าที่เทคนิค	0.4737***	0.0258	18.39	0.4749***	0.0257	18.44
เสมียน พนักงานบริการ และ ผู้จำหน่ายสินค้า	0.0133	0.0209	0.64	0.0137	0.0209	0.65
ผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ช่างฝีมือ	-0.0963**	0.0221	-4.37	-0.0963***	0.0221	-4.37

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม : ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน (ชม./วัน)					
	แบบจำลองที่ 3.1			แบบจำลองที่ 3.2		
	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	t- statistic	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	t- statistic
และผู้ควบคุมอาชีพงาน พื้นฐาน						
3.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว						
3.1ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สามี						
อายุสามี	-0.0088***	0.0025	-3.49	-0.0091***	0.0025	-3.6
อายุสามียกกำลังสอง	0.0001**	0.0000	2.28	0.00010**	0.0000	2.41
ระดับการศึกษาของสามี	0.0160***	0.0024	6.57	0.0164***	0.0024	6.71
สถานภาพการทำงานของสามี						
กลุ่มอ้างอิง สามีทำงานนอกระบบ						
สามีที่ทำงานเป็นนายจ้าง	0.0213	0.0509	0.42	0.0199	0.0504	0.39
สามีทำงานในระบบ	0.1222***	0.0224	5.45			
วันทำงานของสามีในระบบ				0.0052***	0.0009	5.7
3.2 ปัจจัยด้านการดูแลบุตร						
อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 0-2						
ปี	-0.1621**	0.0683	-2.37	-0.1556**	0.0683	-2.28
อัตราพึงพิงของบุตรอายุ 3-5						
ปี	-0.1778**	0.0835	-2.13	-0.1747**	0.0835	-2.09
ตารางผนวก ข 2 (ต่อ)						
14 ป	-0.0580***	0.0183	-3.16	-0.0584***	0.0183	-3.19
3.3ปัจจัยด้านการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือน						
กลุ่มอ้างอิง การมีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน (มาตรการด้านบริการ)						
ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงาน มีผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาใน ครัวเรือน	-0.0540	0.0464	-1.16	-0.0526	0.0464	-1.13
ครัวเรือนของผู้หญิงวัยทำงาน มีผู้สูงอายุที่ไม่มีภาวะพึ่งพา ในครัวเรือน	-0.0229	0.0232	-0.99	-0.0218	0.0232	-0.94
3.4 ปัจจัยด้านฐานะของครัวเรือน						
Log รายได้ที่ไม่ได้มาจากการ	0.0049	0.0075	0.65	0.0051	0.0075	0.68

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม : ชั่วโมงการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน (ชม./วัน)					
	แบบจำลองที่ 3.1			แบบจำลองที่ 3.2		
	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	t- statistic	ค่า สัมประสิทธิ์	SD	t- statistic
ทำงานของครัวเรือน						
4.ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์						
ครัวเรือนอยู่ในพื้นที่เมือง (กลุ่มอ้างอิง ครัวเรือนอยู่ใน พื้นที่ชนบท)	0.0309**	0.0150	2.05	0.0306**	0.0150	2.04
ภูมิภาค (กรุงเทพฯ เป็น Baseline)						
ภาคกลาง	-0.2563***	0.0236	-10.86	-0.2569***	0.0236	-10.88
ภาคเหนือ	-0.4595***	0.0260	-17.69	-0.4570***	0.0260	-17.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.4507***	0.0260	-17.34	-0.4483***	0.0260	-17.24
ภาคใต้	-0.2766***	0.0266	-10.41	-0.2717***	0.0265	-10.24
Inverse Mill's ratio ()	0.0820	0.0912	0.9	0.0726	0.0910	0.8
ค่าคงที่	8.2114***	0.1747	47	8.2161***	0.1747	47.03
Adj R-squared		0.5845			0.5846	
N		19,048			19,048	
Censored Obs		12,411			12,411	
Uncensored Obs		6,637			6,637	



ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม

1. ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.คุณลักษณะทั่วไปของผู้หญิงและนายจ้างที่ทำการสัมภาษณ์

1.1 กลุ่มผู้หญิงที่ออกจากงานเนื่องจากมีภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือน ซึ่งในกรณีดังกล่าวพบว่า กลุ่มผู้หญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นมีทั้งผู้หญิงที่ลาออกจากงานในระบบ แล้วกลับมาทำงานนอกระบบ กลุ่มที่ทำงานในตลาดแรงงานแล้วออกจากตลาดแรงงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีทั้งสิ้น 30 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตร เป็นกลุ่มผู้หญิงมีอายุไม่เกิน 40 ปี ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท รายได้ก่อนที่จะออกจากงานค่อนข้างสูง โดยรายได้สูงที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนออกจากงานประมาณเดือนละ 200,000 บาทต่อเดือน น้อยที่สุดอยู่ที่ 15,000 บาทต่อเดือน รายได้หลักหลังจากออกจากงาน คือสามีเป็นผู้รับผิดชอบ เมื่อออกจากงานได้ระยะหนึ่งผู้หญิงกลุ่มนี้จะหารายได้เสริมจากการรับงานมาทำที่บ้าน ออกมาทำธุรกิจของครอบครัวหรือไม่ก็เป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็ก หรือรายได้จากการให้เช่าสินทรัพย์

กลุ่มที่ 2 ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ ในช่วงที่ต้องออกจากงานเป็นช่วงอายุประมาณ 40-55 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้หญิงที่มีสถานภาพโสด หม้าย หย่าแยก มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมต้นจนกระทั่งปริญญาตรี ระดับรายได้เมื่อเทียบกับพี่น้องของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้น้อยกว่า รายได้หลักของผู้หญิงในกลุ่มดังกล่าวเมื่อออกจากงาน ได้จากพี่น้องรวมกันแล้วให้เป็นรายเดือนเพื่อดูแลพ่อแม่ หรือ มีเงินได้จากค่าเช่าทรัพย์สิน และเงินบำนาญ

กลุ่มที่ 3 ผู้หญิงที่ออกจากงานเนื่องจากมีภาระการดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุและบุตร เป็นกลุ่มผู้หญิงที่ออกจากงานเมื่ออายุไม่เกิน 40 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์เป็นกลุ่มที่เดิมออกจากตลาดแรงงานเพราะต้องดูแลบุตรอยู่ก่อนแล้ว รายได้หลักของผู้หญิงในกลุ่มดังกล่าวเมื่อออกจากงาน ได้จากสามีเป็นหลัก หลังจากออกจากงานออกจากงานในระบบชั่วคราว จะทำงานนอกระบบและดูแลบุตรไปด้วย ต่อมาพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุตกอยู่ในภาวะพึ่งพา และพี่น้องส่วนใหญ่ทำงานประจำ จึงทำให้ต้องออกจากตลาดแรงงานมาดูแลพ่อแม่ และมีรายได้ส่วนหนึ่งมาจากพี่น้อง

-ผู้หญิงที่ออกจากงานในระบบ มีรายได้หลักจากสามี ทำงานในธุรกิจครอบครัว และทำงานอื่นๆเป็นครั้งคราว

“ออกจากงานประจำมาตั้งแต่อายุ 33 ปี ตำแหน่งสุดท้ายก่อนออกฝ่าย Department Manager Advertising บริษัท King Power เงินเดือนที่ได้รับประมาณ 75,000 บาท รายได้หลักของ

ครอบครัวมาจากสามี แต่ตัวเองก็จะกลับไปช่วยกิจการที่บ้าน มีรายได้จากการปันผล ที่เรียกว่าเงิน
งิส และรับงานเป็น consults เป็นครั้งคราว”

ผู้หญิง อายุ 36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท

มีบุตร 1 คน ปัจจุบันอายุ 2 ปี

“การออกจากงานเป็น ตำแหน่งพนักงานบัญชีต้นทุนคะ เงินเดือน 15,000 บาท
จริงๆ ก็เพิ่งเริ่มทำงานแต่ก็ออกมาแล้ว รายได้หลักมาจากเงินเดือนสามี และสามีก็เปิดสำนักงาน
บัญชีจึงมีรายได้จากการทำงานที่สำนักงานบัญชีของสามีอีกด้วย

ผู้หญิงอายุ 28 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

มีบุตร 1 คน ปัจจุบันอายุ 1ปี

-ผู้หญิงที่ออกจากงานในระบบ มีรายได้หลักจากสามี แล้วมีรายได้จากการให้เช่า
สินทรัพย์

“ตำแหน่งสุดท้าย เป็น VP ของธนาคารต่างชาติ เงินเดือนประมาณ 2 แสนบาท
ลักษณะการทำงานอยู่ในแผนกขายหุ้นหลัก และหลักทรัพย์ระหว่างประเทศ ต้องติดต่อลูกค้า
ต่างประเทศรายใหญ่ ทำให้งานค่อนข้างเครียดมาก โดยเฉพาะต้องจัดทำ proposal เสนอลูกค้าเป็น
ร้อยๆหน้า ปัจจุบันใกล้คลอดแล้ว ยื่นใบลาออกเรียบร้อยแล้ว แต่ในขณะนี้อยู่ในระหว่างเคลียร์งาน
ยังคงมี การ work at home เพื่อเคลียร์งานให้กับบริษัท หลังจากออกจากงานมีแผนจะย้ายตามสามี
มาอยู่เชียงใหม่ รายได้หลักหลังจากคือรายได้ของสามี และตัวเองก็มีรายได้จากการให้เช่า
อสังหาริมทรัพย์”

ผู้หญิง อายุ 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท

อายุครรภ์ 8 เดือน

-ผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบ จากนั้นออกมาเป็นแม่บ้านอย่างเดียว และมีรายได้หลักจากสามี
เท่านั้น

“ปัจจุบันเป็นแม่บ้านอย่างเดียว ก่อนหน้านี้ ทำงานเป็น Animator ค่ะ ล่าสุดทำให้
กระทรวงศึกษาฯ (บทเรียน online ของเด็ก ๆ ใน Tablet ที่แจกนั้นแหละคะ) รายได้จึงได้ไม่
เท่ากันแต่ละเดือนคะ แล้วแต่ช่วงคะ ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 20,000-45,000 บาท”

ผู้หญิงอายุ 30 ปี , ระดับการศึกษาปริญญาโท

มีบุตร 1 คน ปัจจุบันอายุ 2 ปี

- ผู้หญิงโสดที่ทำงานในระบบ จากนั้นออกมาทำงานนอกระบบ

“เป็นโสด เมื่อก่อนทำงานประจำ ต่อมาออกมาทำธุรกิจส่วนตัว คือทำดอกไม้ประดิษฐ์ ขายส่ง มีพ่อค้าคนกลางมารับที่บ้าน และจากการที่ทำงานธุรกิจของตนเอง ทำให้มีเวลามากกว่า คนทำงานประจำ”

ผู้หญิง อายุ 53 ปี ,ระดับการศึกษาปริญญาตรี

แม่ อายุ 85 ปี

-ผู้หญิงมีสถานภาพเป็นหม้าย/หย่าทำงานในระบบ จากนั้นออกจากเป็นแม่บ้าน ดูแลแม่ รายได้หลักจากพี่น้อง รายได้จากการให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายได้จากบำนาญและทำธุรกิจของตนเอง

“ตอนนี้อยู่สามี เมื่อก่อนทำงานเป็นลูกจ้างในโรงเรียน อยู่ฝ่ายบัญชีในกรุงเทพ ปัจจุบันอายุ 54 ปี ออกจากงานเมื่อ 14 ปีที่แล้ว รายได้หลังจากออกจากงานได้จากพี่ชายที่เป็นข้าราชการเป็นส่งให้ และมีรายได้จากการแบ่งให้เช่นบ้าน”

ผู้หญิง อายุ 54 ปี ,ระดับการศึกษาปริญญาตรี

แม่ (เสียชีวิตแล้ว) หลาน 2 คน อายุ

1.5 ปี และ กำลังจะครรภ์อีก 1 คน

“มีปัญหาเกี่ยวกับสามี ถึงขั้นลาเลิก ก่อนหน้านั้นทำงานประจำ พอคุณแม่ป่วย ลาออกจากงาน ในช่วงแรกรายได้หลักได้จากพี่น้อง ต่อมาเมื่อแม่เสียชีวิตกลับมาทำธุรกิจของตนเอง”

ผู้หญิง อายุ 51 ปี ,ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

แม่ (เสียชีวิตแล้ว)

-ผู้หญิงมีสถานภาพเป็นหม้าย ทำงานนอกระบบ จากนั้นออกจากเป็นแม่บ้าน ดูแลแม่ รายได้หลักมาจากการให้เช่าอสังหาริมทรัพย์

“สมัยก่อนประกอบอาชีพค้าขายโชห่วยที่จังหวัดเชียงราย แต่ปัจจุบันต้องปิดกิจการ และปล่อยตึกให้เช่า แล้วกลับมาอยู่ ตอนที่เลิกกิจการอายุ 40 กว่าปี เพราะต้องมาช่วยพี่สาวดูแลแม่ ตอนนี้อยู่แม่เสียชีวิต อยากจะกลับไปทำงานเพราะมีเวลาว่างแต่ก็ไม่มีงานอะไร จะกลับไปเปิดร้านขายของ คิดว่าคงไม่ดี เพราะตอนนี้ที่เชียงรายมีเซ้นทรัล ตึกของตนเองติดอยู่กับห้างเก่า จึงไม่ค่อยมีคนเดิน”

ผู้หญิงอายุ 50 ปี ,ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

แม่ (เสียชีวิตแล้ว)

กลุ่มนายจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างที่ทำการสัมภาษณ์ มีจำนวน 10 คน จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มภาคการเกษตร กลุ่มการผลิตและการก่อสร้าง กลุ่มการค้าส่งและการปลีก กลุ่มภาคการเงินและอสังหาริมทรัพย์ กลุ่มภาคการบริการอื่นๆ โดยจากการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนายจ้างที่มีขนาดสถานประกอบการตั้งแต่เล็กถึงใหญ่ โดยมีจำนวนลูกจ้าง ตั้งแต่ 12 คน -2,200 คน

2.ความคิดเห็นของผู้หญิงที่มีภาระพึ่งพาต่อนโยบายสนับสนุนครอบครัวที่ได้รับจากนายจ้าง

ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างตามสวัสดิการที่ได้รับจากประกันสังคม ทั้งนี้พบว่านโยบายสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนของประกันสังคมไม่มีเลย ดังนั้นความคิดเห็นส่วนใหญ่จะได้มาจากผู้หญิงที่มีภาระการดูแลบุตร ซึ่งความคิดเห็นของผู้หญิงแบ่งออกเป็น 2 ทิศนะได้แก่

- ส่วนใหญ่ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลมีความคิดเห็นว่า นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวตามสวัสดิการที่ได้รับจากประกันสังคมไม่เพียงพอ จึงทำให้มีความจำเป็นต้องลาออกจากในระบบไปแล้วจึงไม่คิดที่จะกลับไปทำงานในระบบ
- สำหรับบางกรณีบางบริษัทให้สวัสดิการเพิ่มขึ้นแล้วแต่ต้องการเวลาในการเลี้ยงดูบุตรเองในช่วงแรกเกิด หรือ พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา จึงตัดสินใจออกจากงาน

โดยตัวอย่างสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มจากนายจ้างนอกเหนือจากประกันสังคมมีดังนี้

1) การลาแบบไม่รับเงินเดือน

“นโยบายสนับสนุนการดูแลสมาชิกในครัวเรือนของนายจ้าง หลักๆก็ได้ตามสวัสดิการสังคมค่ะ แต่หากจะลาแบบไม่รับเงินเดือนก็ได้ค่ะ”

ผู้หญิง อายุ 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

มีบุตร 2 คน

2) มีการให้เงินเพิ่มเติมในกรณีคลอดบุตร หรือให้เงินเพิ่มเติมในการดูแลบุตร

“นอกจากประกันสังคมแล้ว สำหรับกรณีให้เงินค่าคลอดลูก 5,000 บาท/ครั้ง (ได้ 2 ครั้ง)”

ผู้หญิงอายุ 33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

บุตร 2คน คนโต 2 ขวบ คนเล็กในท้องอายุครรภ์ 7 เดือน

“นอกจากประกันสังคมแล้ว เบิกค่าคลอดได้สูงสุด20,000 บาทค่ะ”

