

แบบประเมินบทความ/งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชื่อบทความ (ภาษาไทย) : การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร

(ภาษาอังกฤษ) : Protection of pregnant women : A Case Study of Nurse Leave

หัวข้อการพิจารณา

หัวข้อ	คะแนนประเมิน					ข้อแก้ไข / ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. บทคัดย่อ			✓			ดูงานฉบับเดิม เพิ่ม เติมน้ำหนัก 100 คะแนน 1 แล้ว 100 คะแนน 2
2. Abstract			✓			
3. บทนำ		✓				
4. วัตถุประสงค์การวิจัย/การศึกษา			✓			
5. วิธีการวิจัย/วิธีการศึกษา			✓			
6. ผลการวิจัย/ผลการศึกษา			✓			
7. สรุปผลการวิจัย/สรุปผลการศึกษา		✓				
8. อภิปรายผล/ข้อเสนอแนะ		✓				
9. เอกสารอ้างอิง		✓				
10. ความใหม่และคุณค่าทางวิชาการ			*	✓		

(อาจมีเอกสารแนบหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม - ถ้ามี)

เอกสารแนบ 1 : ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ตอบบทความการคุ้มครองแรงงานหญิง กรณีศึกษาการลาเพื่อให้นมบุตร

บทคัดย่อ ระบุแหล่งข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อ

บทนำ เพิ่มรายละเอียดการอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มีของปัญหาการวิจัย เช่น สถานการณ์ปัญหาของแรงงานหญิงในเรื่องนี้ และแนวทางที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหา จากงานวิจัย สถิติข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นช่องว่างที่นำมาสู่ปัญหาการวิจัยในครั้งนี้

ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย กับผลการศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัย กับผลการศึกษา เนื่องจากวัตถุประสงค์การวิจัยมี 3 ข้อ แต่ในหัวข้อผลการวิจัยนั้น ไม่พบผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 และข้อที่ 3 ซึ่งหากวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นการทบทวนวรรณกรรมโดยทั่วไปของงานวิจัย ก็ไม่จำเป็นต้องกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ก็ได้ แต่หากเป็นผลการวิจัย ควรนำเสนอไว้ในผลการวิจัย ที่มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกันในระดับที่ศึกษา มากกว่าเพียงการทบทวนวรรณกรรมโดยทั่วไป เช่นเดียวกัน สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ไม่พบการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ ซึ่งหากเป็นข้อเสนอแนะโดยทั่วไปที่ต้องทำในทุกงานวิจัยอยู่แล้ว ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องกำหนดเป็นวัตถุประสงค์การวิจัย แต่หากทำเป็นผลการวิจัย ขอให้เขียนอยู่ในหัวข้อผลการวิจัยให้ชัดเจน จึงขอให้ทบทวนตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกันในทุกหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย ระบุแหล่งข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และปรับวิธีการเขียนให้กระชับ ชัดเจน

ผลการวิจัย นำเสนอให้ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ในกรณีมีวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามข้อดังกล่าวข้างต้น โดยการนำเสนอผลการวิจัยข้อที่ 1 ควรเป็นการนำเสนอในลักษณะของการวิเคราะห์ การตีความด้วยมากกว่าการนำเสนอแบบการทบทวนวรรณกรรมที่บอกว่าเป็นอย่างไรเท่านั้น

การอภิปรายผลการวิจัย ควรเพิ่มเติมเนื้อหาของการอภิปรายผล นำทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง ตลอดจนการอภิปรายถึงบริบทหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศ ซึ่งอาจมีผลต่อกฎหมายในระดับที่ศึกษา ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีความลุ่มลึกมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ หากมีการนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ในเรื่องของข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นแล้ว ในหัวข้อข้อเสนอแนะ ควรนำเสนอโดยการสรุปข้อเสนอแนะแบบกระชับที่เชื่อมโยงมาจากผลการวิจัย ตลอดจนอาจเพิ่มเติมข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปแบบสั้นๆ ไว้ด้วย

