

ผลกระทบต่อผู้หญิงที่มีบุตรเมื่อปรับวิถีการทำงาน

กัญญาพัชร สุทธิเกษม¹

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

รีนา ต๊ะดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 14 ธันวาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 29 มกราคม 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 มกราคม 2564

บทคัดย่อ

ผู้หญิงถูกคาดหวังให้เลี้ยงดูบุตร ทำงานบ้าน และหาเลี้ยงครอบครัว ผู้หญิงจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งในบทบาทค่อนข้างมาก เมื่อครอบครัวมีบุตร ผู้หญิงมักเป็นฝ่ายที่ต้องปรับวิถีการทำงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น ย้ายที่ทำงาน เปลี่ยนงานที่เดินทางบ่อยมาเป็นงานที่อยู่กับที่ ลาออกมาทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time) ออกจากงานมาเลี้ยงลูก เป็นต้น การปรับเปลี่ยนดังกล่าวทำให้ผู้หญิงได้รับผลกระทบหลายด้าน บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานของผู้หญิงเมื่อมีบุตร และเสนอแนะเชิงนโยบายในการสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถทำงานและเลี้ยงดูบุตรอย่างมีคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากโครงการ “การปรับวิถีการทำงานของครอบครัวเมื่อมีบุตร: การศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลสื่อสังคมออนไลน์” ในชุดโครงการ “การดูแลครอบครัวเปราะบางในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมไทย” สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อปี 2560-2561 และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรม NVIVO ผลการศึกษาพบว่า ผู้หญิงได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงาน ในด้านจิตใจ ด้านการเงิน ความสัมพันธ์กับสามี และด้านการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้หญิงอยู่ในภาวะเปราะบาง บทความนี้ จึงมีข้อเสนอเพื่อลดความขัดแย้งและผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงาน ได้แก่ เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับผู้ที่มีบุตร ขยายสถานเลี้ยงเด็กให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยเฉพาะในเขตเมือง สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผู้ที่เคยออกจากงานเนื่องจากมีบุตรกลับเข้าทำงาน โดยมีมาตรการจูงใจ เป็นต้น

คำสำคัญ: การปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานเมื่อมีบุตร, ผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงาน, การเลี้ยงดูบุตร, ความสัมพันธ์ในครอบครัว, ความยืดหยุ่นในที่ทำงาน

¹ Corresponding Author E-mail : kanyapat.sut@mahidol.edu

Effects from Changes in Working Behavior among Women with Children

Kanyapat Suttikasem

Institute of Population and Social Research, Mahidol University

Reena Tadee

Institute of Population and Social Research, Mahidol University

Received : December 14 , 2020

Revised : January 29 , 2021

Accepted : January 29, 2021

Abstract

Women are expected to care for children, do house work, and earn income to support the family. Hence, women tend to have conflicts regarding their roles. When a child is born to a family, the mother (woman) tends to change her working behavior due to several reasons. While some women change work place, and some change to job that does not require frequent traveling, many choose to resign from their full-time job to work part time or become a full-time mother. These changes of working behavior affect women in different ways. This qualitative study aims to better understand the effect from changes in working behavior among women when a child is born to the family. It also hopes to make entry ways for policy recommendations to support women with children to be able to work and provide quality care for their children at the same time. The data used for the analysis is derived from online social network websites and in-depth interviews from a research project “How Families with Children Adapt Their Working Behavior: A Qualitative Study from Online Data” under the project series “Caring for Vulnerable Families in the Social and Demographic Transition” funded by the Thailand Research Fund (now Thailand Science Research and Innovation). The data collection was carried out in consistent with the project period during 2017-2018. The data is analyzed by the qualitative data analysis program NVIVO. The results show that work change affects women psychologically and financially. Changing work behavior also affect women’s relationship with their husbands as well as career advancement. These effects contribute to women’s vulnerability. To mitigate such conflicts and negative effects, this study proposes policy recommendations which include more flexible work hours for women with children, more quality day care centers especially in urban areas, as well as incentives from the government for both private and public sectors to re-hire women who left work due to child care etc.

Keywords: Changing the way of working when having children, effect from changes in working behavior, parenting, family relationship, flexibility at work.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ผู้ชายและผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น จากเดิมที่แรงงานทำงานในภาคเกษตรในครัวเรือน แต่ปัจจุบันพื้นที่เกษตรลดลง และประชากรได้รับการศึกษาสูงขึ้น ส่งผลให้คนจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น การออกไปทำงานนอกบ้านสร้างความขัดแย้งต่อความต้องการในการรักษาสสมดุลในเรื่องเวลา งาน และครอบครัว ด้วยระยะทางของที่ทำงานที่ห่างจากบ้าน ต่างจากอดีตที่ยังมีลักษณะงานแบบเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือนที่สามารถทำงานในบ้านได้ ผู้หญิงได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ทำงานบ้าน และหาเลี้ยงครอบครัว ผู้หญิงจึงมีแนวโน้มที่จะมีความขัดแย้งในบทบาทค่อนข้างมาก ทั้งความเป็นแม่และเป็นผู้ดูแลครอบครัว เมื่อครอบครัวมีบุตร ผู้หญิงจึงมักเป็นฝ่ายที่ปรับวิธีการทำงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ และบ่อยครั้ง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวก็ส่งผลกระทบต่อตัวผู้หญิงเองในหลายด้าน

การเป็นแม่ จึงมีอิทธิพลต่อรูปแบบการทำงานมากกว่าการเป็นผู้หญิง (kanchanachitra et al, 019) การศึกษาในต่างประเทศพบว่า ระดับการจ้างงานของผู้ชายและผู้หญิงที่ยังไม่มีบุตร ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับระดับการจ้างงานของผู้หญิงที่มีบุตร พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมาก (Boeckmann, Misra, & Budig, 2014 อ้างใน มนสิการ กาญจนะจิตรา และคณะ, 2562)

ในบริบทสังคมไทย พบว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ภรรยาไม่ได้ออกไปทำงานนอกบ้านมักมีความไม่เสมอภาคในการตัดสินใจ (พิมลพรรณ วายจตุ, 2536) โดยมีลักษณะผู้ชายซึ่งทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเป็นหลักมีอำนาจตัดสินใจมากกว่า หากครอบครัวมีความขัดแย้งกันมาก ก็จะนำมาซึ่งความกดดันและกลายเป็นปัญหาด้านจิตใจของผู้หญิงได้ ในตลาดแรงงานของประเทศไทย ผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ถูกมองว่าเพิ่มต้นทุนให้สถานประกอบการ ผู้หญิงที่มีบุตรจึงมีโอกาสที่จะถูกจ้างงานน้อยกว่าผู้ชาย (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2561) นอกจากนี้ บทบาทความเป็นแม่ยังทำให้ชั่วโมงทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ของผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชายด้วย โดยเฉพาะเวลาในการเลี้ยงบุตรและทำงานในบ้าน (Parker, 2015) การที่ผู้หญิงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อมีบุตรส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั้งในระดับครัวเรือนและระดับประเทศ เพราะเมื่อผู้หญิงไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงานทำให้ขาดรายได้ที่มั่นคงในการเลี้ยงครอบครัว ขณะเดียวกันก็ทำให้ระบบเศรษฐกิจประเทศขาดแรงงานในการผลิตอีกด้วย

การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้หญิงมีหลายรูปแบบ เช่น การย้ายที่ทำงานมาอยู่ใกล้บ้าน การเปลี่ยนจากงานที่ต้องเดินทางบ่อย ๆ มาเป็นงานที่อยู่กับที่ รวมไปถึงการออกจากงานประจำมาทำงานไม่เต็มเวลา (Part-time) กระทั่งการลาออกจากงานประจำมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา (Full-time mom) ทั้งนี้ การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของผู้หญิงที่มีบุตร มีที่มาจากหลายสาเหตุ ไม่ใช่เฉพาะความต้องการของผู้หญิงเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากครอบครัว เช่น สามี แม่สามี รวมถึงเพื่อนและสังคมรอบข้างอีกด้วย บางครั้งเกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น เจ้านาย เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน บางกรณีเกิดจากสถานการณ์บังคับ เช่น ไม่มีคนช่วยดูแลบุตร ไม่สามารถหาสถานเลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ หรือสถานเลี้ยงเด็กมีค่าใช้จ่ายสูง จึงจำเป็นต้องออกจากงานมาดูแลบุตรเอง เป็นต้น

