

การสำรวจและวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ของ การวางแผนครอบครัว สำหรับพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม

ชาย โพธิ์ธิดา*
กุลศ สุนทรธาดา*

บทนำ

การเน้นพัฒนาการด้านอุตสาหกรรมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ในช่วงเวลาประมาณ 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ได้ก่อให้เกิดผลสำคัญในด้านแรงงานหลายประการ ที่เห็นอยู่ชัด ๆ ก็คือ การขยายตัวของอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ ซึ่งยังผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจำนวนมากจากชนบทสู่เขตเมือง เฉพาะอย่างยิ่งกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากข้อมูลที่สำนักงานสถิติแห่งชาติทำการสำรวจ เมื่อปี 2528 แสดงให้เห็นว่า มีแรงงานในภาคอุตสาหกรรมโดยส่วนรวมอยู่ประมาณ 6.3 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานหญิงประมาณร้อยละ 40 เฉพาะในอุตสาหกรรมหัตถกรรม (Manufacturing industry) มีแรงงานอยู่ทั้งสิ้น 2.3 ล้านคน เป็นแรงงานหญิงถึง ร้อยละ 46

ในภาวะที่การวางแผนครอบครัวได้แพร่หลายมากขึ้นเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ แรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมนับว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่บริการอาจเข้าถึงได้ค่อนข้างยาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประชากรอื่นด้วยเหตุนี้ การสำรวจเพื่อได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพที่เป็นอยู่ของการวางแผนครอบครัวในหมู่พนักงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในด้านนโยบายอยู่ไม่น้อย นอกจากนี้การวิเคราะห์ถึงต้นทุนและผลประโยชน์ตอบแทนทั้งแก่พนักงานหญิงเองและแก่นายจ้างผู้ประกอบการ ก็น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจในการจัดบริการและสวัสดิการที่เหมาะสมในโรงงาน

* สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครชัยศรี นครปฐม 73170

บทความนี้แบ่งการเสนอเนื้อหาเป็นสองส่วน ส่วนแรกเสนอผลการสำรวจเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์ การใช้ และความต้องการบริการวางแผนครอบครัวในกลุ่มพนักงานหญิงซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนที่สองเป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ (Cost-benefit analysis) ของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน (in-plant family planning service) จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ ก็เพื่อจะทราบว่าต้นทุน และผลประโยชน์ประการใดบ้าง ในการจัดบริการวางแผนครอบครัวในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการที่จัดให้ในโรงงาน ข้อสรุปที่ได้ อาจเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่พนักงานในโรงงาน

ข้อมูลที่รายงานในบทความนี้ ได้มาจากโครงการศึกษาเรื่อง *การวางแผนครอบครัวและสวัสดิการสำหรับพนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรม* ซึ่งสถาบันวิจัยประชากรและสังคมเป็นผู้ดำเนินการ ระหว่างปี 2529-2530 โดยการสนับสนุนในด้านทุนจาก UNFPA และได้รับการสนับสนุนทางเทคนิคจาก ILO/LAPTAP (โครงการหมายเลข THA/86/P01) การสำรวจดังกล่าวนี้ได้สุ่มตัวอย่างมีระบบ จากโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้า 5 ประเภท ซึ่งถูกจ้างส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงคือ โรงงานทอผ้า โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป โรงงานผลิตอาหารและเครื่องดื่ม โรงงานผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค โรงงานผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โรงงานที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นโรงงานขนาดกลาง-ขนาดใหญ่ (มีพนักงานหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป) ในเบื้องต้นกำหนดว่าจะสุ่มตัวอย่างมาทั้งสิ้น 40 โรงงาน และจะสัมภาษณ์พนักงานประมาณโรงงานละ 50 คน รวมทั้งหมด 2,000 คน แต่ในขั้นการปฏิบัติการจริง ๆ สามารถเข้าสัมภาษณ์ได้เพียง 37 โรงงาน และมีพนักงานหญิงที่ถูกสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 1,959 คน ในบางโรงงานเจ้าหน้าที่ของโรงงานเป็นผู้ช่วยเลือกพนักงานที่จะให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้โดยพยายามให้กระจายไปตามส่วนการผลิตต่าง ๆ ของโรงงานนั้น ๆ และทำการสัมภาษณ์ในเวลาที่พักพนักงานพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือออกจากกะแล้วเป็นส่วนใหญ่ มีบางโรงงานเท่านั้นที่อนุญาตให้มีการหยุดงานชั่วคราวเพื่อทำการสัมภาษณ์พนักงาน

ส่วนที่ 1 การสำรวจภาวะเจริญพันธุ์และการวางแผนครอบครัว

1.1 ลักษณะทั่วไปของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง

จากตาราง 1 จะเห็นได้ว่า พนักงานหญิงในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80) มีอายุระหว่าง 20-34 ปี และประมาณ 3 ใน 4 มีสถานภาพสมรสอยู่กินกับสามีหรือเคยสมรสแล้ว เป็นโสดเพียง 1 ใน 4 หรือร้อยละ 26 เท่านั้น พนักงานหญิงที่ทำงานในโรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77) มีสถานะเป็นลูกจ้างประจำรายวัน มีเพียงร้อยละ 17 เท่านั้นที่มีสถานะเป็นลูกจ้างประจำรายเดือน ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างเหล่านี้ร้อยละ 66 ทำงานมาแล้วอย่างต่ำ 7 ปี และอีกประมาณ ร้อยละ 19 ทำงานมาอย่างต่ำ 4 ปี ลูกจ้างกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52) มีรายได้ตั้งแต่ 3,000 บาท ขึ้นไป และประมาณร้อยละ 44 มีรายได้อยู่ระหว่าง 2,000-2,999 บาท ที่มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 2,000 บาทมีประมาณร้อยละ 4 สำหรับที่พักอาศัย ปรากฏว่าร้อยละ 44 มีบ้านของตัวเอง ร้อยละ 28 อาศัยอยู่ในหอพักในโรงงาน และร้อยละ 23 เช่าบ้านอยู่เอง อีกประมาณร้อยละ 5 อาศัยอยู่กับคนอื่นโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า

ตาราง 1. จำนวนและร้อยละของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกลักษณะบางประการ

ลักษณะ	ร้อยละ	จำนวน
กลุ่มอายุ		
15-19	2.3	(45)
20-24	20.4	(399)
25-29	35.9	(703)
30-34	23.9	(468)
35-39	12.3	(242)
40-44	5.2	(102)
รวม	100.0	(1,959)
อายุเฉลี่ย = 28.9 ปี		

(ต่อ)

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะ	ร้อยละ	จำนวน
สถานภาพสมรส		
โสด	26.2	(513)
แต่งงาน-อยู่กับสามี	66.6	(1,304)
แยก	2.3	(45)
หย่า	3.6	(71)
หม้าย	1.3	(26)
รวม	100.0	(1,959)
สถานภาพการจ้าง		
ถูกจ้างประจำรายวัน	77.2	(1,512)
ถูกจ้างประจำรายเดือน	16.9	(331)
ถูกจ้างงานเหมา	3.4	(67)
ถูกจ้างตามผลงาน/รายชิ้น	2.5	(49)
รวม	100.0	(1,959)
ระยะเวลาที่ทำงาน (ในโรงงานปัจจุบัน)		
1-3 ปี	14.8	(290)
4-6 ปี	18.9	(370)
7-9 ปี	24.6	(482)
10 ปี และมากกว่า	41.7	(817)
รวม	100.0	(1,959)
เฉลี่ยระยะเวลาที่ทำงานในโรงงานปัจจุบัน = 9.2 ปี		
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
1,999 และน้อยกว่า	4.4	(87)
2,000-2,999	43.9	(860)
3,000-3,999	30.6	(599)
4,000-4,999	9.4	(184)
5,000 และมากกว่า	11.7	(229)
รวม	100.0	(1,959)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน = 3,400 บาท		

(ต่อ)

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะ	ร้อยละ	จำนวน
ที่อยู่อาศัย		
บ้านของตัวเอง	43.7	(857)
ห้องพักของโรงงาน	27.8	(544)
บ้านเช่า	23.4	(458)
อยู่กับเพื่อนไม่ต้องเช่า	5.1	(100)
รวม	100.0	(1,959)

1.2 ภาวะเจริญพันธุ์และการวางแผนครอบครัว

เพื่อความเหมาะสมในการพิจารณาพฤติกรรมด้านภาวะเจริญพันธุ์และการวางแผนครอบครัว การนำเสนอในรูปตารางต่อไปนี้จะเลือกมาเฉพาะข้อมูลของสตรีที่แต่งงานหรือเคยแต่งงานมาแล้ว โดยไม่รวมกลุ่มตัวอย่างที่ยังโสดอยู่ กลุ่มที่อยู่ในข่ายที่จะพิจารณาเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์และการวางแผนครอบครัวมีทั้งสิ้น 1,446 ราย อย่างไรก็ตามในตารางที่จะเสนอต่อไปนี้ บางตารางอาจมีจำนวนรวม (N) น้อยกว่า 1,446 ราย ทั้งนี้ก็เพราะได้คัดเลือกรายที่ไม่เข้าข่ายออกบ้างตามความจำเป็นและความเหมาะสมในแต่ละตาราง

