

รายงานสรุปนโยบาย

การขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยได้รับค่าจ้างในประเทศไทย

(สิงหาคม 2567)¹

©tirachardz

ภูมิหลัง

การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นนโยบายที่อนุญาตให้พ่อแม่ลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนหรือบางส่วนเพื่อไปดูแลทารกแรกเกิด ในทางสากล พบว่านโยบายนี้สร้างประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญต่อครอบครัวและสังคม งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าทุก ๆ หนึ่งในสี่ปาดำของระยะเวลาลาคลอดที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นโดยได้รับค่าจ้าง จะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้นและเพิ่มส่วนสูงของร่างกายเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ของบุตร และในประเทศไทย การส่งเสริมนโยบายเหล่านี้จะช่วยแก้ไขความท้าทายที่สำคัญที่สังคมต้องเผชิญ อีกทั้งยังเป็นการสนองต่อนโยบายทางการเมืองที่สำคัญได้

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญจากภาวะประชากรสูงอายุ นอกจากนี้ อัตราการเลี้ยงดูด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวของไทยยังอยู่ในกลุ่มที่น้อยสุดในโลก อันส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์และการเติบโตทางเศรษฐกิจ ขณะนี้ ไทยกำลังปฏิรูประบบนโยบายหลายด้านเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งนี้ หลักฐานจากการค้นคว้าข้อมูลระดับสากลแสดงให้เห็นว่า การเพิ่มสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นส่งผลดีต่อประเด็นเหล่านี้ทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญ

รายงานสรุปฉบับนี้นำเสนอผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากการประเมินเร่งด่วนที่ยูนิเซฟ ประเทศไทยมอบหมายผู้วิจัยให้จัดทำ โดยมุ่งสร้างหลักฐานเกี่ยวกับสถานะและประโยชน์ของนโยบายการขยายระยะเวลาลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในไทย การศึกษาอ้างอิงผลจากการทบทวนวรรณกรรมระหว่างประเทศและการวิจัยปฐมภูมิ รวมถึงการสัมภาษณ์สนทนากลุ่ม และสำรวจบริษัท ๑๐ แห่ง รวมถึงพ่อแม่จำนวนหนึ่งจากบริษัทเหล่านี้ ทั้งนี้ บริษัทที่เลือกมาศึกษาล้วนมีนโยบายอนุญาตให้ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่เกินกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่ข้อกำหนดไทยกำหนด² โดยทุกบริษัทเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีทั้งบริษัทไทยและบริษัทข้ามชาติจากภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

ข้อความสำคัญ

- **การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นการลงทุนที่สำคัญเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและการพัฒนามนุษย์** เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทั้งพ่อ แม่ และเด็ก โดยมีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจในระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญ
- **มาตรฐานทางกฎหมายว่าด้วยลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของประเทศไทยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเพื่อนบ้านและประเทศที่มีระดับเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน** และต่ำกว่าระดับที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แนะนำ โดยแม่ที่เข้าร่วมในงานวิจัยนี้เป็นพนักงานในบริษัทที่ให้สวัสดิการที่ดีเป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศไทย ยังให้ข้อมูลว่าวันลาที่ได้รับนั้นยังไม่เพียงพอ
- ผลการศึกษาพบว่า การให้นมบุตรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แม่ที่เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้คิดว่าต้องการระยะเวลาลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างที่ยาวนานขึ้น การไม่ให้นมบุตรมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการที่แย่งและการสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ **อัตราการให้นมบุตรด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวในประเทศไทย³ ต่ำกว่าประเทศที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่ำกว่าเป้าหมายนานาชาติเป็นอย่างมาก⁴**
- ประเทศไทยและนายจ้างสามารถ **สานต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศได้** ผ่านการให้สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง เพื่อให้พ่อได้มีโอกาสได้ดูแลบุตรและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการทำงาน⁵
- นายจ้างที่เข้าร่วมในการศึกษาคั้งนี้รายงานว่า การให้สิทธิขยายระยะเวลาลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง ใช้ต้นทุนเพียงเล็กน้อยและกลับได้ประโยชน์มากอย่างเห็นได้ชัด **ด้วยต้นทุนที่ต่ำ นายจ้างจะได้รับประโยชน์จากการให้สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่นานขึ้น ด้วยค่าจ้างที่ดีขึ้น และเลือกหยุดได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึงการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตร**