การมีคนช่วยดูแลบุตร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจปรับเปลี่ยนงานของผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวเดี่ยวที่อยู่ในเมืองซึ่งไม่มีปู่ย่าตายายหรือญาติช่วยดูแลบุตร จึงมักหาตัวช่วย เช่น สถานเลี้ยงเด็กมาช่วยดูแลบุตรในช่วงที่พ่อแม่ต้องไปทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า อายุของบุตร และการมีพ่อแม่หรือ ญาติอยู่ใกล้บ้าน มีผลต่อรูปแบบการทำงานของภรรยา แต่มีผลเล็กน้อยต่อการทำงานของสามี (Tsuya, Bumpass & Choe, 2000) แต่จากการศึกษา พบว่า สถานเลี้ยงเด็กที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของ

พ่อแม่ในด้านคุณภาพ บริการ รวมทั้งมีอัตราค่าบริการด้วย นอกจากนี้ สถานเลี้ยงเด็กยังอยู่ห่างไกลจากบ้าน หรือที่ทำงาน จึงไม่สะดวกในการไปรับไปส่งบุตร เป็นต้น (Rittirong,Jasasit&Sakulsri,2017)

จากการศึกษาสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้หญิงที่มีบุตร พบว่า คำต่าง ๆ ที่ปรากฏจากข้อความ สะท้อนความรู้สึกของผู้หญิงในแง่มุมต่าง ๆ เช่น คำว่า เวลา เงิน รายได้ เงินเดือน ค่าใช้จ่าย เมื่อวิเคราะห์กลุ่มคำแวดล้อมสามารถเชื่อมโยงได้ว่าผู้หญิงที่ออกจากงานมาเป็นแม่เต็มเวลารู้สึกขาดความมั่นคงในการจัดการทรัพยากร และทรัพยากรดังกล่าวเป็นบริบทหรือสถานการณ์ในการจัดการปัญหาของแม่เต็มเวลา นอกจากนี้ ยังพบคำที่ปรากฏบ่อยที่สุดซึ่งแสดงถึงความรู้สึกของแม่เต็มเวลา ทั้งด้านดีและด้านลบ ได้แก่ ดี เหนื่อย กลัว เครียด ขอบคุณ และมีความสุข ที่สะท้อนว่า เมื่อผู้หญิงต้องออกจากงานมาเลี้ยงลูก แม่บางคนจะรู้สึกดี มีความสุข ที่ได้อยู่กับลูกเลี้ยงดูและเห็นพัฒนาการของลูก แต่ในขณะเดียวกัน ก็รู้สึกเหนื่อย เครียด และกลัว อีกด้วย (Kanchanachitra et al,2019)

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากการที่ผู้หญิงต้องปรับเปลี่ยนการทำงานเนื่องจากมีบุตร ในหลากหลายมิติ ได้แก่ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัวและสังคม ด้านจิตใจและอารมณ์ รวมทั้งด้านคุณภาพการเลี้ยงดูบุตร เพื่อให้เข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิงเมื่อต้องปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานเมื่อมีบุตร และค้นหาแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่อาจจะช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ เพื่อให้ผู้หญิงที่มีบุตรสามารถเป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานและเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีคำถามหลักคือ ผู้หญิงที่ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานเนื่องจากการมีบุตรได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง

วิธีการศึกษาวิจัย

บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้หญิงที่ปรับเปลี่ยนงานเพราะมีบุตร จากโครงการ การปรับวิถีการทำงานของครอบครัวเมื่อมีบุตร:การศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูลสื่อสังคมออนไลน์ จากชุดโครงการ “การดูแลครอบครัวเปราะบางในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคมไทย” ซึ่งสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อปี 2560-2561 และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยโปรแกรม NVIVO

แบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 แหล่ง ได้แก่

1) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทความวิชาการทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงนโยบายที่สนับสนุนครอบครัวที่มีบุตรในปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจบริบทของประเด็นที่ทำการศึกษาในภาพกว้าง

2) ศึกษาข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ที่เป็นที่นิยมในประเทศไทยจากเว็บไซต์ Pantip.com โดยกำหนดคำสำคัญในการสืบค้นข้อมูลระหว่างปี 2558-2560 รวบรวมข้อความได้ 1,555 ข้อความ (แบ่งเป็นข้อความที่ได้จากต้นกระทู้จำนวน 322 ข้อความ ข้อความแสดงความคิดเห็น จำนวน 1,002 ข้อความ และข้อความตอบกลับความคิดเห็นอีกจำนวน 231 ข้อความ) และข้อมูลจาก 8 หัวข้อสนทนาในเพจสาธารณะใน Facebook.com ที่เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรในช่วงปี 2560-2561 เท่านั้น เนื่องจากมีข้อมูลเป็นจำนวนมากและมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลเนื่องจากความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้ โดยรวบรวมข้อความได้ 246 ข้อความ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้นในบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

3) ระบุกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกให้ได้มาซึ่งข้อมูลในระดับลึกขึ้น ดำเนินการสัมภาษณ์ในช่วงเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561 เป็นผู้หญิงที่มีบุตรแล้วจำนวนทั้งสิ้น 23 คนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑลซึ่งมีความหลากหลายในด้านอาชีพ รูปแบบการปรับเปลี่ยนงาน จำนวนและอายุของลูก รวมถึงลักษณะ

การอยู่อาศัย และฐานะทางเศรษฐกิจ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงเพื่อให้ได้ผู้ให้สัมภาษณ์ตามตรงลักษณะที่ต้องการ และให้ผู้สัมภาษณ์แนะนำต่อ (Snowball sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1** แม่ลาออกจากงาน มาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีรายได้จากงานประจำ (5 คน) **กลุ่มที่ 2** แม่เปลี่ยนงาน/ อาชีพเนื่องจากมีบุตร ปัจจุบันมีงานทำรวมถึงการช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน (5 คน) **กลุ่มที่ 3** แม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร (7 คน) **กลุ่มที่ 4** แม่ที่เคยออกจากงาน เปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว (6 คน) โดยกลุ่มที่ 1-3 มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี และกลุ่มที่ 4 มีบุตรอายุมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี หรือยังอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้แนวคำถามเฉพาะกลุ่มในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและสื่อสังคมออนไลน์ ถือเป็นวิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วย

เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์มีจำนวนมาก จึงเลือกวิเคราะห์เฉพาะข้อความจากต้นกระทู้พันทิปจำนวน 322 ข้อความ และข้อมูลจากเฟซบุ๊กจำนวน 246 ข้อความ นำมาจัดตามบัญชีผู้ใช้ (user) ได้ทั้งหมด 542 บัญชีผู้ใช้ แบ่งตามสถานะการทำงาน พบแม่ที่ไม่ทำงาน คือ ออกจากงานมาเลี้ยงลูก 290 ราย แม่ทำงาน 160 ราย และไม่ทราบสถานะการทำงาน 92 ราย

จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ในโปรแกรม NVIVO โดยการลงรหัส (coding) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อมีบุตรและจัดเรียงตามประเภทของผลกระทบต่าง ๆ (category) ได้แก่ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านครอบครัวและสังคม ด้านจิตใจ และอารมณ์ รวมทั้งด้านคุณภาพการเลี้ยงดูบุตร

บทความนี้มีข้อจำกัด เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์มีลักษณะสำคัญ คือ ไม่สามารถระบุตัวตนที่แท้จริงของผู้โพสต์ข้อความได้ ผู้ใช้จะใช้นามสมมติ ทำให้การวิเคราะห์ไม่สามารถระบุหน่วยเป็นระดับบุคคลได้ หน่วยวิเคราะห์ของบทความนี้จึงเป็นบัญชีผู้ใช้ ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าอาจจะมีผู้ใช้บัญชีผู้ใช้มากกว่า 1 บัญชี อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการระบุข้อมูลทางประชากรพื้นฐานของผู้ใช้ด้วย ดังนั้นจึงไม่สามารถนำมาอนุมานไปถึงครอบครัวโดยทั่วไปได้ แต่ครอบคลุมเฉพาะผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบทความนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้หญิงเมื่อมีบุตรและต้องดูแลบุตรที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ มิใช่การหาข้อสรุปหรือยืนยันแบบจำลอง การใช้ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ค้นพบประเด็นที่ไม่อาจพบได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้เขียนตระหนักดีถึงเรื่องข้อเท็จจริงของข้อมูล ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีเครื่องมือหรือวิธีการเชิงเทคนิคในการตรวจสอบ ผู้เขียนจึงวิเคราะห์ข้อมูลจากความสมเหตุสมผลของข้อมูล

ทบทวนวรรณกรรม

ผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตลาดแรงงาน

ข้อมูลจากรายงาน A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่เผยแพร่เมื่อต้นเดือนมีนาคม 2562 พบว่า แม้ในช่วง 27 ปีที่ผ่านมา ช่องว่างความแตกต่างของอัตราการจ้างงานระหว่างชายกับหญิงจะหดแคบลงร้อยละ 2 ก็ตาม แต่เมื่อปี 2561 ในตลาดแรงงานก็ยังมีอัตราการจ้างงานผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชาย โดยทั่วโลกมีผู้หญิงประมาณ 1.3 พันล้านคนถูกจ้างงาน เมื่อเทียบกับผู้ชายมีถึงประมาณ 2 พันล้านคน คิดเป็นสัดส่วนหญิงน้อยกว่าผู้ชายถึงร้อยละ 26 นอกจากนี้ยังพบว่า

“ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ” (gender wage gap) ก็ยังคงอยู่มีอยู่เฉลี่ยที่ร้อยละ 20 ทั่วโลก และผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะถูกจ้างงานที่ทักษะต่ำ ในขณะที่ผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบถึงร้อยละ 90 ไม่ได้รับการคุ้มครองทางด้านสวัสดิการแรงงาน อีกทั้งวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ที่ยังคงปรากฏอยู่ในสังคมทั่วโลก ทำให้ผู้หญิงต้องทำงานบ้านโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ข้อมูลดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลสำรวจของ ILO-Gallup 2017 global report เมื่อปี 2560 ที่ได้ตั้งคำถามในผู้ชายและผู้หญิงเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในงานที่ได้รับค่าจ้าง พบว่า ผู้หญิงร้อยละ 70 ต้องการทำงานนอกบ้านมากกว่าการอยู่บ้านโดยที่ผู้ชายก็เห็นด้วย (ILO, 2018)

สำหรับประเทศไทย มีผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรหรือสำรวจแรงงาน พ.ศ. 2561 ที่พบว่าผู้หญิงที่อายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 29.13 ล้านคน อยู่ในกำลังแรงงาน 17.63 ล้านคน หรือร้อยละ 60.5 ของผู้หญิงที่อายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมด (เป็นผู้ที่ทำงาน 17.43 ล้านคน ผู้ว่างงาน 1.67 แสนคน และผู้รอฤดูกาล 1.98 หมื่นคน) นอกจากนี้ ยังมีผู้หญิงที่อยู่นอกกำลังแรงงาน 11.51 ล้าน (ร้อยละ 39.5) ได้แก่ ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ชรา เกษียณการทำงาน เป็นต้น และเมื่อเปรียบเทียบผู้มีงานทำระหว่างเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า สัดส่วนของเพศชายมีงานทำมากกว่าเพศหญิงเกือบทุกระดับการศึกษา ยกเว้นระดับอุดมศึกษาที่สัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานทำมากกว่าผู้ชาย สะท้อนว่าผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชายในแง่การเข้าสู่ตลาดแรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) และมีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น แต่เมื่อไรก็ตามที่ผู้หญิงมีบุตร โอกาสการเข้าสู่ตลาดแรงงานจะน้อยลง (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2561)

ผลกระทบด้านรายได้

การมีบุตรได้ส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจรวมทั้งโอกาสและความก้าวหน้าในงานของผู้หญิง เพราะ สถานการณ์ “การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงที่มีลูกและเลี้ยงลูกในตลาดแรงงาน” ยังคงปรากฏอยู่ทั่วโลก ซึ่ง ILO เรียกว่า “การลงโทษผู้ที่เป็นแม่ในตลาดแรงงาน” (motherhood employment penalty) โดยเฉพาะแม่ที่ต้องดูแลลูกทารกจนถึง 6 ปี จะมีโอกาสได้งานทำน้อยกว่า (ผู้หญิงที่ไม่มีลูก ซึ่งมีโอกาสได้งานน้อยกว่าผู้ชายอยู่แล้ว) ซึ่งหมายความว่า ผู้หญิงจะไม่มีรายได้เลี้ยงครอบครัวในช่วงที่ต้องเลี้ยงดูบุตรหรืออาจจะขาดรายได้ในระยะยาวหากหางานทำไม่ได้ ระหว่างปี 2548-2558 ข้อเสนอเปรียบของผู้หญิงที่มีบุตรในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 38

มีแม่ที่ดูแลลูกเล็กเพียงร้อยละ 25 ที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ขณะที่ผู้หญิงที่ไม่มีลูกสามารถเข้าสู่ตำแหน่งฝ่ายบริหารได้ถึงร้อยละ 31 ในช่วงเวลาเดียวกัน (Schlein, 2019) จากรายงานของ ILO-Gallup 2017 พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ทั่วโลกต้องการงานที่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงผู้หญิงที่ทำงานนอกระบบด้วย แต่ความท้าทายสำหรับผู้หญิงและผู้ชายที่ต้องการงานที่มีค่าแรง คือทำอย่างไรให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว ซึ่งต้องได้รับการดูแลที่เหมาะสม (ILO, 2000)

การศึกษาในต่างประเทศพบว่า ผู้หญิงที่ลาคลอดมาเลี้ยงดูบุตรมีแนวโน้มที่จะถูกลดค่าแรง เป็นผลกระทบต่อนักหญิงทุกช่วงอายุเมื่อมีบุตร 3 คนขึ้นไป ความเป็นแม่ ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าร่วมในตลาดแรงงานน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้หญิงที่อายุน้อย ในขณะที่ผู้หญิงที่มีอายุมากขึ้น (อายุ 40-59 ปี) กลับส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีบุตรน้อยกว่า เนื่องจากเป็นวัยที่มีประสบการณ์และสามารถสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กลับมาได้ (Kahn et al, 2014)

ผลกระทบด้านจิตใจ

การสำรวจเมื่อปี 2012 ในสหรัฐอเมริกา พบว่า แม่ที่อายุ 18-64 ปีที่เลี้ยงลูกเต็มเวลา จะมีอารมณ์เชิงลบมาก โดยร้อยละ 41 ระบุว่ากลายเป็นคนช่างวิตกกังวล แต่แม่ที่ทำงานรู้สึกเช่นนี้เพียงร้อยละ 34 เท่านั้น นอกจากนี้

แม่เต็มเวลาร้อยละ 28 ตอบว่า เคยเกิดภาวะซึมเศร้า ขณะที่แม่ทำงานเคยเกิดภาวะซึมเศร้าเพียงร้อยละ 17 (Prachathai,2015)

ผลกระทบต่อด้านครอบครัวและสังคม

ในด้านผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม ผู้หญิงที่ออกจากงานมาดูแลบุตรมักรู้สึกโดดเดี่ยวเพราะไม่มีสังคมเพื่อน ไม่ได้พบปะเพื่อนหรือสังสรรค์เหมือนแต่ก่อน ทำให้รู้สึกเหงา ว้าเหว่ ขาดที่ปรึกษาทุกข้อใจ บางคนไม่กล้าออกไปเจอเพื่อน เพราะไม่ได้ดูแลตัวเอง ผู้หญิงที่อยู่ระหว่างเลี้ยงดูลูกเล็ก มีความอึดอัดใจ รู้สึกเหมือน “ติดกับดัก” เพราะต้องเอาใจใส่ดูแลลูกตลอดเวลา จนขาดการติดต่อกับเพื่อนหรือสังคมภายนอก (Zhou,2018)

ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในงาน

ความเป็นแม่ ทำให้โอกาสความก้าวหน้าในงานของผู้หญิงลดลง เนื่องจากผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องการจะมีชีวิตที่สมดุล คือ ต้องการดูแลลูกอย่างมีคุณภาพ จากการศึกษาในญี่ปุ่น แม้พบว่า ภาคเอกชนมีการเตรียมงานรองรับแม่ที่มีลูกอ่อน เพื่อให้ทำงานที่เหมาะสม และมีเวลาเลี้ยงลูกไปด้วย แต่ปรากฏว่า แม่ที่ต้องเปลี่ยนไปทำงานดังกล่าว กลับต้องถูกกดดันจากความคาดหวังทางสังคม ที่ต้องการให้คนทำงานทั้งชายและหญิงต้องมีความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน ต้องทุ่มเททำงาน เช่น มาทำงานวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ แม่ที่เปลี่ยนไปทำงานเฉพาะสำหรับแม่ที่มีลูกอ่อน จึงมักถูกประเมินไม่ดี ไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่ม ส่วนแนวโน้มการเลื่อนตำแหน่งยิ่งเป็นไปได้ยาก (Zhou, Y., 2018).