การอ้างอิง ขอให้ปรับวิธีการเขียนอ้างอิงในเนื้อหา และท้ายบทความให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด (APA 6) และตรวจสอบให้สัมพันธ์สอดคล้องกันกับรายการอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารฉบับ 2

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร

เกสร ชลัษฐธรรมเนียม¹, ณัฏฐา รวดเร็ว², ศศิมา ทองรักษ³, สุกิจตา อาปณิกานนท์⁴, สุรศักดิ์ มีบัว⁵

บทคัดย่อ

แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศจะได้อำหนดไว้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นประเภทงาน เวลาการทำงาน และการลาเพื่อคลอดบุตรหรือการเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างการตั้งครรภ์ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี พบว่ายังมีได้มีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อให้นมบุตรแต่อย่างใด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาว่าแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย และ 3. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรที่มีความเหมาะสม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผลการศึกษาพบว่าประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์เอาไว้ ผู้เขียนจึงเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการลาของแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อให้นมบุตรเอาไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการของบุตรที่เกิดมาซึ่งจะเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศต่อไปในอนาคต

รศ.ดร.นงนุช
- นส.ช.ช.ช.
- ทพ.อ.ดร.ร.ร.ร.
- พล.ท.ดร.ร.ร.ร.
- รศ.ดร.ร.ร.ร.
- รศ.ดร.ร.ร.ร.
- รศ.ดร.ร.ร.ร.
- รศ.ดร.ร.ร.ร.

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์, การลาเพื่อให้นมบุตร

Protection of pregnant women : A Case Study of Nurse Leave

**Kaesorn Khangthamneam¹, Natta Rudrew², Sasima Thongrak³, Sukitta Arpanikanon⁴,
Surasak Meebua⁵**

Abstract

Although the law of the country related to the protection of pregnant women has been stipulated in many aspects, such as job type, working hours, and maternity leave or changing duties during pregnancy, it was found that there is no protection provision regarding the right to lactation leave in any way. The objectives of this study are: 1. To study the concept of protection of pregnant women in case of lactation leave; 2. To compare the law on protection of pregnant women in case of lactation leave, and 3. To synthesize recommendations for amendments to the law on protection of pregnant women in case of appropriate lactation leave by using a qualitative research method. The results presented that Thailand does not have any provisions regarding the right to lactation leave for pregnant women. Hence, the researcher suggested that the provisions concerning the right of lactation leave for pregnant women should be added exclusively in the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), Chapter 3, the use of female labor in order to have a positive effect on the development of newborns who will be the main force in driving the country in the future.

Keywords: protection of pregnant women, lactation leave

บทนำ

ในปัจจุบันแรงงานหญิงได้เข้ามามีบทบาทในด้านการทำงานมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา โดยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนาโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากด้วยข้อจำกัดทางสรีระทางร่างกายและจิตใจที่อ่อนแอกว่าเพศชาย ยิ่งโดยเฉพาะ แรงงานหญิงที่มีการตั้งครรภ์ซึ่งการตั้งครรภ์เป็นสิ่งสำคัญในชีวิตที่ทำให้กำเนิดบุตรและเป็นทรัพยากรมนุษย์แรงงานที่สำคัญในอนาคต จึงจำเป็นต้องคุ้มครองด้านสุขอนามัยของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการดูแลที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้ไม่มีผลกระทบในการเจริญเติบโตของเด็กในครรภ์อย่างไรก็ดี แม้กฎหมายของประเทศไทยได้มีการบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่บัญญัติไว้เพียงแต่สิทธิการลาคลอด ประเภทงานที่แรงงานหญิงมีครรภ์ห้ามทำ การขอเปลี่ยนงานชั่วคราว การให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาวิกาล และการห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้นแต่ยังมีบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงให้มีสิทธิลาพักระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้มีบุตรซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงและบุตรได้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดกับจำนวนการตาย พบว่าในอนาคตประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุที่รุนแรงมากขึ้นเนื่องจากสถิติของเด็กแรกเกิดใน พ.ศ.2560 มีประชากรเด็กแรกเกิดจำนวน 702,755 คนและใน พ.ศ.2563 มีจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดเหลือเพียง 587,368 คน โดยแสดงให้เห็นว่าจำนวนของประชากรเด็กแรกเกิดนั้นมีจำนวนน้อยลงทุกปีซึ่งส่งผลกระทบต่อหรือก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ควรบัญญัติอย่างไร โดยนายจ้างยอมรับได้ เพื่อจูงใจให้แรงงานหญิงมีการเพิ่มจำนวนประชากรมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย และ
3. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรที่มีความเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทความฉบับนี้โดยสามารถแยกการอธิบายออกเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์แยกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1.1 ความหมายของการคุ้มครองและแรงงานหญิง