ข้อกำหนดทางกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในปัจจุบันของประเทศไทย



การลาคลอดบุตรของมารดา

ภาคเอกชน | 98 วัน (45 วันจากนายจ้าง และ 45 วันจากประกันสังคม ถ้ามีสิทธิ)
ภาครัฐ | 98 วันโดยได้รับค่าจ้าง สามารถเลือกลาเพิ่มได้อีก 3 เดือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง



การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของบิดา

ภาคเอกชน | ไม่มีข้อบังคับ
ภาครัฐ | สามารถเลือกลาเพิ่มได้อีก 15 วันโดยได้รับค่าจ้าง และสามารถเลือกลาแบบไม่รับค่าจ้างได้อีก 15 วัน

ผลการศึกษาที่สำคัญ



ผลกระทบต่อเด็ก

การขยายระยะเวลาคลอดส่งผลต่อพัฒนาการในช่วงแรกของเด็ก^{6,7} ช่วยเสริมสร้างระบบภูมิคุ้มกันและความผูกพันระหว่างพ่อแม่กับลูก⁸ การคลอดโดยได้รับค่าจ้างที่นานขึ้นสัมพันธ์กับอัตราการเสียชีวิตของทารกด้วยนมแม่ที่สูงขึ้น⁹ อัตราการเสียชีวิตของการคลอด และพัฒนาการทางสติปัญญาที่ดีขึ้น แม้จะมีการศึกษาน้อยขึ้นแต่การเลี้ยงดูบุตรของพ่อที่ยาวนานขึ้นก็ช่วยส่งเสริมพัฒนาการของเด็กได้เช่นกัน โดยเป็นการเปิดโอกาสให้พ่อได้มีส่วนร่วมและแบ่งเบาภาระในการดูแลเด็กมากขึ้น

“ลูกมีพัฒนาการดี ให้นมแม่ครบถ้วนตามความเหมาะสม ดังนั้นลูกจะมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี และความสัมพันธ์ระหว่างลูกกับฉันก็ดีด้วย”

- ตัวแทนแม่ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจ กล่าวถึงผลจากการขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง



ผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพ่อแม่

การคลอดที่ยาวนานขึ้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาพกายและจิตของแม่ ช่วยลดภาวะซึมเศร้าหลังคลอดและความเครียด พร้อมทั้งมีเวลาในการฟื้นตัวจากการคลอดได้อย่างเต็มที่¹⁰ ความมั่นคงทางการเงินจากการลาโดยได้รับค่าจ้างยังช่วยลดความกังวล ทำให้แม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับลูกได้ นอกจากนี้ การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพ่อช่วยแบ่งเบาภาระของแม่ได้ ส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของแม่ และช่วยลดอัตราการลาทำงานดีขึ้น¹¹



ผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมและความเท่าเทียมทางเพศ

นโยบายขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเท่าเทียมทางเพศ โดยเอื้อให้เกิดการแบ่งเบาหน้าที่ในการดูแลบุตรอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และส่งเสริมให้ผู้หญิงยังคงก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนได้¹² บางบริษัทในกลุ่มตัวอย่างได้นำนโยบายการลาเลี้ยงดูบุตรที่มีความเป็นกลางทางเพศมาใช้ ซึ่งรองรับโครงสร้างครอบครัวที่หลากหลาย รวมถึงครอบครัวที่พ่อแม่เป็นเพศเดียวกันและครอบครัวที่รับเลี้ยงบุตรบุญธรรม ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเกื้อหนุนกันมากขึ้น



การใช้สิทธิขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

พ่อแม่ส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างใช้สิทธิขยายระยะเวลาคลอดและลาเลี้ยงดูบุตรจนเต็มจำนวนวันที่ลาได้ โดยบางคนยังขยายเวลาต่อโดยใช้วันลาประจำปี ซึ่งปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าระยะเวลาเลี้ยงดูบุตรในปัจจุบันอาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ



ความเพียงพอของสิทธิขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

แม่ส่วนใหญ่มองว่าการคลอดของตนยังไม่เพียงพอ หลายคนแสดงความต้องการลาอย่างน้อย 6 เดือนเพื่อจัดการการดูแลเด็กและการให้นมบุตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพ่อโดยทั่วไปประเมินว่าการลาเลี้ยงดูบุตรของตนเพียงพอ แม้บางคนจะขอขยายเวลาโดยใช้วันลาพักผ่อน ซึ่งบ่งชี้ว่าระยะเวลาการลาที่ให้อาจจะยังไม่เพียงพอ