ผู้หญิง อายุ 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี

มีบุตร 2 คน

“สำหรับนโยบายของบริษัท ให้ลาได้ 3 เดือนตามสวัสดิการประกันสังคม แต่ได้รับเงินเดือนเต็ม 2 เดือนค่ะ”

ผู้หญิงอายุ 37 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท
บุตร 2 คน อายุ 2 ปี และ 6 เดือน

3) มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของบุตรและคู่สมรส
“นอกจากประกันสังคมแล้ว ที่บริษัทยังให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล แก่สามีและลูกค่ะ”

ผู้หญิง อายุ 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท
อายุครรภ์ 8 เดือน เงินเดือนก่อนออกจากการงาน 200,000 บาท

4) ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา และสถานที่ในการทำงาน
“ที่บริษัท สามารถเลือกที่จะทำงานที่บ้านได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าสายงาน หรือ เลือกช่วงเวลาเข้าออกได้ โดยมาทำงานเร็วสามารถกลับบ้านก่อนได้”

ผู้หญิงอายุ 33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและสอบผ่านเนติบัญญัติสภา
บุตร 2 คน คนโต 2 ขวบ คนเล็กในท้องอายุครรภ์ 7 เดือน

“ที่บริษัท สามารถเลือกช่วงเวลาเข้าออกได้ โดยมาทำงานเร็วสามารถกลับบ้านก่อนได้”

ผู้หญิง อายุ 42 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท
บุตร 1 คน อายุ 8 ปี

“ที่ทำงานมีสวัสดิการลาป่วยชั่วคราว ซึ่งหากต้องพาแม่ไปหาหมอก็ใช้สิทธิ์การลาดังกล่าว เมื่อแม่แก่มาๆ ก็ลาออกมา เพราะบางครั้งอยากดูแลแม่อย่างใกล้ชิด และการใช้สิทธิ์มากๆ ก็จะทำให้เสียงาน เกรงใจบริษัท”

ผู้หญิง อายุ 53 ปี สถานภาพโสด

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนครอบครัว

จากผลการสัมภาษณ์ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือนและนายจ้างเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงาน มีรายละเอียดดังนี้

1) ความคิดเห็นของผู้หญิงที่มีภาระการดูแลสมาชิกในครอบครัวต่อนโยบายสนับสนุนครอบครัวที่ได้รับจากนายจ้าง ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้าง เป็นสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ซึ่งนโยบายสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุในครัวเรือนของแรงงานไม่มี สำหรับความคิดเห็นของผู้หญิงแบ่งออกเป็น 2 ทิศนะได้แก่

ทิศนะแรก ส่วนใหญ่ผู้หญิงที่มีภาระการดูแลมีความคิดเห็นว่า นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวตามสวัสดิการที่ได้รับจากประกันสังคมไม่เพียงพอ จึงทำให้มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานในระบบ

ทิศนะที่สอง บริษัทอาจมีให้สวัสดิการเพิ่มเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว แต่ต้องการใช้เวลาในดูแลสมาชิกในครอบครัวจึงตัดสินใจออกจากงาน

2) ความคิดเห็นนายจ้างต่อสวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัวของลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 2 ทิศนะ ได้แก่

ทิศนะแรก คือ การดำเนินนโยบายสนับสนุนครอบครัวตามแบบสวัสดิการของประกันสังคมเพียงพออยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้สิทธิการลา และส่วนมากจะให้สิทธิวันหยุดเพิ่มเติมตามประเพณี และให้ลาหยุดยาวตามประกาศของรัฐบาล อีกทั้งการช่วยเหลือด้านการเงินกับครอบครัวเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติอยู่แล้ว เช่น งานแต่งงาน งานศพพ่อแม่ของพนักงานของขวัญวันคลอดบุตร เป็นต้น

“โดยปกติให้สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดคิดว่าเพียงพออยู่แล้ว โดยเฉพาะเรื่องวันหยุดนั้น ทางบริษัทให้เพิ่มเติมจาก ที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว และโดยส่วนตัวคิดว่าคนไทยมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาทำงานอยู่แล้ว”

นายจ้าง ชุรกิจก่อสร้าง

มีลูกจ้างประจำ 60 คน และ ลูกจ้างรายวัน 100 คน

“บริษัทมีพนักงานกระจายอยู่ทั่วประเทศ มีพนักงานประมาณ 2,200 คน ก็ให้สวัสดิการ เฉพาะประกันสังคมก็คิดว่าเพียงพอแล้ว บริษัทของเราเน้นสวัสดิการที่ตัวของพนักงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นการให้ค่าคอมฯ การทำประกันแบบออมทรัพย์สำหรับผู้บริหาร”

นายจ้าง ชุรกิจประเภทการศึกษา

ลูกจ้าง จำนวน 2,200 คน

“บริษัทมีสวัสดิการให้พนักงานตามที่ประกันสังคมกำหนดซึ่งคิดว่าเพียงพอ นอกจากนี้จะมีเงินช่วยเหลือตามธรรมเนียมคนไทย ไม่ว่าจะเป็นงานแต่งงาน คลอดลูก พ่อแม่เสียชีวิต”

นายจ้าง ธุรกิจนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ

ลูกจ้าง จำนวน 20 คน

ทัศนคติที่สอง คือ บริษัทมีการเพิ่มเติมสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจาก ได้รับประสบการณ์จากการเป็นลูกจ้างในบริษัทต่างชาติ หรือมีนโยบายที่ต้องการดูแลลูกจ้างแบบครอบครัวเพื่อต้องการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานในบริษัท ทั้งนี้ความช่วยเหลือแบ่งออกเป็น การออกเป็นนโยบายบริษัท หรือพิจารณากรณีไป

“ที่บริษัทของตนเอง ได้ให้การดูแลสวัสดิการครอบครัวของลูกจ้างเพิ่มเติมจากประกันสังคม ลักษณะของงานเป็นอุตสาหกรรม เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ โดยนโยบายบริษัทของตนเองนั้นปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทเยอรมันที่ตนเองเคยทำงาน ก่อนที่จะมาทำธุรกิจของตนเอง”

นายจ้าง ธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิต

จำนวนลูกจ้าง 50 คน

“นโยบายของบริษัทของเรา ยึดหลักพ่อแม่มาก่อน ดังนั้นเราค่อนข้างให้ความสำคัญในการดูแลครอบครัวของพนักงาน แล้วจากความเห็นของตนเองเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงส่งผลให้ในบางตำแหน่งสามารถทำงานข้างนอกได้ ในช่วง 3-4 ปีมานี้เราค่อนข้างให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อจูงใจให้พนักงานยังคงทำงานกับบริษัทต่อไป และในกรณีที่พนักงานที่มีพ่อแม่หรือสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพิงนั้น หากต้องการขอทำงานแบบที่มีความยืดหยุ่นในด้านเวลาหรือสถานที่ทำงานนั้น ต้องหาอนุมัติเป็นกรณีไป ซึ่งบริษัทจะพิจารณาความเหมาะสมจากตำแหน่งงานที่ทำด้วย”

ผู้บริหาร ธุรกิจผลิตกระแสไฟฟ้า

จำนวนลูกจ้าง 700 คน



1.นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานในประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดนนั้นเป็นรัฐสวัสดิการ ทำให้นโยบายของรัฐบาลอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน สำหรับนโยบายสนับสนุนแรงงานของประเทศก็เช่นกัน มีมาตรการที่สนับสนุนการทำงานของแรงงานโดยคุ้มครองและช่วยเหลือในทุกช่วงชีวิตของแรงงานทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและครอบครัวของแรงงาน

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสนับสนุนการทำงานของแรงงานแบบบังคับ คุ้มครองและช่วยเหลือทางการเงินของประเทศสวีเดนมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ได้แก่ The Working Hours Act , The Employment Protection , The Parental Act , The Sick Pay Act ,The Unemployment Insurance Act และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้หลักประกันทางสังคมอื่นๆ สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 มาตรการด้านการเงินและการคลัง

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตร

การสนับสนุนด้านการเงินระหว่างคลอดบุตร ผู้หญิงที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อเตรียมการคลอดในช่วงระหว่าง 60 วันและ 10 วันก่อนคลอดบุตร

การสนับสนุนด้านการเงินในการเลี้ยงดูบุตร

-ลูกจ้างที่มีบุตรสามารถเลือกหยุดงานเพื่อดูแลบุตรได้ และได้รับเงินช่วยเหลือเป็นเวลา 450 วัน โดยได้รับเงินไม่เกิน 289,500 โครนสวีเดนต่อปี (1 โครนสวีเดน =4.36 บาท อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 6 พฤษภาคม 2559) สำหรับผู้ที่ไม่มีรายได้จะได้รับเงินช่วยเหลือจำนวน 180 โครนสวีเดนต่อวันในช่วง 390 วันและในช่วงการลาอีก 90 วันจะได้รับเงินวันละ 60 โครนสวีเดน การขอรับเงินช่วยเหลือมีความยืดหยุ่น โดยสามารถเลือกขอรับเต็มจำนวนครั้งเดียวหรือแบ่งขอรับเป็นส่วน นอกจากนี้มีเงินอุดหนุนการดูแลที่บ้าน (Home care allowance) ประมาณ 3,000 โครนสวีเดนต่อเดือน หรือประมาณ 12,000 บาท ให้แก่ผู้ปกครองที่ต้องการขยายเวลาการดูแลบุตรที่บ้านหลังจากที่ใช้สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรหมดไปแล้ว

-ลูกจ้างที่มีบุตรจะได้รับเงินช่วยเหลือในการเลี้ยงดูบุตรจนถึงอายุ 16 ปี จำนวน 1,050 โครนสวีเดนต่อเดือน หากมีบุตรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจะได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มอีกในการช่วยเลี้ยงดูบุตร และหลังจากบุตรอายุ 16 ปีแต่ยังคงศึกษาต่อสามารถรับเงินช่วยเหลือต่อไปอีกจนกระทั่งบุตรอายุไม่เกิน 23ปี ในกรณีบุตรที่อยู่กับบิดาหรือมารดาที่แยกกันอยู่ จะได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มอีกไม่เกิน1,173 โครนสวีเดนต่อเดือน

-ลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 19 ปีหรือยังศึกษาต่อสามารถขอความช่วยเหลือทางการเงินด้านที่พักได้อีกด้วย

มาตรการทางการเงินการคลังอื่นๆ ได้แก่ Gender equality bonus (Duvander ;& Ferrarini : 2013) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทั้งสามีและภรรยาใช้สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรร่วมกัน อย่างเท่าเทียมกัน โดยคู่สามีภรรยาที่ใช้สิทธิการลาที่เท่ากันจะได้รับการลดหย่อนภาษี 100 โครนสวีเดน ต่อวัน และครอบครัวหนึ่งสามารถได้รับการลดหย่อนสูงสุดถึง 13,500 โครนสวีเดน

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ สำหรับครอบครัวที่มี พ่อแม่ หรือสมาชิก ในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพาต้องการการดูแลระยะยาว สามารถผลประโยชน์และเงินสำหรับคนพิการ ได้

1.2 มาตรการด้านเวลา

สิทธิลาคลอด (Maternity leave) ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลา 7 สัปดาห์ก่อนและหลัง คลอดบุตร รวม 14 สัปดาห์ หากไม่ได้ใช้วันลาไม่ว่าเหตุใด จะถูกบังคับให้ลาก่อนและหลังคลอดบุตร อย่างละ 2 สัปดาห์ รวม 4 สัปดาห์ และมีสิทธิลาเพื่อให้คนบุตรในช่วงแรกคลอดอีกด้วย และ ผู้ชาย สามารถลาคลอดได้ 2 สัปดาห์ (Wells; & Bergnehr: 2014)

สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Parental leave) ประเทศสวีเดนเป็นประเทศแรกที่ใช้มาตรการให้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยในปัจจุบันสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย โดยลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 6 เดือน หรือเป็นเวลางาน 12 เดือนในช่วง 2 ปี มีสิทธิลา ดังต่อไปนี้ 1) ลูกจ้างที่มีบุตรเกิดใหม่หรือบุตรบุญธรรมมีสิทธิลาได้จนบุตรอายุ 18 เดือน 2) ลูกจ้าง ที่มีบุตรไม่เกิน 8 ปี มีสิทธิลาได้ 480 วัน (รวมวันลาผู้หญิงและคู่สมรสเข้าด้วยกัน) โดยต้องแบ่งกัน ลาอย่างน้อย 60 วัน ลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างจากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว ร้อยละ 80 ของค่าจ้างเป็นเวลา 450 วัน และลักษณะการใช้สิทธิการลาที่มีความยืดหยุ่น สามารถลาได้ทั้งวัน ครึ่งวัน หรือลารายชั่วโมง (Wells ;& Bergnehr :2014)

นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ลูกจ้างที่มี บุตรมีสิทธิขอลดชั่วโมงการทำงานเพื่อดูแลบุตรถึงอายุ 8 ปี ได้ร้อยละ 25 (หรือทำงาน 6 ชั่วโมงต่อ วัน) และได้รับค่าจ้างตามสัดส่วน ลูกจ้างสามารถลาเพื่อให้คนบุตรในช่วงการเลี้ยงดูบุตรหาก นอกจากนี้มีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วยได้ถึง 60 วันต่อปี สำหรับบุตรแต่ละคน โดยจะได้รับเงิน ร้อยละ 80 ของค่าจ้างจากระบบประกันสำหรับการดูแลครอบครัว

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

นโยบายการใช้สิทธิการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว (Family care leave) ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัว อันได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ปู่ย่าตา ยาย ที่อยู่ในภาวะต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่องและเต็มเวลา เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน และสามารถ ใช้สิทธิได้ครั้งละ 1 คน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

1.3 มาตรการด้านบริการ

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

มาตรการสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ทุกคนในประเทศสวีเดนได้รับสิทธิในการดูแลสุขภาพ ในกรณีเด็กต่ำกว่า 20 ปี สามารถใช้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพร่างกายและสุขภาพฟันฟรี บริการตรวจร่างกายสำหรับเด็กฟรี บริการให้คำปรึกษาพ่อแม่ฟรี และมีบริการจิตแพทย์ฟรีสำหรับเด็ก

มาตรการด้านบริการดูแลเด็ก สำหรับบริการดูแลเด็คนั้น จากการกำหนดสิทธิเด็กในประเทศสวีเดนที่ต้องการให้เด็กได้รับการดูแลที่ดี มีความปลอดภัยและได้รับการศึกษาที่ดี ดังนั้นรัฐบาลสวีเดนมีเป้าหมายสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับเด็กทุกคน ดังนั้นการบริการดูแลเด็กจึงเป็นการให้บริการแบบถ้วนหน้า โดยมาตรการด้านบริการดูแลเด็กเริ่มต้นเมื่อการให้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพ่อแม่สิ้นสุดลง เด็กอายุ 1-6 ปีจะได้รับการอุดหนุนเกี่ยวกับบริการเลี้ยงดูเด็กหรือ Child care และได้รับการศึกษาฟรีจนกระทั่งมหาวิทยาลัย ซึ่งจากข้อมูลการใช้บริการดูแลเด็กในปีค.ศ. 2011 พบว่า เด็กอายุ 1-2 ปี ใช้บริการการดูแลเด็ก คิดเป็นร้อยละ 70 ในขณะที่เด็กอายุ 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 97 ในกรณีที่พ่อแม่มีความประสงค์จะเลี้ยงเองที่บ้าน สามารถรับเงินสนับสนุนเพื่อเลี้ยงเองที่บ้านได้ ในช่วงบุตรอายุ 250 วันถึง 3 ปี นอกจากนี้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 เด็กอายุ 4 ปีขึ้นไป จะได้สิทธิในการใช้บริการการดูแลบุตรได้ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

มาตรการในการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่ต้องการดูแลในระยะยาวนั้นเป็นบริการทางสังคมซึ่งรัฐเป็นผู้รับภาระโดยใช้แหล่งเงินทุนจากภาษีอากร ทั้งนี้ได้กำหนดไว้ในตามกฎหมายบริการทางสังคม ในปีค.ศ. 1982 ที่ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการให้บริการทางสังคมประเภทต่างๆแก่ผู้ที่มีความต้องการในที่นี้รวมไปถึงบริการดูแลระยะยาวด้วย และการกำหนดมาตรฐานการให้บริการนั้นขึ้นอยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคอมมูน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการสังคมของแต่ละคอมมูนเพื่อพิจารณา การใช้บริการดูแลระยะยาวนั้น ผู้สูงอายุหรือครอบครัวจะต้องยื่นแสดงความจำนงค์ต่อคณะกรรมการพิจารณาความต้องการใช้บริการ โดยเกณฑ์การประเมินมีความแตกต่างระหว่างคอมมูน รูปแบบของบริการที่ได้รับนั้นอาจจะเป็นบริการแบบอยู่ที่บ้านหรือบริการที่สถาบันก็ได้ ทั้งนี้เพราะจากการปฏิรูประบบการจัดบริการในประเทศสวีเดนทำให้การรับบริการที่บ้านและที่สถาบันไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับแหล่งที่มาของเงินทุนสำหรับการให้บริการนั้นมาจากรายได้จากภาษีอากรของแต่ละคอมมูนและค่าใช้จ่ายที่ผู้สูงอายุหรือครอบครัวร่วมจ่าย

เมื่อพิจารณาประเภทของบริการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในประเทศสวีเดนพบว่า มีบริการที่หลากหลาย ได้แก่ บริการในสถานบริบาล การดูแลสุขภาพที่บ้าน การบริการดูแลกลางวัน สถานดูแลระยะสั้น ที่อยู่อาศัยเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ บริการช่วยเหลืองานบ้าน และบริการสายด่วนและติดตั้งสัญญาณบอกเหตุ ซึ่งชุมชนได้ให้บริการระบบเตือนภัย โดยผู้สูงอายุจะใส่

เครื่องติดตามตัวไว้ที่ข้อมือหรือที่คอเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินก็กดปุ่มนั้น จะสามารถทำให้ทราบว่ามีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น

นโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศสวีเดนในข้างต้น แสดงให้เห็นว่าประเทศสวีเดนยึดหลักความเท่าเทียมของประชาชนเป็นพื้นฐานในการดำเนินนโยบาย ดังนั้นมาตรการด้านการเงินการคลัง และมาตรการด้านเวลาในการดูแลบุตร พ่อแม่ที่อยู่ในวัยแรงงานสามารถได้รับสิทธิ์ดังกล่าวและการใช้สิทธิ์ลามีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ โดยสามารถลาทั้งวัน หรือลารายชั่วโมงก็สามารถทำได้ นอกจากนี้มีนโยบายที่ช่วยสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร พ่อแม่สามารถลดเวลาทำงานได้ สำหรับบริการดูแลบุตร รัฐบาลมีนโยบายการให้บริการแบบถ้วนหน้า สำหรับการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา แม้ว่าการบริการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาเป็นหน้าที่รัฐ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ แต่รัฐบาลมีการสนับสนุนด้านการเงิน และให้สิทธิ์ลาเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาอีกด้วย (ตารางภาคผนวก ง 1)

ตารางภาคผนวก ง 1 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศสวีเดน

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านการเงินการคลัง	เงินสนับสนุนเมื่อคลอด เงินสนับสนุนค่าเลี้ยงดู ,สนับสนุนเงินเลี้ยงที่บุตรที่บ้าน การลดหย่อนภาษีจาก Gender equality bonus	ได้รับเงินช่วยเหลือกรณีทุพพลภาพ
มาตรการด้านเวลา	ลาคลอด (พ่อและแม่) ลาเลี้ยงดูบุตร(พ่อและแม่) และมีความยืดหยุ่นในการใช้สิทธิ์ ลาเมื่อบุตรป่วย การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ได้แก่ การลดเวลาทำงาน การลาเพื่อให้นมบุตร	ลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว
มาตรการด้านบริการ	รัฐสนับสนุนเกี่ยวกับระบบการดูแล สุขภาพและสถานบริการดูแลเด็ก	รัฐสนับสนุนระบบการดูแล สุขภาพ และ มีบริการการดูแล ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย

2. นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา

นโยบายสวัสดิการของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นมี กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ กฎหมายของรัฐบาลกลาง (Federal law) และกฎหมายของรัฐ (State law) โดยกฎหมายหลักของแรงงานที่ออกโดยรัฐบาลกลางได้แก่ กฎหมาย The Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA) ซึ่งใช้บังคับแรงงานในภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งเกี่ยวกับค่าแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มาตรฐานแรงงานเด็กเท่านั้น สำหรับสวัสดิการเกี่ยวกับการทำงานเกี่ยวกับมาตรการด้านสิทธิการลาต่างๆ เป็นกฎหมายแรงงานที่ออกโดยรัฐ

นโยบายสนับสนุนการทำงานของแรงงานนั้น ใช้ระบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ โดยรูปแบบในการสนับสนุนเป็นแบบบังคับ (Mandatory form) ได้แก่ หลักประกันสังคม หลักประกันการว่างงาน หลักประกันสำหรับการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หลักประกันในการลาป่วยและการลาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว (family and medical leave) เป็นต้น และรูปแบบนโยบายสนับสนุนแรงงานโดยสมัครใจจากนายจ้าง (Voluntary Form ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบการจัดประกันสุขภาพ เงินเลี้ยงชีพให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งรัฐบาลให้การสนับสนุนในรูปแบบของการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี

สำหรับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น มีรายละเอียดดังนี้

2.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

มาตรการเครดิตภาษีและลดหย่อนภาษีในการสนับสนุนการเลี้ยงบุตร มีทั้งสิ้น 4 ประเภท ได้แก่ Child Tax Credit (CTC), Additional Child Tax Credit (ACTC), Credit for Child and Dependent Care Expenses (CCDCE) และ Earned Income Credit (EIC) โดยในแต่มาตรการจะให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ยื่นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่มีบุตรเป็นรูปแบบการลดภาระภาษีที่ต้องชำระ ซึ่งมีทั้งแบบที่ไม่สามารถรับคืนเป็นเงินอุดหนุน ได้แก่ CTC, CCDCE และสามารถรับคืนเป็นเงินอุดหนุนได้ ได้แก่ ACTC และ EIC

สำหรับเงื่อนไขของ CTC นั้นเป็นมาตรการทางการเงินการคลังเพื่อลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับผู้มีบุตร โดยให้เครดิตภาษีแก่ผู้ยื่นชำระภาษีที่มีบุตรตามจำนวนบุตร เพื่อนำไปหักจากภาษีเงินได้ที่ต้องจ่าย แต่หากมูลค่าเครดิตภาษีมากกว่าภาษีเงินได้บุคคล ผู้ยื่นชำระภาษีไม่ต้องจ่ายภาษีแต่ไม่สามารถรับเงินคืน ทั้งนี้เครดิตภาษีสูงสุด อยู่ที่ 1,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อบุตร 1 คน สิทธิในการใช้เครดิตภาษีสามารถจนได้จนกระทั่งบุตรมีอายุ 17 ปี นอกจากนี้ยังมี ACTC เป็นมาตรการที่ให้เครดิตภาษีเพื่อคืนเงินให้แก่ผู้ชำระภาษี ในกรณีที่ผู้มีเครดิตภาษีมากกว่าภาระภาษีหรือเป็นผู้ที่ใช้สิทธิประโยชน์จาก CTC ไม่เต็มที่

มาตรการลดหย่อนภาษีประเภท CCDCE เป็นการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับผู้มีบุตรอายุต่ำกว่า 13 ปี โดยผู้ยื่นภาษีสามารถนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเลี้ยงดูบุตรเนื่องจากต้องออกไปทำงานจนทำให้ไม่สามารถดูแลบุตรได้ด้วยตัวเอง เช่นค่าใช้จ่ายบริการดูแลเด็กของศูนย์ดูแลเด็ก ค่าใช้จ่ายในโรงเรียนประจำที่ไม่ใช่ค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายให้ผู้รับจ้างดูแลเด็กหรือญาติที่อยู่บ้านด้วยกันเพื่อดูแลเด็ก ทั้งนี้การใช้สิทธิ์ดังกล่าวมีพิจารณาถึงลักษณะการอยู่ร่วมกันของบุตร ประเภทการยื่นภาษีต้องเป็นการยื่นร่วมกันของผู้ยื่นชำระภาษีและคู่สมรส และ Dependent Care Benefit ที่ได้รับจากนายจ้างก่อนของผู้ยื่นใช้สิทธิ์ CCDCE

สำหรับมาตรการเครดิตภาษี EIC เป็นมาตรการสำหรับช่วยเหลือครอบครัวคนทำงานที่มีรายได้ต่ำทั้งมีบุตรและไม่มีบุตร โดยการให้เครดิตภาษีเพื่อนำไปหักจากภาษีรายได้ของบุคคลหากเครดิตภาษีดังกล่าวมากกว่าภาษีรายได้ ครอบครัวดังกล่าวสามารถรับเงินคืนได้

มาตรการช่วยเหลือเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ มาตรการ Temporary Assistance for Needy Families หรือ TANF ซึ่งมาตรการดังกล่าวต้องการช่วยเหลือครอบครัวยากจน เพื่อให้เด็กได้รับการดูแลโดยครอบครัวตัวเอง มีการจัดการหาให้ เพื่อลดการพึ่งพาทางสังคม ตลอดจนสนับสนุนการสร้างและความยั่งยืนของครอบครัวที่บิดามารดาอยู่พร้อมหน้า

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

มาตรการเครดิตภาษี และค่าลดหย่อนภาษีสำหรับพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา สำหรับมาตรการเครดิตภาษีนั้น ช่วยเหลือเฉพาะผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่อปีต่ำกว่า 3,950 ดอลลาร์สหรัฐ โดยผู้ยื่นภาษีสามารถใช้เป็นเครดิตภาษีได้ ร้อยละ 35 ของค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ แต่สูงสุดไม่เกิน 3,000 ดอลลาร์สหรัฐ และสามารถใช้สิทธิ์ได้ไม่เกิน 6,000 ดอลลาร์สหรัฐสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ 2 คน สำหรับในกรณีผู้สูงอายุไม่สามารถใช้สิทธิ์สำหรับเครดิตภาษีได้ ผู้ยื่นภาษีสามารถใช้สิทธิ์ค่าลดหย่อนภาษีสำหรับค่าายที่จ่ายให้กับพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่อยู่ในความดูแลได้ ทั้งนี้ค่าลดหย่อนภาษีสำหรับค่าयरวมทั้ง ค่าทันตกรรม ค่าใช้ในการพักรักษาในโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดูแลระยะยาวที่ผู้ยื่นภาษีต้องจ่ายให้กับพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพา โดยผู้ยื่นภาษีสามารถหักค่าใช้จ่ายในอัตราร้อยละ 7.5 ของรายได้ในปี ค.ศ. 2012 และ เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 10 ในปี ค.ศ. 2013 (Zacks Investment Research, 2016)

2.2 มาตรการด้านเวลา

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียนและการดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพา เนื่องจากสิทธิการลาของแรงงานขึ้นอยู่กับกฎหมายของมลรัฐ ดังนั้นในที่นี้ได้พิจารณากฎหมายรัฐแคลิฟอร์เนียร์ ซึ่งเป็นรัฐที่มีประชากรและกำลังแรงงานมากที่สุด

การใช้สิทธิการลาคลอด (Maternity leave)

สำหรับสถานประกอบการ 5 คนขึ้นไป ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์มีสิทธิลาได้ 4 เดือน โดยจะลาก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ และในสถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คน นายจ้างต้องทำประกันสุขภาพ โดยมีการคุ้มครองการคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงด้วย

การลาเพื่อครอบครัว (Family leave)

ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 1,250 ชั่วโมงในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา มีสิทธิลาเพื่อไปดูแลคู่สมรส บุตรและพ่อแม่เพื่อให้การดูแลสุขภาพในครอบครัวที่เจ็บป่วย คลอดบุตร โดยที่ไม่ได้ค่าตอบแทนเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ และได้รับความช่วยเหลือจากระบบประกันความไม่สามารถทำงานในช่วงดังกล่าวเป็นเวลา 6 สัปดาห์

นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร มีการปรับเปลี่ยนงาน หรือจำนวนชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมหากอยู่ในช่วงตั้งครรภ์ นอกจากนี้ในสถานประกอบการมีการจัดเวลาพักสำหรับให้นมแก่บุตรทารก

2.3 มาตรการบริการ

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

มาตรการในการดูแลเด็กในเรื่องระบบการรักษาพยาบาล มีความเชื่อมโยงกับสถานภาพการทำงานหรืออาชีพของพ่อแม่เช่นเดียวกับประเทศไทย ทั้งนี้ระบบสุขภาพของสหรัฐอเมริกา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประกันสุขภาพเอกชน และประกันสุขภาพโดยภาครัฐ สำหรับนโยบายรัฐมีประกันสุขภาพที่ช่วยเหลือครอบครัวที่มีรายได้น้อยให้มีโอกาสเข้าถึงการรักษาพยาบาล โดยระบบ Medicaid เป็นนโยบายที่ช่วยเหลือผู้หญิงตั้งครรภ์ หรือเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปีในครอบครัวที่มีรายได้รวมต่ำกว่าระดับ 133% ของระดับความยากจนที่รัฐกำหนด (Federal Poverty Level) และเด็กระหว่าง 6 ถึง 19 ปีที่ครอบครัวมีรายได้ไม่เกิน 100% ของระดับความยากจนที่รัฐกำหนด และผู้ปกครองที่มีภาระการรับเลี้ยงหรือสงเคราะห์ตามกฎหมาย โดยเด็กที่อยู่ในความดูแลอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้จากข้อมูลในปี ค.ศ. 2015 ใน 22 มลรัฐของอเมริกาได้ขยายความคุ้มครองผู้ที่สามารถได้รับสวัสดิการการรักษาจากระบบ Extending Medicaid แก่ ผู้ที่ไม่มีความเสี่ยงสุขภาพในช่วงอายุ 19-64 ปี

นอกจากนี้ประกันสุขภาพในการดูแลเด็กเฉพาะกลุ่มที่ได้มีรายได้น้อยจากระบบ Medicaid แล้ว ยังมีโครงการประกันสุขภาพสำหรับเด็ก หรือ State Children's Health Insurance Program : SCHIP) โดยเป็นโครงการที่ช่วยลดช่องว่างของการเข้าถึงการรักษาของเด็กในครอบครัวที่มีรายได้มากกว่าที่สามารถใช้สิทธิจากระบบ Medicaid แต่ครอบครัวไม่สามารถซื้อประกันเองได้อีกทั้งไม่สามารถรับสวัสดิการของพ่อแม่ในกลุ่มประกันสุขภาพใดๆ

สำหรับมาตรการบริการที่ทำงานของผู้หญิงเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตร การบังคับให้สถานประกอบการจัดสถานที่สำหรับให้นมบุตร โดยกำหนดให้จัดห้องหรือสถานที่มิดชิดเป็นส่วนตัวสำหรับให้นมบุตรทารก และต้องไม่ใช่ในห้องสุขา

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

การดูแลผู้สูงอายุเป็นระบบที่ผู้รับบริการเป็นผู้แบกรับค่าใช้จ่ายมีระบบประกันดูแลระยะยาวเอกชนเป็นตัวเสริม และรัฐสนับสนุนเพียงบางกลุ่ม สำหรับระบบประกันเพื่อดูแลระยะยาวของภาคเอกชนครอบคลุมบริการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสถานบริบาล มีบริการการดูแลสุขภาพที่บ้าน หรือ Home Health Care บริการดูแลกลางวัน ค่าใช้จ่ายแตกต่างกันตามอายุและสุขภาพของผู้ทำประกัน ระดับความต้องการดูแล ผลประโยชน์และระยะเวลาที่คุ้มครอง

สำหรับบริการที่จัดทำโดยรัฐบาลในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาผ่านระบบ Medicare ซึ่งเป็นระบบร่วมจ่ายเช่นเดียวกับประกันสังคมของประเทศไทย โดยเงินกองทุน Medicare มาจากอัตราภาษี ร้อยละ 2.9 ของค่าจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างหักเข้ากองทุนดังกล่าวคนละครึ่ง โดยผู้ที่ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลผ่านระบบ Medicare ได้ต้องมีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป หรือ หากต่ำกว่า 65 ปีต้องเป็นผู้ที่มีภาวะพึ่งพา ทั้งนี้การดำเนินงานของระบบ Medicare นั้นรัฐบาลกลางเป็นผู้กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และข้อบังคับ แต่ในแต่ละรัฐมีความยืดหยุ่นในการกำหนดนโยบายเอง สำหรับบริการ Medicare แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วน A การบริการการรักษาในโรงพยาบาล (Hospital Insurance: HI) และ ส่วน B เป็นการประกันสุขภาพเพิ่มเติม (Supplementary Medical Insurance: SMI) ซึ่งเป็นการเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการให้แพทย์ไปตรวจที่บ้าน บริการการดูแลสุขภาพที่บ้าน และการบริการอื่นๆของผู้สูงอายุและผู้พิการ ซึ่งในส่วน B ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม

มาตรการช่วยเหลือผู้ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพา เป็นไปตามกฎหมาย Section 371 ของ the Older Americans Act of 1965 โดยมาตรการดังกล่าวมีชื่อเรียกว่า National Family Caregiver Support Program (NFCSP) โดยผู้ที่สามารถเข้ารับบริการในโปรแกรมดังกล่าว ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป เป็นผู้ดูแลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ดูแลอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Caregiver) ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป หรือ ผู้มีภาวะพึ่งพาในครอบครัว
2. เป็นผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป เป็นผู้ป่วยตายาย หรือญาติที่ไม่ใช่พ่อแม่ แต่ต้องดูแลเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี หรือ ต้องดูแลผู้พิการที่มีอายุ 18-59 ปี

มาตรการช่วยเหลือกลุ่มของผู้ที่ต้องเป็นผู้ดูแลได้แก่ ช่วยให้เข้าถึงบริการในศูนย์บริการดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพาทั้งภาคเอกชน และอาสาสมัครในพื้นที่ บริการให้คำปรึกษาและอบรมความรู้ในการดูแล อีกทั้งยังให้บริการดูแลชั่วคราวแก่ผู้ที่มีภาวะพึ่งพาทั้งบริการที่บ้าน หรือที่สถาบันเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระผู้ดูแล (Department of Health and Human service, 2016)

สำหรับรูปแบบการให้บริการการดูแลผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือมีบริการที่หลากหลายในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ สถานบริบาล การดูแลสุขภาพที่บ้าน หรือ บริการดูแลกลางวัน สถานการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย สถานการดูแลระยะสั้น ศูนย์ฟื้นฟูสภาพ และมีศูนย์ดูแล

ผู้ป่วยสมองเสื่อม นอกจากนี้มีบริการที่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุที่จัดเป็นชุมชนให้ผู้สูงอายุเข้าซื้อสิทธิ์ในการพักอาศัย โดยรูปแบบบริการมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการ ชุมชนที่อาศัยในบั้นปลายชีวิต บางแห่งมีบริการช่วยเหลือในด้านการดูแลตัวเองส่วนบุคคล และมีเจ้าหน้าที่ดูแลเมื่อมีภาวะเจ็บป่วยระยะสั้น แต่ละรูปแบบมีค่าใช้จ่ายและเงื่อนไขในการเข้ารับบริการแตกต่างกัน มีบริการสายด่วนและติดตั้งสัญญาณบอกเหตุสำหรับผู้สูงอายุ

จากนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า มีมาตรการทางด้านคลังที่หลายหลากทั้งการให้เครดิตภาษีและค่าลดหย่อนภาษีแก่บุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ในขณะที่มาตรการการด้านเวลาซึ่งพิจารณาในรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่ามีให้เฉพาะการลาคลอดบุตรของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายไม่สามารถใช้สิทธิ์ดังกล่าวได้ สำหรับการลาเพื่อดูแลบุตรหรือเพื่อดูแลผู้พ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพานั้นจัดรวมอยู่ในสิทธิ์การลาประเภทเดียวกันจำนวน 12 สัปดาห์โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่ได้รับความช่วยเหลือจากระบบประกันความไม่สามารถทำงานในช่วงดังกล่าวเป็นเวลา 6 สัปดาห์ สำหรับมาตรการด้านการบริการเพื่อดูแลบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ เป็นบริการที่ครอบครัวต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองและมีระบบประกัน Medicaid และ Medicare ตลอดจนการช่วยเหลือจากรัฐในกรณีครอบครัวที่มีรายได้น้อย นอกจากนี้ยังมีมาตรการช่วยเหลือผู้ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา (ตารางภาคผนวก ง 2)

ตารางภาคผนวก ง 2 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศสหรัฐอเมริกา

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านการเงินการคลัง	มาตรการคลังที่หลากหลายน ทั้ง เครดิตภาษี CTC, ACTC , EIC และ หักค่าลดหย่อน CCDCE มาตรการ TANF ช่วยเหลือครอบครัวยากจนที่มีบุตร	มาตรการเครดิตภาษี และค่าลดหย่อนภาษีสำหรับพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านเวลา (รัฐแคลิฟอร์เนีย)	ลาคลอดสำหรับผู้หญิง การลาเพื่อครอบครัว การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการดูแลบุตร ได้แก่ ปรับเปลี่ยนเวลาช่วง ตั้งครรภ์ การจัดเวลาพักให้ นมบุตร	การลาเพื่อครอบครัว

นโยบายสนับสนุน ครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านบริการ	มาตรการดูแลสุขภาพ Medicaid ของบุตรและผู้หญิง รายได้น้อยที่มีบุตร โครงการประกันสุขภาพ SCHIP สถานที่ที่มึนมบุตร	มาตรการดูแลสุขภาพ Medicare มาตรการช่วยเหลือผู้ที่ต้องดูแลผู้มี ภาวะพึ่งพา มีบริการที่หลากหลายในการดูแล ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาของเอกชน

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย

3. นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานในประเทศอังกฤษ

นโยบายสนับสนุนแรงงานของประเทศอังกฤษ มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยมีนโยบายที่เน้นการช่วยเหลือลูกจ้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งชีวิตการทำงานและครอบครัว มีการจัดสวัสดิการแรงงานแบบบังคับ ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายแรงงานที่สนับสนุนครอบครัวได้แก่ The Employment Rights Act 1996, The Maternity and Parental leave etc. Regulations 1996, The Maternity and Parental leave (Amendment) Regulations , The Employment Act 2002 Work and Families Acts 2006 และ Children and Family Act 2014 รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน สำหรับมาตรการทางการเงินการคลังที่ช่วยเหลือบุตรของประเทศอังกฤษนั้นได้แก่

มาตรการ **Child Tax Credit** หรือ CTC เป็นมาตรการที่ช่วยเหลือครอบครัวที่มีรายได้น้อยและปานกลาง และมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตร รูปแบบการช่วยเหลือและการให้เครดิตภาษีนั้นผู้ได้รับ CTC ต้องมีบุตรอยู่ในความดูแลอย่างน้อย 1 คน และอายุต่ำกว่า 16 ปีบริบูรณ์ หรือ ยกเว้นในกรณีที่บุตรที่อยู่ในความดูแล อายุ 16-19 ปี เป็นบุตรที่เรียนหนังสืออยู่ หรือในกรณีที่บุตรที่อยู่ในความดูแลมีอายุ 16-17 ปี เป็นผู้ว่างงาน หรือกำลังรองาน สำหรับจำนวนเงิน CTC สูงสุดที่มีโอกาสได้รับในปี 2015-2016 พบว่าผู้ที่ไม่มีรายได้ สามารถรับเครดิตภาษีสูงสุด ได้ 8,890 ปอนด์ (1 ปอนด์ = 50.01บาท อัตราแลกเปลี่ยน ณ.วันที่ 6 พฤษภาคม 2559) ในขณะที่รายได้ครอบครัวตั้งแต่ 40,000 ปอนด์ขึ้นไป ไม่สามารถผลประโยชน์จากเครดิตภาษีบุตร (ตารางภาคผนวก ง 3)

ตารางภาคผนวก ง 3 รายได้ครอบครัว จำนวนบุตร และระดับ และเครดิตภาษีของบุตร

รายได้ของครอบครัว ต่อปี (ปอนด์)	ระดับเครดิตภาษีของบุตร		
	บุตร 1 คน	บุตร 2 คน	บุตร 3 คน
ไม่มีรายได้	3,330	6,110	8,890
5,000	3,330	6,110	8,890
8,000	3,330	6,110	8,890
10,000	3,330	6,110	8,890
15,000	3,330	6,110	8,890
20,000	1,730	4,510	7,290
25,000	0	2,460	5,240
30,000	0	410	3,190
40,000	0	0	0

ที่มา: Gov.UK (2015)

หมายเหตุ : กรณีที่บุตรทุพพลภาพและทุพพลภาพรุนแรง สามารถรับเครดิตภาษีเพิ่มเติมได้อีก

มาตรการ Working Tax Credit เป็นเครดิตภาษีอีกประเภทสำหรับกลุ่มคนทำงาน โดยพิจารณาจากรายได้ครอบครัว โดยเฉพาะกลุ่มคนมีรายได้น้อย คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่มีบุตรที่สามารถใช้เครดิตภาษีทำงาน ได้แก่

1) ทำงานอย่างน้อย 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และคู่สมรสทำงานไม่น้อยกว่า 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2) ทำงานอย่างน้อย 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในขณะที่คู่สมรสเป็นผู้พิการ หรืออายุมากกว่า 60 ปี หรือไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วย เป็นต้น

3) กรณีที่บุตรทุพพลภาพและทุพพลภาพรุนแรง สามารถรับเครดิตภาษีเพิ่มเติมได้อีก

สำหรับมาตรการดังกล่าวกลุ่มของคนทำงานสามารถเครดิตภาษีทำงานและเครดิตภาษีของบุตรได้สูงสุด 12,864 ปอนด์แต่ผลประโยชน์จากเครดิตภาษีจะลดลงมาเรื่อยๆเมื่อรายได้ของครอบครัวเพิ่มขึ้นจนกระทั่ง รายได้ครอบครัวตั้งแต่ 40,000 ปอนด์ขึ้นไป ไม่สามารถผลประโยชน์จากเครดิตภาษีทำงานและเครดิตภาษีของบุตร (ตารางภาคผนวก ง 4)

ตารางภาคผนวก ง 4 ครอบครัว จำนวนบุตร และระดับ เครดิตภาษีทำงานและเครดิตภาษีของบุตร

รายได้ของครอบครัว ต่อปี (ปอนด์)	ระดับ เครดิตภาษีทำงานและเครดิตภาษีของบุตร (ปอนด์)		
	บุตร 1 คน	บุตร 2 คน	บุตร 3 คน
5,408*	7,300	10,080	12,864
10,140**	6,590	9,370	12,150
15,000	4,600	7,380	10,160
20,000	2,550	5,330	8,110
25,000	500	3,280	6,060
30,000	0	1,230	4,010
35,000	0	0	1,960
40,000	0	0	0

ที่มา: Gov.UK (2015)

หมายเหตุ : * รายได้ต่อปี หากทำงานบางเวลาระหว่าง 16-29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

** รายได้ครอบครัวต่อปี โดยสมมติว่า คนทำงาน 1 คน มีชั่วโมงการทำงาน 30 ชั่วโมงหรือมากกว่าต่อสัปดาห์ และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานอายุ 21 ปีขึ้นไป อยู่ที่ 6.50 ปอนด์ต่อชั่วโมง

มาตรการ Child Benefit เป็นมาตรการช่วยเหลือสำหรับครอบครัวที่มีบุตร โดยบุตรคนแรก จะได้รับเงิน 20.70 ปอนด์ต่อสัปดาห์และบุตรคนถัดไปจะได้รับเงิน 13.70 ปอนด์ต่อสัปดาห์ มาตรการนี้ทุกครอบครัวสามารถใช้สิทธิ์ดังกล่าวได้ ในกรณีที่ผู้ปกครองเด็กที่มีพ่อหรือ/และแม่เสียชีวิตสามารถได้เงินอุดหนุน เพิ่มเติมจากเงินสนับสนุนการเลี้ยงดูอีก 16.55 ปอนด์ต่อสัปดาห์

เงินช่วยเหลือสำหรับผู้มีรายได้น้อย โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ตั้งครรภ์ หรือเป็นผู้ดูแล หรือเป็นพ่อแม่ที่ต้องดูแลบุตรเพียงผู้เดียว หรือเป็นผู้เจ็บป่วย พิการ อายุ 16 ปีขึ้นไป มีรายได้น้อยกว่า 16,000 ปอนด์ต่อปี ทำงานน้อยกว่า 16 ชั่วโมงในขณะที่คู่สมรสทำงานน้อยกว่า 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยจะได้รับเงินช่วยเหลือตามลักษณะของสถานภาพสมรสและอายุของผู้รับสิทธิ์ และคู่สมรส จากข้อมูลปี 2015 พบว่าโดยกรณีเป็นพ่อหรือแม่ที่เลี้ยงบุตรผู้เดียว รับเงิน 73.17 ปอนด์ต่อสัปดาห์ ในขณะที่มีคู่สมรส โดยทั้งคู่อายุมากกว่า 18 ปี จะได้รับเงินสูงสุด 114.85 ปอนด์ต่อสัปดาห์

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

มาตรการ Carer's Allowance หรือ เบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้ดูแล โดยหากใช้เวลาในการดูแลผู้พิการอย่างน้อย 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่เรียนหนังสือเต็มเวลา มีรายได้น้อยกว่า 110 ปอนด์ต่อสัปดาห์ จะได้รับเงิน 62.10 ปอนด์ต่อสัปดาห์ โดยเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้ดูแลจะจ่ายจนกระทั่งสัปดาห์ที่ 8 ของการเสียชีวิตของผู้ที่อยู่ในความดูแล (Disability Rights UK, 2012)

3.2 มาตรการด้านเวลา

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

นโยบายการใช้สิทธิลาคลอดของผู้หญิง ผู้หญิงสามารถลาคลอดได้ 26 สัปดาห์ แต่หากผู้หญิงทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ ในขณะที่สัปดาห์ที่ 15 ก่อนการคลอดบุตร มีสิทธิ์ลาเพิ่มได้ 26 สัปดาห์ รวมเป็น 52 สัปดาห์ โดยลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 39 สัปดาห์จากนายจ้าง โดย 6 สัปดาห์แรกได้รับในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้าง และในช่วง 33 สัปดาห์ได้รับ ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างหรือ 135.45 ปอนด์ต่อสัปดาห์ แล้วแต่จำนวนใดน้อยกว่ากัน

นโยบายการใช้สิทธิลาคลอดของผู้ชาย ลูกจ้างที่เป็นบิดา ทำงานมาแล้ว 41 สัปดาห์ มีสิทธิ์ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรและช่วยมารดาของบุตร 2 สัปดาห์ ต้องลาในครบในช่วง 56 วันหลังคลอด โดยได้รับค่าจ้าง ปัจจุบันมีขยายให้ลาเพิ่มได้ถึง 26 สัปดาห์ในกรณีมารดาของเด็กกลับมาทำงาน โดยจะได้รับค่าจ้างจำนวนหนึ่งระหว่างการลาดังกล่าว ในอัตราร้อยละ 90 ของค่าจ้างหรือ 135.45 ปอนด์ต่อสัปดาห์ แล้วแต่จำนวนใดน้อยกว่ากัน

นโยบายการลาเพื่อดูแลบุตร ลูกจ้างที่เป็นบิดามารดาทำงานมาแล้ว 1 ปี มีสิทธิ์ลาได้ 18 สัปดาห์ต่อบุตร 1 คน สำหรับบุตรแรกเกิดหรือบุตรบุญธรรม โดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยลาได้ตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 5 ปี หรือ ในกรณีบุตรทุพพลภาพลาได้ 18 สัปดาห์จนกว่าบุตรจะมีอายุ 18 ปี การลาจะลาได้ 4 สัปดาห์ต่อปี

นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ได้แก่ มีสิทธิลาเพื่อการตรวจครรภ์ตามแพทย์นัดหมายโดยได้รับค่าจ้าง ตลอดจนสนับสนุนให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างชายหยุดเพื่อพาภรรยาไปตรวจครรภ์ ลูกจ้างที่เป็นบิดาหรือมารดาของบุตรอายุไม่เกิน 6 ปี หรือบุตรที่ทุพพลภาพอายุไม่เกิน 18 ปี และทำงานมาแล้ว 26 สัปดาห์ สามารถขอทำงานแบบยืดหยุ่นเวลาได้ ได้แก่ ทำงานแบบไม่เต็มเวลา การทำงานตามเวลาโรงเรียน การทำงานที่บ้านเป็นต้น ตลอดจนนายจ้างต้องจัดลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน และ/หรือสภาพการทำงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่กลับเข้าทำงานภายหลังคลอดและในช่วงการให้นมบุตร