ผลกระทบต่อการศึกษาและการพัฒนาการของเด็ก

ในด้านผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก ยังไม่ปรากฏชัดเจนในการศึกษา เนื่องจากเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาในระยะยาว อีกทั้งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ไม่สามารถวัดผลได้ อาทิ วิธีการเลี้ยงดูบุตร ทักษะ แรงจูงใจ เป็นต้น ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้นอาจเกิดขึ้นได้หลายทิศทาง ไม่ใช่เพียงแต่ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานของผู้ปกครองที่มีต่อเด็กเท่านั้น แต่ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุตรหลานก็อาจมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงภาวะการทำงานด้วยจึงทำให้ความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ทั้งสองด้านนี้มีกลไกย้อนกลับที่ทำให้ความสัมพันธ์มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Mosca, O 'sullivan, & Wright, 2017)

อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานของแม่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของการให้นมบุตร กล่าวคือ แม่ที่ทำงานเต็มเวลามีโอกาสให้นมลูกต่อเนื่องน้อยกว่าแม่ที่ทำงาน part-time และแม่ที่ไม่ต้องทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งแม่ที่เป็นแม่บ้านเพียงอย่างเดียว (Mandal, Roe & Fein, 2010; Wang, Lau, Chow & Chan, 2014; Ryan, Zhou & Arensberg, 2006) นอกจากนี้ ยังพบว่า หากแม่ทำงานเป็นกะ (Shift work) หรือเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน โอกาสที่จะให้นมลูกต่อเนื่องก็ยิ่งลดลงไป (Rea, Venancio, Batista & Greiner, 1999) ซึ่งส่งผลต่อความใกล้ชิดผูกพันระหว่างแม่กับลูก รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันโรคและพัฒนาการของเด็กอีกด้วย

ผลการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นผู้หญิงที่มีบุตรแล้วจำนวนทั้งสิ้น 23 คนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลซึ่งมีความหลากหลายในด้านอาชีพ รูปแบบการปรับเปลี่ยนงาน จำนวนและอายุของลูก รวมถึงลักษณะการอยู่อาศัย และฐานะทางเศรษฐกิจ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ **กลุ่มที่ 1** แม่ลาออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีรายได้จากงานประจำ จำนวน 5 คน **กลุ่มที่ 2** แม่เปลี่ยนงาน/อาชีพเนื่องจากมีบุตร ปัจจุบันมีงานทำรวมถึงการช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน จำนวน 5 คน **กลุ่มที่ 3**

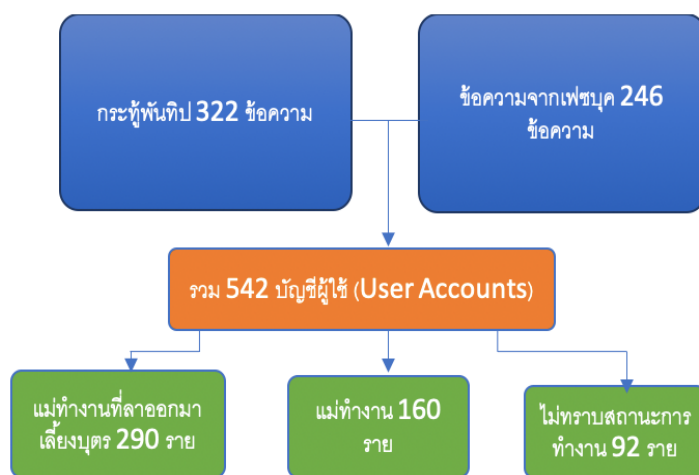
แม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร จำนวน 7 คน และ **กลุ่มที่ 4** แม่ที่เคยออกจากงาน เปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว จำนวน 6 คน (ตารางที่ 1) โดยกลุ่มที่ 1-3 มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี และกลุ่มที่ 4 มีบุตรอายุมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี หรือยังอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มที่สัมภาษณ์	จำนวน (คน)
กลุ่ม 1 กลุ่มแม่ที่ลาออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีรายได้จากงานประจำ (มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี)	5
กลุ่ม 2 กลุ่มแม่ที่เปลี่ยนงาน/อาชีพเนื่องจากมีบุตร ปัจจุบันมีงานทำ หรือช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน (มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี)	5
กลุ่ม 3 กลุ่มแม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร (มีบุตรอายุ 3 เดือน-3 ปี)	7
กลุ่ม 4 กลุ่มแม่ที่เคยออกจากงาน เปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว (มีบุตรอายุมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี หรือยังอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน)	6

กลุ่มตัวอย่างจากพันทิปและเฟซบุ๊กจัดตามบัญชีผู้ใช้ (user accounts) ได้ทั้งหมด 542 บัญชีผู้ใช้ แบ่งตามสถานะการทำงาน พบแม่ที่ไม่ทำงาน คือ ออกจากงานมาเลี้ยงลูก 290 ราย แม่ทำงาน 160 ราย และไม่ทราบสถานะการทำงาน 92 ราย จากข้อมูลที่ได้จากต้นกระทู้พันทิปจำนวน 322 ข้อความ และข้อมูลจากเฟซบุ๊ก จำนวน 246 ข้อความ ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจากพันทิปและเฟซบุ๊ก



เมื่อครอบครัวมีบุตร จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่แตกต่างกันออกไป จากข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าส่วนใหญ่ผู้หญิงหรือแม่จะเป็นผู้ที่เปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยในการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนวิธีการทำงานนั้น จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแม่ทำงาน และกลุ่มแม่ที่ไม่ทำงาน เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากสื่อสังคมออนไลน์นั้นไม่สามารถแยกในรายละเอียดได้ว่าในกลุ่มแม่ทำงานนั้น บัญชีผู้ใช้ใดเป็นแม่ที่เปลี่ยนงาน/อาชีพ หลังจากมีบุตร หรือไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ดังนั้นในการวิเคราะห์ผลกระทบการศึกษาในบทความนี้ **กลุ่มแม่ทำงาน** จะหมายถึง แม่ที่ได้รับผลกระทบทางด้านการทำงานจากการมีบุตร มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เช่น การย้ายสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนอาชีพ หรือการเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน และแม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงานแต่ต้องปรับวิธีการทำงานเมื่อมีบุตร ส่วน**กลุ่มแม่ที่ไม่ทำงาน** ส่วนใหญ่เป็นแม่พูลไทม์(แม่เต็มเวลา) ซึ่งมีจำนวนมากที่ลาออกจางานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา และมีบางส่วนในสื่อสังคมออนไลน์ที่ไม่ได้ทำงานตั้งแต่ก่อนมีบุตรอยู่แล้ว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์และการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทั้งแม่ที่ทำงานและแม่ที่ไม่ได้ทำงานต่างก็ได้รับผลกระทบที่คล้ายคลึงกัน คือ ผลกระทบทางจิตใจทั้งในเชิงลบและเชิงบวก และผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับสามีในเชิงลบ อย่างไรก็ตาม รายละเอียดของผลกระทบในแต่ละข้อมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มค่อนข้างชัดเจน ซึ่งในประเด็นเหล่านี้จะถูกวิเคราะห์ในส่วนถัดไป

ผลกระทบที่เกิดต่อกลุ่มแม่ที่ไม่ได้ทำงาน (แม่ที่ออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา และแม่ที่เคยออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว)

แม้การเป็นแม่เต็มเวลาจะสร้างความภูมิใจและความสุขให้กับผู้หญิง แต่การออกจากงานมาเป็นแม่เต็มเวลาส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในหลาย ๆ มิติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลกระทบเหล่านี้ ได้แก่ ความเปราะบางทางด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว และความมั่นคงทางด้านรายได้

ผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์: ความเปราะบางทางด้านอารมณ์ เทียบกับ ความสุข ความภูมิใจในการเลี้ยงลูกเอง

การดูแลเด็กเป็นงานหนักที่ต้องการความเอาใจใส่แทบจะตลอดเวลา และเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งแรงกายแรงใจ ความอดทน และความทุ่มเทอย่างมาก จนบางครั้งทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย ผู้หญิงที่ตัดสินใจลาออกจางานมาเป็นแม่เต็มเวลาจึงเผชิญกับความเปราะบางทางด้านอารมณ์ ถึงแม้จะมีความสุขที่ได้ดูแลลูก แต่ก็มี ความเครียด เบื่อ เศร้า และเหงา จนกระทั่งรู้สึกขาดความภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตัวเองไร้คุณค่า อันเป็นผลมาจากการที่ไม่สามารถหารายได้มาสนับสนุนครอบครัวได้อีกต่อไป

นอกจากนี้ การไม่ได้ทำงานแล้ว ทำให้ได้พบปะผู้คนน้อยลง การไปสังสรรค์กับเพื่อนน้อยลง ส่งผลกระทบต่อชีวิตทางด้านสังคมและบั่นทอนจิตใจของแม่เต็มเวลา ดังที่แม่เต็มเวลารายหนึ่งในสื่อสังคมออนไลน์ได้กล่าวไว้