ดังได้กล่าวแล้วในตาราง 1 ข้างต้น พนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 74) เป็นผู้ที่สมรสแล้ว พนักงานที่ยังโสดมีเพียง 1 ใน 4 เท่านั้น (ร้อยละ 26) สำหรับกลุ่มที่สมรสแล้วมีอายุแรกสมรสโดยเฉลี่ยประมาณ 22 ปี ซึ่งสูงกว่าอายุแรกสมรสเฉลี่ยที่พบในการสำรวจระดับประเทศ (ประมาณ 20 ปี) เล็กน้อย (Kamnuansilpa and Chamrathirong, 1985: 16)

เพื่อให้เห็นภาพรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านภาวะเจริญพันธุ์ของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง ได้สรุปข้อมูลเกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์ไว้ในตาราง 2 ซึ่งปรากฏว่าพนักงานสตรีจำนวน 1,254 คน จากจำนวนที่สมรสแล้วทั้งหมด 1,446 คน เคยมีประสบ-

การณ์ในการตั้งครรภ์มาแล้ว โดยเฉลี่ยคนละ 1.8 ครรภ์ จากจำนวนผู้ที่เคยมีครรภ์ทั้งหมดนี้ พนักงานสตรี 1,204 คน เคยคลอดบุตรมีชีวิต โดยเฉลี่ย 1.6 ครั้ง พนักงานสตรี 17 คน เคยมีการคลอดที่บุตรเสียชีวิต (ตายคลอด) เฉลี่ยคนละ 1.1 ครั้ง และพนักงานอีก 145 คน เคยมีการแท้งเฉลี่ยคนละ 1.1 ครั้ง สำหรับจำนวนบุตรที่มีชีวิต ปรากฏว่าพนักงานที่เคยมีครรภ์ทั้งหมดมีบุตรที่มีชีวิตอยู่ (ขณะทำการสำรวจ) โดยเฉลี่ยคนละ 1.5 คน

ตาราง 2. ประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์ของพนักงานสตรีที่สมรสแล้ว จำนวนตามชนิดของประสบการณ์

ประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะเจริญพันธุ์	จำนวนพนักงานที่มีประสบการณ์ (คน)	รวมทั้งสิ้น (ครั้ง)	เฉลี่ย/คน
ตั้งครรภ์	1,254*	2,197**	1.8
เกิดรอดชีพ	1,204	1,929	1.6
เกิดไร้ชีพ	17	19	1.1
แท้ง	145	166	1.1
บุตรมีชีวิตรอด	1,254	1,909	1.5

หมายเหตุ : * ไม่รวมพนักงาน 192 คน ที่ยังไม่เคยตั้งครรภ์เลย

** เป็นครรภ์ที่ยังไม่ครบกำหนดคลอดขณะทำการสำรวจ จำนวน 83 ครรภ์ ในจำนวนนี้เป็น การตั้งครรภ์ครั้งแรก 50 ราย

กล่าวโดยสรุป พนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างยังมีครอบครัวขนาดเล็ก คือ มีจำนวนบุตรที่มีชีวิตประมาณครอบครัวละ 1.5 คน อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีพนักงานอีกจำนวนหนึ่งที่ยังต้องการมีบุตรเพิ่มอีก ดังนั้นเมื่อถึงเวลาที่พนักงานทั้งหมดมีบุตรตามจำนวนที่ตนต้องการแล้ว จำนวนบุตรเฉลี่ยต่อพนักงาน 1 คน อาจจะสูงกว่าที่ปรากฏในตาราง 2 ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่ (เกือบร้อยละ 90) ต้องการจะมีบุตรประมาณ 2-3 คน ดังข้อมูลที่เสนอในตาราง 3

ตาราง 3. ร้อยละของพนักงานสตรี จำแนกตามจำนวนบุตรที่ต้องการและสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวนบุตรที่ต้องการ							จำนวน พนักงาน
	0	1	2	3	4	5	6	
แต่งงาน	0.1	5.0	72.1	19.5	2.6	0.5	0.2	(1,304)
แยก	0.0	8.9	71.1	15.8	4.4	0.0	0.0	(45)
หย่า	0.0	4.2	67.6	28.2	0.0	0.0	0.0	(71)
หม้าย	0.0	3.8	77.0	19.2	0.0	0.0	0.0	(26)
รวม	0.1	5.1	72.0	19.8	2.5	0.4	0.1	(1,446)

ในแง่ความต้องการวางแผนครอบครัวนั้น ปรากฏว่ามีพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยที่บอกว่าตนยังไม่พร้อมที่จะมีครรภ์ (มีบุตร) ในเวลาที่ตนเริ่มตั้งครรภ์แต่ละครรภ์ (แต่ก็ได้มีไปแล้ว) ดังข้อมูลในตาราง 4 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า สัดส่วนของผู้ไม่พร้อมที่จะมีครรภ์ในแต่ละลำดับครรภ์มีตั้งแต่ร้อยละ 16.1 ในครรภ์ลำดับที่ 2 จนถึงเกือบร้อยละ 30 ในครรภ์ลำดับที่ 5 หรือสูงกว่านั้น แสดงว่ายังมีความต้องการวางแผนครอบครัวที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (unmet need) ในการตั้งครรภ์ในลำดับต่าง ๆ สูงพอสมควร ถ้าบริการวางแผนครอบครัวสามารถเข้าถึงสตรีเหล่านี้ได้สมบูรณ์ และถ้าวิธีกู้กำเนิดที่ใช้ได้ผลเต็มที่ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเช่นนี้ควรจะหมดไป

ตาราง 4. ร้อยละของพนักงานสตรีที่สมรสแล้วที่รายงานว่า คนยังไม่พร้อมที่จะมีครรภ์-มีบุตร (แต่ก็ได้มีไปแล้ว) จำแนกตามลำดับครรภ์

ลำดับครรภ์ที่	ร้อยละของผู้ที่ยัง ไม่พร้อมจะมีบุตร	จำนวน พนักงาน
1	22.1	(1,254)
2	16.1	(663)
3	26.3	(228)
4	27.9	(43)
5 และสูงกว่า	9.4	(17)

ในด้านการให้บริการวางแผนครอบครัว การศึกษานี้พบว่าพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ไม่ว่าจะสมรสแล้วหรือยังโสดมีความรู้เกี่ยวกับวิธีคุมกำเนิดสมัยใหม่เป็นอย่างดี ส่วนใหญ่ (กว่าร้อยละ 90) รู้จักวิธีคุมกำเนิด 7 วิธีหรือมากกว่า (ถามโดยอ่านชื่อวิธีคุมกำเนิดแต่ละอย่างให้ฟัง)

ส่วนการใช้วิธีคุมกำเนิดนั้น ก็แพร่หลายเช่นเดียวกัน ข้อมูลในตาราง 5 แสดงให้เห็นว่ามีพนักงานที่สมรสแล้ว จำนวน 996 คน จากพนักงาน 1,446 คนที่สมรสแล้วหรือประมาณร้อยละ 69 กำลังใช้วิธีคุมกำเนิดสมัยใหม่อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ในขณะที่ทำการศึกษานี้ จำนวนนี้ไม่รวมผู้กำลังใช้วิธีคุมกำเนิดตามธรรมชาติ (นับระยะปลอดภัยหรือหลังนอกช่องคลอด) จำนวน 32 ราย

วิธีคุมกำเนิดที่พนักงานส่วนมากใช้ คือ ยาเม็ดขาว ซึ่งมีผู้ใช้ถึง 560 คน หรือร้อยละ 56.2 รองลงมาได้แก่ การทำหมันทั้งชายและหญิง ร้อยละ 28.2 ยาฉีดคุมกำเนิด และห่วงอนามัย มีผู้ใช้จำนวนน้อยลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ ชื่อนำสังเกตคือ กว่า 1 ใน 4 ของผู้ใช้ทั้งหมด ใช้วิธีถาวรคือทำหมัน (ชาย - หญิง) และผู้ใช้การคุมกำเนิดส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี แบบแผนนี้พบในวิธีคุมกำเนิดทุกวิธี

ตาราง 5. ร้อยละของพนักงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำลังใช้วิธีคุมกำเนิด จำแนกตามกลุ่มอายุของผู้ใช้และวิธีใช้

วิธีที่ใช้	กลุ่มอายุของผู้กำลังใช้วิธีคุมกำเนิด						รวม (N=996)*
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
ยาเม็ด	1.4	24.8	43.8	22.1	6.8	1.1	56.2
หมันหญิง	0.0	1.6	21.6	30.5	27.4	18.9	19.0
หมันชาย	0.0	2.2	17.6	41.7	29.7	8.8	9.2
ยาฉีด	4.7	18.4	42.5	17.2	14.9	2.3	8.7
ถุงยางอนามัย	0.0	16.7	47.6	21.4	14.3	0.0	4.2
ห่วงอนามัย	0.0	4.3	50.0	16.7	16.7	12.5	2.4
รวม	6.7	15.4	35.7	24.8	12.9	5.5	100.0