คำนิยามของคำว่า “คุ้มครอง” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 หมายความว่าป้องกันรักษาหรือรักษาปกป้องรักษาและคำนิยามของคำว่า “แรงงานหญิง” หมายความว่าแรงงานที่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งใช้ความสามารถในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ความคิด หรือร่างกาย เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ โดยประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” จากนายจ้าง (จิรญาดา สำนวนกลาง, 2557, น.8) ส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้หมายความไว้ว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรจากคำนิยามข้างต้นย่อมแสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิง คือ ลูกจ้างคนหนึ่งที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นเอง

เพิ่มบทอ้างอิงหลังจากวิชาปฐกัมภ์ เริ่ม มีน, เพียรในบทนำ

เวลาทำงาน และดูแล
กฎหมายที่เกี่ยว

ไปทำตัวอีก
อีกกรณี
ตัวอีกในเล่ม

พหุเชิงแบบน้อยอีกในเล่ม

นางสาวณิชา มณีศรี

[illegible]

တစ်ခုခု ချုပ်ဆိုပါ။

တစ်ခုခု ချုပ်ဆိုပါ။

တစ်ခုခု ချုပ်ဆိုပါ။

တစ်ခုခု ချုပ်ဆိုပါ။

တစ်ခုခု ချုပ်ဆိုပါ။

တစ်ခုခု ချုပ်ဆိုပါ။

เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นสากล (อังคณา เตชะโกเมนท์, 2551, น.1) โดยเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ สร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานทำที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ, น.12) อีกทั้งยังมีวัตถุประสงค์หลักว่า 1. แรงงานไม่ใช้สินค้า 2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน 3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่โดยยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรือง 4. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไข เสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเพศใดๆ ทั้งสิ้นในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็นับเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิก ยังรวมถึงประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามอีกด้วย อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้การรับรองอนุสัญญาไว้ประมาณ 190 ฉบับ (ข้อมูล ณ พ.ศ.2563) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ไม่ได้มีการบังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะทั้งหมดแต่อย่างใด เพียงแต่ขอให้ประเทศสมาชิสดังกล่าวนั้นต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะไม่น้อยกว่า 8 ฉบับซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาหลัก (ธีระ ศรีธรรมรักษ์, 2563)

88mco107 ^u $\frac{1}{\sqrt{2}} \frac{1}{\sqrt{2}} \frac{1}{\sqrt{2}} - (2541)$

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานตามมาตรา 39 เนื่องจากเป็นประเภทงานที่มีความอันตราย และใช้กำลังแรงเยอะ อันอาจส่งผลให้แรงงานหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และอนามัย

2.3 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกประเภทมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน ซึ่งวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้ ย่อมหมายความรวมถึงการขอลาเนื่องจากมีเหตุเกี่ยวกับการคลอดบุตร โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทราบว่าจะมีครรภ์ไปจนถึงวันที่ได้เลี้ยงดูบุตรที่คลอด (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.87) และให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วยตาม มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.5 นายจ้างห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ตามมาตรา 43 แม้ว่าการตั้งครรภ์อาจทำให้เกิดผลเสียแก่นายจ้างก็ตาม (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.88)