จากแม่ 14 คน
ในกลุ่มตัวอย่าง

71%

มองว่าวันลาของตน
“ไม่เพียงพอ” หรือ
“เพียงพอแค่ในระดับหนึ่ง”

และมีเพียง

29%

ที่ระบุว่าวันลาคลอดของตน
เพียงพอแล้ว



ผู้หญิงที่สำรวจประมาณ

40%

แสดงความต้องการการลาคลอด
อย่างน้อย 6 เดือน



จากพ่อ 7 คนในกลุ่ม
ตัวอย่าง

71%

ระบุว่าสิทธิในการลา
ของตน ซึ่งอยู่ในช่วง 3-30 วัน
เพียงพอแล้ว



ประสบการณ์การกลับเข้าทำงาน

การกลับมาทำงานหลังการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรมีความแตกต่างกันระหว่างชายและหญิง โดยแม่มักเจอความท้าทายมากกว่า พ่อ แม่บางคนในกลุ่มตัวอย่างพบว่าเพื่อนร่วมงานขาดความเห็นอกเห็นใจ และได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นเมื่อกลับมาทำงาน หลายคนรู้สึกว่าการปรับตัวหลังกลับมาทำงานยากลำบาก โดยเฉพาะเรื่องการจัดการดูแลลูกไปพร้อมกัน ส่วนพ่อรายงานว่าการกลับมาทำงานราบรื่นกว่า และรู้สึกได้รับการดูแลช่วยเหลือจากนายจ้างเป็นอย่างดี



ผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน

ทั้งพ่อและแม่ในกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่ามีคุณค่าและสนับสนุนพวกเขาผ่านการให้สิทธิในการขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง การได้รับสิทธิดังกล่าวช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยทั่วโลกแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน โดยพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าประมาณ 17%¹³



ผลกระทบต่อการสรรหาและรักษาพนักงาน

นโยบายขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างอาจทำให้บริษัทดึงดูดพนักงานใหม่ได้มากขึ้น แต่ผลที่เห็นชัดกว่าคือการรักษาพนักงานปัจจุบัน นโยบายนี้ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก ซึ่งอาจช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานในระยะยาว

“ อัตราการลาออกต่ำมาก ทำให้ประหยัดค่าสรรหาพนักงานในระยะยาว ลดความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมบ่อย ๆ และมีพนักงานที่มีประสบการณ์ซึ่งเข้าใจทิศทางขององค์กรชัดเจน สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ ”

- ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล



วิธีการปรับตัวของบริษัท

บริษัทในกลุ่มตัวอย่างจัดการกับการขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง โดยกระจายงานให้พนักงานที่มีอยู่หรือจ้างพนักงานพาร์ทไทม์ แทนที่จะจ้างพนักงานใหม่ทดแทนซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้บริหารเน้นย้ำว่าประโยชน์ของนโยบายนี้มีมากกว่าต้นทุน ทำให้ได้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

“ [ดิฉัน] อยากได้สัก 6 เดือน หรือมากกว่านั้น อยากให้นมลูกไปสักพักจนกว่าจะเปลี่ยนอาหารการกินและได้รับวัคซีนครบเสียก่อน ”

- แม่จากบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งของไทย



The photo used is a stock photo and does not depict the actual person who made the quote.

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลไทย

1 เพิ่มระยะเวลาการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างทั้งในภาครัฐและเอกชน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระบุให้แม่ลาคลอดได้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้ใช้วันลาเต็มจำนวน 6 เดือนยังคงกล่าวกันว่าวันลาที่ได้รับยังไม่เพียงพอ นอกจากนี้เวียดนามและจีนให้สิทธิลาคลอด การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และการลาของพ่อแม่หลังคลอด รวมกันมากกว่าประเทศไทยเกือบ 2 เท่า¹⁴ การขยายระยะเวลา ลาจอาจช่วยแก้ปัญหาอัตราการเกิดต่ำและอัตราการให้น้ำนมแม่ เพียงอย่างเดียวที่ต่ำของประเทศไทยได้