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

นโยบายการลาฉุกเฉิน เป็นมาตรการเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวอันได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดามารดา เนื่องจากเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุ หรือมีเหตุจำเป็นใดๆ ที่ทำให้ต้องดูแลและกันหัน หรือในกรณีเสียชีวิต สำหรับมาตรการดังกล่าวการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวได้จากการที่รัฐส่งเสริมทางเลือกในการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานและการดำเนินชีวิตทำให้ขยายสิทธิของลูกจ้างในการขอทำงานแบบยืดหยุ่นได้ในกรณีที่ต้องดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว

3.3 มาตรการด้านบริการ

การดูแลบุตรและผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือ

การดูแลสุขภาพของเด็กและผู้สูงอายุ สำหรับสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล หรือเรียกว่า National Health Service : NHS ของประเทศอังกฤษครอบคลุมประชาชนทุกคน โดยค่าใช้จ่ายในการให้บริการมาจากเงินภาษีของรัฐ รายได้จากการจ่ายสมทบของผู้มีรายได้และนายจ้าง และค่าบริการเพิ่มเติมต่างๆ ดังนั้นมาตรการด้านบริการในการสนับสนุนครอบครัวไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือนั้นได้รับการดูแลจากระบบดังกล่าว

สำหรับเด็ก มีการกำหนดแผน National Service Frame work for Children ขึ้นเพื่อเป็นดูแลสุขภาพเด็กและสตรีมีครรภ์ ตลอดจนให้ความรู้กับผู้ปกครองในการดูแลเด็ก การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ทั้งนี้สิทธิในการรักษาพยาบาลสำหรับเด็กที่อายุต่ำกว่า 16 ปี สตรีมีครรภ์หรือสตรีที่มีบุตรไม่เกิน 1 ปี และคนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป คนพิการได้รับการยกเว้นค่ารักษาและค่าใช้จ่ายด้านอื่นๆ ในขณะที่บุคคลทั่วไปต้องเสียค่าใช้จ่ายในอัตราคงที่

จากคู่มือของ NHS (2013) พบว่าเป้าหมายที่เป็นที่ผลลัพธ์ในรอบแนวคิดของ NHS นั้นแบ่งออกเป็น 5 เป้าหมายหลัก ได้แก่ 1) ป้องกันการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร 2) เพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว 3) ช่วยเหลือประชาชนจากการเจ็บป่วย 4) สร้างความมั่นใจให้ประชาชนได้รับการดูแลเป็นอย่างดี และ 5) การรักษาและดูแลประชาชนในสภาพแวดล้อมที่ดี และ ป้องกันประชาชนจากความเสี่ยงต่างๆ สำหรับกรณีที่ประชาชนที่ยากจน ไม่ได้สมทบเงินให้กับ NHS ยังทำให้ไม่ได้สิทธิในบริการต่างๆ นั้น รัฐบาลได้ออกมาตรการในการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย โดยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ การได้รับยารักษาโรค การได้รับการดูแลด้านทันตกรรม การได้รับการตรวจสายตาโดยไม่ตั้งค่าบริการ

มาตรการการบริการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน

จากการศึกษาของ Naumann (2015) พบว่ามาตรการสนับสนุนการเลี้ยงบุตรของ ประเทศอังกฤษนั้นเหมือนกับประเทศสวีเดน คือ นโยบายการบริการเลี้ยงดูบุตรแบบถ้วนหน้า จำนวน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ฟรี สำหรับเด็กตั้งแต่ 3 ปีจนกระทั่งก่อนเข้าเรียนภายใต้โครงการ Effective Provision of Pre-school Education Project แต่สถานการณ์ในประเทศอังกฤษ แรงงานที่มีบุตรไม่ได้ต้องการที่จะเลี้ยงบุตรจนกระทั่ง 3 ปี แล้วกลับมาทำงาน ส่วนใหญ่แล้วจะใช้บริการสถานบริการรับเลี้ยงเด็กซึ่งบริการดังกล่าวมีอัตราการค่าใช้บริการค่อนข้างสูง ยกตัวอย่างเช่น หากแรงงานมีบุตรอายุ 2 ปี ค่าบริการศูนย์บริการรับเลี้ยงเด็ก คิดเป็นร้อยละ 34 ของรายรับเฉลี่ยของแรงงานทำงานทั้งคู่ที่ทำงานเต็มเวลา ในขณะที่ค่าบริการศูนย์รับเลี้ยงเด็กโดยเฉลี่ยในกลุ่มประเทศ OECD คิดเป็นร้อยละ 13 ของรายรับเฉลี่ยของแรงงานทำงานทั้งคู่ที่ทำงานเต็มเวลา และ คิดเป็น

ร้อยละ 4.5 ของรายรับเฉลี่ยของแรงงานทำงานทั้งคู่ที่ทำงานเต็มเวลาของประเทศสวีเดน (OECD, 2014) ดังนั้นการขาดศูนย์บริการดูแลบุตรและต้นทุนการให้บริการของศูนย์บริการรับเลี้ยงเด็กที่สูงจึงเป็นปัญหาหนึ่งในประเทศอังกฤษ ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มีทักษะต่ำ และจากการศึกษาของ Naumann et al. (2013) พบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงอายุ 24-54 ปีที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 15 ปี ต่ำกว่าผู้หญิงทั่วไปอยู่ประมาณร้อยละ 10 โดยผู้หญิงที่มีบุตรส่วนใหญ่จะทำงานบางเวลาและใช้เวลาในการดูแลบุตรด้วยตนเอง ทำให้รัฐบาลอังกฤษมีความพยายามในการลดต้นทุนการเลี้ยงดูบุตร โดยปี ค.ศ. 2015 รัฐบาลได้ออกมาตรการ Childcare Bill เพื่อเป็นการขยายสิทธิ์การได้รับบริการเลี้ยงดูบุตรเพิ่มเติมจากเดิม 15 ชั่วโมงเป็น 30 ชั่วโมง สำหรับเด็กอายุ 3-4 ปี เพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวโดยการลดต้นทุนในการเลี้ยงดูบุตรและต้องการสนับสนุนให้พ่อแม่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือทำงานได้เพิ่มขึ้นตามที่ต้องการ (Department for Education, 2015)

มาตรการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในประเทศอังกฤษนั้นเป็นรัฐบาลได้จัดเป็นบริการทางสังคมเช่นเดียวกับประเทศสวีเดน โดยมีพระราชบัญญัติการดูแลชุมชนและการบริการสุขภาพ ปี ค.ศ. 1990 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการให้บริการทางสังคมประเภทต่างๆ แก่ผู้ที่มีความต้องการในที่นี้รวมไปถึงบริการดูแลระยะยาว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานการให้บริการขึ้นมาเอง การให้บริการดูแลนั้นจะอยู่บนพื้นฐานของการตรวจสอบคุณสมบัติ รูปแบบของการบริการนโยบายและการให้บริการนั้นโดยส่วนใหญ่ท้องถิ่นจะเป็นผู้วางแผนการให้บริการ การประเมิน และการบริหารจัดการการดูแล แต่การผลิตบริการนั้นท้องถิ่นจะไม่ทำเองแต่จะให้เอกชน (ทั้งที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร) เป็นผู้เข้ามารับผู้สูงอายุไปดูแล สำหรับแหล่งที่มาของเงินทุนสำหรับการให้บริการนั้นมาจากรายได้จากภาษีอากรของชุมชนและค่าใช้จ่ายที่ผู้สูงอายุหรือครอบครัวร่วมจ่าย นอกจากนั้นแล้วภาระค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุนั้นขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการจ่ายด้วย สำหรับคุณภาพการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาของประเทศอังกฤษตามสถานบริการต่างๆ นั้น มีการขึ้นทะเบียนทั้งบ้านพักคนชราและสถานบริบาลผู้สูงอายุ มีการอบรมผู้ช่วยผู้ดูแลและการประกาศนียบัตร นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 1998 กระทรวงสุขภาพ ได้พัฒนามาตรฐานขั้นต่ำแห่งชาติ สำหรับผู้พักอาศัยในบ้านพักคนชรา และสถานบริบาลสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้มีพระราชบัญญัติมาตรการดูแลปี ค.ศ. 2000 เพื่อดูแลและรักษามาตรฐานการของสถานบริการที่ดูแลผู้สูงอายุ (ศิริพันธุ์ สาสัตย์ และเตือนใจ ภักดีพรหม , 2552)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประเภทของการบริการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในประเทศอังกฤษ มีบริการที่หลากหลาย ได้แก่ โรงพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยระยะยาว สถานบริบาลตลอดจน สถานดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย หรือ Hospice Care เป็นสถานที่สำหรับผู้ที่อยู่ในระยะเกือบบวาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อช่วยในการดูแล ลดอาการเจ็บปวด หรือ อาการอื่นๆ เปิดโอกาสให้มีเวลาให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวและเพื่อนๆ ซึ่งเป้าหมายในการดูแล คือส่งเสริมคุณภาพชีวิตมากที่สุด

เท่าที่จะมากได้ ซึ่งสำรวจในปี ค.ศ.2013 ของประเทศอังกฤษพบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ อายุ 85 ปีขึ้นไป ซึ่งร้อยละ 5 ของคนอังกฤษเลือกที่จะใช้ชีวิตระยะสุดท้ายและเสียชีวิตที่สถานดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย

จากมาตรการสนับสนุนครอบครัวที่กล่าวมาในข้างต้นพบว่า ประเทศอังกฤษมีมาตรการด้านการเงินการคลังไม่ว่าจะเป็นเงินอุดหนุนเลี้ยงดูบุตร เงินช่วยเหลือสำหรับผู้ดูแลตลอดจนเครดิตภาษีสำหรับการผู้ทำงานและผู้มีบุตรที่เน้นการช่วยเหลือไปที่กลุ่มของครอบครัวที่มีรายได้ต่ำถึงปานกลาง นอกจากนี้มีมาตรการเวลาในการสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรและพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุ สำหรับประเทศอังกฤษแล้วมาตรการด้านบริการในการดูแลเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาคล้ายคลึงกับประเทศสวีเดน แต่ประเทศอังกฤษมีค่าใช้จ่ายในการใช้บริการสถานเลี้ยงดูบุตรที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศสวีเดนหรือกลุ่มประเทศ OECD ดังนั้นรัฐบาลได้ออกมาตรการ Childcare Bill เพื่อขยายสิทธิการได้รับบริการเลี้ยงดูบุตรเป็น 30 ชั่วโมงในกลุ่มเด็กอายุ 3-4 ปี เพื่อเป็นการช่วยเหลือครอบครัวโดยการลดต้นทุนในการเลี้ยงดูบุตรและต้องการสนับสนุนให้พ่อแม่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือทำงานได้เพิ่มขึ้นตามที่ต้องการ (ตารางภาคผนวก ง 5)

ตารางภาคผนวก ง 5 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศไทย

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านการเงินการคลัง	เครดิตภาษี CTC, WTC, เงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูบุตร เงินช่วยเหลือสำหรับผู้จำเป็นต้องดูบุตร (ผู้มีรายได้น้อย) Carer's Allowance	Carer's Allowance
มาตรการด้านเวลา	ลาคลอดสำหรับผู้หญิงและชาย การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ได้แก่ การลาไปตรวจครรภ์ ขอสามารถขอทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา	การลาเพื่อฉุกเฉิน การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวได้
มาตรการด้านบริการ	การประกันสุขภาพแห่งชาติ (ภาษีและร่วมจ่ายเงินสมทบ) การบริการสำหรับคนรายได้น้อยหาก	การประกันสุขภาพแห่งชาติ การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาตามพระราชบัญญัติการดูแล

นโยบายสนับสนุน ครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
	ไม่ได้สมทบ บริการเลี้ยงบุตรแบบถ้วนหน้า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เด็กอายุ 3 ปีขึ้นไป) Childcare Bill ขยาย บริการเลี้ยงบุตร เป็น 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (เด็กอายุ 3-4 ปี)	ชุมชนและการบริการสุขภาพ (ภาษีและครอบครัวร่วมจ่าย) มีบริการสำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุที่ ต้องการพึ่งพาที่หลากหลาย

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย

4. นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

นโยบายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นเป็นนโยบายสนับสนุนและคุ้มครองแรงงานในแต่ละช่วงชีวิตเช่นเดียวกับประเทศพัฒนาแล้วอื่นๆ โดยกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนแรงงานในตลาดแรงงานได้แก่ The labour Standards Law และ The Child Care and Family Care Leave Act เป็นกฎหมายหลักที่คุ้มครองแรงงานและกำหนดให้นายจ้างจัดมีนโยบายสนับสนุนครอบครัวของแรงงาน สำหรับนโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวมีรายละเอียดดังนี้

4.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

เงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี เป็นนโยบายแบบถ้วนหน้า (universal child allowance) อัตราของเงินอุดหนุนแบ่งตามระดับรายได้ของครัวเรือนและอายุของเด็ก ระหว่าง 5,000 ถึง 15,000 เยน (100 เยน เท่ากับ 32.76 บาท อัตราการแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2559) เช่น ผู้เลี้ยงดูบุตรมีรายได้ต่ำกว่าระดับรายได้ที่กำหนด เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 3 ปี ได้รับ 15,000 เยน ขณะที่เด็กอายุ 3 ปี ถึงระดับประถมศึกษา หากเป็นบุตรคนแรกและบุตรคนที่สองจะได้ 10,000 เยน และลูกคนที่สามขึ้นไปจะได้ 15,000 เยน ส่วนเด็กที่อยู่ระดับมัธยมตอนต้น ได้รับเงิน 10,000 เยน และกรณีผู้ดูแลเด็กมีรายได้มากกว่าระดับที่กำหนดจะได้รับ 5,000 เยน เท่ากันทุกช่วงอายุ (Sendai City, 2015) นอกจากนี้ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้เงินช่วยเหลือผู้ดูแลเด็กเพียงคนเดียว (child rearing allowance for single-parent households) สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 18 ปี โดยเป็นเงินอุดหนุนรายเดือนๆ ละ 41,430 เยน สำหรับเด็กหนึ่งคน และจะเพิ่มอีก 5,000 เยน สำหรับเด็กคนที่สอง ส่วนเด็กคนที่สามเป็นต้นไปจะเพิ่มอีกคนละ 3,000 เยน โดยที่จะกำหนดรายได้ของผู้ได้รับสิทธิตามจำนวนเด็กในครอบครัวอีกทั้งยังมีเงินอุดหนุนผู้ดูแลเด็กพิการที่บ้าน โดยที่ต้องเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 20 ปี เดือนละ 50,400 เยน สำหรับความพิการระดับหนึ่ง และ 33,570 เยน

สำหรับความพิการระดับสองขณะที่เด็กอายุ 20 ปีขึ้นไปจะมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนจากสวัสดิการผู้พิการแห่งชาติ (National Institute of Population and Social Security Research, 2014)

การลดหย่อนภาษีสำหรับบุตร ผู้ยื่นภาษีสามารถลดหย่อนภาษีสำหรับบุตรต้องเป็นบุตรที่อยู่ร่วมกัน โดยค่าลดหย่อนบุตร คนละ 380,000 เยน ในกรณีที่บุตรอายุ 19-22 ปี ค่าลดหย่อนบุตรเพิ่มขึ้น 630,000 เยน และหากเป็นผู้พิการจะได้รับค่าลดหย่อนเพิ่มขึ้นอีก (ตารางภาคผนวก ง 6)

ตารางภาคผนวก ง 6 การลดหย่อนภาษีบุตรและผู้สูงอายุ

คุณสมบัติ	ลักษณะการอยู่	จำนวนเงินลดหย่อนภาษีได้ (JPY)
บุตร/ ผู้สูงอายุ	อยู่ร่วมกัน	380,000
บุตรอายุ 19-22ปี	อยู่ร่วมกัน	630,000
ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา	ไม่ได้อยู่ร่วมกัน	480,000
อายุ 70ปีขึ้นไป	อยู่ร่วมกัน	580,000
เป็นผู้พิการ (ได้รับเพิ่มเติม)	อยู่ร่วมกัน	270,000
เป็นผู้พิการระดับรุนแรง	ไม่ได้อยู่ร่วมกัน	400,000
(ได้รับเพิ่มเติม)	อยู่ร่วมกัน	750,000