หมายเหตุ : *ไม่รวมผู้ใช้วิธีธรรมชาติ 32 ราย

สำหรับแหล่งให้บริการที่พนักงานสตรีไปใช้บริการคุมกำเนิดนั้น ส่วนใหญ่ ได้แก่ แหล่งบริการของรัฐ (ร้อยละ 40) โดยเฉพาะวิธีคุมกำเนิดที่ซับซ้อน ซึ่งต้องการความชำนาญของผู้ให้บริการ เช่น ทำหมัน และห่วงอนามัย นอกจาก 2 วิธีนี้ แล้วสถานบริการของเอกชนก็มีบทบาทสำคัญพอสมควร โดยเฉพาะโรงพยาบาล คลินิกเอกชน และร้านขายยา ส่วนแหล่งบริการภายในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น เนื่องจากยังมีไม่ทั่วถึง (มีเพียง 28 โรงงาน จากทั้งหมด 37 โรงงานเท่านั้น ที่ให้บริการวางแผนครอบครัวภายในโรงงาน) และเนื่องจากบริการที่ให้ก็มีจำกัดเฉพาะยาเม็ด คุมกำเนิด และถุงยางอนามัยเท่านั้น (โรงงานส่วนมากให้บริการยาเม็ดคุมกำเนิด) จึงพบว่า มีสัดส่วนผู้รับบริการน้อย เฉพาะวิธีคุมกำเนิดด้วยยาเม็ดๆ เท่านั้นที่พบว่ามี สัดส่วนพนักงานรับบริการจากแหล่งภายในโรงงานสูงกว่าจากแหล่งอื่น ๆ (ดูตาราง 6)

ตาราง 6. ร้อยละของพนักงานสตรีที่สมรสแล้วและกำลังใช้วิธีคุมกำเนิด จำแนกตามวิธีที่ใช้และแหล่งที่ไปรับบริการ

วิธีที่ใช้	แหล่งที่รับบริการ					รวม
	ร.พ.รัฐ/ สถานีอนามัย	ร.พ./คลินิก เอกชน	ร้าน ขายยา	หน่วยบริการ เคลื่อนที่เอกชน	บริการใน โรงงาน	
ยาเม็ด	22.5 (124)	6.2 (34)	25.6 (141)	1.3 (7)	44.5 (245)	100.0 (551)
หมันหญิง	92.8 (154)	6.6 (11)	0.0	0.6 (1)	0.0	100.0 (166)
หมันชาย	50.0 (43)	19.8 (17)	0.0	30.2 (26)	0.0	100.0 (86)
ยาฉีด	47.1 (41)	44.8 (39)	0.0	1.1 (1)	6.9 (6)	100.0 (87)
ถุงยางอนามัย	10.0 (4)	2.5 (1)	70.0 (28)	5.0 (2)	12.5 (5)	100.0 (40)
ห่วงอนามัย	82.6 (19)	13.0 (3)	0.0	4.3 (1)	0.0	100.0 (23)
รวม	40.4	11.0	17.7	4.0	26.9	100.0
(จำนวน)	(385)	(105)	(169)	(38)	(256)	(953)*

หมายเหตุ: * ไม่รวม 32 ราย ที่ใช้วิธีธรรมชาติ และอีก 11 ราย ที่ไม่ให้ข้อมูล เกี่ยวกับสถานที่ไปรับบริการ

ข้อมูลจากการสำรวจนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการสำรวจครั้งนี้ มีการใช้วิธีการวางแผนครอบครัวเป็นจำนวนมากพอสมควร กล่าวคือประมาณร้อยละ 69 ของพนักงานหญิงที่สมรสแล้วกำลังใช้วิธีคุมกำเนิด อย่างไรก็ตามอย่างหนึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่ทำการสำรวจ สัดส่วนนี้นับว่าสูงพอสมควรและอยู่ในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับระดับความแพร่หลายของการใช้วิธีคุมกำเนิดทั่วประเทศ คือ ประมาณร้อยละ 70 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2531) อย่างไรก็ตาม

เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ไม่ได้รวมเอาโรงงานขนาดเล็ก (มีพนักงานหญิงน้อยกว่า 200 คน) ไว้ในกลุ่มตัวอย่างด้วย ทำให้น่าตั้งข้อสังเกตว่า การที่ระดับความแพร่หลายของการใช้วิธีการคุมกำเนิดสูงดังที่ปรากฏนี้ อาจเป็นเพราะว่าในโรงงานขนาดใหญ่หลายแห่งมีบริการคุมกำเนิด หรืออย่างน้อยก็มีบริการให้ความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวแก่พนักงานอยู่บ้าง จึงทำให้มีการใช้มาก และน่าตั้งข้อสังเกตต่อไปว่า ในโรงงานขนาดเล็กสถานการณ์ในเรื่องการใช้วิธีการวางแผนครอบครัวอาจจะแตกต่างออกไปก็ได้ น่าจะได้มีการศึกษาให้แน่ชัดต่อไป

1.3 ภาวะเจริญพันธุ์กับการทำงาน

ข้อมูลในตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสตรีที่มีครรภ์มีวันลา-ขาดงานอันเนื่องมาจากการมีครรภ์ (เช่น แพ้ท้อง ไปตรวจครรภ์ ฯลฯ) ประมาณ 8 วันทำงานต่อหนึ่งครรภ์ มีวันลาคลอดประมาณ 37 วันต่อการคลอด 1 ครั้ง และลา-ขาดงานเพราะต้องดูแลบุตรในช่วงปีแรกหลังจากคลอดประมาณ 5 วันต่อบุตร 1 คน ถ้ารวมการลา-ขาดงานทั้งหมดนับแต่เริ่มตั้งครรภ์จนกระทั่งคลอด และกระทั่งบุตรมีอายุได้ประมาณ 1 ขวบ (รวมระยะเวลา 21 เดือน) พนักงานสตรีผู้เป็นมารดาจะมีวันลา-ขาดงานโดยเฉลี่ยคนละประมาณ 50 วัน

ตาราง 7. ค่าเฉลี่ยของจำนวนวันลา-ขาดงาน อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตรและการเลี้ยงดูบุตร ในช่วงปีแรกหลังจากคลอดของพนักงานสตรี (เฉพาะผู้ที่มี ประสบการณ์ในเรื่องเหล่านี้)

ลำดับที่ครรภ์/ การเกิด	ค่าเฉลี่ยจำนวนวันลา-ขาดงาน		
	ระหว่างตั้งครรภ์	ตอนคลอด	ภายในปีแรกหลังจากคลอด
1	7.9 (966)	37.2 (873)	4.9 (854)
2	7.5 (506)	36.8 (436)	4.1 (429)
3	6.1 (177)	37.2 (153)	5.6 (151)
4	8.4 (29)	36.2 (27)	5.3 (25)
5	3.2 (10)	34.3 (8)	2.1 (8)
รวมทุกลำดับที่ครรภ์/การเกิด	7.8	37.1	4.7

ผลการสำรวจที่เสนอข้างต้น มีข้อสรุปที่มีความสำคัญในแง่นโยบาย 2 ประการ คือ

1. การใช้วิธีการคุมกำเนิดแบบสมัยใหม่ ในอัตราที่สูงของพนักงานหญิงในโรงงานแสดงว่าพนักงานให้ความสนใจ และความสำคัญแก่การวางแผนครอบครัวมากขึ้น ข้อนี้เป็นเหตุผลที่ดีที่โรงงานควรจะเน้นการให้บริการด้านนี้ในโรงงานให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการแก่พนักงานอย่างทั่วถึง แม้โรงงานจะให้บริการได้จำกัดเฉพาะวิธีการคุมกำเนิดแบบชั่วคราว แต่ก็ควรมีการร่วมมือกับสถานบริการของ

รัฐ เพื่อให้มีระบบส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ประสงค์จะรับบริการวางแผนครอบครัวด้วยวิธีถาวรต่อไป

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการลา-ขาดงาน อันเนื่องมาจากการมีครรภ์ การคลอด และการเลี้ยงดูบุตร แสดงให้เห็นว่า ถ้าสามารถจัดบริการให้ป้องกันการมีบุตร หรือเว้นระยะการมีบุตรที่เหมาะสมแล้ว ทั้งโรงงานและพนักงานจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน ผลประโยชน์ดังกล่าวนี้จะสามารถชี้ให้เห็นได้จากการวิเคราะห์ในส่วนที่ 2 ต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน

