

สถานการณ์ ความต้องการ และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อจัดการ สถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ในศูนย์อนามัยเขต สังกัดกรมอนามัย

กิตติพงศ์ แซ่เจ็ง

สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย

วันรับ 26 สิงหาคม 2567, วันแก้ไข 9 ตุลาคม 2567, วันตอบรับ 18 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ช่วยสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับครอบครัวของกลุ่มวัยทำงาน เพื่อสนับสนุนการมีบุตร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ ความต้องการ และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวในศูนย์อนามัยเขต สังกัดกรมอนามัย การศึกษาแบบผสมผสานใน 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพถึงสถานการณ์ ความต้องการ และแนวปฏิบัติที่มีอยู่เพื่อจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหาร 5 ราย และสนทนากลุ่มบุคลากร 35 ราย พบความต้องการใน 5 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน การเลี้ยงดูบุตร การดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพ การสร้างรายได้ และการสงเคราะห์บุตร พบว่าบางศูนย์มีแนวปฏิบัติที่ดีให้กับบุคลากร เช่น ลดค่าบริการสถานเลี้ยงเด็กเล็กลงครึ่งหนึ่ง ปลูกผักสวนครัวหรือออกหน่วยบริการสร้างรายได้ ออมเงินและมีสวัสดิการร้านค้าเพื่อปันผลกับสมาชิก ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ สำรวจความต้องการและแนวปฏิบัติที่ดี โดยใช้แบบสอบถาม ผ่าน Google Form บุคลากรอายุ 20-49 ปี จำนวน 234 ราย ที่สุ่มคัดเลือกจากตำแหน่งการปฏิบัติงานในทุกศูนย์เขต พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37.74±7.26 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เกินกว่าครึ่งแต่งงานแล้ว 1 ใน 3 เป็นคนโสดที่มีทั้งอยากและไม่อยากแต่งงาน สาเหตุที่ไม่อยากแต่งงานคือ ปัญหาเศรษฐกิจและไม่มีคนเลี้ยงดูบุตร คนที่อยากแต่งงานเพราะต้องการมีครอบครัวและมีบุตร กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าปัจจุบันอัตราการเกิดที่ลดลงเป็นปัญหาเร่งด่วนของประเทศที่ต้องร่วมกันแก้ไข มีความต้องการการสนับสนุนใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น มีอิสระในการทำงานตามระเบียบราชการ บริหารจัดการให้เสร็จในเวลา ประชุมออนไลน์ ด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร เช่น มีสวัสดิการสถานเลี้ยงดูเด็กที่ลดค่าบริการครึ่งหนึ่งหรือฟรี มีห้องเด็กเล่น/สนามเด็กเล่นในร่มที่ปลอดภัยช่วงปิดเทอม และให้สิทธิการลา 15 วันของสามีครอบครัวและลูกจ้างชั่วคราว ด้านการดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพ เช่น สนับสนุนการลาไปดูแลยามเจ็บป่วย มีสวัสดิการ/กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ และมีสวัสดิการเยี่ยมไข้เมื่อเข้าโรงพยาบาล ด้านการสร้างรายได้ เช่น จัดกิจกรรมสร้างรายได้ จัดตั้งสหกรณ์/ร้านค้าสวัสดิการ และออกหน่วยให้บริการนอกสถานที่สร้างรายได้ และด้านการสงเคราะห์บุตร เช่น มีทุนการศึกษา/รางวัลเรียนดี มีสวัสดิการกัญญ์ด้านการศึกษา แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อจัดการ ควรประกอบด้วย การจัดเวทีประชาคมสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วม จัดลำดับความสำคัญในบางด้านที่ทำได้ทันที เช่น ลดค่าบริการสถานเลี้ยงดูเด็กลงครึ่งหนึ่ง จัดห้องพักเด็กช่วงปิดเทอม ส่งเสริมการสร้างรายได้ในหน่วยงาน สิทธิการลาของสามีครอบครัวและลูกจ้างชั่วคราว โดยจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีจากส่วนกลาง และประกาศไปยังทุกหน่วยงาน ผลการศึกษาที่ได้จะใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐอื่นได้นำไปใช้วางแผนจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว เพื่อสนับสนุนให้คนวัยทำงานได้วางแผนมีบุตรช่วยเพิ่มจำนวนประชากรของประเทศได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว แนวปฏิบัติที่ดี ศูนย์อนามัยเขต

Situation, Needs, and Good-Guideline Practices of Family Friendly Workplace (FFW) among Health Promotion Centers, Department of Health

Kittipong Saejeng

Office of the Advisory Committee, Department of Health

Received 26 August 2024, Revised 9 October 2024, Accepted 18 October 2024.

Abstract

This study investigates the current situation, needs, and good practices to create a family-friendly workplace (FFW) among personnel at Regional Health Promotion Centers, Department of Health. A mixed-methods study was employed in two phases. In phase 1 qualitative study, qualitative data was collected through in-depth interviews with 5 directors and focus group discussions with 35 personnel to explore the existing situation, needs, and practices to create the FFW. Five key areas were identified: work flexibility, childcare, parental care, income generation, and child allowance. Some centers demonstrated good practices, such as halving childcare costs, cultivating vegetable gardens or providing income-generating services, and offering members savings and cooperative store benefits. In phase 2 quantitative study, a survey was conducted using Google Forms to collect quantitative data from 234 randomly selected personnel aged 20–49 from all health regions. The majority were females, with an average age of 37.74 years, holding at least a bachelor's degree. Over half were married, while one-third were single and had mixed feelings about marriage. Economic concerns and lack of childcare were cited as reasons for not wanting to marry. Those who desired marriage sought to have a family and children. Respondents recognized the declining birth rate as a pressing national issue requiring collective action. They expressed a need for support in five areas: work flexibility (e.g., having freedom to work according to government regulations, complete work in time, and online meetings), childcare (e.g., subsidized childcare, indoor playrooms/playgrounds for school holidays, and 15-day paternity leave for both permanent and temporary employees), elderly parent care (e.g., leave for sick care, welfare/funeral funds, and hospital visitation benefits), income generation (e.g., income-generating activities, cooperatives/welfare stores, and off-site service provision), and child allowance (e.g., scholarships/academic awards, educational loans). Recommended practices to create the FFW include organizing community forums to raise awareness and foster participation, prioritizing possible areas for action such as halving childcare costs, providing children's accommodation during school holidays, promoting income generation within the organization, and extending paternity leave to both permanent and temporary employees. The findings of this study can serve as a guideline for other government agencies to develop plans to create FFWs, thereby encouraging working-age adults to plan for childbearing and contribute to increasing the country's population.

Keywords: Family Friendly Workplace, Good-Guideline Practices, Regional Health Promotion Center

■ บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราการเกิดลดต่ำอย่างต่อเนื่อง พบว่าอัตราการเจริญพันธุ์ในปี พ.ศ. 2565 มีเพียง 1.08⁽¹⁾ จากการคาดประมาณของ World Population ปี ค.ศ.2019 พบว่าประเทศไทยจะมีอัตราตายรวมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป สูงกว่าอัตราการเกิด⁽²⁾ ส่งผลต่อสัดส่วนประชากรวัยเด็กและวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง ขณะที่ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และคาดว่าอัตราการพึ่งพาของผู้สูงอายุต่อประชากรวัยทำงาน 100 คน จะเพิ่มขึ้นจาก 14 คน ในปี พ.ศ. 2558 เป็น 22 คน ในปี พ.ศ. 2568⁽³⁾ สถานการณ์นี้จะทำให้ในปี พ.ศ. 2643 มีวัยแรงงานเพียง 23 ล้านคน ส่งผลต่อกำลังการผลิตและผลผลิตมวลรวมประชาชาติ⁽⁴⁾ นอกจากนี้ประเทศไทยยังประสบปัญหาด้านคุณภาพการเกิดและการเจริญเติบโต พบอัตราการคลอดในแม่วัยรุ่นเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นปี พ.ศ. 2560–2569⁽⁵⁾ ผลการสำรวจของนิด้าชี้ให้เห็นว่า หนุ่มสาววัยทำงานครองตนเป็นโสดหรือแต่งงานแต่ไม่ต้องการมีบุตรมากขึ้น โดยเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44) ของคู่สมรสไม่ต้องการมีบุตรด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ และไม่มีผู้ดูแลบุตรขณะที่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน⁽⁶⁾