ที่มา: Japan Tax news letter (2015)

มาตรการการช่วยเหลือและสนับสนุนคุณแม่เลี้ยงบุตรลำพัง มาตรการดังกล่าวสนับสนุนผู้หญิงที่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่มีอายุ 18-60 ปี ไม่มีคู่สมรสและมีบุตรต่ำกว่า 18 ปี มีตกอยู่ในภาวะยากลำบากทางการเงิน ซึ่งจากข้อมูลในปี ค.ศ. 2010 พบว่ากลุ่มผู้หญิงดังกล่าว แม้จะเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยประมาณร้อยละ 8 เมื่อเทียบกับกลุ่มของผู้สูงอายุ และผู้พิการ คิดเป็นร้อยละ 43 และ 33 ตามลำดับ แต่ผู้หญิงกลุ่มดังกล่าวมักจะตกอยู่ในภาวะความยากจน และไม่มีมาตรการช่วยเหลือทางสังคมใดๆ (Ministry of Health, Labor, and Welfare : MHLW (2010) ดังนั้นรัฐบาลจะออกกฎหมายมาช่วยเหลือกลุ่มผู้หญิงดังกล่าว โดยผ่านกฎหมาย Act on Welfare of Mothers with Dependents and Windows เป้าหมายของรัฐบาลคือสนับสนุนให้ผู้หญิงกลุ่มดังกล่าวพึ่งพาตนเองได้ มาตรการช่วยเหลือได้แก่ การอบรมอาชีพ บริการด้านการดูแลบุตร และความช่วยเหลือด้านการเงินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายบุตร ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงการทำงานและรายได้ มาตรการช่วยเหลือดังกล่าวมีเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอังกฤษ

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

-การลดหย่อนภาษีสำหรับผู้สูงอายุ ผู้เสียภาษีสามารถลดหย่อนภาษีสำหรับผู้สูงอายุได้เช่นเดียวกับการลดหย่อนภาษีบุตร แต่ในกรณีของผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไป เป็นพ่อ

แม่หรือปู่ตายอายุของผู้เสียภาษีมีรายได้น้อยกว่า 380,000 เยน สามารถลดหย่อนได้ในกรณีที่อยู่ร่วมกันและไม่ได้อยู่ร่วมกัน โดยหากไม่ได้อยู่ร่วมกันสามารถหักค่าลดหย่อนได้ 480,000 เยน สำหรับในกรณีที่อยู่ร่วมกันสามารถหักลดหย่อนได้ 580,000 เยน และในกรณีที่เป็นผู้พิการสามารถขอลดหย่อนได้เพิ่มเติมอีก (ตารางที่ 49)

-มาตรการขอรับค่าจ้างกรณีฉุกเฉินจากนายจ้าง ลูกจ้างสามารถร้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไปแล้วก่อนวันที่จะได้รับค่าจ้างเพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายฉุกเฉินได้แก่ การคลอดบุตร การเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือเหตุฉุกเฉินอื่นๆ

นอกจากนี้มาตรการช่วยเหลือครอบครัวยากจน รัฐบาลได้มีการออกกฎหมาย Daily Life Security Law เป็นกฎหมายที่คุ้มครองคุณภาพความเป็นอยู่ขั้นต่ำของประชาชนทุกคน ซึ่งครอบคลุมในเรื่องที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ การศึกษา การเลี้ยงดูบุตร การทำงานจนกระทั่งการจัดพิธีศพ ระดับการช่วยเหลือขึ้นอยู่กับ ขนาดของครัวเรือน ระดับรายได้ และพื้นที่อยู่อาศัย (พื้นที่เมืองหรือชนบท) นอกจากนี้รัฐบาล

4.2 มาตรการด้านเวลา

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

สิทธิในการลาคลอด มีสิทธิลาได้ 6 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร (14 สัปดาห์กรณีตั้งครรภ์บุตรแฝด) และ 8 สัปดาห์ภายหลังคลอด ในกรณีไม่รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดจากนายจ้างสามารถขอรับเงินช่วยเหลือร้อยละ 60 ของค่าจ้างจากระบบประกัน (National Health Insurance Scheme) เป็นเงินช่วยเหลือ 300,000 เยนสำหรับการคลอดแต่ละครั้ง

สิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตร ผู้หญิงและผู้ชายญี่ปุ่นที่มีบุตรมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรที่มีอายุไม่เกิน 1 ปี โดยได้รับเงินทดแทนร้อยละ 50 ของค่าจ้างตามกฎหมายประกันการว่างงานระหว่างลาหยุด แต่หากได้รับค่าจ้างและเงินทดแทนต้องไม่เกินร้อยละ 80 จากค่าจ้าง และสามารถยืดระยะเวลาการลาออกไปเป็นปีครึ่งกรณีไม่สามารถนำบุตรไปฝากในสถานดูแลเด็กที่เหมาะสมหรือกรณีคู่สมรสเจ็บป่วย เสียชีวิต

นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ได้แก่ สิทธิลาเพื่อดูแลลูกก่อนวัยเรียนที่ขาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 วันทำงานต่อปีโดยกฎหมายไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ผู้หญิงมีบุตรไม่เกิน 1 ปี มีสิทธิลาพักเพื่อให้นมบุตร วันละ 2 ครั้งๆละ 30 นาทีนอกเหนือจากเวลาพักทำงานในแต่ละวัน นอกจากนี้มีการส่งเสริมให้ทำงานใช้มาตรการยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ การจำกัดเวลาทำงานล่วงเวลา การปรับเปลี่ยนตำแหน่งและสถานที่ทำงาน เป็นต้น

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวที่อยู่ในภาวะต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็น คู่สมรส บุตร พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน และสามารถใช้อิทธิพลได้ครั้งละ 1 คน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

4.3 มาตรการด้านบริการ

มาตรการสนับสนุนการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

มาตรการการดูแลสุขภาพ สำหรับหลักประกันด้านการรักษาพยาบาลตามกฎหมาย The Health Insurance Law เป็นหลักประกันที่ครอบคลุมคนทุกกลุ่ม ทำให้ชาวญี่ปุ่นทุกคนได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล ทำให้การดูแลด้านสุขภาพของเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพานั้นในประเทศญี่ปุ่นมีระบบประกันสุขภาพหลายระบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ ระบบประกันสุขภาพจำแนกตามอาชีพ ได้แก่ ลูกจ้างและผู้ใช้แรงงานรายวัน ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการท้องถิ่น ซึ่งระบบประกันสุขภาพแต่ละระบบครอบคลุมถึงประสิทธิภาพของครอบครัว (ได้แก่ คู่สมรสและบุตร) ภายใต้ระบบประกันสุขภาพ ในกรณีที่บุตรป่วยสามารถได้รับเงินอุดหนุนค่าบริการด้านสุขภาพและรักษาพยาบาล โดยครอบครัวมีค่าใช้จ่ายในการรักษาเพียง ร้อยละ 30 ของค่าใช้จ่าย

มาตรการดูแลบุตร จากการศึกษาของ Sano and Yasumoto (2014) กล่าวว่า นโยบายการดูแลเด็ก เป็นนโยบายสำคัญของประเทศญี่ปุ่นนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 ที่อัตราการเกิดหรือ TFR ของประเทศญี่ปุ่น ตกลงเหลือ 1.57 และลดลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับมาตรการการเลี้ยงดูบุตรนั้นเป็นมาตรการที่ต้องการให้มีการเพิ่มอัตราการเกิดของเด็กในประเทศญี่ปุ่น สำหรับการสนับสนุนบริการการดูแลเด็กของประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า Angel Plan เริ่มต้นเมื่อปี ค.ศ. 1994 โดยเน้นให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการการดูแลเด็กในระดับชุมชน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการศึกษาของเด็ก การประชาสัมพันธ์ในการเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในการเลี้ยงดูบุตร นอกจากนี้ยังเน้นการเพิ่มความยืดหยุ่นในการเลี้ยงดูบุตรในที่ทำงาน กรอบแนวคิดของ Angel Plan นั้นสนับสนุนให้ครอบครัว ชุมชน ภาคธุรกิจ และภาครัฐร่วมกันดูแลเด็ก แผนดังกล่าวมีการปรับปรุงในปีค.ศ. 1999 และ ค.ศ. 2004 ซึ่งเน้นการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสำหรับผู้ที่มีบุตร สร้างความเท่าเทียมกันในการเลี้ยงดูบุตร นอกจากนี้มีนโยบายสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรที่เรียกว่า Taiki Jido Sakusen เป็นนโยบายสนับสนุนครอบครัวที่ต้องทำงานและดูแลบุตร โดยขยายจำนวนสถานการดูแลบุตร ซึ่งเน้นไปที่กลุ่มเด็กอายุ 0-3 ปี การเพิ่มจำนวนของผู้ดูแลเด็กที่มีคุณภาพ การสร้างสรรคกิจกรรมหลังเลิกเรียน การหาแนวทางสนับสนุนครอบครัวที่มีบุตรในระดับชุมชน ตลอดจนการจูงใจให้ภาคเอกชนสนับสนุนนโยบายสร้างความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงานให้แก่แรงงาน

มาตรการบริการการดูแลบุตรในที่ทำงาน สำหรับกฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นได้ระบุว่าในกรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลบุตรของลูกจ้าง เช่น การลาพักงานชั่วคราว การจัดสถานรับดูแลบุตรในที่ทำงาน

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก ดังนั้นรัฐบาลได้มีการออกกฎหมาย The Long-Term Care Insurance Law เพื่อเป็นจัดให้มีการประกันเพื่อคุ้มครอง

ผู้สูงอายุที่ต้องได้รับการดูแลระยะยาว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 โดยคุ้มครองบุคคลที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปที่ต้องการการดูแลในสถานการดูแลหรือสถานพยาบาลเพราะปัญหาสุขภาพหรือการชราภาพโดยผู้ให้บริการจะต้องได้รับการประเมินสมรรถภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และให้บริการโดยรัฐบาลท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาประเภทของการบริการเพื่อการดูแลผู้สูงอายุมีความหลากหลาย เช่นเดียวกับประเทศพัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะเป็น การดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นมีบริการดูแลกลางวัน ให้บริการและฟื้นฟูสภาพโดยจัดหากิจกรรมทั้งทางด้านสุขภาพ สังคมและนันทนาการ สำหรับผู้สูงอายุในช่วงกลางวันทั้งในช่วงวันธรรมดาและวันหยุด โดยในบางที่จะมีบริการไปรับและส่งผู้สูงอายุถึงบ้าน มีสถานดูแลระยะสั้น เพื่อให้ผู้ดูแลหรือครอบครัวมีเวลาพักหรือเวลาเป็นส่วนตัว มีศูนย์ดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อม ตลอดจนบริการให้เช่าอุปกรณ์สำหรับผู้ทุพพลภาพให้สามารถพึ่งพาตนเอง และเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้รัฐบาลยังมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ มีนโยบายให้ผู้ดูแลในชุมชนเข้าไปดูแลและเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้เครือข่ายในชุมชนช่วยสนับสนุนสมาชิกในครอบครัวที่ดูแลผู้สูงอายุ และรัฐบาลมีนโยบายเพิ่มจำนวนที่อยู่อาศัยที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

จากนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศญี่ปุ่นที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าประเทศญี่ปุ่นมีการจ่ายเงินอุดหนุนแบบถ้วนหน้า และโปรแกรมช่วยเหลือผู้หญิงที่เลี้ยงบุตรลำพัง มีการใช้มาตรการลดหย่อนภาษี เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับบุตรและพ่อแม่ สำหรับมาตรการด้านเวลา ให้สิทธิการเพื่อเลี้ยงบุตรทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่ผู้ชายในประเทศญี่ปุ่นยังคงใช้สิทธิน้อย ในขณะที่มีนโยบายในการสร้างความยืดหยุ่นระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร อีกทั้งมีให้สิทธิการลาเพื่อดูแลครอบครัวในกรณีที่พ่อแม่ หรือสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย สำหรับการบริการในการดูแลบุตร และผู้สูงอายุมีการดูแลอย่างถ้วนหน้า โดยรัฐบาลท้องถิ่น อีกทั้งมีกฎหมายบังคับให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกิน 300 คน ต้องจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลบุตรของลูกจ้าง เช่น การลาพักผ่อนชั่วคราว การจัดสถานรับดูแลบุตรในที่ทำงาน (ตารางภาคผนวก ง 7)

ตารางภาคผนวก ง 7 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศญี่ปุ่น

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านการเงิน	เงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงบุตร ในรูป เงิน	การลดหย่อนภาษี
การคลัง	สงเคราะห์บุตรแบบถ้วนหน้า	การขอรับค่าจ้างกรณีฉุกเฉิน(จากนายจ้าง)
	โปรแกรมช่วยเหลือผู้หญิงที่เลี้ยงบุตรลำพัง / เงินช่วยเหลือสำหรับผู้มีบุตรแต่มีรายได้น้อย	มาตรการช่วยเหลือครอบครัวยากจน
	มาตรการช่วยเหลือครอบครัวยากจน	

นโยบายสนับสนุน ครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
	การลดหย่อนภาษี	
มาตรการด้านเวลา	ลาคลอดสำหรับสำหรับผู้หญิง การลาเพื่อเลี้ยงบุตร การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการดูแลบุตร ได้แก่ การลาดูแล บุตรที่ป่วย สิทธิพักเพื่อให้แม่บุตร การส่งเสริมให้นายจ้างมีความยืดหยุ่น ในการทำงาน	การลาเพื่อดูแลสมาชิกใน ครอบครัว
มาตรการด้านบริการ	ระบบประกันสุขภาพขึ้นอยู่กับอาชีพ ของพ่อแม่ Angle Plan มาตรการ Taiki Jido Sakusen	ประกันสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลท้องถิ่น การบริการเกี่ยวกับการดูแล ผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพาที่มีความ หลากหลาย ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแล การจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับ ผู้สูงอายุ

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย

5. นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศเยอรมนี

นโยบายสนับสนุนการดูแลครอบครัว เริ่มต้นจากในช่วง ค.ศ.2000 –2012 นั้น ประเทศประสบกับปัญหาอัตราการเกิดต่ำ การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย ทำให้ประชากรลดลง และมีอัตราการว่างสูง จากการประสบปัญหาทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงประชากร และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ตลาดแรงงาน และความช่วยเหลือทางสังคม (Trzcinski; & Camp 2014) และในปี ค.ศ. 2014 รัฐบาลเยอรมนี ต้องการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติของครอบครัวในประเทศเยอรมนีที่ให้ผู้ชายเป็นผู้หารายได้หลัก มาเป็นผู้หญิงและผู้ชายช่วยกันหารายได้เลี้ยงครอบครัวเช่นเดียวกับประเทศในกลุ่มNordic จึงมีการปรับปรุงมาตรการสนับสนุนพ่อแม่ให้ทำงานบางเวลาเพิ่มขึ้น (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Eurofound, 2016) ซึ่งรายละเอียดของนโยบาย การสนับสนุนครอบครัวของประเทศเยอรมนีเป็นดังนี้

5.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

มาตรการสนับสนุนการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

มาตรการด้านการลดหย่อนภาษีบุตร เพื่อเป็นช่วยลดต้นทุนในการดูแลบุตรนั้นสามารถลดหย่อนได้สูงที่สุด 4,000 ยูโรต่อคน (1 ยูโร เท่ากับ 40.19 บาท อัตราการแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 6 พฤษภาคม 2559) โดยบุตรต้องอายุไม่เกิน 14 ปี หรือสามารถลดหย่อนได้เกินกว่าอายุที่กำหนดหากบุตรเป็นผู้พิการ

นอกจากนี้สามารถลดหย่อนค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในกรณีที่เรียนในโรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศในกลุ่ม EU หรือ EEA หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับอนุญาต แต่ต้องไม่ใช่ค่าที่อยู่อาศัย การเลี้ยงดูและค่าอาหาร โดยสามารถลดหย่อนได้ร้อยละ 30 ของค่าธรรมเนียมในการศึกษา แต่ต้องไม่เกิน 5,000 ยูโรต่อบุตร 1 คน