แม้ว่าอัตราการใช้บริการวางแผนครอบครัวของลูกจ้างที่สมรสแล้วและทำงานในโรงงานจะมีอัตราค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 69 ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกับอัตราการใช้การคุมกำเนิดทั่วประเทศก็ตาม แต่ก็ยังมีพนักงานบางกลุ่มที่ต้องการใช้การคุมกำเนิด แต่ก็ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และยังไม่สะดวกในการรับบริการ รวมทั้งยังมีการใช้ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้ประสิทธิภาพของการคุมกำเนิดยังไม่เต็มที่ ถ้ามีการสนับสนุนให้มีการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานก็ย่อมจะเป็นประโยชน์แก่ทั้งโรงงานและพนักงานด้วย แต่เนื่องจากการจัดให้มีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานนั้น ย่อมมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนอันจะเกิดขึ้นแก่โรงงาน มากน้อยขึ้นอยู่กับรูปแบบบริการที่ให้ ดังนั้น เพื่อให้ภาพของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงน่าจะทำการวิเคราะห์ต้นทุนและประโยชน์ของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน เพื่อช่วยให้เจ้าของโรงงาน หรือนายจ้างสามารถหาทางเลือกว่าเขาควรจะจัดกิจกรรมบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานหรือไม่ และถ้าจัดจะจัดในรูปแบบใด กล่าวคือ ถ้าการจัดบริการมีผลประโยชน์สูงกว่าต้นทุน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้การตัดสินใจของนายจ้างง่ายขึ้น และค้นหาวิธีที่จะให้โรงงานสามารถจัดบริการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ เสียต้นทุนน้อยแต่ได้ประโยชน์มาก นอกจากนี้ยังเป็นการเสนอวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและประโยชน์แบบง่าย ๆ เพื่อให้ทางโรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ

วิเคราะห์ปัญหาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต้นทุนและผลประโยชน์ของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน

2.1 กรอบแนวความคิด

การศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการหรือกิจกรรม เป็นวิธีการประมาณมูลค่าทางเศรษฐกิจของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาค้นทุนและผลประโยชน์เฉพาะของโรงงาน ที่จะได้จากการมีกิจกรรมการวางแผนครอบครัวในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งได้แก่การให้บริการวางแผนครอบครัวสมัยใหม่วิธีต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความรู้ ข่าวสาร และการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว

ในที่นี้ต้นทุนหมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งหมดของการจัดกิจกรรมวางแผนครอบครัวในโรงงาน และผลประโยชน์หมายถึงต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สามารถประหยัดหรือหลีกเลี่ยงได้ ถ้าลูกจ้างสตรีไม่ต้องลางานหรือขาดงานอันเนื่องจากการมีครรภ์และการเลี้ยงดูบุตร ในการวิเคราะห์นี้จะประเมินต้นทุนออกมาในรูปของทุนหรือค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้ไปในกิจกรรมวางแผนครอบครัวในช่วงปี 2529 และต้นทุนต่อการป้องกันทารก 1 คน สำหรับผลประโยชน์นั้นจะประเมินออกมาในรูปของค่าใช้จ่ายที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หรือสามารถประหยัดได้จากการที่ลูกจ้างไม่ต้องลางาน หรือขาดงานอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการเลี้ยงดูบุตรในระยะหลังคลอดในช่วงเวลาเดียวกัน การประมาณค่าทั้งต้นทุนและผลประโยชน์นี้จะประมาณค่าออกมา โดยใช้ราคาของปี 2529 เป็นเกณฑ์ และผลของการคำนวณจะเสนอออกมาในรูปของผลประโยชน์สุทธิที่ได้จากการมีกิจกรรมการวางแผนครอบครัวในโรงงาน ซึ่งหาได้จากการนำต้นทุนไปลบออกจากผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากกิจกรรมดังกล่าว รายละเอียดของผลประโยชน์ และต้นทุนของการมีกิจกรรมวางแผนครอบครัวในโรงงานมีดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลประโยชน์ที่ได้จากการมีกิจกรรมวางแผนครอบครัวในโรงงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้พิจารณาผลประโยชน์ที่ทางโรงงานจะได้รับจากการมีกิจกรรมวางแผนครอบครัวในโรงงาน ในรูปของทรัพยากรที่คาดว่าจะประหยัดได้ หรือไม่ถูกใช้ไปในขณะนั้น ถ้าลูกจ้างสามารถป้องกันการเกิดหรือเลื่อนระยะเวลาการมีบุตรออกไป ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้อาจจะมีทั้งผลประโยชน์โดยตรง โดยอ้อม และทั้งที่วัดเป็นต้นทุนได้และวัดเป็นต้นทุนไม่ได้ ดังนี้คือ

ก. ผลประโยชน์ที่วัดเป็นต้นทุนได้ (Tangible Benefits) ได้แก่

1. การประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการลาคลอด
2. การประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการลา-ขาดงานในขณะตั้งครรภ์ และหลังคลอด
3. การประหยัดค่าใช้จ่ายของห้องพยาบาล
4. การประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับของขวัญสำหรับลูกจ้างที่ลาคลอด
5. การประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมลูกจ้างที่จะมาทำงานแทนคนที่ลาคลอด

ข. ผลประโยชน์ที่วัดเป็นต้นทุนไม่ได้ (Intangible Benefits) ได้แก่

6. ลดการสูญเสียผลิตภาพการผลิตอันเนื่องจากการตั้งครรภ์
7. ลดการสูญเสียอันเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน
8. ช่วยทำให้แรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น

2.1.2 ต้นทุนของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน

ต้นทุนของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในแต่ละโรงงานอาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบ หรือชนิดของกิจกรรมวางแผนครอบครัวว่า มีทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารการศึกษา และคำปรึกษา (IE & C) รวมทั้งบริการคุมกำเนิดสมัยใหม่หรือไม่ โดยทั่วไปต้นทุนของกิจกรรมวางแผนครอบครัวประกอบด้วย

- ก. ต้นทุนในการดำเนินงานและการจัดบริการ (Operating Costs) ได้แก่
- ค่าตอบแทนของบุคลากรที่ทำงานบางเวลาหรือเต็มเวลา เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวางแผนครอบครัว
 - ค่าเดินทางของบุคลากรและค่าขนส่งเครื่องมือและวัสดุวางแผนครอบครัว
 - ค่าวัสดุต่าง ๆ เช่น วัสดุคุมกำเนิด (ยาเม็ดคุมกำเนิด รังยางอนามัย ยาฉีดคุมกำเนิด และห่วงอนามัย) และวัสดุอื่น ๆ ที่ใช้ในกิจกรรมวางแผนครอบครัว
 - ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าบริการติดต่อสื่อสาร ฯลฯ
- ข. ต้นทุนเกี่ยวกับเครื่องมือทุนและค่าซ่อมบำรุง (Capital Costs) ได้แก่
- อาคารสถานที่ เช่น ห้องพยาบาล สถานที่ทำงาน เป็นต้น
 - เครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น รถ โซลาร์เซลล์ อุปกรณ์ เป็นต้น
 - ค่าซ่อมบำรุงเครื่องมือทุน

โดยจะวัดต้นทุนออกมาในรูปของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนต่อจำนวนการเกิดที่ป้องกันได้ (Cost per birth averted) และผลการศึกษาก็จะวัดออกมาในรูปของผลประโยชน์สุทธิรวมต่อการเกิดที่ป้องกันได้ (Net benefit per birth averted) ซึ่งหาได้จากการนำเอาผลประโยชน์ต่อการเกิดที่ป้องกันได้ ลบด้วยต้นทุนต่อการเกิดที่ป้องกันได้ และจะวัดในเชิงผลประโยชน์สุทธิส่วนเพิ่ม (Marginal net benefit per birth averted) โดยนำผลประโยชน์มาลบด้วยต้นทุนตามลำดับที่ของบุตรแต่ละคน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการสำรวจเกี่ยวกับการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน จากผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 37 โรงงาน พบว่า โรงงานที่ไม่มีบริการวางแผนครอบครัวใด ๆ เลย มี 9 โรงงาน และ 28 โรงงานมีการจัดบริการวางแผนครอบครัวอย่างใดอย่างหนึ่งในโรงงาน รูปแบบของการ

จัดบริการแตกต่างกันไป ในการศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์นี้ ได้แบ่งโรงงานเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้คือ

รูปแบบที่ 1 โรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัว โดยใช้เจ้าหน้าที่ห้องพยาบาล เช่น พยาบาล หรือผู้ช่วยพยาบาล เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งให้บริการวางแผนครอบครัวในรูปของการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และคำปรึกษาด้านการวางแผนครอบครัว รวมทั้งบริการคุมกำเนิดด้วยวิธีชั่วคราว (ยาเม็ดคุมกำเนิด ถุงยางอนามัย และยาฉีดคุมกำเนิด) โดยผสมผสานงานวางแผนครอบครัวเข้ากับบริการห้องพยาบาลที่มีอยู่แล้ว ภายใต้คำแนะนำของแพทย์ซึ่งจะมาประจำเฉพาะบางเวลา (ถ้ามี) พยาบาลหรือผู้ช่วยพยาบาลเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเป็นอาสาสมัครวางแผนครอบครัวขององค์กรเอกชนด้วย เช่น สมาคมพัฒนาประชากร สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย เป็นต้น โดยได้รับสิ่งจูงใจจากกำไรของการขายวัสดุคุมกำเนิด โรงงานที่มีบริการรูปแบบนี้มี 21 โรงงาน