แผนพัฒนาประชากร พ.ศ. 2565–2580 มุ่งเป้าเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ⁽⁷⁻⁸⁾ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์พัฒนาอนามัยการเจริญพันธุ์ฉบับที่ 2 ว่าด้วยการส่งเสริมการเกิดและการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ⁽⁹⁾ นอกจากนี้นโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้การส่งเสริมการเกิดเป็นวาระสำคัญของชาติที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน โดยหนึ่งใน

แนวทางส่งเสริมการมีบุตรก็คือ การจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว (Family Friendly Workplace, FFW) เพื่อช่วยให้คนวัยทำงานที่วางแผนมีบุตร สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ลดความวิตกกังวลต่อภาระในการเลี้ยงดูบุตรได้ ทางหนึ่ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้นิยามของการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ว่าหมายถึง แนวทางการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับครอบครัวของกลุ่มวัยทำงานให้ทุกคนสามารถบริหารจัดการการทำงานควบคู่ไปกับชีวิตครอบครัวได้ ภายใต้การสนับสนุนของผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการ ลดความวิตกกังวลและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน⁽¹⁰⁻¹¹⁾ จากการศึกษาสถานการณ์และแนวปฏิบัติในการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวขึ้นในสถานประกอบการในประเทศไทย ของโครงการพัฒนาเครือข่ายองค์กรและสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อเด็กและครอบครัว เมื่อปี พ.ศ. 2563 พบว่าแนวปฏิบัติประกอบด้วย ความยืดหยุ่นในการทำงานที่บ้าน การสนับสนุนนมแม่ ศูนย์เด็กเล็ก และค่าใช้จ่ายเพื่อการดูแลรักษาพ่อแม่⁽¹²⁾

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดี หน่วยงานสำคัญของกรมอนามัยที่ปฏิบัติการกิจในระดับพื้นที่ ได้แก่ ศูนย์อนามัยเขตเพื่อนำนโยบายและยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดีของทุกช่วงวัยไปปฏิบัติ จัดทำมาตรฐานการดำเนินงาน ค้นคว้าวิจัยนวัตกรรมด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคม และสนับสนุนทางวิชาการให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน จากภารกิจดังกล่าว ทำให้บุคลากรต้องทำงานในหน้าที่ที่

หลากหลาย ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน จากผลการสำรวจความสุขในการทำงานภาพรวม ร้อยละ 63.92 โดยความสุขในด้านสุขภาพการเงิน มีเพียงร้อยละ 52.9 ด้านสมดุลชีวิตกับงานร้อยละ 57.1 และความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 66.5 ตามลำดับ⁽¹³⁾ จะเห็นได้ว่าสมดุลชีวิตการทำงานกับครอบครัวของกลุ่มบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งการขาดสมดุลนี้เป็นหนึ่งในสาเหตุหลักของการไม่มีบุตร⁽¹⁴⁾ และจากการศึกษานำร่องในบุคลากรกรมอนามัยใน 2 หน่วยงาน พบว่าจำนวนผู้ให้ข้อมูล 164 คน มีสถานภาพสมรสเพียงร้อยละ 55.5 ในจำนวนนี้ไม่มีบุตรร้อยละ 8.8 ส่วนสถานภาพโสด ร้อยละ 44.1 ในจำนวนนี้หากแต่งงานพร้อมที่จะมีบุตรเพียงร้อยละ 5.9 และจากผลการศึกษานำร่อง ถึงการจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว โดยผู้วิจัยเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2566 พบว่าศูนย์อนามัยเขต 1, 3, 5, 7, 9, 10 และ 12 มีการจัดสถานเลี้ยงดูเด็กเล็ก เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงควรได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินสถานการณ์และความต้องการการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ในศูนย์อนามัยเขตที่รับผิดชอบงานทุกภูมิภาคของกรมอนามัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการจัดการ เพราะหากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ระดับภูมิภาค ได้มีแนวปฏิบัติเพื่อการจัดการที่ชัดเจน ก็จะเป็นต้นแบบในการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อเอื้อต่อคนวัยทำงานที่วางแผนจะมีบุตร และเป็นการสนับสนุนนโยบายส่งเสริมการเกิดและการเจริญเติบโตที่มีคุณภาพที่กำลังเป็นวาระเร่งด่วนของชาติในปัจจุบัน

■ วัตถุประสงค์การศึกษา

1. ศึกษาสถานการณ์และแนวปฏิบัติที่มีอยู่ เพื่อจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวของศูนย์อนามัยเขต กรมอนามัย
2. สำรวจความต้องการและจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวของศูนย์อนามัยเขต กรมอนามัย

■ วิธีการศึกษา

● **รูปแบบการศึกษา** การวิจัยแบบผสมผสานแบบมีขั้นตอน (Sequential Mixed-methods Study) โดยเก็บข้อมูลใน 2 ระยะ

ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative study) เพื่อศึกษาสถานการณ์ นโยบายและแนวทางการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวของศูนย์อนามัย ปัญหาและความต้องการของบุคลากร โดยใช้แนวคิดและผลการศึกษาที่ผ่านมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นคำถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีสามเส้า (Triangulation Method) ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ผู้อำนวยการศูนย์อนามัย และการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยเขต และนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางจัดทำแบบสอบถามเพื่อการสำรวจความต้องการการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative study) โดยการสำรวจภาคตัดขวาง กลุ่มบุคลากรที่ศูนย์อนามัย เพื่อศึกษาความต้องการการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว และหาแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวของกรมอนามัย

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์คัดเลือก ขนาดตัวอย่าง วิธีเก็บข้อมูลในแต่ละระยะของการศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย	เกณฑ์คัดเลือก	จำนวน	วิธีเก็บข้อมูล
ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ			
กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัย	คัดเลือกตามบทบาทหน้าที่เป็นผู้บริหาร ที่กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการจัดการที่เป็นมิตรกับครอบครัวในสถานที่ทำงาน	สุ่มคัดเลือกแบบ simple random sampling จำนวน 5 ศูนย์อนามัยเขต บพทบาทหน้าที่ ได้จำนวน 1 คนต่อส่วนงาน รวมทั้งสิ้น 5 คน	สัมภาษณ์ แบบเจาะลึก
กลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยเขต (แพทย์ พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข ฯลฯ)	มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบจัดบริการด้านสาธารณสุขในศูนย์อนามัยเขต คัดเลือกตามความสมัครใจและยินดีที่จะให้ข้อมูล ด้วยการสนทนากลุ่ม และอยู่ในวัยเจริญพันธุ์ (อายุ 18-49 ปี)	7 คนจาก 5 ศูนย์อนามัยเขตที่เลือกได้จากการ เก็บข้อมูลในกลุ่มผู้บริหาร รวม 35 คน (แพทย์/ทันตแพทย์ 1 คน พยาบาล 2 คน นักวิชาการสาธารณสุข 2 คน พนักงานราชการ 1 คน ลูกจ้าง 1 คน) สุ่มเลือกแบบ เฉพาะเจาะจง รวมทั้งสิ้น 35 คน	สนทนากลุ่ม
ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ			
กลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัย 12 เขต และสถาบันพัฒนาสุขภาพ ภาวะเขตเมือง (แพทย์ พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข ฯลฯ)	ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจัดบริการด้านสาธารณสุขในหน่วยงานระดับศูนย์อนามัย ยินดีสมัครใจให้ข้อมูลและอยู่ในวัยเจริญพันธุ์ (อายุ 18-49 ปี)	การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratify sampling with proportion to size) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากศูนย์อนามัย 12 เขต และสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เขตละ 18 คน ทั้งนี้จำนวนที่สุ่มจะพิจารณาตามสัดส่วนของการจ้างงาน ข้าราชการ, ลูกจ้าง, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 63.3, 7.0, 8.3, 21.2) ได้ข้าราชการ 12 คน ลูกจ้าง 1 คน พนักงาน 2 คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 3 คน ต่อหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 234 คน	แบบสอบถาม ชนิดตอบด้วยตนเองผ่านทาง Google Form
รวม		274 คน	