“ตอนนี้มีลูก งานที่อยากทำก็ไม่ได้ทำ เพราะต้องเลี้ยงลูก เป็นแม่พูลไทม์ ไปบริษัทน้องสาวคนเล็กที่ห่างกัน 5 ปี เค้ามียูกน้อง การงานไปไกล เราดูแลลูก โดยที่จับโท ถ้าไม่มีลูกก็งานรุ่งไปแล้ว บางทีรู้สึกด้อยค่ามาก คิดถึงตัวเองในอดีตที่ทำงานได้ดี สนุกกับหน้าที่ที่ทำ ตอนนี้อยู่คนเดียว อ้วนแก่ ไม่สดใส เวลาดูแลตัวเองน้อยมาก จากขาขึ้นเป็นขาลงตรงกันข้าม แต่ให้ทำยังไง ไม่มีคนช่วย และ 3 ปีแรกของลูกสำคัญยิ่งนัก รักลูกมาก แค่อ้อใจเหลือเกิน”

(แม่เต็มเวลา พันทิป)

แม้จะเผชิญกับผลกระทบทางด้านลบหลายประการจากการลาออกจากการมาเป็นแม่เต็มเวลา แต่ผู้หญิงก็รู้สึกภูมิใจที่ได้ดูแลลูกให้เติบโตมาในแบบที่ตนเองคาดหวัง รู้สึกคุ้มค่าที่ได้เลี้ยงลูกให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ แม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์ได้แสดงความเห็นว่า

“มันจริงอย่างที่พูดค่ะ เคยคร่ำครวญค่ะ เงินเดือนสองหมื่นกว่าลาออกมาเลี้ยงลูก ใช้เงินที่เก็บไว้อย่างจำกัด ตัด หั่น ฉือน กินไม่อิ่ม อีไม่สุด นอนไม่เป็นจริง ๆ นะคะ แต่ผลคือลูกชอบอ่านหนังสือ ชอบให้แม่เล่านิทาน ลูกมีทักษะทางภาษาในเกณฑ์ดี กล้าแสดงออก ลูกน่ารัก ไม่ใช้อารมณ์ สวดมนต์ไหว้พระ ไม่เคยร้องเอาของเล่น แล้วยังเก็บเงินเก่ง ได้อย่างที่อยากได้ แม้ไม่รู้ว่าจะได้อีกนานเท่าไร แต่ก็ทำให้เห็นทำให้ดูสอนไปหมดแล้ว”

(แม่เต็มเวลา เฟซบุ๊ก)

ผลกระทบด้านครอบครัวและสังคม: ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว

เมื่อผู้หญิงต้องออกจากงานมาเป็นแม่เต็มเวลา จึงไม่สามารถหารายได้มาสนับสนุนครอบครัวได้ด้วยตัวเอง ทำให้ผู้หญิงต้องพึ่งพารายได้จากสามี และสามีต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือนทั้งหมด อาจทำให้เกิดความตึงเครียดในครอบครัว และกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาได้ การที่ต้องพึ่งพารายได้จากฝ่ายชาย อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์กลายเป็นลักษณะที่ชายเป็นใหญ่กว่าหลายครั้งที่ภรรยารู้สึกว่าโดนสามีพูดจาดูถูก ไม่ให้เกียรติ และถูกคาดหวังจากครอบครัวสามีว่าต้องรับบทบาทในการดูแลลูก ดูแลบ้าน และดูแลสามี ไม่ให้ขาดตกบกพร่อง ฝ่ายหญิงจำเป็นต้องยอมเพราะต้องพึ่งพาสามีในด้านการเงิน หลายคนไม่มีเวลาในการดูแลตัวเอง ทำให้ตัวเองทรุดโทรม เป็นสาเหตุที่ทำให้สามีไปมีคนอื่น เป็นความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ตอกย้ำความต้อยค่าของแม่ที่ต้องเลี้ยงลูกอยู่กับบ้าน และส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาและระหว่างภรรยากับครอบครัวสามีด้วย ดังตัวอย่างคำพูดของแม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์

“สามีทำเหมือนตัวเองเป็นพระเจ้า จะชมจะด่าอะไรก็ได้ ไม่ให้เกียรติ เราต้องยอมตลอดเพราะขอเขากิน เราได้แค่อุดหนุน”

(แม่เต็มเวลา ฟันทิป)

ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ: การขาดอิสรภาพทางการเงินและความมั่นคงด้านรายได้

การขาดรายได้เป็นของตัวเองและต้องพึ่งพาเงินจากสามี ทำให้แม่เต็มเวลาขาดอิสรภาพทางการเงิน มีความลำบากใจในการใช้จ่ายเงินในเรื่องส่วนตัว และสร้างความกังวลให้กับแม่เต็มเวลาเป็นอย่างมาก เพราะมองว่าตัวเองตกอยู่ในภาวะเสี่ยงและไม่มั่นคง หากวันหนึ่งสามีออกใจ ต้องหย่าร้าง หรือสามีไม่สามารถหาเงินมาสนับสนุนครอบครัวได้ จะใช้ชีวิตอยู่อย่างไรหากต้องดูแลทั้งตัวเองและลูกน้อย ในบางกรณีต้องดูแลพ่อแม่ที่เป็นผู้สูงอายุอีกด้วย แม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์ท่านหนึ่งได้กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า

“จะซื้อชุดใหม่ ครีมทาผิวบ้าง อย่าหวังเลย ไม่ได้ ซื้อของเล่นให้ลูกบ้างยังโดนด่าว่าฟุ่มเฟือย ซื้อกับข้าวต้องเอามาเช็คก่อนว่าอันนี้ฟุ่มเฟือย อันนี้ไม่ดี อย่าซื้อมาอีก คือ ไร้อิสระในการใช้จ่าย เวลาไปซื้อของในห้าง รถเข็นต้องไปโชนของจำเป็นเท่านั้น ไม่เคยได้เดินชิว รีบซื้อ รีบกลับ บางครั้งช้ำ คือโดนด่าโดนตะคอก เราเคยนั่งร้องไห้บนรถมาแล้ว ทีนี้ก็จะซื้ออะไรต้องรีบและวิ่งเท่านั้น ไม่งั้นโดน”

(แม่เต็มเวลา ฟันทิป)

ผลกระทบระยะยาว

นอกจากผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่อธิบายมาข้างต้นแล้ว แม่ที่ไม่ได้ทำงานหรือแม่เต็มเวลา ยังได้รับผลกระทบในระยะยาวคือเรื่องการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อลูกถึงวัยเข้าโรงเรียนและไม่จำเป็นต้องได้รับการดูแล

อย่างใกล้ชิดจากแม่เหมือนช่วง 3 ปีแรก แม่เต็มเวลาหลายคนจึงพยายามหาช่องทางกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง แต่ต้องเผชิญกับความท้าทาย เนื่องจากนายจ้างมักจะต้องการจ้างงานในกลุ่มผู้ที่เรียนจบใหม่มากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่ามีการกีดกันของบริษัทต่อแม่ลูกอ่อนด้วย ผู้หญิงหลายคนจึงหันมาประกอบอาชีพเสริม เช่น การขายสินค้าออนไลน์ ซึ่งมีความไม่มั่นคงทางรายได้และยากที่จะสร้างหลักประกันทางรายได้ให้กับแม่เต็มเวลาได้ในระยะยาว ดังที่แม่เต็มเวลาในสื่อสังคมออนไลน์ได้แบ่งปันประสบการณ์ของตัวเองว่า

“เราแม่บ้านลูกสอง ออกจากงานประจำได้ตั้งแต่ท้องลูกคนแรก ที่ออกมาก็เพราะอยากเลี้ยงเอง ไม่มีคนช่วยค่ะ พออยู่ ๆ ไป ก็เริ่มเบื่อค่ะ อยากหาไรทำ ลำพังเงินสามีก็พอใช้ไปวัน ๆ ค่ะ อย่าถามถึงเงินเก็บ ไม่มีค่ะ จะซื้อเสื้อผ้า เครื่องสำอางที่ ก็ต้องขอสามี ช่วงนั้นเป็นช่วงที่ขายเสื้อผ้าบูมในเฟซบุ๊กก็เลยไปหามาขาย เหมือนกันค่ะ ก็ขายได้เรื่อย ๆ พอมีกำไร มีเสื้อผ้าสวย ๆ ได้ใส่ แต่คนทำเยอะขึ้น หลอกหลวงกันมากขึ้น ธุรกิจขายเสื้อผ้าก็ดรอปลงค่ะ จะเรียกว่า[เจ๋ง]ก็ได้”

(แม่เต็มเวลา พันทิป)

ผลกระทบที่เกิดต่อกลุ่มแม่ทำงาน (แม่เปลี่ยนงาน/อาชีพ เนื่องจากมีบุตรปัจจุบันมีงานทำรวมถึงการช่วยงานในครอบครัว หรือกิจการที่บ้าน แม่ที่ไม่ได้เปลี่ยนงาน/อาชีพ แต่ได้รับผลกระทบจากการมีบุตร ปัจจุบันยังทำงานอยู่ที่เดิมก่อนคลอดบุตร และ แม่ที่เคยเปลี่ยนงาน/อาชีพ ปัจจุบันบุตรเข้าโรงเรียนแล้ว)