มาตรการ Parental Allowance เป็นมาตรการที่เกิดขึ้นภายใต้กฎหมาย The Federal Law of Parental Allowance and Parental Leave ปี 2007 สำหรับมาตรการนี้เป็นการสนับสนุนด้านเงินให้แก่พ่อแม่ โดยจะได้รับเงินประมาณร้อยละ 65-67 ของรายได้ของพ่อแม่ที่ได้รับในช่วง 12 เดือนก่อนที่เด็กจะเกิด เงินสนับสนุนในการดูแลบุตรขั้นต่ำอยู่ 300 ยูโรต่อเดือน และสูงที่สุด 1,800 ยูโรต่อเดือน ระยะเวลาที่รับเงินสนับสนุนตั้งแต่ 2-12 เดือนแต่ไม่สามารถรับเกิน 14 เดือน สำหรับพ่อหรือแม่ที่ต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพังสามารถรับได้ถึง 14 เดือน แต่หากพ่อแม่ที่มีบุตรมีเงินรายได้มากกว่า 500,000 ยูโรต่อปี หรือพ่อหรือแม่ที่เลี้ยงลูกลำพัง มีรายได้มากกว่า 250,000 ยูโรต่อปี ไม่สามารถรับผลประโยชน์จากมาตรดังกล่าวได้

นอกจากนี้จากการศึกษาของ European Platform for Investing in Children : EUROPA (2016) พบว่าในปี ค.ศ. 2015 รัฐบาลได้เพิ่มเติมมาตรการที่เรียกว่า Parental Allowance Plus เป็นมาตรการเพิ่มในการสนับสนุนพ่อแม่ที่รับเงินสนับสนุนจาก Parental Allowance กลับไปทำงานบางเวลา โดยหากทำงานระหว่าง 25-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สามารถรับ Parental Allowance Plus เพิ่มเติมได้อีก

มาตรการ Child Benefit สำหรับมาตรการเพื่อช่วยค่าเลี้ยงดูบุตร ในปี ค.ศ. 2015 พบว่า ในกรณีที่มีบุตร 2 คนแรก จะได้รับเงินสนับสนุน 190 ยูโร ต่อเดือนต่อคน และบุตรคนที่ 3 ขึ้นไปจะได้รับเงิน 221 ยูโรต่อเดือนต่อคน ครอบครัวจะได้รับเงินดังกล่าวจนกระทั่งบุตรอายุ 18 ปี หรือหากบุตรยังคงศึกษาต่อ จะได้รับเงินจากมาตรการดังกล่าวสูงสุดอายุ 25 ปี สำหรับ Child Benefit ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2016 เงินสนับสนุนการเลี้ยงบุตรเพิ่มขึ้น 2 ยูโรต่อคน (Federal Office for Migration and Refugee , 2015)

มาตรการ Supplementary Child Benefit เป็นมาตรการสนับสนุนครอบครัวที่มีรายได้น้อย ซึ่งมาตรการดังกล่าวผลประโยชน์ที่ได้รับขึ้นอยู่กับรายได้และสินทรัพย์ของพ่อแม่เด็ก ผลประโยชน์สูงสุดที่ได้รับเท่ากับ 140 ยูโรต่อคนต่อเดือน แต่ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2016

ผลประโยชน์สูงสุดที่ได้รับจะเพิ่มขึ้น 160 ยูโรต่อคนต่อเดือน (Federal Office for Migration and Refugee, 2015)

มาตรการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

มาตรการสนับสนุนผู้ดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ผู้ดูแลมีสิทธิรับเงินชดเชยเนื่องจากการสูญเสียรายได้ เป็นเงินสูงที่สุด 1,150 ยูโรต่อเดือน นอกจากนี้ผู้ดูแลสมาชิกที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ที่มีความจำเป็นต้องทำงานต่ำกว่า 30 ชั่วโมง หรือต้องออกจากงานเนื่องจากต้องดูแลสมาชิกในครัวเรือนที่มีภาวะพึ่งพา สามารถรับผลประโยชน์เป็นเครดิตเพื่อเป็นส่วนลดในการสมทบเงินในระบบบำนาญ โดยเครดิตดังกล่าวขึ้นอยู่กับภาระการดูแลสมาชิกในครัวเรือนที่มีภาวะพึ่งพาด้วย ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับสิทธิจากผลประโยชน์ดังกล่าวต้องดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพาอย่างน้อย 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

5.2 มาตรการด้านเวลา

มาตรการสนับสนุนการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

สิทธิการลาคลอด ผู้หญิงที่ต้องครรภ์จะมีสิทธิในการลาหยุดเพื่อครรภ์บุตร โดยสามารถลาหยุดได้ก่อนคลอด 6 สัปดาห์และ หลังจากคลอดแล้ว 8 สัปดาห์ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนจากนายจ้าง

สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ในประเทศเยอรมนีกำหนดให้พ่อแม่สามารถใช้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ตั้งแต่บุตรอายุ 2 เดือน- 3 ปี โดยสามารถเลือกที่จะหยุดพร้อมกันได้ หรือแยกกันหยุดได้ตามความต้องการของครอบครัวและนายจ้าง และจากข้อมูลของ Eurofound (2015) พบว่า มีการปรับเปลี่ยนในการใช้สิทธิของพ่อแม่ที่มีบุตรสามารถใช้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรภายหลังได้จำนวน 24 เดือน เป็นช่วงที่บุตรอายุ 3-8 ปี สำหรับกรณีที่นายจ้างจะปฏิเสธการใช้สิทธิการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต้องแจ้งกับลูกจ้างที่ภายใน 8 สัปดาห์เมื่อได้รับเอกสารเรียกร้องขอการใช้สิทธิ

นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ลูกจ้างในตลาดแรงงานที่มีบุตรสามารถลดเวลาทำงานของตนเองได้ เมื่อบุตรอายุ 2เดือน-3ปี สามารถเลือกที่จะทำงานบางเวลา (Part-time job) และมีสิทธิลาเพื่อดูแลป่วย โดยได้รับค่าจ้าง

มาตรการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

การลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพา

สำหรับบริษัทที่มีลูกจ้างจำนวน 15 คนขึ้นไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อไปดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีความจำเป็นต้องดูแลผู้ที่มีภาวะพึ่งพาได้ เป็นระยะเวลา 6 เดือน ทั้งนี้ มีสิทธิในการเลือกทำงานการลาแบบเต็มเวลา หรือ การลาบางเวลาก็ได้

การลาฉุกเฉินเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัว ลูกจ้างสามารถลาในสถานการณ์ฉุกเฉินได้เป็นระยะเวลา 10 วัน

5.3 มาตรการด้านบริการ

มาตรการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน สำหรับประเทศเยอรมนีนั้น การดูแลสถานบริการเพื่อดูแลเด็กนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น โดยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1996 พ่อแม่สามารถมีสิทธิที่ใช้บริการสถานบริการดูแลบุตรสาธารณะได้สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี โดยสามารถใช้บริการได้ทั้งให้ดูแลทั้งวันหรือ ให้ดูแลเฉพาะบางช่วงเวลาก็ได้ และการขยายดูแลเด็กก่อนวัยเรียนโดยจากกฎหมาย Childcare Promotion Act ในปีค.ศ. 2008 ได้ให้สิทธิตามกฎหมายแก่พ่อแม่ในการใช้สิทธิในสถานบริการดูแลบุตรตั้งแต่อายุ 1 ปีขึ้นไป และในปี ค.ศ.2013 รัฐบาลได้จัดเตรียมบริการการดูแลบุตรระหว่างวัน สำหรับการดูแลเด็กต่ำกว่า 3 ขวบไว้ในจำนวน 750,000 คน และในปีถัดไปจะขยายเพิ่มอีก 230,000 คน

มาตรการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา สำหรับการดูแลระยะยาวสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพานั้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 นั้นประชาชนทุกคน ทั้งการประกันสุขภาพตามกฎหมายและการประกันสุขภาพโดยเอกชนมีบริการสำหรับการดูแลสุขภาพระยะยาว สำหรับการประกันสุขภาพตามกฎหมายระบบร่วมจ่ายในปี ค.ศ.2000 เก็บเงินสมทบของลูกจ้างในอัตราร้อยละ 1.95 และนายจ้างในอัตราร้อยละ 0.975 สำหรับการดูแลระยะยาวเน้นการดูแลโดยครอบครัวเป็นหลักก่อน ทั้งนี้ระบบการจ่ายเงินโดยให้มีการดูแลระยะยาวในครอบครัวในปี ค.ศ. 2012 อยู่ที่ 235 ยูโร ถึง 1,150 ยูโรต่อเดือนตามแต่ลักษณะการพึ่งพา สำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาในครอบครัว ที่ต้องออกจากงาน หรือสูญเสียรายได้เนื่องจากต้องดูแลสมาชิกในครัวเรือน สามารถรับเงินทดแทนได้

เมื่อพิจารณารูปแบบบริการการดูแลผู้สูงอายุที่พบในประเทศเยอรมนี ได้แก่ สถานบริบาล สถานดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย การดูแลสุขภาพที่บ้าน บริการดูแลกลางวัน ที่อยู่อาศัยเฉพาะผู้สูงอายุ และบริการช่วยเหลืองานบ้าน

จากนโยบายสนับสนุนครอบครัวของประเทศเยอรมนี พบว่าในขณะที่มีต้องการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติของครอบครัวจากเดิมที่ผู้ชายเป็นหลักในการหาเลี้ยงครอบครัวเป็นผู้หญิงและผู้ชายช่วยกันหารายได้เลี้ยงครอบครัวเช่นเดียวกับประเทศในกลุ่มNordic ดังนั้นจึงมีมาตรการสนับสนุนการทำงานบางเวลา หรือ Part-time job โดยมาตรการทางการเงินได้มีการเพิ่มเติมการสนับสนุนงานกับพ่อแม่ที่ทำงานบางเวลาอีกด้วย สำหรับมาตรการเงินอื่นๆ คล้ายคลึงกับประเทศในกลุ่ม OECD แต่การให้เงินอุดหนุนบุตร นอกจากจะขึ้นอยู่กับรายได้ครอบครัวแล้วยังขึ้นกับสินทรัพย์ของครอบครัวด้วย มีการให้เงินสำหรับผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา สำหรับมาตรการด้านเวลา ได้แก่ การให้สิทธิ์ลาคลอด และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งผู้หญิงและผู้ชาย มีนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร และมีการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวนานที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่ทำงานศึกษา คือเป็นระยะเวลา 6 เดือน สำหรับระบบการดูแลเด็กเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น มีการขยายการดูแล 0-6ปี ในขณะที่การดูแลระยะยาวของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพานั้นมีการสมทบเงินโดยเฉพาะสำหรับการดูแลระยะยาว (ตารางภาคผนวก ง 8)

ตารางภาคผนวก ง 8 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศเยอรมนี

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้านการเงิน การคลัง	การลดหย่อนภาษีเลี้ยงบุตร และ การใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร เงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงบุตร Parental Allowance Parental Allowance Plus (จูงใจให้ทำงานบางเวลา) Child Benefit เงินช่วยเหลือเพิ่มเติมครอบครัวมี รายได้น้อย Supplementary Child Benefit	มาตรการดูแลผู้ดูแลผู้ที่มีภาวะ พึ่งพาในครอบครัว ได้แก่ รับเงิน ชดเชยการเสียชีวิตได้ รับ ผลประโยชน์เพื่อเป็นเครดิต ส่วนลดสำหรับเงินสมทบในระบบ บำนาญ นโยบายสนับสนุนผู้ดูแลผู้ที่มี ภาวะพึ่งพาในครอบครัว
มาตรการด้านเวลา	มาตรการ Maternity Leave Parental Leave (ลาได้ทั้งพ่อแม่) นโยบายการสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการดูแลบุตร	การลาเพื่อดูแลสมาชิกใน ครอบครัว การลาฉุกเฉิน
มาตรการด้านบริการ	การดูแลสถานบริการเพื่อดูแลเด็ก นั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของ รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ขยายการดูแล 0-6ปี	ระบบประกันสุขภาพ และมีการ สมทบเงินโดยเฉพาะสำหรับการ ดูแลระยะยาว

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย

6. นโยบายการสนับสนุนการดูแลครอบครัวของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศหนึ่งในสมาชิกประชาคมอาเซียนเช่นเดียวกับประเทศไทย มีนโยบายสนับสนุนแรงงานของประเทศสิงคโปร์นั้นการคุ้มครองและสนับสนุนแรงงานโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนั้นได้แก่ กฎหมาย The Employment Act เป็นกฎหมายแรงงานน้อย (1,600 ดอลลาร์สิงคโปร์ ต่อเดือน) โดยกำหนด สิทธิในเรื่องวันหยุดพักผ่อนวันลาป่วย สิทธิประโยชน์ที่จ่ายปิดกิจการ กรณีเกษียณอายุ และการจ่ายเงินเพิ่มประจำปี และกฎหมาย The Children Development Co-Savings Act ปี ค.ศ. 2004 ที่มีการขยายระยะเวลาตลอดและเงินช่วยเหลือการคลอดบุตรและการเลี้ยงดูบุตร สำหรับรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสนับสนุนครอบครัวมีดังนี้

6.1 มาตรการด้านการเงินการคลัง

มาตรการสนับสนุนการดูแลบุตรก่อนวัยเรียน

การลดหย่อนภาษีเพื่อช่วยเหลือผู้มีบุตร หรือ Parental Tax Rebate โดยนโยบายนี้มีผลบังคับใช้สำหรับเด็กที่เกิดหลังวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2004 โดยสำหรับบุตรคนแรก ไม่สามารถลดหย่อนได้ แต่สามารถลดหย่อนได้เมื่อมีบุตรคนที่ 2 ถึง 4

นโยบาย Working Mother's Child Relief หรือ WMCR เป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของผู้หญิงที่มีบุตรในตลาดแรงงาน โดยนโยบายดังกล่าวเริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อปี ค.ศ. 2005 โดยอัตราการการรับผลประโยชน์ของบุตรในแต่ละคนไม่เท่ากัน เงื่อนไขสำคัญคือ บุตรต้องเป็นพลเมืองสิงคโปร์ อาจเป็นบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือบุตรบุญธรรมก็ได้ อายุไม่เกิน 16 ปี ยังไม่สมรสและมีรายได้ไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ (1 ดอลลาร์สิงคโปร์ เท่ากับ 25.86 บาท อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)

เงินช่วยเหลือตาม The Children Development Co-Savings Act ได้กำหนดให้ รัฐบาลจะจ่ายเงินช่วยเหลือการตั้งครรภ์และการเลี้ยงดูบุตร ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 9 ถึง 12 ให้แก่ลูกจ้างแต่ไม่เกิน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับการคลอดบุตรคนที่ 1 และ 2 ในขณะที่สัปดาห์ที่ 1-8 นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินระหว่างลาคลอดตามกฎหมาย The Employment Act สำหรับการคลอดบุตรคนที่ 3-4 รัฐบาลจะจ่ายเงินช่วยเหลือการตั้งครรภ์และการมีบุตรเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ แต่ไม่เกิน 30,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อการคลอดบุตร 1 คน

เงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือ Infant Care Subsidy เป็นเงินช่วยเหลือพ่อแม่ในการเลี้ยงดูบุตรตั้งแต่ 2 เดือน ถึง 7 ปี ทั้งที่ทำงานและไม่มีงานทำ เงินอุดหนุนดังกล่าวเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบของเงินอุดหนุนค่าธรรมเนียมสำหรับการฝากลูกในสถานเลี้ยงเด็ก โดยผู้ที่ทำงานจะได้รับเงินช่วยเหลือมากกว่าผู้ที่ไม่ทำงาน ทั้งนี้อัตราการเงินอุดหนุนค่าธรรมเนียมการฝากลูกในสถานเลี้ยงเด็กนั้น ผู้ปกครองสามารถใช้สิทธิ์การฝากบุตรตั้งแต่คนที่ 1-4 และจำนวนเงินอุดหนุนนั้นจะได้รับแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุของเด็กและระยะเวลาที่ใช้บริการในสถานเลี้ยงเด็ก