● **ประชากรที่ศึกษา** ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัย ทั้ง 12 เขต และสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง ในสังกัดกรมอนามัย จำนวนทั้งสิ้น 2,289 คน จำแนกตามลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการ 1,453 คน ลูกจ้างประจำ 160 คน พนักงานราชการ 190 คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

486 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3, 7.0, 8.3, 21.2 ตามลำดับ⁽¹⁵⁾

● **การกำหนดขนาดตัวอย่าง และการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง**

ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารร่วมกับการสนทนากลุ่มบุคลากร มีจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ทั้งสิ้น 40 ราย เพื่อได้ข้อมูลที่อ้อมตัวและครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว และนำไปสู่การจัดทำแบบสอบถามในการสำรวจเชิงปริมาณ (ตารางที่ 1)

ระยะที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองผ่านทาง Google form คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณตัวอย่างกลุ่มเดียว (Lemeshow S, et al.)⁽¹⁶⁾ จากการประมาณค่าสัดส่วนของการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ของโครงการพัฒนาเครือข่ายองค์กรและสถานประกอบการที่เป็นมิตรที่ดีต่อเด็กและครอบครัว ที่พบการจัดมมนมแม่ของสถานประกอบการ 3 แห่ง จาก 9 แห่ง⁽¹²⁾ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ($p=0.33$) และให้ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นร้อยละ 20 ของการศึกษาเดิมและบวกเพิ่มอีกร้อยละ 20 กรณีข้อมูลสูญหายไม่ครบถ้วน ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 234 ราย (ตารางที่ 1)

● **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** ประกอบด้วย

1. แนวคำถามการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหาร เพื่อศึกษานโยบายและแนวปฏิบัติที่ทำอยู่ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางที่ควรเป็นเพื่อสนับสนุนการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว จำนวน 7 ข้อ

2. แนวคำถามการสนทนากลุ่มบุคลากรเพื่อศึกษาปัญหาสถานการณ์ ความต้องการได้รับการสนับสนุนการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว จำนวน 7 ข้อ

3. แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองผ่าน Google Form พัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง สถานภาพสมรส การมีบุตร สาเหตุที่ยังไม่แต่งงานหรือมีบุตร และการรับรู้ต่อนโยบายส่งเสริมการเกิดเป็นคำถามปลายปิดและเติมคำในบางข้อจำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อนโยบายและมาตรการส่งเสริมการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากร เป็นคำถามแบบมาตรวัด 4 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 ข้อ และคำถามปลายเปิดความคิดเห็นต่อนโยบาย 1 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนเรียงลำดับจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน ส่วนที่ 3 ความต้องการต่อการสนับสนุนให้มีสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เป็นคำถามแบบมาตรวัด 5 ระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใน 5 ด้าน คือด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน 8 ข้อ ด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร 6 ข้อ ด้านการดูแลพ่อแม่/ผู้สูงอายุที่ชราภาพหรือเจ็บป่วย 4 ข้อ ด้านการสร้างรายได้ 4 ข้อ และด้านการสงเคราะห์บุตร 3 ข้อ รวมจำนวน 25 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนเรียงลำดับจากมากที่สุด 5 คะแนน ถึงน้อยที่สุด 1 คะแนน ส่วนที่ 4 การรับรู้ต่อปัญหา/อุปสรรค และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เป็นคำถามแบบปลายเปิดและให้เลือกตอบจำนวน 2 ข้อ

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ แนวคำถามเชิงคุณภาพและแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงกับบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานส่วนกลางจำนวน 30 ราย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาช (Alpha coefficient of Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อนโยบายและ

มาตรการส่งเสริมการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากร 0.890 และส่วนที่ 3 ความต้องการการสนับสนุนให้มีสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัว 0.869 ตามลำดับ

● **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ตามทฤษฎีของผู้ให้ข้อมูล เพื่อสรุปประเด็นหลักและประเด็นรองของสถานการณ์การจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ปัญหาและความต้องการของบุคลากร ที่นำไปสู่การจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจการรับรู้ ความต้องการและแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อสนับสนุนการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวของศูนย์อนามัยทั้ง 12 เขต และสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด (พิสัย) เพื่อบรรยายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง การรับรู้ ความต้องการ และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว

● **การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยยื่นเอกสารขอรับรองจริยธรรมและยื่นขอรับรองเพิ่มเติม (Amendment protocol) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลระยะที่ 2 ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมอนามัย เลขที่ 687/2567 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567

■ **ผลการศึกษา**

ระยะที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้อำนวยการศูนย์อนามัย 5 เขต และการสนทนากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์อนามัยเดียวกับผู้บริหารทั้ง 5

ศูนย์ พบความต้องการใน 5 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร การดูแลพ่อแม่ยามเจ็บป่วย การสร้างรายได้ และการสงเคราะห์บุตร แนวปฏิบัติที่ดีที่มีอยู่ในบางศูนย์ เช่น สถานเลี้ยงเด็กเล็กที่ลดค่าบริการครั้งหนึ่งปลูกผักสวนครัวหรือออกหน่วยบริการสร้างรายได้ การออมเงินและมีสวัสดิการร้านค้าเพื่อปันผลกับสมาชิก สามารถสรุปประเด็นหลักและรอง ดังตารางที่ 2

ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีทั้งสิ้น 240 ราย คิดเป็นอัตราคืนกลับร้อยละ 102.6 เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.3) มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 40-49 ปี ในสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 41.4 และ 41.8) โดยมีอายุเฉลี่ย 37.74±7.26 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.5 และ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 8.7 เกินกว่าครึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ (สาธารณสุข/คอมพิวเตอร์/สถิติ/การเงินและบัญชี/พัสดุ) ร้อยละ 64.5 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 22.6 และพนักงานราชการ ร้อยละ 9.3 มีแพทย์และทันตแพทย์อย่างละ 2 รายที่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 0.3 และ 0.3 ของทั้งหมด โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.07±9.06 ปี สูงสุด 28 ปี ต่ำสุด 5 เดือน กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งหรือจำนวน 142 ราย (ร้อยละ 59.2) มีสถานภาพสมรสแต่งงานแล้ว รองลงมาคือ เป็นโสดแต่ไม่อยากแต่งงาน จำนวน 46 ราย (ร้อยละ 19.2) และเป็นโสดแต่อยากแต่งงาน จำนวน 32 ราย (ร้อยละ 13.3) ซึ่งในจำนวนนี้หากได้แต่งงานต้องการมีจำนวนบุตร 1 คน 2 ราย และ

ตารางที่ 2 ประเด็นหลักและรองของความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว

ประเด็นหลัก	ประเด็นรอง	แหล่งที่มา
ความยืดหยุ่นในการทำงาน	-มีอิสระในการทำงานตามระเบียบราชการ บริหารจัดการให้เสร็จในเวลา -ประชุมออนไลน์ในบางวาระ และลาไปทำธุระที่จำเป็นได้ -การสลับเวรลดยเข้าหลังคลอดหรือหาคนทดแทน -เพิ่มสวัสดิการที่พักร/แพลดใกล้ที่ทำงาน -ให้สิทธิการออกนิเทศงานตามสมัครใจในรายที่ตั้งครรภ์	ผู้บริหาร และบุคลากร
การส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร	-มีห้องปัมนมแม่/ตู้เย็นเก็บน้ำนม/หาเวลามานมปัมนมได้ -มีสถานรับเลี้ยงเด็กทั้ง Nursery และ Daycare เป็นสวัสดิการ ให้บุคลากรโดยจ่ายค่าเลี้ยงดูที่ถูกลงกว่าคนภายนอกครั้งหนึ่งหรือให้บริการฟรี -ให้สิทธิการลาของสามี 15 วันครอบคลุมพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว -มีสถานที่ที่ปลอดภัยให้สามารถนำบุตรมาเลี้ยงดูช่วงปิดเทอม -ปลูกต้นไม้ให้ร่มเงาแก่เด็กๆ ได้วิ่งเล่นยามปิดเทอม	ผู้บริหาร และบุคลากร
การดูแลพ่อแม่ยามเจ็บป่วย	-สวัสดิการ/กระเช้าของเยี่ยมไข้พ่อแม่ยามเจ็บป่วย -สามารถลาจกกลับไปดูแลพ่อแม่ที่เจ็บป่วยได้ -เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ยามเสียชีวิต	ผู้บริหาร และบุคลากร
การสงเคราะห์บุตร	-ทุนการศึกษา/รางวัลเรียนดี -เงินสงเคราะห์กู้ยืมเพื่อการศึกษาของบุตร	ผู้บริหาร และบุคลากร
การสร้างรายได้	-จัดตลาดนัดขายของสร้างรายได้ในหน่วยงาน -ปลูกพืชผักสวนครัวในหน่วยงานเพื่อสร้างรายได้	ผู้บริหาร และบุคลากร