ทุกปีงาน ทวอลงกต์- จีอีเอสส์ ดัชนี ใน
ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้

3.1 ประเทศญี่ปุ่นเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1947) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่

วันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2490 เป็นพระราชบัญญัติเลขที่ 49 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งในบทที่ 6-2 ผู้หญิงเรื่องเกี่ยวกับเวลาดูแลบุตรตามมาตรา 67 บัญญัติว่า (1) แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างดูแลบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี อาจขอเวลาดูแลบุตรอย่างน้อย 30 นาที วันละ 2 ครั้ง นอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 (2) ห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานหญิงดังกล่าวทำงานในช่วงเวลาดูแลบุตรตามวรรคก่อน

Chapter VI-II Women Article 67 (Time for Child care)

(1) A woman raising an infant under the age of one year may request time to care for the infant of at least 30 minutes twice a day, in addition to the rest periods stipulated in Article 34.

(2) The employer shall not have the said woman work during the child care time set forth in the preceding paragraph.

3.2 ประเทศเกาหลีใต้ การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1997) ซึ่งใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ.2540 เป็นพระราชบัญญัติเลขที่ 5309 สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 5 ผู้หญิงและผู้เยาว์ เรื่องเกี่ยวกับเวลาดูแลบุตรตามมาตรา 75 บัญญัติว่า แรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้ง ครั้งละมากกว่า 30 นาที

Chapter V Females and Minors

Article 75 (Nursing Hours) A female worker who has an infant under twelve months shall be allowed to take paid nursing recesses, twice per day for more than 30 minutes each.

3.3 ประเทศเวียดนาม

เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (Labor code of Socialist Republic of Vietnam of 1994) ซึ่งใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2537การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 10บทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับลูกจ้างหญิงตามมาตรา 115 (3) บัญญัติว่า ในระหว่างมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักวันละ 30 สิบนาที และในช่วงที่เลี้ยงบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 60 นาที โดยยังให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

Chapter X Separate Provisions on Female Employees

Article 115 (3) During her menstruation, a female employee shall be entitled to a break of thirty (30) minutes every day, and during the period of raising a child under twelve (12) months old, a female employee shall be entitled to a break of sixty (60) minutes every day, and still receive the same wage.

4. กฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ.2000 (Maternity Protection Convention, 2000 (No.183)) ได้มีการกำหนดเรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไว้ในมาตรา 10 บัญญัติว่า 1. แรงงานหญิงพึงได้รับสิทธิในการหยุดพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวัน หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร 2. ระยะเวลาที่อนุญาตให้แรงงานหญิงพักให้นมบุตร หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนระยะเวลาพักให้นมบุตร และขั้นตอนในการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ การหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้นับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนตามนั้น

Breastfeeding Mothers

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ระเบียบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารจากหนังสือ ตำรากฎหมาย และบทความวิชาการ ข้อมูลข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต บทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทั้งกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ผู้เขียนได้นำองค์ความรู้ดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual framework) เพื่อนำไปสู่การอภิปรายผลการศึกษา และสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะ อันเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ดีขึ้น

2.ขั้นตอนการวิจัย

ผู้เขียนได้กำหนดประเด็นปัญหาเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อมาปรับใช้ในเรื่องแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีลาเพื่อให้นมบุตร โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงมีครรภ์ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ และแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศประกอบการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการ การศึกษาในครั้งนี้ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดเป็นการเสนอแนะแนวทางในการวิเคราะห์และจัดการปัญหา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ใช้การเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิที่ได้มาจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิเคราะห์กฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ตำราทางกฎหมาย หนังสือบทความทางวิชาการ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด เพื่อใช้ในการพิจารณาการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีลาเพื่อให้นมบุตร

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ได้รับ คุ้มครอง ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๗๖

การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมีการบัญญัติที่ไม่ครอบคลุม สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยนั้นขาดการให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีที่ให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีโอกาสดำรงตำแหน่งให้เหมาะสม และยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะเห็นได้ว่าในการทำงานนั้นมีแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากที่อาจมีการตั้งครรภ์ขึ้น และเด็กเหล่านั้นในอนาคตอาจเป็นแรงงานรุ่นใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากการศึกษากฎหมายในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรคือประเทศญี่ปุ่นบัญญัติให้แรงงานหญิงอาจขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีหรือนอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดได้ ประเทศเกาหลีใต้

เป็นไปตามที่
เห็นในไม่ชัดเจน
เห็นเหมือน
ชัดเร็วดีชัด
AA: วิจัย
วิเคราะห์
ชี้แจง

บัญญัติว่าแรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้งครั้งละมากกว่า 30 นาที และประเทศเวียดนามบัญญัติว่าให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนมีสิทธิพักวันละ 60 นาทีโดยได้รับค่าจ้าง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศดังกล่าวมาข้างต้นนั้นได้มีการให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์โดยให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวมีโอกาสลาเพื่อให้นมบุตร และมีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างวันทำงานเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรอย่างเหมาะสมตามที่กำหนดไว้เนื่องจากแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปีอันส่งผลประโยชน์ให้กับมารดาและเด็กเนื่องจากนมแม่นั้นมีประโยชน์เป็นอย่างมากเป็นตัวช่วยในการต่อต้านเชื้อโรคแบคทีเรียต่างๆทำให้เด็กแข็งแรงไม่เจ็บป่วยง่าย นอกจากนี้การที่แม่ให้นมบุตรย่อมส่งผลดีต่อตัวแม่ในการป้องกันการเกิดโรคต่างๆของแม่ได้ด้วยอีกทั้งกฎหมายระหว่างประเทศได้มีการคุ้มครองมารดา และให้ความสำคัญกับมารดาและเด็กเป็นอย่างมากโดยมีการบัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 เรื่องเวลาการพักดูแลบุตรและการให้นมบุตรเป็นมาตรฐานซึ่งแรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะได้รับในเวลาทำงาน อันเป็นการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและส่งเสริมให้สิทธิแรงงานได้รับการยอมรับ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารบทความวิชาการแนวคิดทฤษฎีและตัวบทกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยยังไม่มีมีการบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงกรณีการลาเพื่อให้นมบุตร ซึ่งอาจส่งผลกระทบทำให้การเกิดของประชากรลดลง แรงงานหญิงนั้นไม่กล้าตั้งครรภ์ หรือมีบุตรเนื่องจากไม่สนใจให้แรงงานหญิงนั้นตั้งครรภ์อันก่อให้เกิดปัญหาให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานและหากแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ไม่ได้รับการดูแลอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อทารกในครรภ์ได้อย่างไรก็ดีในระยเวลาดังกล่าวย่อมเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในการให้สิทธิแก่แรงงานหญิงในการเลี้ยงดูบุตร

ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรนำแนวคิดทฤษฎีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศและองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ เพื่อให้กฎหมายของประเทศไทยครอบคลุมมากขึ้นโดยการเสนอแนวความคิดเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยให้ดีขึ้นซึ่งกฎหมายของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศได้แก่ประเทศญี่ปุ่นประเทศเกาหลีใต้และประเทศเวียดนามรวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศกล่าวคืออนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดาฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 นั้นได้มีการบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงในการเพิ่มเติมส่วนที่สำคัญและได้มาตรฐานสากล โดยการนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาปรับใช้ พร้อมทั้งพิจารณาถึงสาเหตุและสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันให้มีการคุ้มครองที่ดีขึ้นและมีความเหมาะสมเพื่อให้แรงงานหญิงมีโอกาสลาเพื่อให้นมบุตรโดยไม่ส่งผลกระทบต่อตัวนายจ้างจนเกินสมควรอีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์และสวัสดิการแก่ตัวแรงงานหญิงและตัวบุตรมากขึ้นและเพื่อให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา

ကုမ္ပဏီမှ အသုံးပြုနေသော

อภิปรายผลการวิจัย **ใหม่เต็ม ทศศักดิ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องกิจกรรม ๗๐ ลิปโปะ**

การที่ประเทศไทยยังไม่กำหนดการลาเพื่อให้นมบุตรแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ ย่อมส่งผลกระทบต่อหลายด้าน ทั้งในด้าน การเกิดของประชากรที่ลดลง เนื่องจากไม่จูงใจให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์ รวมไปถึงส่งผลต่อการได้รับสารอาหารของบุตรที่เกิด มาไม่ได้รับนมแม่อย่างเพียงพอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าประเทศไทยนั้นยังขาดการให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์มีความครอบคลุมมากขึ้น ประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับแรงงานประเภื่อนี้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลการคุ้มครองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

ภายในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งควรจัดให้มีสถานที่เฉพาะอันเป็นกิจจะลักษณะและถูกสุขลักษณะอนามัยสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ที่มีความจำเป็นต้องปัมน้ำนมเก็บไว้ให้บุตรหรือเพื่อให้นมบุตรในระหว่างการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้แรงงานหญิงไม่ต้องเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเวลาในการทำงานมากเกินควร อีกทั้งยังถือเป็นสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จากแรงงานหญิงได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น

บรรณานุกรม

๓๕๐ ๕๔๖ *Revised* ๓.๖.๒๕๖๑
ใหม่ ๑๖
ใหม่ ๑๖

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). การใช้แรงงานหญิง, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.labour.go.th/index.php/hm7/60-2011-06-02-03-47-12>

กรรณิการ์ กันธะรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. พยาบาลสารปีที่ 41 ฉบับพิเศษ พฤศจิกายน พ.ศ. 2557, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2564 จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/download/32718/27885/>

จิรญาดา สำนวนกลาง. (2557). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณีอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2563). มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคง, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/243927>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชกร มหาเถลิง. (2560). สิทธิการให้นมแม่ ยุคไทยแลนด์ 4.0, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1095904>

รักลูก. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). นำนมน้อย ให้ลูกกินนมผสมร่วมกับนมแม่ได้ไหม จะมีผลเสียอะไรหรือไม่, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2564 จาก <https://www.rakluke.com/pregnancyall/breastfeeding/item/2020-03-21-13-31-32.html>

ราชกิจจานุเบกษา. (2515). ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2515/A/041/1.PDF>

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2563). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 28. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). ILO คืออะไร ILO ทำอะไร, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf

สื่อมัลติมีเดียกรมอนามัย. (2561). “น้านมแม่”ประโยชน์แท้จากธรรมชาติ, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <https://multimedia.anamai.moph.go.th/help-knowledgs/benefits-of-breastfeeding/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ, จำนวนการเกิดจากการทะเบียน จำแนกตามเพศ ภาค และจังหวัด ปี พ.ศ.2554-2563, สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2564 จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_01_11301_TH_.xlsx

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, C183 - Maternity Protection Convention, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, Labor Standards Act (Japan), สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, Labor Standards Act (South Korea), สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46401/98327/F-529020885/KOR46401%20Eng%202012.pdf>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, Labourcode of Socialist Republic of Vietnam, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564

จาก [https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/903/Vietnamese_Labour_Code_23_June_1994__](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/903/Vietnamese_Labour_Code_23_June_1994__as_amended_2_April_2002_,_effective_1_January_2003%5B1%5D.pdf)

[as_amended_2_April_2002_,_effective_1_January_2003%5B1%5D.pdf](https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/903/Vietnamese_Labour_Code_23_June_1994__as_amended_2_April_2002_,_effective_1_January_2003%5B1%5D.pdf)

อังคณา เตชะโกเมนทร์. (2551). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564

จาก <http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>

แพทยหญิงดริกา วอทอง. (2555). สตรีและการทำงาน (Women at Work), สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 จาก