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

มาตรการด้านการภาษีเพื่อช่วยเหลือการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ผู้ยื่นเสียภาษีสามารถหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพ่อแม่ได้ (Parent Relief) โดยต้องเป็นผู้ที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีรายได้ปีละไม่เกิน 4,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือหากน้อยกว่านั้นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะพึ่งพา และต้องอยู่ร่วมกัน ในกรณีไม่ได้อยู่ร่วมผู้ยื่นภาษีต้องจ่ายเงินช่วยเหลือไม่น้อยกว่า 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ สำหรับผู้ยื่นภาษีที่อยู่ร่วมกับพ่อแม่ในปี ค.ศ. 2015 สามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ 9,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อปี และพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพาสามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ 14,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อปี ปีละไม่เกิน 2 คน ในกรณีที่ไม่ได้อยู่ร่วมกันสามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ 5,500 ดอลลาร์สิงคโปร์

ต่อคนต่อปี และพ่อแม่ที่มีภาวะพึ่งพาสามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อคนต่อปี ปีละไม่เกิน 2 คน (ตารางภาคผนวก ง 9) (Inland Revenue Authority of Singapore, 2016)
 ตารางภาคผนวก ง 9 ค่าใช้จ่ายเพื่อหักรายได้ก่อนเสียภาษี กรณี Parent Relief และ Handicapped Parent Relief ในปี 2015

ลักษณะของพ่อแม่*	อยู่ร่วมกัน	ไม่ได้อยู่ร่วมกัน
พ่อแม่ /พ่อแม่คู่สมรส / ปู่ย่าตายาย	\$9,000 ต่อคน	\$5,500 ต่อคน
พ่อแม่ /พ่อแม่คู่สมรส / ปู่ย่าตายายที่มีภาวะ พึ่งพา	\$14,000 ต่อคน	\$10,000 ต่อคน

หมายเหตุ * ลดหย่อนได้ไม่เกิน 2 คน

ที่มา: Inland Revenue Authority of Singapore (2016)

โครงการการช่วยเหลือด้านการเงิน โดยลดค่ารักษาพยาบาลผู้สูงอายุในคลินิกของรัฐ โดยรัฐจะจ่ายให้ร้อยละ 75 และผู้สูงอายุรับผิดชอบร้อยละ 25 ของค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด

เงินสนับสนุนให้อบรมหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ Agency for Integrated care ให้เงินสนับสนุนจำนวน 200 ดอลลาร์สิงคโปร์แก่ผู้ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพา

เงินช่วยเหลือในการจ้างผู้ดูแลในโครงการ Foreign Domestic Worker (FDW) เป็นเงินสนับสนุนรายเดือนละ 120 ดอลลาร์สิงคโปร์ ในการจ้างผู้ดูแลต่างด้าวในการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพา อันได้แก่ พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย พี่น้อง เป็นต้น และต้องมีอายุ 65 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ครอบครัวที่ได้รับสิทธิประโยชน์ต้องเป็นครอบครัวที่อยู่ร่วมกับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา มีรายได้ของครัวเรือนต่อคนต่อเดือน ไม่เกิน 2,600 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือในกรณีไม่มีรายได้ของครัวเรือนต้องมีทรัพย์สินน้อยกว่า 13,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ นอกจากนี้ผู้ดูแลต่างด้าวต้องได้รับการอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมผู้ดูแล โดยสามารถได้รับเงินสนับสนุนให้อบรมได้เช่นเดียวกับสมาชิกในครอบครัวที่เป็นผู้ดูแล (Ministry of Health, 2016)

การลดภาษีให้ FDW มีการลดภาษีที่เรียกเก็บรายเดือนจากผู้ดูแลต่างด้าวที่ดูแลผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป หรือ สมาชิกในครอบครัวที่มีภาวะพึ่งพาจากเดือนละ 265 ดอลลาร์สิงคโปร์ เหลือ 60 ดอลลาร์สิงคโปร์

มาตรการช่วยเหลืออื่นๆ ได้แก่ โครงการการช่วยเหลือสาธารณะหรือช่วยเหลือทางสังคม จะให้เงินผู้ช่วยเหลือสูงสุดเดือนละ 230 ดอลลาร์สิงคโปร์ และกองทุนการรักษาพยาบาล (The Medifund) เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่ยากจนที่ไม่สามารถจ่ายค่าพยาบาลได้ การให้โอกาสในการกู้

เงินเพื่อการซื้อบ้านหรือการปรับปรุงบ้าน ให้มีอุปกรณ์ที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ โครงการบ้านที่เป็นมิตรสำหรับผู้สูงอายุในราคาถูก

6.2 มาตรการด้านเวลา

สิทธิการลาคลอด ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 12 สัปดาห์ (4 สัปดาห์ก่อนการคลอดบุตร และ 8 สัปดาห์หลังการคลอดบุตร) ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานมาแล้ว 180 วัน มีบุตรน้อยกว่า 2 คน ต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนลาคลอด 1 สัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างช่วงลาคลอดเป็นเวลา 8 สัปดาห์ ที่เหลือ 4 สัปดาห์แล้วแต่ตกลง

สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร ลูกจ้างทำงานมาแล้ว 3 เดือนที่มีบุตร (รวมทั้งบุตรบุญธรรมและบุตรของคู่สมรส) อายุไม่เกิน 7 ปี มีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรได้ 6 วันต่อปีโดยได้รับค่าจ้างสามารถลาได้ทั้งหมด 42 วันต่อบุตร 1 คน และมีสิทธิลาเพื่อดูแลป่วย โดยได้รับค่าจ้าง

6.3 มาตรการด้านบริการ

มาตรการดูแลและรักษาสุขภาพเด็กและผู้สูงอายุ

สำหรับการรักษาพยาบาลเพื่อดูสุขภาพของเด็กก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุ ใช้นโยบายหลักการจ่ายร่วม (Co-payment principle) โดยผู้ใช้บริการหรือครอบครัวต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่ง โดยพิจารณาจากรายได้ครัวเรือน นโยบายนี้ใช้ในโครงการ The Medisave Scheme ภายใต้ระบบ Central Provident Fund (CPF) เป็นระบบประกันสังคมของสิงคโปร์เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีสวัสดิการการรักษาพยาบาล นอกจากนี้รัฐได้ออกโครงการ Medifund เพื่อช่วยเหลือคนยากจนให้ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลอย่างเท่าเทียม และมีโครงการ Medishield เพื่อผู้ที่ต้องการการรักษาอย่างต่อเนื่อง มาตรการในการดูแลผู้หญิงตั้งครรภ์และมีบุตร ได้แก่ โครงการ Medisave Maternity Package ซึ่งครอบคลุมการดูแลตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งคลอด

มาตรการการสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน

สำหรับประเทศสิงคโปร์มีมาตรการการสนับสนุนการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน ผ่าน Early Childhood Development Agency (ECDA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและครอบครัว (the Ministry of Social and Family Development) โดยเริ่มดำเนินงานเมื่อวันที่ 1 เม.ย. 2013 เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการเข้าถึงบริการการดูแลเด็กและรักษาคุณภาพของบริการในสถานบริการดูแลเด็ก รวมถึงโปรแกรมต่างๆที่จัดให้เด็กต่ำกว่าอายุ 7 ปีในประเทศสิงคโปร์ ความรับผิดชอบของ ECDA คือ 1) พัฒนาคุณภาพของหลักสูตรในการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน 2) จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน 3) จัดทำแผนแม่บทในการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน 4) ส่งเสริมระบบการศึกษาและเพิ่มความตระหนักให้พ่อแม่สนับสนุนการพัฒนาเด็ก และ 5) ส่งเสริมภาพลักษณ์และความเป็นมืออาชีพในธุรกิจการดูแลเด็กก่อนวัยเรียนโดยผ่านเครือข่ายความร่วมมือและโปรแกรมต่างๆ

สำหรับโรงเรียนอนุบาลในประเทศสิงคโปร์นั้น ต้องขึ้นทะเบียนต่อกระทรวงศึกษาธิการ แต่อยู่ภายใต้การดูแลของ ECDA ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 2013 เด็กที่เข้าโรงเรียนอนุบาลได้มีอายุตั้งแต่ 2 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี ในขณะที่ศูนย์รับเลี้ยงเด็กของสิงคโปร์ รับเด็กตั้งแต่ 2 ถึง 18 เดือน แต่มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กบางที่รับเด็กตั้งแต่ 2-18 เดือนมาดูแล โดยให้บริการทั้งแบบเต็มวัน ครึ่งวัน และมีโปรแกรมที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาที่สอดคล้องกับเวลาในการทำงานของพ่อแม่ของเด็กที่มารับบริการ ทั้งนี้ศูนย์รับเลี้ยงเด็กต้องขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและครอบครัว กระทรวงศึกษาธิการ แต่อยู่ภายใต้การดูแลของ ECDA ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 2013 เช่นเดียวกับโรงเรียนอนุบาล และจากสถิติการใช้บริการศูนย์รับเลี้ยงเด็กในประเทศสิงคโปร์ของ ECDA (2015) พบว่าจำนวนศูนย์บริการรับเลี้ยงเด็ก เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากเดิมในปี 2011 มีจำนวน 955 แห่ง แต่ในปัจจุบันเพิ่มขึ้นเป็น 1,256 แห่งในปี 2015 ความสามารถในการรับเด็กเข้าใช้บริการ เพิ่มขึ้นจากเดิมในปี 2011 จำนวน 85,790 คน เพิ่มขึ้นเป็น 123,327 คนในปี 2015 ในขณะที่ในปี 2011 จำนวนของเด็กที่ใช้บริการอยู่ที่ 73,900 คน เพิ่มขึ้นเป็น 95,414 คนในปี 2015 สำหรับศูนย์รับเลี้ยงเด็กทารกในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาจำนวนเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัว จากเดิมมีจำนวน 259 แห่ง ปัจจุบันเพิ่มขึ้นเป็น 419 แห่ง ในขณะที่ความต้องการของพ่อแม่ที่ต้องการใช้บริการเพิ่มขึ้น หนึ่งเท่าตัวช่วยกัน อย่างไรก็ตามความสามารถในการดูแลเด็กทารกของศูนย์บริการมากกว่าความต้องการของพ่อแม่ที่ต้องการใช้บริการ

มาตรการสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา

นโยบายการดูแลผู้สูงอายุของรัฐบาลสิงคโปร์ โดยความรับผิดชอบของกระทรวงสุขภาพ (Ministry of Health) มีแผนขยายการดูแลและสาธารณสุขปโมคสำหรับผู้สูงอายุ เช่น สถานรับดูแลผู้สูงอายุ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ที่มีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุที่ทุพพลภาพ รวมถึงการพิจารณาถึงมาตรฐานและเกณฑ์การให้บริการ ตลอดจนการปรับปรุงหนังสือคู่มือการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวรวม การตรวจสอบและการประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และในปี ค.ศ. 2011 ได้มีการจัดตั้ง Singapore Silver Pages (SSP) ที่ดำเนินงานโดย the Agency of Integrated Care (AIC) โดยวัตถุประสงค์หลักของ SSP คือ แหล่งร่วมข้อมูลเรื่องการดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ (Caregivers) ซึ่งจะมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ์ประโยชน์ด้านสังคม การดูแลด้านสุขภาพ สุขภาพ และข้อมูลเกี่ยวกับผู้ดูแลผู้สูงอายุไว้ในที่เดียวกัน ต่อมาในปีค.ศ. 2012 ได้มีการทำโครงการช่วยเหลือการดูแลผู้สูงอายุในระยะกลางและระยะยาว หรือ การประกันภาวะทุพพลภาพที่รุนแรง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่ต้องการการดูแลระยะยาว

โครงการการประกันแบบพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ หรือ “Eldershield” จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2545 โดยคุ้มครองคนพิการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และ Interim Disability Assistance Programme for the Elderly : IDAPE เป็นโปรแกรมช่วยเหลือของรัฐบาลในกรณีที่ไม่สามารถใช้สิทธิ์โครงการ Eldershield ได้

โครงการ **Community Health Assist Scheme** โดยกระทรวงสุขภาพ เป็นโปรแกรมบริการด้านการให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

โครงการ **Seniors's Mobiliy and Enabling Fund** เป็นโครงการสนับสนุนอุปกรณ์เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเคลื่อนไหวและใช้ชีวิตประจำวันดีขึ้น

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาบริการต่างๆเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาที่พบในสิงคโปร์ ได้แก่ มีโรงพยาบาลที่ให้บริการดูแลระยะยาว โรงพยาบาลสำหรับผู้ป่วยเรื้อรัง ซึ่งให้บริการด้านการแพทย์ และการช่วยเหลือการทำกิจวัตรประจำวัน เพื่อช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุที่เข้าบริการต้องเป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพาสูง ไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้ และต้องการการดูแลเป็นพิเศษ และมีบริการสายด่วนและติดตั้งสัญญาณบอกเหตุสำหรับผู้สูงอายุเป็นต้น

สำหรับมาตรการสนับสนุนครอบครัวของประเทศสิงคโปร์ที่กล่าวมาในข้างต้นพบว่าได้เน้นมาตรการทางการเงินเพื่อช่วยเหลือเด็กและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา ทั้งนี้ประเทศสิงคโปร์มีนโยบายที่ชัดเจนในการนำผู้ดูแลต่างด้าวเข้ามาเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่มีภาวะพึ่งพาในครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจ้างและการลดภาษีสำหรับผู้ดูแลต่างด้าว สำหรับมาตรการสนับสนุนด้านเวลา เมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่ม OECD พบว่า ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย ในส่วนมาตรการด้านบริการ ไม่ว่าจะเป็นการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ประเทศสิงคโปร์มี ECDA เป็นหน่วยงานในการดูแลอย่างครบวงจร ในขณะที่ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุมีแหล่งรวบรวมไว้ในที่เดียวกันเช่นกันใน SSP ที่ดำเนินงานโดย AIC (ตารางภาคผนวก ง 10)

ตารางภาคผนวก ง 10 สรุปนโยบายการสนับสนุนครอบครัวของประเทศสิงคโปร์

นโยบายสนับสนุนครอบครัว	การดูแลบุตรก่อนวัยเรียน	การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพา
มาตรการด้าน การเงินการคลัง	การลดหย่อนภาษีเพื่อช่วยเหลือผู้มี บุตร เงินอุดหนุนในโครงการต่างๆ Working Mother's Child Relief , เงินช่วยเหลือตามThe Children Development Co-Savings Act,เงิน อุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูบุตร ตั้งแต่ 2 เดือนถึง 7 ปี	-การลดหย่อนระบบภาษี -เงินช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย -โครงการการช่วยเหลือด้าน การเงิน โดยลดค่า รักษายาบาลผู้สูงอายุในคลินิก ของรัฐ -มาตรการการเงินสนับสนุน ผู้ดูแลต่างตัว
มาตรการด้านเวลา	สิทธิการลาคลอด สิทธิการลาเพื่อดูแลบุตร	ไม่มี
มาตรการด้านบริการ	สำหรับการรักษายาบาล ใช้ นโยบายหลักการจ่ายร่วม มาตรการในการดูแลผู้หญิงตั้งครรภ์ และมีบุตร ได้แก่ โครงการ Medisave Maternity Package โครงการ Medifund เพื่อช่วยเหลือคน ยากจนให้ได้รับสิทธิในการ รักษายาบาลอย่างเท่าเทียม มี ECDA ช่วยกำกับดูแลการบริการ และสนับสนุนการเข้าถึงการใช้บริการ รับเลี้ยงเด็ก	การรักษายาบาล ใช้นโยบาย หลักการจ่ายร่วม โครงการการประกัน “Eldersshield” และ “IDAPE” โครงการให้กับบริษัสด้าน สุขภาพของผู้สูงอายุ โครงการช่วยเหลือด้านอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการใช้ ชีวิตประจำวัน SSP เป็น แหล่งร่วมข้อมูลเรื่อง การดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่ต้อง ดูแลผู้สูงอายุ

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวปวีณา ลีตระกูล
 วันเดือนปีเกิด 10 กุมภาพันธ์ 2523
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
 ต.บ้านดู่ อ.เมือง จ.เชียงราย
 โทรศัพท์มือถือ 08-1973-3741
 E-mail paweena_lee@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 เสร็จรัฐศาสตรบัณฑิต
 จาก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 พ.ศ. 2549 เสร็จรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
 จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 พ.ศ. 2559 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