จำนวนบุตร 2 คน 2 รายเท่ากัน โดยระบุความต้องการที่จะมีบุตรเพียง 1-2 คนว่า ต้องการเพิ่มประชากร 1 ราย เป็นครอบครัวที่สมบูรณ์ 1 ราย และไม่มีภาระค่าใช้จ่ายที่หนักเกินไป 1 ราย ในกลุ่มที่ยังเป็นโสดและไม่ต้องการแต่งงานจำนวน 46 ราย มีเหตุผลที่สำคัญของการไม่แต่งงาน (ตอบได้หลายข้อ) ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจเงินไม่พอใช้ ร้อยละ 84.7 ไม่มีคนช่วยเลี้ยงดูบุตร ร้อยละ 50 ยังหาคู่ไม่ได้ ร้อยละ 33.6 งานหนักจนไม่มีเวลา ร้อยละ 19.5 จัดสมดุลเวลางานกับเวลาส่วนตัวไม่ได้ ร้อยละ 15.2 ต้องดูแลพ่อแม่ที่เจ็บป่วยและไม่มีคนดูแล ร้อยละ 8.7 และมีภาวะมีบุตรยาก 3 ราย หรือร้อยละ 6.5 ขณะที่กลุ่มแต่งงานแล้ว มี

ระยะเวลาเฉลี่ยในการแต่งงานเท่ากับ 10.94±6.87 ปี โดยมีระยะเวลาสูงสุด 27 ปีและต่ำสุด 0.5 ปี ทั้งนี้ในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว 103 ราย ส่วนใหญ่มีบุตร (ร้อยละ 72.5) โดยจำนวนบุตรที่มีคือ 1 คน (ร้อยละ 50.5) รองลงมาคือ 2 คน (ร้อยละ 41.7)

กลุ่มตัวอย่างรับรู้ต่อนโยบายส่งเสริมการเกิดว่าเป็นภาระเร่งด่วนที่ต้องเร่งแก้ไขอย่างจริงจังเพราะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ รู้สึกเฉยๆ ไม่เดือดร้อน ร้อยละ 17.5 เป็นเรื่องใกล้ตัวที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ร้อยละ 12.9 และเป็นเรื่องไกลตัวและไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ร้อยละ 9.1

การรับรู้ต่อนโยบายและมาตรการส่งเสริม

ตารางที่ 3 การรับรู้ต่อนโยบายและมาตรการส่งเสริมการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากร (N=240)

การรับรู้ต่อนโยบายและมาตรการส่งเสริมการเกิด	ร้อยละ			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ปัจจุบันอัตราการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากรที่ลดลงเป็นปัญหาเร่งด่วนของประเทศ	46.7	43.3	9.2	0.8
2. ปัญหาการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากรที่ลดลง เป็นวาระแห่งชาติที่ทุกหน่วยต้องร่วมกันแก้ไขอย่างจริงจัง	43.3	45.4	10.0	1.2
3. รัฐบาลรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักในสังคมต่อปัญหาการลดลงของประชากร	37.9	50.8	10.4	0.8
4. วิวาท์สร้างชาติเป็นมาตรการที่กรมอนามัยเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้หญิงชายแต่งงานเพื่อสร้างครอบครัวและมีบุตร	35.0	50.8	11.7	2.5
5. กฎหมายให้ผู้หญิงสามารถลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 98 วัน	57.1	36.7	5.4	0.8
6. กฎหมายให้ผู้ชายสามารถลาช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรได้ 15 วัน	55.8	36.2	4.6	0.4
7. รัฐมีนโยบายลดหย่อนภาษีผู้มีบุตร 30,000 บาท/คน/ปี	63.3	32.1	3.8	0.8
8. สถานบริการของรัฐในทุกระดับจัดบริการให้คำปรึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมคู่สมรสก่อนมีบุตรฟรี	63.3	33.3	3.0	0.4
9. มาตรการส่งเสริมการมีบุตรด้วยการรักษาภาวะมีบุตรยาก อยู่ภายใต้หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	65.0	32.1	2.5	0.4
10. รัฐให้เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี ในครอบครัวที่มีรายได้น้อย	65.8	28.3	4.6	1.3
11. สมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญที่หน่วยงานต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีบุตร	66.7	31.7	1.3	0.4
12. ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวเท่าๆ กัน	69.6	28.8	1.3	0.4

เสริมการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วย (ร้อยละ 46.7 และ 43.3) ต่อการรับรู้ว่ายปัจจุบันอัตราการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากรที่ลดลงเป็นปัญหาเร่งด่วนของประเทศ และปัญหาการเกิดเพื่อทดแทนจำนวนประชากรที่ลดลง เป็นวาระแห่งชาติที่ทุกหน่วยต้องร่วมกันแก้ไขอย่างจริงจัง (ร้อยละ 43.3 และ 45.4) รัฐบาลรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักในสังคมต่อปัญหาการลดลงของประชากร (ร้อยละ 37.9 และ 50.8)

วิวาท์สร้างชาติเป็นมาตรการที่กรมอนามัยเร่งดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้หญิงชายแต่งงานเพื่อสร้างครอบครัวและมีบุตร (ร้อยละ 35.0 และ 50.8) กฎหมายให้ผู้หญิงสามารถลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 98 วัน (ร้อยละ 57.1 และ 36.7) กฎหมายให้ผู้ชายสามารถลาช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรได้ 15 วัน (ร้อยละ 55.8 และ 36.2) รัฐมีนโยบายลดหย่อนภาษีผู้มีบุตร 30,000 บาท/คน/ปี (ร้อยละ 63.3 และ 32.1) สถานบริการของรัฐในทุกระดับจัดบริการให้คำปรึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมคู่

สมรสก่อนมีบุตรฟรี (ร้อยละ 63.3 และ 33.3) มาตรการส่งเสริมการมีบุตรด้วยการรักษาภาวะมีบุตรยาก อยู่ภายใต้หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (ร้อยละ 65.0 และ 32.1) รัฐให้เงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีในครอบครัวที่มีรายได้น้อย (ร้อยละ 65.8 และ 28.3) สมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญที่หน่วยงานต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีบุตร (ร้อยละ 66.7 และ 31.7) และควรสนับสนุนให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวเท่าๆ กัน (ร้อยละ 69.6 และ 28.8) ดังตารางที่ 3

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อ นโยบายส่งเสริมการเกิด

กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดทำเป็นวาระแห่งชาติที่หลายหน่วยงานร่วมมือกัน แก้ไขปัญหา ไม่ควรเป็นบทบาทของกระทรวงสาธารณสุขเพียงอย่างเดียว โดยมีมาตรการเร่งด่วนเริ่มตั้งแต่การสนับสนุนค่าครองชีพ แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้เกิดมีคุณภาพด้วยการตั้งครรภ์ที่มีความพร้อม ขยายศูนย์เลี้ยงเด็กเล็กให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ส่งเสริมระเบียบการลาคลอดเป็น 120 วัน สนับสนุนสวัสดิการค่าใช้จ่ายการเลี้ยงดูบุตรและการหักภาษีที่มากกว่าปัจจุบัน

ความต้องการการสนับสนุนให้มี สมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างระบุถึงความต้องการในการสนับสนุนให้มีสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างต้องการการสนับสนุนมากจนถึงมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มสวัสดิการที่พักอาศัย/แฟลตเพื่อเอื้อต่อการทำงานและประหยัดค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 67.9 และ 25.4) การให้สิทธิ์