การเป็นแม่ทำงาน ต้องรับบทบาทแม่และผู้หารายได้มาสนับสนุนครอบครัว ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลบุตร ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่ค่อนข้างหนัก

ผลกระทบทางด้านจิตใจ: ความรู้สึกเหนื่อยจากภาระ และผิดต่อลูก เทียบกับ ความสุขทางใจจากการได้อยู่กับลูก เป็นกำลังใจสำคัญให้อดทน

การทำงานนอกบ้านและการเลี้ยงดูบุตร ต่างก็ต้องใช้ทั้งร่างกายและแรงใจอย่างมาก นอกจากการทำงานและการเลี้ยงลูกแล้ว แม่หลายคนยังต้องทำงานบ้านด้วย จึงทำให้ผู้หญิงรู้สึกเหนื่อยทั้งกายและใจ และเมื่อเวลาถูกแบ่งให้กับการทำงานทั้งในบ้านและนอกบ้านมากกว่าการเลี้ยงลูก ก็ทำให้แม่ทำงานรู้สึกผิดที่ไม่ได้ใช้เวลาอยู่กับลูกอย่างเต็มที่เหมือนแม่คนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ทำงาน แต่ก็ต้องอดทนทำทุกอย่างควบคู่กันไป เพื่ออนาคตของลูก ตัวอย่างคำพูดของแม่ทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและจากสื่อสังคมออนไลน์ที่สะท้อนถึงผลกระทบต่อจิตใจในเชิงลบ ได้แก่

“เครียดด้วย เหนื่อยด้วย พอกลับบ้านไปก็จะมีเวลาของตัวเองแล้ว ต้องขงนม ล้างขวดนม ป้อนข้าว เหนื่อยมาก ทำงานก็เหนื่อยแล้ว กลับบ้านไปก็ต้องลุยกับลูกอีก แล้ว 2 คน ด้วย ช่วงแรก ท้องแรกยังไม่ค่อยหนัก แต่พอคนที่ 2 นี้ ไม่นไหว เหนื่อย เหนื่อยจริง ๆ[...] คนเรานั้นอยู่แล้ว มันก็มีแววับกันบ้าง ว่าอยากจะไปหาอะไรทำ จะได้เลี้ยงลูกได้เต็มที่ จะได้มีกิจกรรมกับลูก ๆ ลัลลา เหมือนคนอื่นเขา”

(แม่เปลี่ยนงาน สัมภาษณ์เชิงลึก)

“เป็นแม่มนุษย์เงินเดือนเหมือนกันค่ะ ทำงานเป็นกะ ตอนนี้ 2 ขวบ แถมน้องยังกินนมแม่ด้วย ยิ่งสงสารน้องรอแม่กลับมาจากทำงานตลอด ไม่ยอมนอน รอกินนมจากเต้าสงสารเค้า แต่ต้องอดทนเพื่ออนาคตค่ะ”

(แม่ทำงาน เฟซบุ๊ก)

แม่แม่ทำงานหลายคนจะได้รับผลกระทบในเชิงลบจากการที่ต้องทำงานไปด้วยและเลี้ยงลูกไปด้วย แต่การที่ได้ทำทั้ง 2 สิ่งไปพร้อม ๆ กันกลับทำให้มีความสุขอีกแบบ เพราะมีรายได้มาสนับสนุนครอบครัว ทำให้แม่ทำงานรู้สึกภูมิใจในตัวเอง มองว่าตัวเองมีความสามารถในการให้อาหารที่ดีกับลูกได้ และลูกจะนับถือแม่มากขึ้น นอกจากนี้ แม่ที่เคยเป็นแม่เต็มเวลามาก่อน เมื่อได้เปลี่ยนมาทำงานเต็มเวลาจะรู้สึกว่าใช้เวลาอยู่กับลูกเป็นเวลาคุณภาพมากกว่าตอนเป็นแม่เต็มเวลา ส่งผลดีต่อลูก และยังลดความเครียดและความเหงาได้เนื่องจากมีสังคมในการทำงาน ใน

ขณะเดียวกันก็มีลูกเป็นกำลังใจในการทำงาน แม่ทำงานท่านหนึ่งได้เล่าประสบการณ์ของตัวเองผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า

“กลายเป็นว่า เรา happy เราก็กลับมีสังคมเหมือนเดิม และเราก็ได้ spend time กับตัวเอง แม้ว่าจะเป็นงานก็ตาม แต่ว่าเราได้คิดอะไรที่นอกเหนือออกมาจากลูก ซึ่งมันแบบทำให้เรา productive แล้วก็ fulfill ความสุขหัวใจตัวเอง พอเรารู้ว่ามี limit เวลาที่จะอยู่กับลูก และจะ spend time ช่วงนั้นที่จะให้ quality time มากที่สุด ก็กับการที่จะอยู่กับลูกตลอดเวลา [...] มีกำลังใจเวลาทำงานเหนื่อย ๆ มองลูกแล้วโอ้โฮ ๆ เหมือนเรารู้ว่าเป้าหมายทำเพื่อใคร

(แม่เปลี่ยนงาน สัมภาษณ์เชิงลึก)

ผลกระทบทางด้านครอบครัวและสังคม: ความสัมพันธ์กับสามี รู้สึกสามีไม่ช่วยแบ่งเบาภาระในบ้าน

เนื่องจากสังคมไทยมีพื้นฐานเป็นสังคมที่ชายเป็นใหญ่ งานในบ้านและการเลี้ยงลูกจึงถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิง ในอดีตมีการแบ่งหน้าที่กันชัดเจนคือผู้ชายทำงานนอกบ้านหารายได้มาใช้จ่ายในครอบครัว และผู้หญิงรับผิดชอบงานบ้านและการดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว แต่ในปัจจุบัน รายได้จากฝ่ายชายฝ่ายเดียวไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและการเลี้ยงลูกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ผู้หญิงจึงต้องทำงานนอกบ้านด้วยอีกแรง แม่ทำงานหลายคนรู้สึกว่าการทุกอย่างตกอยู่ที่ผู้หญิงฝ่ายเดียว และในหลายครอบครัวไม่มีการแบ่งความรับผิดชอบต่อการการทำงานบ้านและการดูแลลูกอย่างเท่าเทียม ทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกเหนื่อยและได้รับความไม่เป็นธรรม ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับสามีในเชิงลบ ดังที่แม่ทำงานในสื่อสังคมออนไลน์ท่านหนึ่งกล่าว

“ลูกแอดมิท ดิฉันก็ต้องเฝ้าลูกคนเดียว สามีก็บอกว่าทำงานหยุดไม่ได้หรอก ดิฉันเข้าใจค่ะว่าทำงาน แต่ลูกป่วย ช่วยมาเฝ้าลูกบ้างได้ไหม ดิฉันไม่สามารถแยกจากลูกได้เลยตอนป่วย หิวก็ต้องทน อยากเข้าห้องน้ำก็ไปไม่ได้เพราะไม่มีคนเปลี่ยนกันเฝ้าลูก จะทิ้งลูกไว้คนเดียวก็ไม่ได้ [...] แล้วดิฉันจะฝากให้เขาเลี้ยงลูกบ้าง ดิฉันอยากไปตัดผมเขาก็บอกให้เอาลูกไปด้วย เขาทำงานเหนื่อยจะนอน ดิฉันก็ทำงานเหมือนกันนะ ทำงานไปด้วยเลี้ยงลูกไปด้วยในเวลาเดียวกัน”

(แม่ทำงาน พันทิป)

ผลกระทบต่อการทำงาน

เมื่อต้องทำงานไปด้วย ดูแลลูกไปด้วย แม่ทำงานมักจะให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางอาชีพการงานน้อยลง เพราะให้ความสำคัญกับลูกมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าแม่ทำงานบางคนประสบกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพลดลงและไม่ทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับการทำงานมากเหมือนก่อนมีลูก นั่นเป็นเพราะต้องจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดไปดูแลลูกและทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับการเลี้ยงลูกไปด้วย จากการสัมภาษณ์เชิงลึก แม่ทำงานท่านหนึ่งได้เล่าว่า

“บริษัทมันเล็กก็ไม่ได้มีคู่แข่งมากมายในข้อหนึ่ง ข้อสองอีกประเด็นมาจากทางเราเอง เพราะว่าเราก็คงไม่คิดที่จะไปแข่งกับใครแล้ว ด้วยความที่บอกว่า focus เรา shift เราก็เลยรู้สึกว่า ถ้าเค้าจะโตเร็วกว่า ก็ไปเลย เพราะว่าเราก็ไม่พร้อมที่จะไปลุยขนาดนั้นแล้ว”

(แม่ทำงาน สัมภาษณ์เชิงลึก)