<https://www.summacheeva.org/article/women>

แพทยหญิงปวิณทรา หะรินสุต สำนัก. (2556). นมแม่ที่ดีที่สุดของคุณค่าอาหารเพื่อลูกน้อย, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2564

จาก <https://www.bumrungrad.com/th/health-blog/september-2013/breast-feed-th>

ชื่อบทความ (ภาษาไทย) : การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร

(ภาษาอังกฤษ) : Protection of pregnant women : A Case Study of Nurse Leave

หัวข้อการพิจารณา

หัวข้อ	คะแนนประเมิน					ข้อแก้ไข / ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. บทคัดย่อ			✓			ควรระบุวิธีการศึกษา เช่น เอกสาร งานวิจัย เพิ่มเติม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการใด ผลการวิจัย ควรตอบเป็นข้อ ๆ ให้ครบตามวัตถุประสงค์การวิจัย
2. Abstract			✓			ปรับตามบทคัดย่อ
3. บทนำ			✓			ผู้วิจัยต้องระบุงานเขียนใหม่ทั้งหมด ต้องเกริ่นนำความสำคัญของกฎหมายทั้งไทยและ ต่างประเทศ/การทำงานของสตรีมีครรภ์ส่งผลกระทบต่ออะไรบ้าง/สภาพปัจจุบันของประเทศไทย/ทำไมต้องทำการวิจัยครั้งนี้ ต้องมีการอ้างอิงเอกสารที่นำมาเขียนในบทนำ
4. วัตถุประสงค์การวิจัย/การศึกษา				✓		ข้อ 1 ตัด “ว่า” ข้อ 2 ตัด ตอนท้าย “และ” การทบทวนวรรณกรรมแต่ละหัวข้อย่อย ผู้วิจัยต้องทำการสรุปเป็นเชิงสังเคราะห์ตามมุมมอง ของผู้วิจัย
5. วิธีการวิจัย/วิธีการศึกษา			✓			กรอบแนวคิด มีลักษณะอย่างไรให้ เขียนเพิ่มเติม
6. ผลการวิจัย/ผลการศึกษา			✓			ผลการวิจัย ควรตอบให้ครบ 3 ข้อ ตามวัตถุประสงค์ ปรับเป็น ตารางที่ 1 และต้องมีการอธิบายใต้ตารางด้วย
7. สรุปผลการวิจัย/สรุปผลการศึกษา						ไม่มีสรุปผล
8. อภิปรายผล/ข้อเสนอแนะ			✓			ต้องอธิบายเพิ่มเติมว่า ข้อค้นพบที่ได้สอดคล้องกับ แนวคิด/ทฤษฎี/งานวิจัย ไครบ้างเพื่อ สนับสนุนผลการวิจัย
9. เอกสารอ้างอิง				✓		ตรวจสอบการเขียนอ้างอิงตามรูปแบบ APA
10. ความใหม่และคุณค่าทางวิชาการ				✓		

(อาจมีเอกสารแนบหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม – ถ้ามี)

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร
เกสร ชลัษฐรณนิยม¹, ณัฐฐา รวดเร็ว², ศศิมา ทองรักษ์³, สุกิจดา อาปนิกานนท์⁴, สุรศักดิ์ มีบัว⁵

¹ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

¹ Email : s61123440017@ssru.ac.th

² หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

² Email : s61123440026@ssru.ac.th

³ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

³ Email : s61123440065@ssru.ac.th

⁴ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

⁴ Email : s61123440084@ssru.ac.th

⁵ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

⁵ Email : surasak.mee@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศจะกำหนดไว้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นประเภทงาน เวลาการทำงาน และการลาเพื่อคลอดบุตรหรือการเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างการตั้งครรภ์ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี พบว่ายังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อให้นมบุตรแต่อย่างใด การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษา ~~ว่า~~ แนวคิดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย และ 3. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรที่มีความเหมาะสม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผลการศึกษาพบว่าประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์เอาไว้ ผู้เขียนจึงเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิการลาของแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อให้นมบุตรเอาไว้เป็นการเฉพาะในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง เพื่อส่งผลดีต่อพัฒนาการของบุตรที่เกิดมาซึ่งจะเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์, การลาเพื่อให้นมบุตร

ควรระบุไว้ให้ชัดเจน
ควรระบุไว้ให้ชัดเจน
ควรระบุไว้ให้ชัดเจน ?