รูปแบบที่ 2 โรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัว โดยพนักงานของโรงงานที่เป็นอาสาสมัครวางแผนครอบครัวขององค์กรเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งให้บริการคุมกำเนิดวิธีชั่วคราว เช่นเดียวกับรูปแบบแรกแต่เฟ้นพนักงานด้วยกันโดยใช้สถานที่ทำงาน หรือสหกรณ์ร้านค้าของโรงงาน หรือหอพักเป็นที่ให้บริการ พนักงานเหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทนจากกำไรของการขายวัสดุคุมกำเนิด ซึ่งได้รับเครดิตจากองค์กรเหล่านั้น อาสาสมัครวางแผนครอบครัวบางคนอาจจะแบ่งกำไรบางส่วนให้แก่สมาชิกแรงงานหรือกองทุนของสหกรณ์ โรงงานรูปแบบนี้มีทั้งหมด 5 โรงงาน

รูปแบบที่ 3 โรงงานที่มีการให้บริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน โดยหน่วยงานวางแผนครอบครัวเคลื่อนที่ขององค์กรรัฐหรือเอกชนเป็นครั้งคราว โดยจะมีหน่วยเคลื่อนที่มาให้บริการวางแผนครอบครัวทั้งในแง่ของการให้ความรู้ ข่าวสาร คำแนะนำด้านการวางแผนครอบครัว รวมทั้งให้บริการคุมกำเนิดทั้งวิธีชั่วคราวและวิธีถาวร (โดยเฉพาะทำหมันชาย) เป็นครั้งคราว หรือทุก ๆ 3-6 เดือน ในกลุ่มโรงงานที่ทำการสำรวจมีโรงงานประเภทนี้อยู่ 2 โรงงาน

รูปแบบที่ 4 โรงงานที่ไม่มีบริการวางแผนครอบครัวใด ๆ ในโรงงาน

2.2.1 การวิเคราะห์ผลประโยชน์

ข้อมูลจากการสำรวจได้นำมาคำนวณเพื่อประมาณการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่โรงงานในรูปของต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่ประหยัดได้จากการมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. ค่าใช้จ่ายที่ประหยัดได้จากการลาคลอด

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการลาคลอดคนนั้นถือเป็นค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ทางโรงงานจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งกำหนดว่าลูกจ้างที่ทำงานเกิน 6 เดือนไปแล้ว มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างเต็ม 30 วัน แม้ว่าจากการสำรวจพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีกะลาคลอดเกิน 30 วัน กล่าวคือ มีการลาคลอดเฉลี่ย 37 วันต่อคน (ดูตาราง 7) ทั้งนี้โดยนำเอาวันลาอื่น ๆ เช่น วันลาพักผ่อนประจำปี หรือลาป่วยมาสมทบเพื่อให้ลาได้นานขึ้น เนื่องจากวันลาพักผ่อนประจำปีทางโรงงานก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้อยู่แล้ว ดังนั้น ในการวิเคราะห์จึงตั้งข้อสมมุติว่า ทางโรงงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายโดยตรงทั้งหมดให้แก่พนักงานในการลาคลอดเป็นเวลา 30 วัน เพื่อให้ง่ายต่อการคำนวณข้อสังเกตจากการสำรวจ (ดูตาราง 8) พบว่าโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานส่วนใหญ่จะมีจำนวนพนักงานที่ลาคลอด และจำนวนวันลาคลอดสูงกว่าโรงงานที่ไม่มีบริการวางแผนครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงงานเหล่านั้นทราบถึงปัญหาของการลาคลอดจึงได้สนับสนุนให้มีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด ดังนั้น เมื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนวันลา และจำนวนลูกจ้างที่ลามาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายอันเนื่องจากการลาคลอดก็พบว่าในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 โรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวรูปแบบที่ 2 และรูปแบบที่ 1 มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการลาคลอดเป็นอันดับสูงสุด 127,468 บาท และ 94,480 บาท ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของค่าใช้จ่ายในการลาคลอดในโรงงานทุกรูปแบบรวมกันคือ 82,120 บาทต่อเดือน นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเด็กเกิด 1 คน ของโรงงานรูปแบบที่ 2 และ 1 ก็สูงกว่าค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในเรื่องเดียวกันของโรงงานทั้งหมด คือ 3,158 บาท ดังนั้น ถ้าไม่มีการ

ลาคลอดเลย โรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานรูปแบบที่ 1 และ 2 จะประหยัดค่าใช้จ่ายได้สูงกว่าโรงงานที่มีการวางแผนครอบครัวแบบหน่วยเคลื่อนที่ และโรงงานที่ไม่มีวางแผนครอบครัวในโรงงานเลย

ตาราง 8. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของการลาคลอดต่อโรงงานและต่อเด็กเกิด 1 คน จำแนกตามรูปแบบของโรงงาน ช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529

รูปแบบโรงงาน (จำนวน)	(1) จำนวนวันลา เฉลี่ยต่อเด็ก เกิด 1 คน (วัน)	(2) จำนวนสตรี ลาคลอดเฉลี่ย ต่อโรงงาน (คน)	(3) ค่าจ้างเฉลี่ยต่อคน ต่อเดือน (บาท)	(4)=(1)X(2)X(3)/30 ค่าใช้จ่ายการ ลาคลอดต่อโรงงาน (บาท)	(5)=(1)X(3)/30 ค่าใช้จ่ายการลาคลอด ต่อเด็กเกิด 1 คน (บาท)
รูปแบบ 1 (21)	36.5	31	2,505	94,480	3,048
รูปแบบ 2 (5)	43.1	35	2,535	127,468	3,642
รูปแบบ 3 (2)	32.8	10	2,649	28,962	2,896
รูปแบบ 4 (9)	32.6	11	2,657	31,760	2,887
รวม (37)	37.1	26	2,554	82,120	3,158

ข. ค่าใช้จ่ายที่ประหยัดได้จากการลา-ขาดงาน เนื่องจากการตั้งครรภ์ และการเลี้ยงดูบุตรในช่วงปีแรก

การลา-ขาดงานของลูกจ้าง หมายถึง การลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน และการขาดงานอื่นเนื่องจากการตั้งครรภ์ และการเลี้ยงดูบุตรหลังคลอดในช่วงปีแรก แม้ว่าการลา-ขาดงานโดยทั่วไปจะไม่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ และการดูแลเลี้ยงดูบุตรทั้งหมด แต่ก็เป็นไปได้ว่าจะมีสาเหตุมาจากการตั้งครรภ์และการเลี้ยงดูบุตร เพราะจากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า สตรีที่แต่งงานแล้วจะมีวันลาโดยเฉลี่ยสูงกว่าสตรีโสด แม้ว่าการลา-ขาดงานจะไม่มีผลโดยตรงต่อโรงงาน เพราะโรงงานไม่จ่ายค่าจ้างในวันที่ลา-ขาดงาน แต่ทางโรงงานอาจมีค่าใช้จ่ายทางอ้อมในรูปของค่าจ้างพนักงานที่ทำงานล่วงเวลาแทนคนงานที่ขาดไป หรือต้องจ้างพนักงานในกะอื่นมาทำงานแทนคนที่ขาดไป จากการสำรวจพบว่า ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 ลูกจ้างสตรีลางานเฉลี่ยประมาณ 12 วันต่อจำนวนบุตรเกิด 1 คน และจำนวนวันลาเฉลี่ยของลูกจ้างในโรงงาน

ทั้ง 4 ประเภทนี้ไม่แตกต่างกัน จะต่างกันเฉพาะจำนวนเฉลี่ยของลูกจ้างที่ลา โดยโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัว (รูปแบบที่ 1) มีจำนวนเฉลี่ยสูงสุด (19 คน) รองลงมา คือ โรงงานที่มีการวางแผนครอบครัวรูปแบบที่ 2 (10 คน) และโรงงานที่ไม่มีการวางแผนครอบครัวในโรงงานมีอันดับสาม (9 คน) ซึ่งถ้าคิดเป็นค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปของโรงงานทุกรูปแบบเฉลี่ยประมาณ 15,000 บาทในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 แต่โรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวแบบแรกมีการสูญเสียค่าใช้จ่ายไปสูงกว่านั้น คือ เกือบ 20,000 บาท ในช่วงเดียวกัน สำหรับความสูญเสียอันเนื่องจากการลา-ขาดงาน ต่อเด็กเกิด 1 คน นั้นพบว่า ในโรงงานทุกรูปแบบมีค่าเฉลี่ยประมาณ 1,047 บาท (ดูตาราง 9)

ตาราง 9. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของการลา-ขาดงานในช่วงตั้งครรภ์และหลังคลอด ในปีแรกต่อโรงงานและต่อเด็กเกิด 1 คน ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529

รูปแบบโรงงาน (จำนวน)	(1) จำนวนวันลา ขาดงานเฉลี่ยต่อ เด็กเกิด 1 คน (วัน)	(2) จำนวนลูกจ้าง ที่ลาเฉลี่ยต่อ โรงงาน (คน)	(3) รายได้เฉลี่ยต่อ หัวต่อเดือน (บาท)	(4)= (1)X(2)X(3)/30 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย ต่อโรงงาน (บาท)	(5)= (1)X(3)/30 ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อ เด็กเกิด 1 คน (บาท)
ประเภทที่ 1 (21)	12.4	19	2,505	19,673	1,035
ประเภทที่ 2 (5)	11.7	10	2,535	9,887	989
ประเภทที่ 3 (2)	11.7	4	2,649	4,132	1,033
ประเภทที่ 4 (9)	12.7	9	2,657	10,123	1,125
รวม (37)	12.3	14.7	2,554	15,393	1,047