การเพิ่มวันลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างสำหรับทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนความต้องการของแม่ที่ต้องการลาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเพื่อการให้น้ำนมแม่เพียงอย่างเดียว

ออกกฎหมายให้พ่อลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง อย่างน้อย 15 วันในภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับภาครัฐ และส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและความเป็นอยู่ที่ดีของ ครอบครัว

2 ศึกษารูปแบบการเงินสำหรับการขยาย ระยะเวลาการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

ควรศึกษาวิธีจัดหาการสนับสนุนทางการเงินให้นายจ้างสำหรับการขยายระยะเวลาการลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง อาจรวมถึง การสนับสนุนจากรัฐบาลและการปรับปรุงระบบประกันสังคม การสร้างแรงจูงใจทางการเงินอาจช่วยให้นายจ้างจัดการต้นทุน ได้ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมประโยชน์ระยะยาว เช่น การเพิ่มผลิตภาพและความพึงพอใจของพนักงาน

3 เพิ่มเงินสมทบจากประกันสังคม

มาตรฐาน ILO กำหนดให้เงินที่ได้อยู่ระหว่างลาคลอดต้องเป็น อย่างน้อย 2 ใน 3 ของรายได้ปกติ และแนะนำให้ป้อนร้อยละร้อย ของยอดเงินดังกล่าว¹⁵ สำหรับประเทศไทย นายจ้างจ่ายค่าจ้าง 45 วันแรกของการลาคลอด หลังจากนั้นผู้เป็นแม่สามารถ ขอรับเงินเพิ่มจากประกันสังคม (หากมีสิทธิ์) โดยส่วนใหญ่แล้ว การคลอดบุตรส่งผลให้รายได้ของครอบครัวลดลงอย่างมาก ประกอบกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น การขยายความคุ้มครองประกัน สังคมไปยังแรงงานนอกระบบจึงเป็นกุญแจสำคัญในการปกป้อง ครอบครัวแรงงานจากภาวะวิกฤตดังกล่าว

4 สร้างแรงจูงใจสำหรับการขยายระยะเวลา เพื่อเลี้ยงดูบุตร

ควรมีการมอบรางวัลและจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อส่งเสริมให้องค์กรสนับสนุนการขยายระยะเวลาการเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง การยกย่ององค์กรที่ทำดีอาจกระตุ้น ให้เกิดการแข่งขันระหว่างบริษัทในการปรับปรุงสวัสดิการ ทางด้านการลาเพื่อเลี้ยงดู

5 ออกกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมการให้น้ำนมแม่เพียงอย่างเดียว

อัตราการให้การให้น้ำนมแม่เพียงอย่างเดียวในประเทศไทย อยู่ที่ร้อยละ 29 ซึ่งน้อยมากเมื่อเทียบกับสถิติระดับโลก ภูมิภาค และประเทศที่มีรายได้ใกล้เคียงกัน¹⁶ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของแม่ที่เข้าร่วมการศึกษานี้ที่ต้องการระยะเวลา ที่นานขึ้นเพื่อการให้นมบุตร ปรากฏการณ์นี้เป็นผลเสียต่อการ พัฒนาเด็ก รัฐบาลไทยจึงควรออกกฎหมายให้นายจ้าง จัดมาตรการสนับสนุนการให้นมแม่ในที่ทำงาน ซึ่งสามารถทำได้ ด้วยต้นทุนที่ต่ำ นอกจากนี้

6 ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการลาเพื่อ เลี้ยงดูบุตรให้สอดคล้องกับพร. สมรสเท่าเทียม

พรบ. แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) หรือ พรบ. สมรสเท่าเทียม ให้คู่รักเพศเดียวกันรับอุปการะบุตร บุญธรรมได้ อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายให้นายจ้าง ต้องให้สิทธิลาแก่พ่อแม่บุญธรรม รัฐบาลไทยควรปรับปรุงกฎหมาย ให้พ่อแม่บุญธรรมสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างได้ โดยไม่คำนึงถึงเพศหรือรูปแบบครอบครัว