ในการโอนย้ายเพื่อติดตามครอบครัวหรือดูแลบุพการี (ร้อยละ 63.8 และ 25.8) และการให้สิทธิ์การลาเพื่อไปรักษาภาวะมีบุตรยากซึ่งต้องใช้เวลาหลายครั้ง (ร้อยละ 56.3 และ 28.8)

ด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร กลุ่มตัวอย่างต้องการการสนับสนุนมากจนถึงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวปลูกต้นไม้ให้ร่มเงาที่นำอยู่เด็กได้วิ่งเล่น (ร้อยละ 72.5 และ 22.1) การมีห้องเด็กเล่น/สนามเด็กเล่นในร่มที่ปลอดภัย เพื่อนำบุตรมาที่ทำงานช่วงที่เด็กปิดเทอมและไม่มีคนดูแลที่บ้าน (ร้อยละ 70.0 และ 25.0) และการให้สิทธิ์การลา 15 วันของสามีเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด ควรครอบคลุมพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวของกรมอนามัย (ร้อยละ 68.8 และ 24.2)

ด้านการดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพหรือเจ็บป่วย กลุ่มตัวอย่างต้องการการสนับสนุนมากจนถึงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนการลาเพื่อกลับไปดูแลพ่อแม่ยามเจ็บป่วย (ร้อยละ 75.8 และ 20.4) มีสวัสดิการ/กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์พ่อแม่ที่เสียชีวิต (ร้อยละ 75.8 และ 19.6) และมีสวัสดิการของเยี่ยมไข้พ่อแม่ที่เข้าโรงพยาบาล (ร้อยละ 72.1 และ 21.7)

ด้านการสร้างรายได้ กลุ่มตัวอย่างต้องการการสนับสนุนมากจนถึงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดกิจกรรมสร้างรายได้ในหน่วยงาน เช่น การตั้งกลุ่มไลน์ขายของ/ปลูกผักสวนครัวขาย นำเงินเข้าสวัสดิการ/จัดตลาดนัดประจำเดือนเพื่อขายของ (ร้อยละ 61.7 และ 29.2) จัดตั้งสหกรณ์/ร้านค้าสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้และลดรายจ่าย (ร้อยละ 55.8 และ 32.1) และการออกหน่วยให้บริการนอกสถานที่สร้างรายได้ใช้เป็นกองทุนสวัสดิการให้บุคลากร (ร้อยละ 54.2 และ 35.4)

ด้านการสงเคราะห์บุตร กลุ่มตัวอย่างต้องการการสนับสนุนมากจนถึงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีทุนการศึกษา/รางวัลเรียนดี (ร้อยละ 68.8 และ 25.8) จัดสรรค่าไถ่จากสหกรณ์กรมอนามัย เพื่อเป็นสวัสดิการกู้ยืมด้านการศึกษาแก่สมาชิก (ร้อยละ 62.9 และ 27.5) และมีสวัสดิการเงินยืม/กู้เงินเพื่อการศึกษาของกรมอนามัย (ร้อยละ 61.3 และ 26.7) ดังตารางที่ 4

แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว
กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติที่ดีต่อการขับเคลื่อนการจัดการว่าควรมีการประกาศเป็นนโยบายสาธารณะจากส่วนกลางที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน (ร้อยละ 81.2) รองลงมาคือ ควรจัดให้มีเวทีประชาคมสร้าง

การรับรู้และมีส่วนร่วมของบุคลากรในกรมอนามัย (ร้อยละ 53.4) และควรมีการสั่งการจากผู้บริหารสูงสุดของกรมอนามัยไปยังผู้บริหารทุกหน่วยงานให้ถือปฏิบัติ (ร้อยละ 44.0) ตามลำดับ ทั้งนี้ควรจัดลำดับความสำคัญของบางประเด็นที่สามารถดำเนินการได้ทันที เช่น ลดค่าบริการสถานเลี้ยงดูเด็กลงครึ่งหนึ่ง จัดห้องพักสำหรับการรวมตัวของเด็กที่ติดตามพ่อแม่มาที่ทำงานช่วงปิดเทอม ส่งเสริมการสร้างรายได้ในหน่วยงาน ปรับแก้ไขระเบียบการให้สิทธิการลาของสามีที่ครอบคลุมพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว

แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อขับเคลื่อนการจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว กรมอนามัย สรุปดังแผนผังที่ 1

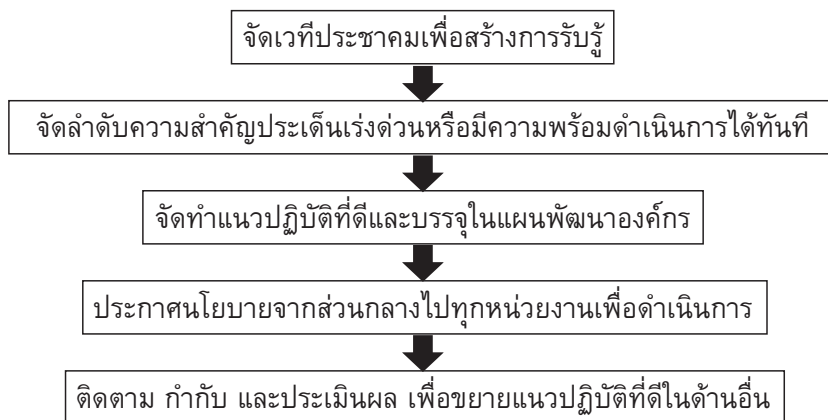
ตารางที่ 4 ความต้องการการสนับสนุนให้มีสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

ความต้องการการสนับสนุนสมดุลชีวิตงานกับชีวิตครอบครัว	ร้อยละ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน					
1. การนำงานกลับมาทำที่บ้าน/การทำงานที่บ้าน ลดชั่วโมงการทำงาน	33.8	21.3	26.3	9.2	9.6
2. ประชุมออนไลน์ที่บ้านแทนการเข้าประชุมที่ทำงานกรณีที่ไม่เร่งด่วน	40.0	31.7	17.5	6.7	4.2
3. ขยายชั่วโมงการทำงานเพื่อเพิ่มวันหยุด	25.8	18.8	29.6	16.3	9.6
4. สลับเวรอยู่ลอยเข้าในคนหลังคลอดจนกว่าบุตรจะอายุครบ 1 ปี	36.3	30.4	24.2	6.7	2.5
5. ให้สิทธิในการออกนอกสถานที่ตามสมัครใจในรายได้ตั้งครุภ	43.3	34.6	16.7	4.6	0.8
6. ให้สิทธิในการโอนย้ายเพื่อติดตามครอบครัวหรือดูแลบุพการี	63.8	25.8	8.3	1.8	0.8
7. เพิ่มสวัสดิการที่พักอาศัย/แฟลตเพื่อเอื้อต่อการทำงานและประหยัดค่าใช้จ่าย	67.9	25.4	5.0	0.8	0.8
8. ให้สิทธิการลาเพื่อไปรักษาภาวะมีบุตรยากซึ่งต้องใช้เวลาหลายครั้ง	56.3	28.8	12.9	0.8	1.3
ด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร					
1. สิทธิการลา 15 วันของสามีเพื่อช่วยเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด ควรครอบคลุมพนักงานและลูกจ้างชั่วคราวของกรมอนามัย	68.8	24.2	7.1	0	0
2. ทุกหน่วยงานควรมีห้องปั้มนมแม่/ตู้เย็นเก็บน้ำนม ที่ปลีกเวลาไปปั้มนมได้	65.4	26.3	7.1	1.3	0
3. สนับสนุนให้มีสถานเลี้ยงเด็กอ่อน (Nursery) และเด็กเล็ก (Daycare) ในทุกหน่วยงาน	63.8	28.3	6.7	0.8	0.4
4. ให้บริการ Nursery/Daycare ฟรีหรือลดค่าใช้จ่ายลงครึ่งหนึ่ง เพื่อเป็นสวัสดิการแก่บุคลากร	67.9	27.1	3.8	0.8	0.4

ตารางที่ 4 ความต้องการการสนับสนุนให้มีสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (ต่อ)