ส่วนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ที่จะเกิดแก่โรงงาน เช่นการให้บริการห้องพยาบาล การให้ของขวัญแก่พนักงานที่คลอด และการฝึกอบรมพนักงาน แทนคนที่ลาคลอดนั้น เราไม่สามารถหาข้อมูลเพื่อมาวิเคราะห์แยกว่าการไปใช้บริการของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์นั้นมีมากน้อยเพียงใด หรือแม้แต่การให้ของขวัญแก่พนักงานที่คลอดบุตรก็ไม่ได้มีการปฏิบัติกับพนักงานทุกคน หรือทำโดยสม่ำเสมอ กล่าวคือ ตอนที่เศรษฐกิจดี กำไรของโรงงานมีมากก็จะให้ หรือบางทีก็เอาไปรวมกับโบนัสในคอนสตันปี นอกจากนี้การฝึกอบรมพนักงานเพื่อแทนคนที่คลอด ซึ่งถือเป็นค่า

ใช้จ่ายทางอ้อมของการลาหนี้นั้น แต่ก่อนก่อนข้างจะสิ้นเปลือง แต่ปัจจุบันโรงงานใช้วิธีฝึกพนักงานแต่ละคนให้ทำหน้าที่ได้หลาย ๆ อย่าง เพื่อว่าจะได้ไม่มีปัญหาในการหาพนักงานมาแทนเวลาที่พนักงานบางคนลางาน ขาดงาน หรือลาคลอด ฉะนั้น การคำนวณค่าใช้จ่ายในประเด็นดังกล่าวจึงเป็นไปได้ และค่าใช้จ่ายดังกล่าวโดยประมาณแล้วก็ไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายอื่นเนื่องมาจากการลาคลอดหรือลา-ขาดงาน อันเนื่องจากการตั้งครรภ์ หรือการเลี้ยงบุตรดังกล่าวแล้ว

จากการถามผู้บริหารโรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่วัดเป็นตัวเงินไม่ได้นั้น พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.6) เห็นด้วยกับทัศนคติที่ว่า การมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานมีส่วนช่วยให้แรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดีขึ้น และร้อยละ 67.6 เห็นด้วยว่า ถ้าลูกจ้างได้วางแผนครอบครัวจะทำให้ผลผลิตการผลิตดีขึ้น แต่สำหรับทัศนคติที่ว่า การวางแผนครอบครัวจะมีส่วนช่วยในการลดอุบัติเหตุ นั้น ผู้บริหารเกือบครึ่งยังไม่เห็นด้วย และไม่มีความแน่ใจในเรื่องนี้ (ร้อยละ 48.6 และ 10.8 ตามลำดับ) โดยคิดว่าอุบัติเหตุของการทำงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความประมาทของพนักงานเอง

เมื่อนำค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ ซึ่งได้แก่ค่าใช้จ่ายอื่นเนื่องจากการลาคลอด และการลา-ขาดงาน อันเนื่องจากการตั้งครรภ์และดูแลบุตรรวมเข้าด้วยกัน พบว่า ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยต่อโรงงานทุกรูปแบบในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 เท่ากับ 97,513 บาท โดยโรงงานที่มีการจัดบริการวางแผนครอบครัวในรูปแบบที่ 2 และ 1 นั้น เสียค่าใช้จ่ายมากที่สุด คือ 137,355 บาท และ 114,153 บาท ตามลำดับ (ดูคอลัมน์ที่ 5 ในตาราง 10) แต่ถ้าคิดเป็นค่าใช้จ่ายต่อเด็กเกิด 1 คน โดยเฉลี่ยของโรงงานทุกประเภทก็ตกประมาณ 4,205 บาท (ดูในตาราง 10 คอลัมน์ที่ 6)

ตาราง 10. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่วัดเป็นตัวเงินได้จากการลาและขาดงานเนื่องจากการมีบุตร สำหรับช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 (บาท)

รูปแบบโรงงาน (จำนวน)	(1) ค่าใช้จ่ายของ การลาคลอดต่อ โรงงาน	(2) ค่าใช้จ่ายของ การลา-ขาดงาน ต่อโรงงาน	(3) ค่าใช้จ่าย ของการ ลาคลอด ต่อเด็ก เกิด 1 คน	(4) ค่าใช้จ่าย ของการ ลา-ขาด งานต่อ เด็กเกิด 1 คน	(5)=(1)+(2) ค่าใช้จ่าย ทั้งหมด เฉลี่ยต่อ โรงงาน	(6)=(3)+(4) ค่าใช้จ่าย ทั้งหมด เฉลี่ยต่อ เด็กเกิด 1 คน
รูปแบบ 1 (21)	94,480	19,673	3,048	1,035	114,153	4,083
รูปแบบ 2 (5)	127,468	9,887	3,642	989	137,355	4,631
รูปแบบ 3 (2)	28,962	4,132	2,886	1,033	33,094	3,929
รูปแบบ 4 (9)	31,760	10,123	2,887	1,125	41,883	4,012
รวม (37)	82,383	15,383	3,158	1,047	97,513	4,205

แต่เนื่องจากในการสำรวจครั้งนี้ ไม่สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนการลาคลอด ลาขาดงาน เนื่องจากตั้งครรภ์ และการคลอดในระยะก่อนหน้าปี 2529 มาเปรียบเทียบให้เห็นถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงจำนวนวันลาดังกล่าว โดยเฉพาะในโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวรูปแบบต่าง ๆ ในโรงงานได้ ประกอบกับโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน ก็เพิ่งได้รับการสนับสนุนในเรื่องการวางแผนครอบครัวอย่างจริงจังในช่วงก่อนปี 2529 ไม่นานนัก ดังนั้น การคำนวณผลประโยชน์ของการมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานจากการมีจำนวนการเกิดที่ลดลงจึงทำไม่ได้ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้ตั้งข้อสมมติว่า ถ้าการเกิดในช่วงดังกล่าวสามารถป้องกันได้ทั้งหมดเนื่องจากการมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานแล้ว โรงงานจะได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าใช้จ่าย อันเนื่องจากการตั้งครรภ์และการมีบุตรทั้งหมดด้วย

2.2.2 การวิเคราะห์ต้นทุน

ถ้าพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแก่โรงงานอันเนื่องจากการลาคลอด และการลา- ขาดงาน อันเนื่องจากการตั้งครรภ์ และการดูแลบุตรในช่วงปีแรกตามลำดับของบุตร ก็พบว่า จำนวนวันลา รวมทั้งหมดของแต่ละกลุ่มโรงงานแตกต่างกัน และแตกต่างกันตามลำดับที่ของบุตรด้วย ดังนั้น ถ้าโรงงานสามารถให้บริการวางแผนครอบครัว เพื่อให้พนักงานที่สมรสแล้วมีบุตรไม่เกิน 2 คนตามนโยบายของรัฐได้ โรงงานรูปแบบที่ 1, 2, 3 และ 4 จะได้รับประโยชน์จากการป้องกันการเกิดในลำดับที่ 3 ขึ้นไป โดยเฉลี่ยประมาณ 3,980 บาท 3,870 บาท 3,767 บาท และ 3,823 บาท ตามลำดับ ต่อการเกิดบุตร 1 คน (ดูตาราง 11)

ตาราง 11. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อบุตรเกิด 1 คน จำแนกตามลำดับที่ของบุตรและประเภทของโรงงานในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529

	รูปแบบที่ 1		รูปแบบที่ 2		รูปแบบที่ 3		รูปแบบที่ 4	
ลำดับที่ ของบุตร	(1) จำนวนวัน ลา รวม	(1)X2505/30 ค่าใช้จ่าย ต่อบุตร (บาท)	(2) จำนวนวัน ลา รวม	(2)X2535/30 ค่าใช้จ่าย ต่อบุตร (บาท)	(3) จำนวนวัน ลา รวม	(3)X2649/30 ค่าใช้จ่าย ต่อบุตร (บาท)	(4) จำนวน วันลา รวม	(4)X2657/30 ค่าใช้จ่าย ต่อบุตร (บาท)
1	48.6	4,142	55.8	4,715	45.1	3,982	45.2	4,003
2	47.7	3,983	53.8	4,546	42.6	3,762	45.0	4,986
3	48.8	4,075	53.5	4,521	53.3	4,706	45.0	3,986
4	51.0	4,259	53.9	4,555	37.7	3,329	50.3	4,455
3 และสูงกว่า	48.2	3,980	45.8	3,870	42.7	3,767	43.2	3,823
5 และสูงกว่า	43.2	3,607	30.0	2,535	37.0	3,267	34.2	3,029
รวมทุกลำดับ ของบุตร	48.9	4,083	54.8	4,631	44.5	3,929	45.2	4,012