©UNICEF Thailand/2016/Gratzer

นายจ้าง

1 เพิ่มค่าจ้างและระยะเวลาสำหรับการลาคลอด

เพิ่มการจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือการลาคลอดหลังในช่วงหลังจาก 45 วันที่ได้รับตามกฎหมายเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับแม่เพื่อการส่งเสริมความรักในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังควรเพิ่มวันลาคลอดให้ถึง หกเดือนหากสามารถทำได้เนื่องจากผลจากการศึกษาในครั้งนี้ได้ชี้แนะว่าแม่ต้องการวันลาที่ยาวนานขึ้นเพื่อการให้นมและการดูแลบุตรอื่น ๆ

2 จัดให้มีการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

ควรให้สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรสำหรับพ่อโดยได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 15 วัน สอดคล้องกับข้อกำหนดของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและกระตุ้นให้พ่อได้มีส่วนร่วมในการดูแลลูกอย่างจริงจัง

3 นำนโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่ครอบคลุมมาใช้

เมื่อการแต่งงานของคู่รักที่มีเพศเดียวกันและการรับบุตรบุญธรรมกำลังจะถูกทำให้ถูกกฎหมาย นายจ้างควรเตรียมพร้อมด้วยนโยบายการลาที่ครอบคลุม ซึ่งจะเปิดโอกาสในการจัดวางองค์กรให้รับกับความหลากหลายทางเพศของพนักงาน อันจะเป็นการยกระดับของนายจ้างจากธุรกิจทั่วไป

4 จัดให้มีนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในรูปแบบอื่น ๆ อย่างครอบคลุม

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่านโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวอื่นๆ เช่นการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยเฉพาะเพื่อการสนับสนุนแม่ที่ให้นมบุตร หรือการเข้าถึงบริการดูแลเด็ก และสวัสดิการเพื่อเด็ก จะช่วยเสริมสร้างกับสวัสดิการวันลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างยอดเยี่ยม ตัวอย่างของสวัสดิการดังกล่าวได้แก่ การปรับเวลาดำเนินการหรือการให้ทำงานที่บ้าน การจัดพื้นที่ในที่ทำงานสำหรับการดูแลบุตร โดยมาตรการเหล่านี้จะสามารถช่วยในการรักษาแรงงานและเพิ่มกำลังใจของพนักงาน รวมถึงการช่วยแก้ความต้องการของสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อีกด้วย

5 ยกกระดับความสำคัญของนโยบาย

นายจ้างที่เป็นผู้นำดำเนินนโยบายด้านการลาเลี้ยงดูบุตรและนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว อย่างเช่นกลุ่มที่เข้าร่วมในการศึกษาในครั้งนี้ ควรใช้จุดแข็งนี้เสริมสร้างแบรนด์เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ นอกจากการประชาสัมพันธ์แล้ว นายจ้างเหล่านี้ควรร่วมมือกับสมาคมธุรกิจ และพันธมิตรเพื่อนำเสนอโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวของตนให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม

1 ประเมินประโยชน์ของนโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว

การวิจัยในอนาคตควรพิจารณานโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัวในวงกว้าง ไม่เพียงแต่การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร แต่รวมถึงการทำงานแบบยืดหยุ่นและการสนับสนุนการดูแลเด็ก ควรศึกษาว่านโยบายเหล่านี้ส่งผลอย่างไรต่อความพึงพอใจของพนักงาน การรักษาพนักงาน และบรรยากาศการทำงานโดยรวม ความเข้าใจนี้จะช่วยให้องค์กรออกแบบกลยุทธ์ที่ตอบโจทย์พ่อแม่ที่ทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อหนุนได้

2 วิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรมต่อการใช้สิทธิการลา

ควรศึกษาเชิงลึกว่าค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรม และลักษณะประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการใช้สิทธิลาอย่างไร เช่น อายุ ตำแหน่งงาน และบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้สิทธิลาหรือไม่ ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนานโยบายที่เปิดกว้างและส่งเสริมการใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรอย่างทั่วถึง อันจะนำไปสู่ความเท่าเทียมทางเพศและความพึงพอใจในสถานที่ทำงานที่มากขึ้น

3 ประเมินผลกระทบระยะยาวของการขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

ควรทำการศึกษาระยะยาวเพื่อทำความเข้าใจผลของนโยบายการลาต่อการรักษาพนักงานและความพึงพอใจในงาน โดยติดตามความก้าวหน้าในอาชีพและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลังจากใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การศึกษานี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกว่านโยบายดังกล่าวส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความมั่นคงของแรงงานในระยะยาวอย่างไร

4 ตรวจสอบผลกระทบของการขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับค่าจ้างต่อการกลับเข้าทำงาน

การศึกษาผลกระทบของการขยายระยะเวลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อการกลับเข้าทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยควรเปรียบเทียบประสบการณ์ของพ่อแม่ที่ลาเป็นเวลานานกับผู้ที่ลาตามระยะเวลาปกติ การวิเคราะห์เปรียบเทียบนี้จะช่วยเผยให้เห็นทั้งข้อดีและความท้าทายของการลาระยะยาว ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงนโยบายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

การอ้างอิง

- 1 ข้อมูลและข้อเท็จจริงทั้งหมดที่กล่าวถึงในเอกสารนี้เป็นข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2567
- 2 บริษัทเอกชนทั้งเจ็ดแห่งที่เข้าร่วมการประเมินครั้งนี้ได้เสนอสวัสดิการการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรของพ่อโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนตั้งแต่สามถึงสิบสัปดาห์แม้ว่าจะไม่มีข้อบังคับของรัฐสำหรับบริษัทเอกชนก็ตาม นอกจากนี้ บริษัทสามแห่งยังให้สิทธิการลาคลอดที่จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดขั้นต่ำไว้ ในทางตรงกันข้าม รัฐวิสาหกิจสามแห่งในกลุ่มตัวอย่างนี้ปฏิบัติตามข้อกำหนดขั้นต่ำทางกฎหมายเต็มสำหรับภาครัฐ ซึ่งยังคงมีความเชื่อเพื่อมากกว่าข้อเสนอทั่วไปของภาคเอกชน จึงถูกนำมารวมไว้ในกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ด้วย
- 3 สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566). การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย 2565, รายงานผลการสำรวจ. กรุงเทพฯ, ประเทศไทย: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- 4 แหล่งข้อมูลหลายแห่งรวบรวมโดยธนาคารโลก (2567). ประมวลผลโดย Our World in Data.
- 5 มหาวิทยาลัยรัตเทอร์ส (n.d.). การจ่ายค่าจ้างมีความสำคัญ: ผลกระทบทางเศรษฐกิจเชิงบวกของการลาเพื่อดูแลครอบครัว โดยได้รับค่าจ้างสำหรับครอบครัว ธุรกิจ และสาธารณะ.
- 6 ยูนิเซฟ ประเทศไทย (2565). นโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรกับครอบครัวในภาคเอกชนของประเทศไทย.
- 7 Gupta & Jessen (2566). การดูแลเด็กและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กอย่างไร LSE.
- 8 Huerta, M.C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2556). การลาของพ่อ การมีส่วนร่วมของพ่อ และพัฒนาการของเด็ก: มีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่? หลักฐานจาก 4 ประเทศในกลุ่ม OECD. เอกสารการทำงานด้านสังคม การจ้างงาน และการโยกย้ายถิ่นฐานของ OECD.
- 9 Rimes KA, Oliveira MIC, Boccolini CS (2562) การลาคลอดและการให้นมแม่เพียงอย่างเดียว.
- 10 Hidalgo-Padilla L, Toyama M, Zafra-Tanaka JH, Vives A, Diez-Canseco F. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการลาคลอดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอด: การทบทวนอย่างเป็นระบบ.
- 11 McKinsey & Company (2564). มุมมองใหม่เกี่ยวกับการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร: เพราะเหตุใดจึงจะได้รับประโยชน์ที่เป็นมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 12 มหาวิทยาลัยรัตเทอร์ส (n.d.). การจ่ายค่าจ้างมีความสำคัญ: ผลกระทบทางเศรษฐกิจเชิงบวกของการลาเพื่อดูแลครอบครัว โดยได้รับค่าจ้างสำหรับครอบครัว ธุรกิจ และสาธารณะ.
- 13 Harter และคณะ (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กร. Q12 Meta-Analysis: ฉบับที่ 11.
- 14 กระทรวงสาธารณสุขและการสื่อสารของเวียดนาม (2566). ระเบียบล่าสุดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การลาคลอดบุตร.
- 15 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (n.d). การดูแลในที่ทำงาน: การลงทุนในการลาเพื่อการดูแลและบริการเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศยิ่งขึ้น.
- 16 สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2566). การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย 2565, รายงานผลการสำรวจ. กรุงเทพฯ, ประเทศไทย: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