ความต้องการการสนับสนุนสมดุลชีวิตงานกับ ชีวิตครอบครัว	ร้อยละ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. มีห้องเด็กเล่น/สนามเด็กเล่นในร่มที่ปลอดภัย เพื่อนำบุตรมาที่ทำงาน ช่วงที่เด็กปิดเทอมและไม่มีคนดูแลที่บ้าน	70.0	25.0	4.2	0.8	0
6. เพิ่มพื้นที่สีเขียวปลูกต้นไม้ให้ร่มเงาที่นำอยู่เด็กได้วิ่งเล่น	72.5	22.1	4.6	0.4	0.4
ด้านการดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพหรือเจ็บป่วย					
1. มี Daycare เพื่อดูแลผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้เป็นสวัสดิการให้กับ บุคลากร	66.3	27.1	5.4	1.3	0
2. สนับสนุนการลาเพื่อกลับไปดูแลพ่อแม่ยามเจ็บป่วย	75.8	20.4	3.3	0.4	0
3. มีสวัสดิการ/กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์พ่อแม่ที่เสียชีวิต	75.8	19.6	4.2	0.4	0
4. มีสวัสดิการของเยี่ยมไข้พ่อแม่ที่เข้าโรงพยาบาล	72.1	21.7	5.4	0.4	0.4
ด้านการสร้างรายได้					
1. จัดกิจกรรมสร้างรายได้ในหน่วยงาน เช่น การตั้งกลุ่มไลน์ขายของ/ ปลูกผักสวนครัวขายนำเงินเข้าสวัสดิการ/จัดตลาดนัดประจำเดือนเพื่อขายของ	61.7	29.2	6.7	0.8	1.7
2. การออกหน่วยให้บริการนอกสถานที่สร้างรายได้ใช้เป็นกองทุน สวัสดิการให้บุคลากร	54.2	35.4	7.1	1.3	2.1
3. จัดตั้งชมรมออมเงินในหน่วยงาน	50.4	30.4	13.3	2.5	3.3
4. จัดตั้งสหกรณ์/ร้านค้าสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้และลดรายจ่าย	55.8	32.1	8.8	0.8	2.8
ด้านการสงเคราะห์บุตร					
1. มีสวัสดิการเงินยืม/กู้เงินเพื่อการศึกษาของกรมอนามัย	61.3	26.7	11.3	0.4	0.4
2. มีทุนการศึกษา/รางวัลเรียนดี	68.8	25.8	4.2	0.8	0.4
3. จัดสรรกำไรจากสหกรณ์กรมอนามัย เพื่อเป็นสวัสดิการกู้ยืมด้านการศึกษา แก่สมาชิก	62.9	27.5	7.9	1.3	0.4

แผนผังที่ 1 แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว กรมอนามัย



■ อภิปรายผล

ผลการศึกษาศถานการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวพบว่า บุคลากรกรมอนามัยมีความต้องการการสนับสนุนใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร ด้านการดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพ ด้านการสร้างรายได้ และด้านการสงเคราะห์บุตร สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ^(10, 17) ที่ระบุว่า ควรส่งเสริมให้หน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สนับสนุนให้มีการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้พนักงานสามารถลางาน ทั้งตามสิทธิที่ระบุในกฎหมายและที่เป็นนโยบายหรือระเบียบขององค์กรที่กำหนดขึ้น ด้านความต้องการด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน สอดคล้องกับบริษัทเอกชน⁽¹⁸⁻²²⁾ ที่พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานและการทำงานจากที่บ้านโดยไม่จำเป็นต้องเข้าบริษัท มีนโยบายการดูแลครอบครัวพนักงาน เช่น บริษัท Amazon กำหนดโปรแกรม Amazon FamilyFlex ที่พนักงานกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้ พนักงานสามารถลงทะเบียนกับศูนย์ดูแลเด็ก การเข้าถึงบริการให้คำปรึกษาผ่านวิดีโอคอล เรื่องการสร้างครอบครัวและอนามัยเจริญพันธุ์ นโยบาย “วันหยุด เลิกได้” โดเนใจพนักงาน โดยพนักงานสามารถจัดวันหยุดเองได้ เพื่อให้มีเวลาสำหรับครอบครัวเพิ่มขึ้น ปัจจุบันมีแนวโน้มเรื่องการยืดหยุ่นเวลาการทำงานของพนักงาน “Chrono-working” โดยพนักงานสามารถจัดการเวลาทำงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขในชีวิต และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความต้องการด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร โดยเสนอให้มีสถานเลี้ยง

เด็กเล็ก ห้องปัมมม ซึ่งสอดคล้องกับบริษัทเอกชน⁽²³⁻²⁵⁾ ที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำบุตรมาเลี้ยงดูที่ทำงานอย่างใกล้ชิด ควบคู่ไปกับการทำหน้าที่ของตนได้โดยไม่ต้องออกจากงาน พนักงานลาคลอดได้เป็นหกเดือน รับเงินเดือนเต็มสร้างห้องเลี้ยงเด็ก เพื่อให้พ่อแม่ได้ดูแลลูกนอกจากจะช่วยให้ครอบครัวมีความพร้อมทั้งรายได้ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และสนับสนุนการมีบุตรหรือมีบุตรเพิ่มได้อย่างมีคุณภาพต่อไป ความต้องการด้านการดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพ สอดคล้องกับบริษัทเอกชน⁽²⁶⁻²⁹⁾ ที่พบว่า พนักงานอยู่ในกลุ่ม “แซนด์วิช” ซึ่งต้องดูแลเด็กและพ่อแม่หรือญาติที่แก่ชราในครอบครัว จึงมีการปรับสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการการดูแลครอบครัวของพนักงาน เช่น การเพิ่มวันลาคลอดจาก 18 สัปดาห์ เป็น 24 สัปดาห์ การเพิ่มวันลาดูแลบุตรจาก 12 สัปดาห์ เป็น 18 สัปดาห์ พนักงานสามารถลาเพื่อดูแลครอบครัว สามารถลาเพื่อช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตรได้สูงสุด 10 วัน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ การให้ลางานโดยได้รับค่าตอบแทนจะส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี ความรักองค์กรและการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับรายงานของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ⁽³⁰⁾ ในเรื่อง Sandwich Generation กับการดูแลคนหลายรุ่นของประชาชนไทย โดยได้เสนอแนวทางในการลดภาระที่จะเกิดขึ้นกับครัวเรือน คือ 1) การส่งเสริมทักษะทางการเงินตั้งแต่ก่อนวัยเกษียณ 2) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการทำงาน 3) การใช้บริการผู้ช่วยดูแลและเทคโนโลยีในการดูแลสมาชิกในครัวเรือน และ 4) การสนับสนุนศูนย์ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ และสอดคล้องกับการศึกษาโดยธนาคารแห่งประเทศไทย⁽³¹⁾ เรื่องสังคมสูงวัยกับความท้าทาย

ของตลาดแรงงานไทย พบว่าแรงงานจะเริ่มออกจากตลาดตั้งแต่อายุ 45 ปี สาเหตุหลักที่ตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานเนื่องจากมีภาระดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการหารายได้และความมั่นคงทางการเงิน ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่การออกแบบนโยบาย จะต้องพิจารณาปัจจัยด้านครอบครัวของผู้มีงานทำ เนื่องจากภาวะสังคมสูงวัยนั้น ส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานของแรงงานวัยทำงานในปัจจุบัน ความต้องการด้านการสงเคราะห์บุตร มีความสอดคล้องกับบริษัทเอกชน⁽³²⁾ ที่ได้มีการจัดตั้ง “กองทุนเงินยืม” เมื่อพนักงานเผชิญวิกฤติครอบครัว สามารถยื่นเรื่องเพื่อขอรับเงินยืม และนำมาใช้คืนผ่านการหักรายเดือน โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ความต้องการด้านการสร้างรายได้และการสงเคราะห์บุตร เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้คนที่เป็นโสดไม่ยอมแต่งงานและไม่อยากมีบุตร เพราะรายได้ไม่พอใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเรื่องการรับมือกับอัตราการเจริญพันธุ์ต่ำในประเทศไทย โดย สรภพ เกียรติพงษ์สาร และคณะ⁽¹⁴⁾ ที่ระบุถึงสาเหตุที่คนไทยอยู่เป็นโสด มาจากความไม่พร้อมที่จะรับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัวและมีบุตร และยังพบว่าการไม่มีบุตรหรือไม่มีบุตรเพิ่ม มีสาเหตุจากค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูบุตรสูงเกินไป และต้องดูแลครอบครัวและ/หรือคนในอุปการะของตนเอง

ผลการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรต่อสถานการณ์ปัญหาการเกิดที่ลดลงและต้องมีการจัดการแก้ไข พบว่าสอดคล้องกับ (ร่าง) วาระแห่งชาติประเด็นส่งเสริมการมีบุตรอย่างมีคุณภาพ⁽³³⁾ ซึ่งได้ให้ความสำคัญในประเด็นการส่งเสริมนโยบายสถานที่ทำงานเป็นมิตรกับครอบครัว ทั้งสถานประกอบการ/หน่วยงานของทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น โครงการ Anywhere can work รวม

ถึงสนับสนุนให้มีการปรับเวลาและรูปแบบในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และส่งเสริมการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอายุต่ำกว่า 6 ปี โดยเน้นให้การดูแลเด็กอายุต่ำกว่า 2 ปี พร้อมทั้งพิจารณาการจัดบริการในรูปแบบความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (Public - Private Partnerships) การผลักดันกฎหมายขยายระยะเวลาในการหยุดงานเพื่อลาคลอดและเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับและไม่ได้รับค่าจ้าง การผลักดันการออกกฎหมายเพิ่มสิทธิการลาในการเลี้ยงดูบุตรของพ่อ การผลักดันการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและสิทธิของแรงงานในการมีบุตร เพื่อป้องกันการกีดกันจากนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเตรียมตัวจะมีบุตร และสนับสนุนให้ลูกจ้างสามารถใช้การลาหยุดงานเพื่อไปรับบริการดูแลรักษาภาวะมีบุตรยากได้

การศึกษาครั้งนี้ได้ผลตามวัตถุประสงค์เพราะใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานแบบมีขั้นตอน (Sequential Mixed-methods study) สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทราวดี มากมี⁽³⁴⁾ และวัลนิกา ฉลากบาง⁽³⁵⁾ เรื่องการออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่หนึ่ง และสรุปประเด็นเพื่อใช้พัฒนาแบบสอบถามความต้องการของบุคลากรในการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวในระยะที่สอง ซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้สามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้ง มากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพวิธีใดวิธีหนึ่ง ก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในประเด็นที่ศึกษาได้อย่างกว้างขวางลุ่มลึก และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศ เนื่องจากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่สรุปผลทางตัวเลขที่ชัดเจน นอกจากนี้การใช้รูปแบบการ

วิจัยที่ผสมผสานจะเพิ่มความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเป็นการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีวิทยา ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผลงานวิจัยมากขึ้น

การศึกษาการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัวในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในร่องในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ โดยในประเทศไทยยังมีการศึกษาในหน่วยงานภาครัฐค่อนข้างน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ การดำเนินงานในหน่วยงานภาคเอกชน ผลการศึกษาในครั้งนี้ จึงมีข้อจำกัดที่จะนำไปใช้กับหน่วยงานอื่น เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น การอยู่เวร การออกพื้นที่ในเทศงานหรือเดินทางไปราชการต่างจังหวัด ดังนั้น การนำผลการศึกษามาจัดสถานที่ทำงานที่มีมิตรกับครอบครัวในครั้งนี้ไปใช้ จะต้องประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป

■ สรุป

การศึกษาสถานการณ์ ความต้องการ และแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว พบว่า บุคลากรกรมอนามัย มีความต้องการการสนับสนุนใน 5 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน การเลี้ยงดูบุตร การดูแลพ่อแม่ที่ชราภาพหรือเจ็บป่วย การสร้างรายได้ และการสงเคราะห์บุตร ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวทางการสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว (Family friendly workplace) ของ UNICEF และ ILO และยังสอดคล้องกับการดำเนินงานในองค์กรภาคเอกชนหลายแห่ง การศึกษานี้ยังพบว่าศูนย์อนามัยแต่ละแห่งมีแนวปฏิบัติที่ดีให้กับบุคลากรแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถถอดบทเรียนเพื่อ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลการศึกษามากำหนดเป็นนโยบายของกรมอนามัย เพื่อขับเคลื่อนการสนับสนุนให้สถานที่ทำงานในสังกัดมีความเป็นมิตรกับครอบครัว ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนโยบาย และสามารถเป็นต้นแบบนำไปขยายผลในการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว สำหรับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อเอื้อต่อคนวัยทำงานให้มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงบวกต่อการวางแผนที่จะสร้างครอบครัวและมีบุตร รองรับภาวะสังคมสูงวัย นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนนโยบายส่งเสริมการเกิดและการเจริญเติบโตที่มีคุณภาพที่กำลังเป็นวาระเร่งด่วนของชาติในปัจจุบัน

■ ข้อเสนอแนะ

● ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมการสร้างความเข้าใจและตระหนักของคนในสังคมต่อปัญหาการลดลงของจำนวนประชากรที่มาจากอัตราการเจริญพันธุ์ที่ต่ำลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการทดแทนกำลังคนเพื่อการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน

2. ส่งเสริมการจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยกำหนดเป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการสนับสนุนการสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อเอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานรวมทั้งสมาชิกในครอบครัว

3. กำหนดแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผลนโยบายการจัดการสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว และมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง

ต่อเนื่อง

4. นำผลการศึกษาเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ อนามัยการเจริญพันธุ์แห่งชาติ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นประธาน และมีกรรมการจากภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ผู้แทนองค์กรภาคเอกชน และภาควิชาการ ได้ร่วมกัน พิจารณาข้อเสนอและกำหนดให้การจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว เป็นนโยบาย สนับสนุนให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำไปประยุกต์และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติต่อไป

● ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

กรมอนามัยสามารถกำหนดนโยบายการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว โดยผู้บริหารควรสั่งการให้ทุกหน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน อนุญาตให้ทำงานจากที่บ้าน การประชุมออนไลน์ และลาไปทำธุระที่จำเป็นได้ การสลับเวรหรือหาคนทดแทน โดยไม่กระทบกับระเบียบราชการ และหน้าที่การงาน

2. ด้านส่งเสริมการเลี้ยงดูบุตร เพิ่มพื้นที่สำหรับเด็ก จัดให้มีห้องเด็กเล่น มุมนมแม่ และสนามเด็กเล่นที่ปลอดภัย ให้สวัสดิการลดค่าบริการสถานเลี้ยงดูเด็กแก่บุคลากรในหน่วยงาน

3. ด้านการดูแลพ่อแม่ที่เจ็บป่วย สนับสนุนการลาเพื่อกลับไปดูแลพ่อแม่ยามเจ็บป่วย มีสวัสดิการ/กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์พ่อแม่ที่เสียชีวิต และมีสวัสดิการของเยี่ยมไข้พ่อแม่ที่เข้าโรงพยาบาล

4. ด้านการสร้างรายได้ สนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างรายได้ในหน่วยงาน เช่น การตั้งกลุ่มไลน์ขายของ/ปลูกผักสวนครัวขายนำเงินเข้าสวัสดิการ จัดตลาดนัดประจำเดือนเพื่อขายของ การจัดตั้งสหกรณ์/ร้านค้าสวัสดิการเพื่อส่งเสริม

การสร้างรายได้และลดรายจ่าย และการออกหน่วย ให้บริการนอกสถานที่สร้างรายได้ใช้เป็นกองทุนสวัสดิการให้บุคลากร

5. ด้านการสงเคราะห์บุตร จัดตั้งกองทุนสวัสดิการในหน่วยงาน ประสานความร่วมมือไปยังสหกรณ์ของกรมอนามัย เพื่อให้มีการปรับสวัสดิการด้านการศึกษา สนับสนุนทุนการศึกษา/รางวัลเรียนดี สวัสดิการกั๊ยืมด้านการศึกษาแก่สมาชิก

● ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สนับสนุนการศึกษาวิจัยในหน่วยงานภาครัฐให้มากขึ้น ทั้งหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2. สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ โดยการถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อหาองค์กรต้นแบบที่ดี ตลอดจนการศึกษาวิจัยและปัญหา/อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว

3. สนับสนุนการศึกษาวิจัยประเมินผล การจัดสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับครอบครัว

■ กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการศูนย์และบุคลากรของศูนย์อนามัยทั้ง 12 ศูนย์เขต และสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุนการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.กนิษฐา จำรูญสวัสดิ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

1. กรมอนามัย สำนักงานอนามัยการเจริญพันธุ์. รายงานประจำปี 2565 [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://rh.anamai.moph.go.th/th/department-yearly-report/download/?did=212085&id=100907&reload=>
2. United Nations. World Population Prospect 2019 [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov 17]. Available from: <https://population.un.org/wpp2019/>.
3. กรมอนามัย สำนักงานอนามัยการเจริญพันธุ์. สถานการณ์คาดประมาณประชากรไทย. เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการที่ปรึกษาวิชาการด้านอนามัยการเจริญพันธุ์และประชากร ครั้งที่ 1/พ.ศ. 2565. มปท.; 2564.
4. ปราโมทย์ ประสาทกุล. สถานการณ์และแนวโน้มผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556-2573 [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: http://ltc-older.dop.go.th/download/knowledge/knowledge_th_20160106135752_1.pdf.
5. กรมอนามัย สำนักงานอนามัยการเจริญพันธุ์. ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นระดับชาติ พ.ศ. 2560-2569 ตามพระราชบัญญัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ.2559. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพพิญวานิสย์; 2560.
6. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า). NIDA Poll: ผลการสำรวจ มีลูกกันเถอะนะ [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: https://nidapoll.nida.ac.th/survey_detail?survey_id=658.
7. สำนักงานสภาพัฒนาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาประชากรเพื่อการพัฒนาประเทศระยะยาว (พ.ศ. 2565-2580) [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=13500.
8. สำนักงานสภาพัฒนาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) [อินเทอร์เน็ต]. 2556 [เข้าถึงเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>.
9. กรมอนามัย สำนักงานอนามัยการเจริญพันธุ์. นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนามัยการเจริญพันธุ์แห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2569) ว่าด้วยการส่งเสริมการเกิดและการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ. นนทบุรี: กรมอนามัย; 2560.
10. International Labor Organization (ILO). Work and family: Creating a family-friendly workplace [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov 14]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410189.pdf.
11. UNICEF. Family-Friendly workplaces: Policies and practices to advance decent work in global supply chain [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov 14]. Available from: <https://www.unicef.org/indonesia/media/7046/file/Family-friendly%20workplaces.pdf>.
12. สำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว. รายงานการวิจัยโครงการพัฒนาเครือข่ายองค์กรและสถานประกอบการที่เป็นมิตรต่อเด็กและครอบครัวภายใต้การดำเนินงานของสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ; ม.ป.ป.
13. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. การประเมินความสุข (Happinometer) สำหรับบุคลากร และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index, HPI) กรมอนามัย [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: https://person.anamai.moph.go.th/th/pa413/download?id=104585&mid=37749&mkey=m_document&lang=th&did=30909.
14. สรภพ เกียรติพงษ์สาร, ลักษิกา อุดมศรีสำราญ, ราวีณา ปาวา, พลากร ดวงเขต, ปภาวี ไชยรักษ์. บทวิเคราะห์เรื่องอัตราการเจริญพันธุ์ต่ำ ชุดโครงการการเจริญพันธุ์และสุขภาวะ. มปท.; 2563.
15. กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานระดับศูนย์เขตทั้ง 15 แห่ง. มปท.; 2566
16. Lemeshow S, Hosmer DW. Jr, Klar J, Lwanga SK. Adequacy of sample size in health studies. West Sussex: John Wiley & Sons; 1990.

17. UNICEF. EAP Handbook on Family-Friendly Policies [Internet]. 2020 [cited 2023 Nov 17]. Available from: <https://www.unicef.org/mongolia/media/3666/file/Family-friendly%20policies.pdf>.
18. Amazon. อเมซอน ดูแลครอบครัวพนักงานอย่างไร –เรื่องที่คุณส่วนใหญ่ไม่รู้ [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.aboutamazon.com/workplace/employee-benefits>.
19. Family-Friendly Workplace. โบว์เบเกอรี่เฮาส์ “วันหยุดเลือกได้” โดนใจพนักงาน [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.ffwthailand.net/2024/07/23/bow-bakery/>.
20. ลอริอัล แคนาดา. เอกชนเพื่อชุมชน [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.benefitscanada.com/>
21. Benefits Canada. Survey finds employees seeking more control over workday through flexible hours, remote working [Internet]. 2023 [cited 2024 Aug 18]. Available from <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/survey-finds-employees-seeking-more-control-over-workday-through-flexible-hours-remote-working/>
22. Roe B. Chronoworking Is A Workplace Trend We Can Get Behind [Internet]. 2024 [cited 2024 Aug 15]. Available from: <https://www.women.com/1615485/chronoworking-workplace-trend-explained/>
23. Family-Friendly Workplace. คุณพ่อลาดูแลลูกหลังคลอด ประสบการณ์ดีๆ ที่ “ไทยพีบีเอส” [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.ffwthailand.net/2023/08/15/thaipbs/>
24. Family-Friendly Workplace. “Well-being คือชุมพลัง-ความคิดสร้างสรรค์” วิสัยทัศน์ รวิศ หาญอุตสาหะ [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.ffwthailand.net/interview/well-being/>
25. มูลนิธิกระจกเงา. พื้นที่ซัพพอร์ตให้สามารถทำงานได้ โดยไม่สูญเสียหน้าที่ความเป็นพ่อแม่ [อินเทอร์เน็ต]. 2523 [เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.facebook.com/mirrorf/post/พื้นที่ซัพพอร์ตให้สามารถทำงานได้-โดยไม่สูญเสียหน้าที่ความเป็นพ่อแม่-เมื่อหลายเดือน/695840755923915/>
26. กูเกิล. ปรับสิทธิ์ประโยชน์ ตอบโจทย์ “เจนแซนด์วิช” [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.google.com/about/careers/applications/benefits/>
27. Family-Friendly Workplace. Yuedpao ประกาศสิทธิประโยชน์พนักงาน LGBTQ+ [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 14 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.ffwthailand.net/2024/06/11/lgbtq-yuedpao/>.
28. Tilson. 2024 Benefits Trend [Internet]. 2023 [cited 2024 Aug 18]. Available from: <https://www.tilsonhr.com/wp-content/uploads/2023/09/2024-Benefits-Trends.pdf>
29. Maven. Maven’s State of Women’s and Family Health Benefits 2024 [Internet]. 2023 [cited 2024 Aug 14]. Available from <https://www.mavenclinic.com/reports/annual-maven-fertility-report>
30. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. Sandwich Generation กับการดูแลคนหลายรุ่น สภาพัฒนา - ภาวะสังคมไทย ไตรมาส 1 ปี 2567 [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5491.
31. กรมกิจการผู้สูงอายุ. สังคมสูงวัยกับความท้าทายของตลาดแรงงานไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2561 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1614761244-457_0.pdf.
32. Family-Friendly Workplace. Twin Lotus นครศรีฯ เสริม “กองทุนเงินยืม” เพื่อพนักงานและครอบครัว [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.ffwthailand.net/2022/01/26/financial-support/>.
33. บุญฤทธิ์ สุจริตณ์, บรรณาธิการ. ร่างวาระแห่งชาติประเด็นส่งเสริมการมีบุตรอย่างมีคุณภาพ. การประชุมคณะกรรมการพัฒนาอำนวยการเจริญพันธุ์แห่งชาติ ครั้งที่ 2/2566; วันที่ 25 ธันวาคม 2566; ห้องประชุม 2 อาคาร 1 ชั้น 2 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักงานอำนวยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย; 2566.
34. ภัทราวดี มากมี. การออกแบบการวิจัยสำหรับการวิจัยแบบผสมผสาน. วารสารสมาคมนักวิจัย 2559;21(2):19-31.
35. วิลนิกา ฉลากบาง. การวิจัยแบบผสมผสาน. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม 2560;7(2):124-32.