เนื่องจากรูปแบบของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานแตกต่างกัน ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในการจัดบริการจึงย่อมแตกต่างกันด้วย กล่าวคือ สำหรับการจัดบริการวางแผนครอบครัวรูปแบบที่ 1 โดยบุคลากรประจำห้องพยาบาลของโรงงานนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าใช้จ่ายของการจัดบริการวางแผนครอบครัวของโรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของเวลาของเจ้าหน้าที่ส่วนที่ให้บริการวางแผนครอบครัว สำหรับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาคารสถานที่และการดำเนินงานนั้นมีน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าการจัดบริการวางแผนครอบครัว จะทำโดยการผสมผสานงานวางแผนครอบครัวไปกับการจัดบริการในห้องพยาบาล ซึ่งอาจจะใช้พื้นที่เล็กน้อยในการเก็บสต็อกวัสดุคุมกำเนิด หรือ อาจจะรวมอยู่ในสหกรณ์ร้านค้า โดยวัสดุคุมกำเนิด (ยาเม็ด, ถุงยางฯ) มักจะได้ฟรีจากภายนอก หรือได้เครดิตจากหน่วยงานเอกชนนาน 3-5 เดือน และลูกจ้างที่ใช้บริการเป็นผู้รับภาระค่าวัสดุคุมกำเนิดเอง ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดแก่โรงงานจะอยู่ในรูปของเวลาของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า เวลาที่เจ้าหน้าที่ใช้ในการให้บริการวางแผนครอบครัวเฉลี่ยประมาณ 15.7 ชั่วโมงต่อเดือน หรือประมาณสัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง ซึ่งคิดเป็นค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยประมาณ 329 บาทต่อเดือน หรือประมาณ 1,974 บาท ในช่วง 6 เดือนแรกของปี พ.ศ.2529

สำหรับโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวรูปแบบที่ 2 โดยพนักงานหญิงเป็นอาสาสมัครวางแผนครอบครัว ซึ่งจะได้รับอนุญาตจากทางโรงงานให้ไปอบรมอาสาสมัครวางแผนครอบครัวที่องค์กรเอกชน (เช่น สมาคมพัฒนาประชากร สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย) เป็นเวลา 1 วัน โดยได้รับค่าจ้าง ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่เกิดแก่โรงงานก็คือ ค่าจ้างที่โรงงานต้องจ่ายแก่พนักงานในวันที่ไปอบรม คือ เฉลี่ยประมาณ 72 บาท

ค่าใช้จ่ายของโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวในรูปแบบที่ 3 คือ บริการวางแผนครอบครัว โดยหน่วยเคลื่อนที่ซึ่งเข้าไปให้บริการในโรงงานเป็นครั้งคราว พบว่า ในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 โรงงานเหล่านี้มีค่าใช้จ่ายในรูปของค่าตอบแทนและค่ารับรองเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาบริการในโรงงานโดยเฉลี่ยประมาณ 420 บาทต่อโรงงาน

เมื่อมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับผลของการให้บริการ เพื่อนำมาคำนวณหาค่าใช้จ่ายต่อการเกิดที่ป้องกันได้ เพื่อให้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่คาดว่าจะโรงงานจะได้รับ สำหรับผลของการให้บริการที่สามารถเก็บข้อมูลได้ชัดเจนก็คือ ยาเม็ดคุมกำเนิด ซึ่งสามารถนำมาคำนวณการเกิดที่ป้องกันได้ ดังข้อมูลในตาราง 12 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงจำนวนการเกิดที่ป้องกันได้คร่าว ๆ มากน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนยาเม็ดคุมกำเนิดที่แจกจ่ายออกไป

ตาราง 12. จำนวนการเกิดที่ป้องกันได้จากการให้บริการยาเม็ดคุมกำเนิดในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529
จำแนกตามประเภทของโรงงาน

รูปแบบ ในโรงงาน	(1) จำนวนยาเม็ด ที่แจกจ่ายออกไป (แผง)	(2)=(1)/13 จำนวนปีที่คู่สมรส ป้องกันการเกิดได้ (ปี)	(3) ประสิทธิภาพ ของยาเม็ด	(4)* ภาวะเจริญพันธุ์ ที่เป็นไปได้	(5)=(2)**X(3)X(4) จำนวนการเกิดที่ ป้องกันได้ (คน)
รูปแบบที่ 1	754	58	963.	347	19
รูปแบบที่ 2	861	66	963	347	22
รูปแบบที่ 3	66	5	963	347	2

หมายเหตุ : * Adjusted Potential fertility (ใช้ค่ามาตรฐานของ U.N. คือ 0.4 ปรับด้วยอายุ เฉลี่ยเมื่อแรกสมรส)

** วิธีการคำนวณการเกิดที่ป้องกันได้ ดู Hutchings and Saunders, 1985

เมื่อได้ค่าใช้จ่ายของบริการวางแผนครอบครัว และจำนวนการเกิดที่ป้องกันได้แล้วก็สามารถหาต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายต่อการเกิดที่ป้องกันได้ ในที่นี้พบว่าโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวรูปแบบที่ 1 มีค่าใช้จ่าย 104 บาทต่อการเกิดที่ป้องกันได้ 1 คน โรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวรูปแบบที่ 2 แทบจะไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ กระทั่งโรงงานเลย เพราะค่าใช้จ่ายต่อการเกิดที่ป้องกันได้ 1 คน มีเพียง 3 บาทเท่านั้น และรูปแบบที่ 3 มีค่าใช้จ่าย 210 บาทต่อการเกิดที่ป้องกันได้ 1 คน (ดูตาราง 13) แสดงว่าถ้าทาง

โรงงานสามารถประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการมากๆ ในโรงงานประเภทที่ 1 และ 3 ก็จะทำให้ค่าใช้จ่ายต่อเด็กที่สามารถป้องกันการเกิดลดลงไปได้อีก

ตาราง 13. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อการเกิดที่ป้องกันได้ 1 คน จำแนกตามรูปแบบของโรงงานในช่วงครึ่งปีแรก ปี 2529

รูปแบบโรงงาน	(1) จำนวนการเกิดที่ ป้องกันได้โดยเฉลี่ย (คน)	(2) ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของ บริการวางแผนครอบครัว (บาท)	(3)=(2)/(1) ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อ การเกิดที่ป้องกัน ได้ 1 คน (บาท)
รูปแบบที่ 1	19	1,974	104
รูปแบบที่ 2	22	72	3
รูปแบบที่ 3	2	420	210

2.2.3 การวิเคราะห์ผลประโยชน์สุทธิ

เมื่อนำค่าใช้จ่ายต่อการเกิดที่ป้องกันได้ไปหักออกจากผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับต่อการเกิดที่ป้องกันได้ จะได้ผลประโยชน์สุทธิต่อการเกิดที่ป้องกันได้ 1 คน เท่ากับ 3,979 บาท สำหรับโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวแบบที่ 1, 4,628 บาท สำหรับโรงงานที่มีบริการวางแผนครอบครัวแบบที่ 2 และ 3,719 บาทสำหรับโรงงานที่มีรูปแบบการวางแผนครอบครัวแบบที่ 3 (ตาราง 14)

ตาราง 14. ผลประโยชน์สุทธิเฉลี่ยต่อโรงงานและผลประโยชน์สุทธิต่อการเกิดที่ป้องกันได้ จำแนกตามรูปแบบของโรงงานในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2529 (บาท)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(1)-(3)	(6)=(2)-(4)
รูปแบบ โรงงาน	ผลประโยชน์เฉลี่ยต่อโรงงาน	ผลประโยชน์เฉลี่ยต่อการเกิดที่ป้องกันได้	ต้นทุนเฉลี่ยต่อโรงงาน	ต้นทุนเฉลี่ยต่อการเกิดที่ป้องกันได้	ผลประโยชน์สุทธิต่อโรงงาน	ผลประโยชน์สุทธิต่อการเกิดที่ป้องกันได้
รูปแบบที่ 1	114,153	4,083	1,974	104	112,179	3,979
รูปแบบที่ 2	137,355	4,631	72	3	137,283	4,628
รูปแบบที่ 3	33,094	3,929	420	210	32,884	3,719

ถ้าพิจารณาผลประโยชน์สุทธิที่เกิดจากการเกิดที่ป้องกันได้ จำแนกตามลำดับที่ของบุตรก็พบว่า ผลประโยชน์สุทธิต่อการเกิดที่ป้องกันได้ตามลำดับที่ของบุตรสำหรับโรงงานแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเฉพาะในลำดับการเกิดที่ 1-3 และผลประโยชน์สุทธิสำหรับการเกิดลำดับที่ 3 และสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบโรงงานรูปแบบที่ 1-3 ก็ไม่แตกต่างกันมากนักเช่นเดียวกัน กล่าวคือ 3,876 บาท สำหรับโรงงานรูปแบบที่ 1, 3,867 บาท สำหรับโรงงานรูปแบบที่ 2, และ 3,557 บาท สำหรับโรงงานรูปแบบที่ 3 ตามลำดับ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ในโรงงานที่บริการวางแผนครอบครัวในรูปแบบที่ 1 และ 2 ถ้าสามารถป้องกันบุตรที่จะเกิดในลำดับที่ 3 เป็นต้นไปได้ จะให้ผลประโยชน์สุทธิเกือบเท่ากัน สำหรับรูปแบบที่ 3 มีผลประโยชน์สุทธิต่ำกว่ารูปแบบที่ 2 และ 1 ประมาณ 310-319 บาท (ตาราง 15)