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาข้างต้น จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคม ความสัมพันธ์ต่อครอบครัวและสามี ด้านเศรษฐกิจและการเงิน แม้ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะมีความคล้ายคลึงกันระหว่างกลุ่มแม่ทำงาน และกลุ่มแม่ที่ไม่ได้ทำงาน แต่ก็มีองค์ประกอบของผลกระทบที่แตกต่างกันเล็กน้อย

แม่ที่มีงานทำแต่ต้องเปลี่ยนงานหรือสถานที่ทำงานเนื่องจากมีบุตร ยังต้องเผชิญอุปสรรคอยู่บ้าง แต่ได้รับผลกระทบที่ต่างไปจากกลุ่มที่ออกจากงานมาเลี้ยงลูกเต็มเวลา โดยพบว่า แม่กลุ่มที่เปลี่ยนงานบางคนได้รับผลกระทบในด้านเศรษฐกิจน้อยกว่ากลุ่มแม่ที่ไม่ได้ทำงาน เช่น เปลี่ยนมาทำงานใกล้บ้าน ทำให้ไม่ต้องเดินทางไกล ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางลงได้ รวมทั้งลดภาวะเครียดจากการจราจรด้วย ทำให้แม่กลุ่มนี้มีเวลาได้อยู่ใกล้ชิดลูกมากขึ้น รวมทั้งสามารถไปรับส่งลูกที่โรงเรียนได้สะดวกมากขึ้น จึงเป็นการรักษาสุขภาพทั้งการเลี้ยงครอบครัวและความเป็นแม่ไว้ได้อย่างสมดุล อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนที่ทำงานสำหรับบางกลุ่ม ก็ไม่ได้ราบรื่น เพราะแม่บางคนกลับพบกับปัญหาในที่ทำงานใหม่ ทำให้ต้องปรับตัวใหม่ บางครั้งจึงเกิดภาวะเครียด ในขณะเดียวกัน ที่ทำงานใหม่ก็ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่เดิม แต่แม่บางคนบอกว่า แม่ค่าตอบแทนน้อยลง แต่แลกกับการไม่ต้องเดินทางไกลออกจากบ้านตั้งแต่ลูกยังไม่ตื่นนอน พอกลับถึงบ้านลูกก็หลับแล้ว ก็นับเป็นความพอใจแล้ว

ด้านเศรษฐกิจ เห็นได้ชัดว่าแม่ทำงานมีความมั่นคงและอิสรภาพทางการเงินมากกว่า เนื่องจากมีรายได้เป็นของตนเองและสามารถจัดสรรรายได้ในการใช้จ่ายในครัวเรือน ใช้จ่ายส่วนตัว และการออมได้อย่างอิสระ ในขณะที่แม่เต็มเวลาต้องพึ่งพาเงินจากสามีในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หลายคนรู้สึกถูกจำกัดการใช้จ่าย ไม่สามารถใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัวได้อย่างสบายใจ หลายคนได้รับเงินจากสามีในการใช้จ่ายภายในครัวเรือนและการเลี้ยงลูกเท่านั้น จนอาจไม่มีเงินออม ทำให้รู้สึกขาดความมั่นคงและอิสรภาพทางการเงิน ผลกระทบด้านเศรษฐกิจยังส่งผลให้สามีต้องทำงานมากขึ้น และนานขึ้นเพื่อชดเชยที่ภรรยาไม่ได้ทำงาน เพราะต้องเลี้ยงดูบุตร (Tsuya, Bumpass & Choe, 2000). ในด้านจิตใจและอารมณ์ แม่ทำงานรู้สึกเหนื่อยและท้อที่ต้องทำงานไปด้วยเลี้ยงลูกไปด้วย และในบางครั้งรู้สึกผิดที่ไม่สามารถใช้เวลาอยู่กับลูกได้เต็มที่ ในขณะที่แม่ที่ไม่ได้ทำงานบอกว่ารู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เพราะไม่ได้ทำงาน แต่ทั้งแม่ทำงานและแม่เต็มเวลา ต่างก็มีความสุขกับทางเลือกของตนเอง โดยแม่ทำงานรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำงานและเลี้ยงลูกไปด้วยได้ รู้สึกว่าตนเองเป็นที่นับถือของลูก ในขณะที่แม่เต็มเวลารู้สึกภูมิใจที่สามารถทุ่มเทให้การเลี้ยงลูกได้เต็มที่และสามารถเลี้ยงลูกได้อย่างมีคุณภาพตามที่ตนเองต้องการด้านความสัมพันธ์กับสามีและครอบครัว แม่ทำงานส่วนใหญ่ต้องรับบทบาททั้งการทำงานนอกบ้าน เลี้ยงลูก และทำงานบ้าน หลายคนรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมในการแบ่งงานกันทำเพราะสามีไม่ช่วยแบ่งเบาภาระการเลี้ยงลูกและการทำงานบ้าน ส่งผลให้รู้สึกอึดอัดใจและมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสามี ในต่างประเทศ พบว่า พ่อที่ทำงานนอกบ้าน มีแนวโน้มที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงาน มากกว่าที่จะใช้เวลาดูแลลูก แม่จะมีงานและความต้องการของครอบครัวมากมาย แต่พ่อที่ทำงานมักไม่ค่อยตอบสนองความต้องการของครอบครัวเท่าที่ควร (Jeffery, 2005) จึงควรมีระบบสนับสนุนพ่อทำงานให้สามารถสร้างสมดุลชีวิตทำงานและครอบครัวเพื่อจะสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของแม่ที่ต้องแบกรับ ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งได้ ส่วนแม่เต็มเวลาที่ไม่ทำงานก็มีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับสามีเช่นกัน เพราะเมื่อไม่ได้ทำงานจึงไม่มีรายได้ ต้องพึ่งพาเงินจากสามีในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และรู้สึกว่าสามีมีอำนาจเหนือกว่าทำให้รู้สึกด้อยค่า บางครั้งรู้สึกว่าสามีไม่ให้เกียรติ แต่ก็ต้องจำทน

แม่ที่เคยออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน มีลูกโตเข้าโรงเรียนแล้ว โดยปัจจุบันอาจจะมีการทำงาน หรือไม่มีงานทำก็ได้ กลุ่มแม่ที่สามารถกลับไปทำงาน หรือปรับตัวโดยทำงานที่บ้าน เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบด้านต่างๆ น้อย แต่กลุ่ม

ที่ยังคงอยู่บ้านโดยไม่มีงานทำ จะได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ และปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัวในลักษณะเดียวกันกับแม่ที่เลี้ยงลูกเต็มเวลา ในด้านบทบาทการเลี้ยงดูบุตร แม่กลุ่มนี้บอกว่า มีความวิตกกังวลน้อยลง เพราะลูกโตแล้ว ทำให้มีเวลาดูแลตัวเองมากขึ้น และไม่เหนื่อยจากการดูแลใกล้ชิดเช่นตอนเป็นเด็กทารกและเด็กเล็ก ๆ อย่างไรก็ตามแม่กลุ่มนี้ ก็ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังเรื่องต่าง ๆ และส่งเสริมพัฒนาการของบุตรในเรื่องการเรียนต่อไป ขณะเดียวกัน บางคนก็วางแผนจะกลับไปทำงานเพื่อช่วยเหลือครอบครัว เพราะเมื่อบุตรโตจำเป็นจะต้องมีค่าใช้จ่ายเรื่องการศึกษามากขึ้น อย่างไรก็ตาม การหางานทำ ไม่ได้เป็นเรื่องง่าย เพราะบางคนออกจากงานมาหลายปี