ตาราง 15. ผลประโยชน์สุทธิต่อการเกิดที่ป้องกันได้ของโรงงานที่มีการวางแผน ครอบครัวยุทธวิธีแบบต่าง ๆ
จำแนกตามลำดับที่ของบุตร (บาท)

ลำดับที่ ของบุตร	รูปแบบที่ 1		รูปแบบที่ 2		รูปแบบที่ 3	
	(1)	(2)=(1)-104	(3)	(4)=(3)-3	(5)	(6)=(5)-210
	ผลประโยชน์ เฉลี่ยต่อ การเกิด ที่ป้องกันได้	ผลประโยชน์ สุทธิ ต่อ การเกิด ที่ป้องกันได้	ผลประโยชน์ เฉลี่ย ต่อ การเกิด ที่ป้องกันได้	ผลประโยชน์ สุทธิ ต่อ การเกิด ที่ป้องกันได้	ผลประโยชน์ เฉลี่ย ต่อ การเกิด ที่ป้องกันได้	ผลประโยชน์ สุทธิ ต่อ การเกิด ที่ป้องกันได้
1	4,142	4,038	4,715	4,712	2,982	2,772
2	3,983	3,879	4,546	4,543	3,762	3,552
3	4,075	3,971	4,521	4,517	4,706	4,496
4	4,259	4,155	4,555	4,552	3,329	3,119
3 และสูงกว่า	3,980	3,876	3,870	3,867	3,767	3,557
5 และสูงกว่า	3,607	3,503	2,535	2,532	3,267	3,057

โดยสรุปก็คือ ผลประโยชน์สุทธิของการป้องกันการเกิดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนผู้มารับบริการ ถ้าสามารถประชาสัมพันธ์ให้คนมาใช้บริการมาก ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานก็จะมาก สำหรับต้นทุนของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานก็เช่นกัน จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับรูปแบบของการจัดบริการ และชนิดของบริการคุมกำเนิดที่ให้ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า การให้บริการวางแผนครอบครัวภายในโรงงาน โดยวิธีให้มิถาสาสมักรวางแผนครอบครัวในโรงงานเป็นวิธีที่มีต้นทุนต่ำที่สุด และวิธีสอดแทรกบริการวางแผนครอบครัวเข้าไปในโรงพยาบาลโดยให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเป็นผู้ดำเนินการเป็นวิธีที่มีต้นทุนต่ำรองลงมา ทั้งนี้พิจารณาเฉพาะบริการคุมกำเนิดด้วยวิธีชั่วคราว

2.3 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของการมีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานนั้น ถือเป็นเพียงเครื่องมืออันหนึ่งเท่านั้นที่จะช่วยให้ผู้บริหาร หรือเจ้าของโรงงานตัดสินใจในการที่จะเพิ่มการมีบริการวางแผนครอบครัวเข้าไปเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน โดยการตัดสินใจดังกล่าวขึ้นอยู่กับข้อสมมติว่าต้องมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด แต่การที่เจ้าของโรงงานจะตัดสินใจอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ กล่าวคือ จำนวนปัญหาหรือประชากรเป้าหมายว่า จำนวนพนักงานสตรีที่ตั้งครรภ์มีมากน้อยเพียงใด และกลุ่มอายุของสตรีที่ทำงานในโรงงานที่มีสถานภาพสมรสโดยเฉพาะกลุ่มอายุ 20-35 ปี มีมากน้อยเพียงใด สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายของโรงงานและจะเป็นผลประโยชน์ที่โรงงานพึงจะได้รับถ้าพนักงานกลุ่มนี้มีลูกน้อย สำหรับในแง่ของต้นทุนของการจัดบริการวางแผนครอบครัวในโรงงานนั้น จะมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงงานมีอยู่เดิม และฐานะทางการเงินของโรงงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อรูปแบบของการจัดบริการด้วย

รูปแบบการจัดบริการวางแผนครอบครัวแบบชั่วคราวในโรงงานที่ถูกที่สุดก็คือ การใช้อาสาสมัครวางแผนครอบครัวในโรงงาน ซึ่งอาจจะเป็นพนักงานหรือโดยเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลของโรงงาน ซึ่งรูปแบบนี้โรงงานรับภาระค่าใช้จ่ายน้อยมาก เพียงแต่ทางโรงงานให้การสนับสนุนพนักงาน และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบโดยทั่วกันเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในแง่ของการปฏิบัติทางโรงงานซึ่งได้รับประโยชน์ต่าง ๆ จากพนักงานมากมาย ควรจัดให้มีบริการวางแผนครอบครัวในโรงงาน เพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานอย่างถาวรเพื่อให้พนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้น ในการจัดนั้นโรงงานสามารถทำได้ตามกำลังความสามารถของคน กล่าวคือ ถ้าเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีสวัสดิการโรงพยาบาล และเครื่องมือบางอย่างพร้อมอยู่แล้ว ก็อาจสอดแทรกบริการวางแผนครอบครัวเข้าไปโดยเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเพียงเล็กน้อย อาจจัดทั้งในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และคำแนะนำปรึกษา และบริการคุมกำเนิดแบบต่าง ๆ แต่สำหรับโรงงานขนาดเล็กที่ไม่มีโรงพยาบาล อาจจะทำเฉพาะการให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้แก่พนักงาน ส่วนบริการคุมกำเนิดอาจจะใช้ทรัพยากรจากภายนอก เช่น

ขอหน่วยเคลื่อนที่จากหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชน ไปให้บริการเป็นครั้งคราว หรืออาจใช้ระบบส่งต่อให้พนักงานไปใช้บริการจากโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน และถ้าจะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นก็อาจจะมีการรวมตัวกัน เช่น โรงงานที่ตั้งอยู่ใกล้ ๆ กันก็อาจจะมีการรวมตัวกันจัดศูนย์บริการวางแผนครอบครัว หรือจัดหน่วยเคลื่อนที่ร่วมกันเพื่อประโยชน์ของพนักงานในกลุ่มโรงงานเดียวกัน อันทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการและประหยัดค่าใช้จ่ายด้วย

บทส่งท้าย

ผู้เขียนบทความนี้ตระหนักดีว่า การเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของการมีครรภ์-มิบุตร ในแง่ของการลา-ขาดงาน และผลประโยชน์อันอาจได้จากการคุมไม่ให้มีการตั้งครรภ์และการเกิดได้นั้น อาจถูกตีความหรือนำไปใช้ในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์ต่อสังคมได้ เช่น อาจถูกนายจ้างนำไปเป็นข้ออ้างที่จะไม่รับพนักงานที่สมรสและอยู่ในช่วงเวลาที่กำลังมีบุตรได้เข้าทำงาน หรือให้พนักงานที่มีครรภ์-มิบุตรที่ยังเล็กออกจากงาน เป็นต้น จึงขอชี้แจงว่า ผู้เขียนไม่ได้มีจุดมุ่งหมายในทางลบเช่นนั้น จุดมุ่งหมายที่แท้จริงมีอยู่อย่างเดียว คือ ต้องการให้ตีความและนำข้อมูลไปใช้ในเชิงสร้างสรรค์ อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งแก่นายจ้าง และลูกจ้าง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมในที่สุดด้วย

ไม่ว่าค่านิยมในการแต่งงาน และการมีบุตรของคนในประเทศที่เจริญทางอุตสาหกรรมจะเปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตาม สำหรับสังคมไทยเหตุการณ์ชีวิตทั้งสองอย่างนี้ก็ยังคงเป็นช่วงชีวิตที่สำคัญของคนส่วนใหญ่ (หรือเกือบทุกคน) อยู่ต่อไป ดังนั้นวิธีการที่น่ายอมรับมากที่สุดจึงไม่ใช่การใช้ข้อมูลเช่นนี้เป็นเครื่องสนับสนุนการ *กีดกัน* (discriminate) พนักงานที่มีครรภ์-มิบุตรในโอกาสการทำงาน แต่ควรเป็นการร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในอันที่จะทำให้การมีบุตรเป็นไปอย่างมีการวางแผนที่ดี และมีผลกระทบต่อการทำงานแต่น้อย ทั้งนี้ก็เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่มีความสูงส่งอย่างหนึ่งในสังคม

เอกสารอ้างอิง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2531. *สภาวะการคุมกำเนิดของสตรีไทย พ.ศ. 2530*.

รายงานล่วงหน้า. (เอกสารอัคราณา)

Kamnuansilpa, P., and A. Chamrathirong. 1985. *Contraceptive Use and Fertility in Thailand : Results from the 1984 Contraceptive Prevalence Survey*. Bangkok : Research Center, National Institute of Development Administration ; Institute for Population and Social Research, Mahidol University ; and National Family Planning Program, Ministry of Public Health.

Hutchings, J., and S. Lyle. 1985. *Assessing the Characteristics and Cost-effectiveness of Contraceptive Methods*. Piact paper ten, Program for the Introduction and Adoption of Contraceptive Technology: 29-41.