ด้านการทำงานและความก้าวหน้าในงาน แม่ที่เคยเปลี่ยนงาน/ออกจากงานมาเลี้ยงบุตร ซึ่งต้องการกลับไปทำงานเมื่อบุตรโตแล้ว เผชิญความยากลำบากในการหางานใหม่จากหลายสาเหตุ เช่น อายุ การขาดประสบการณ์การทำงานเป็นเวลานาน การเลือกงานที่เหมาะสม เช่น งานที่ไม่ต้องเดินทาง งานที่ไม่มีความกดดันสูง หรืองานที่ไม่ต้องทำ OT เป็นต้น ดังนั้นแม้ว่าผู้หญิงกลุ่มนี้จะได้งานทำ ก็อาจจะไม่ได้ค่าตอบแทนที่ดี มีการศึกษาพบว่า พนักงานประจำหญิงที่ออกจากงานเมื่อคลอดบุตร หากกลับเข้าทำงานใหม่จะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้หญิงที่ไม่มีบุตร (Joshi, Paci & Waldfogel, 1999) เนื่องจากขาดประสบการณ์การทำงาน มีผลผลิตต่ำ หรือถูกเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง (Budig & England, 2001) ในทางกลับกัน แม่ที่สามารถรักษาความต่อเนื่องในการจ้างงานไว้ได้จะได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับผู้หญิงที่ไม่มีบุตร แต่ก็ไม่เท่ากับผู้ชาย (Joshi, Paci, & Waldfogel, 1999) นอกจากนี้แม่กลุ่มนี้อาจขาดโอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะจะต้องรักษาสสมดุลระหว่างครอบครัว กับงานเพื่อประคับประคองทั้งสองเรื่องพร้อมกัน ทั้งนี้ ความก้าวหน้าในงานของผู้หญิงจึงต้องมาพร้อมกับความเข้าใจของสมาชิกในครอบครัวและแรงจูงใจของผู้หญิงเองด้วย (Mammen & Paxson, 2000) การให้ความสำคัญกับบุตรมากกว่าการทำงาน ทำให้แม่ที่เคยเปลี่ยนงานและเคยเป็นแม่เต็มเวลาไม่รู้สึกรู้สึกท้อแท้กับการทำงานเหมือนเดิม และไม่รู้สึกรู้สึกอยากแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพการงานเช่นที่ผ่านมา ส่งผลให้หลายคนมีประสิทธิผลการทำงานลดลงเนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับการเลี้ยงลูกไปด้วย โดยเฉพาะในช่วงปีแรก ๆ อย่างไรก็ตาม แม่ที่วางแผนจะกลับไปทำงานตอนอายุ 35 มีแนวโน้มจะกลับไปทำงานในช่วงขวบปีแรกที่ลูกอายุ 1 ขวบ ซึ่งทำให้เห็นความมุ่งมั่นในงาน นอกจากนี้ ผู้หญิงที่ทำงานมานานทำให้ผู้หญิงได้รับเงินชดเชยสูงหากต้องออกจากงาน และช่วยเพิ่มโอกาสในการกลับไปทำงานหลังจากมีบุตรอีกด้วย (Desai, Waite, 1991) หากที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้หญิงสามารถรักษาสสมดุลของงานกับครอบครัวได้จะช่วยลดความกดดันและความเครียดของผู้หญิงลงได้ (Jeffery, 2005)

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจุบัน การมีบุตรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อครอบครัวในหลากหลายมิติ รวมถึงด้านการทำงาน โดยเฉพาะต่อผู้หญิงที่มักเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นคนหลักในการดูแลบุตร ด้วยปัจจัยหลายประการทำให้ผู้หญิงหลายคนต้องปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การเปลี่ยนอาชีพ การเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนเกิดจากความต้องการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว และมีแม่จำนวนไม่น้อยที่ตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อจะสามารถดูแลบุตรได้เต็มที่และมีคุณภาพ

การเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด ต่างส่งผลกระทบต่อชีวิตผู้หญิงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านการเงิน ความสัมพันธ์กับครอบครัวและสามี และด้านการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้หญิงที่มีบุตรแล้วอยู่ในสภาวะที่เปราะบางได้ ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ อาจช่วยบรรเทาผลกระทบและความ

เพราะบางที่อาจเกิดขึ้นกับผู้หญิงเมื่อมีบุตรและมีการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงาน และเอื้อให้ผู้หญิงสามารถหาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว สามารถทำงานและเลี้ยงดูบุตรได้อย่างมีคุณภาพควบคู่กันไป

1) สถานที่ทำงานเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานให้กับผู้ที่มีบุตร เช่น สามารถเลือกชั่วโมงทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมได้ เพื่อให้สามารถรักษาสมดุลของการทำงานกับการดูแลบุตรและครอบครัวได้ หรือกำหนดเวลาทำงานให้สั้นลง เพื่อให้สามารถดูแลบุตรในช่วงที่ยังเล็กได้มากขึ้น รวมถึงการไม่ต้องเดินทางไปทำงานด้วย

2) ควรมีมาตรการลงทุนขยายสถานเลี้ยงเด็กให้ทั่วถึงโดยเฉพาะในเขตเมือง และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานเลี้ยงเด็กให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ต้องให้ครอบครัวที่รายได้น้อย-ปานกลาง สามารถเข้าถึงได้ เพื่อเป็นตัวช่วยในการดูแลบุตรในขณะที่แม่ไปทำงาน

3) สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผู้ที่เคยออกจากงานเนื่องจากมีบุตรกลับเข้าทำงาน โดยกำหนดแรงจูงใจ เช่น ลดหย่อนภาษี รวมทั้งมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อไม่ให้บุคคลดังกล่าวต้องลาออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร

รายการอ้างอิง

พิมลพรรณ วายจตุ. (2536). สถานภาพและบทบาทของสตรีไทย : การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว. <http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/1741> [in Thai]

References

- Boeckmann, I., Misra, J., & Budig, M. J. (2014). Cultural and institutional factors shaping mothers' employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces*, 93(4), 1301-1333.
- Budig M. J. & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225
- Chandoevrit, W., (2018). *3 Decades of the Thai Labor Market Inequality 'male-female'*. Mathichon online. (16 April 2018). Retrieved from https://www.mathichon.co.th/local/quality-life/news_918976
- Desai, S. & Waite, L. J. (1991). Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment. *American Sociological Review*. 56(4), 551-566
- H Joshi, P Paci.J Waldfogel.(1999). The wages of motherhood: better or worse. *Cambridge Journal of Economics*, 23(5), 543-564, Retrieved form <https://doi.org/10.1093/cje/23.5.543>
- International Labor Organization. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva.
- Jeffery, E. H. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26 (6), 793-819
- Kanchanachitra, M. & et al. (2019). *The price of having children when work and children are tied on the same rope. (1st ed.)*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research
- National Statistical Office. (2019). *Important conclusions Working of women in Thailand 2018*.

- Retrieved from [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/Social aspect/Labor field Labor of_women/2561/Pocketbook2561](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/Social%20aspect/Labor%20field%20Labor%20of%20women/2561/Pocketbook2561) [in Thai]
- Lee, K. Barnett, J. & Vasileiou, K. (2017). Lonely within the mother’: An exploratory study of first-time mothers’ experiences of lone lines. *Journal of Health Psychology* 24(3):1-30. August 2017. Retrieved from [file:///C:/Users/kanyapat/Downloads/LeeVasileiou_Barnettlonelywithinthemothermanuscript_final_JHealthPsych%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/kanyapat/Downloads/LeeVasileiou_Barnettlonelywithinthemothermanuscript_final_JHealthPsych%20(1).pdf)
- Mandal, B., Roe, B. E., & Fein, S. B. (2010). The differential effects of full-time and part-time work status on breastfeeding. *Health Policy*, 97(1), 79–86.
- Mosca, I., O ’sullivan, V., & Wright, R. E. (2017). *Maternal Employment and Child Outcomes: Evidence from the Irish Marriage Bar*, IZA Discussion Papers, No. 11085, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Mammen K. & Paxson C. (2000). Women’s Work and Economic Development. *Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), 141–164
- Prachathai. (2015). *Working people: 'Supermom' is a mother and an employee*. Retrieved from <https://prachatai.com/journal/2015/09/61231> (in Thai)
- Parker, K. (2015). Women more than men adjust their careers for family life. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/10/01/women-more-than-men-adjust-their-careers-for-family-life/>.
- Rittirong, J., Jasasit, S., & Sakulsri, T., (2017). *The Nursery in The Urban Context: Development for National Security*. (1st ed.). Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. [in Thai]
- Rea, M. F., Venancio, F. I., Batista, L.E., & Greiner, T. (1999). Determinants of the breastfeeding pattern among working women in Sao Paulo. *Journal of Human Lactation*, 15(3), 233-239.
- Ryan, A. S., Zhou, W., & Arensberg, M. B. (2006). The effect of employment status on breastfeeding in the United States. *Women’s Health Issues*, 16(5), 243–251.
- Schlein, L. (2019). ILO: Female Job-Seekers Get Penalized for Being Mothers. Retrieved from <https://www.voanews.com/archive/ilo-female-job-seekers-get-penalized-being-mothers>
- Schlein, L., (2019). *ILO: Female Job-Seekers Get Penalized for Being Mothers*. Retrieved from <https://www.voanews.com/archive/ilo-female-job-seekers-get-penalized-being-mothers>
- (Tsuya, N. O., Bumpass L. L. & Choe, M. K., (2000). Gender, Employment, and Housework in Japan, South Korea, and the United States. *Review of Population and Social Policy* ,(9) ,2000, 195–220
- Wang, W., Lau, Y., Chow, A., & Chan, K. (2014). Breast- feeding intention, initiation and duration among Hong Kong Chinese women: A prospective longitudinal study. *Midwifery*, 30(6), 678-687.

Zhou, Y. (2018). Japan's Married Stay-at-Home Mothers in Poverty. *Japan Labor Issues*, 2 (8), 4-9.

Retrieved from

<https://pdfs.semanticscholar.org/6eb0/3dd052a8931026af017a421c0048ce1c3897.pdf>