ควรระบุไว้ให้ชัดเจน 3 ข้อ
ควรระบุไว้ให้ชัดเจน

Protection of pregnant women : A Case Study of Nurse Leave
Kaesorn Khangthamneam¹, Natta Rudrew², Sasima Thongrak³, Sukitta Arpanikanon⁴,
Surasak Meebua⁵

¹ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok

¹ Email : s61123440017@ssru.ac.th

² Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok

² Email : s61123440026@ssru.ac.th

³ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok³

Email : s61123440065@ssru.ac.th

⁴ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok⁴

Email : s61123440084@ssru.ac.th

⁵ Bachelor of Laws Program in Laws, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok⁵

Email : surasak.mee@ssru.ac.th

Abstract

Although the law of the country related to the protection of pregnant women has been stipulated in many aspects, such as job type, working hours, and maternity leave or changing duties during pregnancy, it was found that there is no protection provision regarding the right to lactation leave in any way. The objectives of this study are: 1. To study the concept of protection of pregnant women in case of lactation leave; 2. To compare the law on protection of pregnant women in case of lactation leave, and 3. To synthesize recommendations for amendments to the law on protection of pregnant women in case of appropriate lactation leave by using a qualitative research method. The results presented that Thailand does not have any provisions regarding the right to lactation leave for pregnant women. Hence, the researcher suggested that the provisions concerning the right of lactation leave for pregnant women should be added exclusively in the Labor Protection Act, B.E. 2541 (1998), Chapter 3, the use of female labor in order to have a positive effect on the development of newborns who will be the main force in driving the country in the future.

Keywords: protection of pregnant women, lactation leave

บทนำ

ปริญญานิพนธ์

๑. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
๒. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๓. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๔. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

ในปัจจุบันแรงงานหญิงได้เข้ามามีบทบาทในด้านการทำงานมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา โดยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนาโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสังคม แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากด้วยข้อจำกัดทางสรีระทางร่างกายและจิตใจที่อ่อนแอกว่าเพศชาย ยิ่งโดยเฉพาะ แรงงานหญิงที่มีการตั้งครรภ์ซึ่งการตั้งครรภ์เป็นสิ่งสำคัญในชีวิตที่ทำให้กำเนิดบุตรและเป็นทรัพยากรมนุษย์แรงงานที่สำคัญในอนาคต จึงจำเป็นต้องคุ้มครองด้านสุขอนามัยของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการดูแลที่ดีและเหมาะสม เพื่อให้ไม่มีผลกระทบในการเจริญเติบโตของเด็กในครรภ์อย่างไรก็ดี แม้กฎหมายของประเทศไทยได้มีการบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่บัญญัติไว้เพียงแต่สิทธิการลาคลอด ประเภทงานที่แรงงานหญิงมีครรภ์ห้ามทำ การขอเปลี่ยนงานชั่วคราว การให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาราชการ และการห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้นแต่ยังมิได้บัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงให้มีสิทธิลาพักรหว่างเวลาทำงานเพื่อให้มีบุตรซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงและบุตรได้ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดกับจำนวนการตาย พบว่าในอนาคตประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุที่รุนแรงมากขึ้นเนื่องจากสถิติของเด็กแรกเกิดใน พ.ศ.2560 มีประชากรเด็กแรกเกิดจำนวน 702,755 คนและใน พ.ศ.2563 มีจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดเหลือเพียง 587,368 คน โดยแสดงให้เห็นว่าจำนวนของประชากรเด็กแรกเกิดนั้นมีจำนวนน้อยลงทุกปีซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของประเทศต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ควรบัญญัติอย่างไร โดยนายจ้างยอมรับได้ เพื่อจูงใจให้แรงงานหญิงมีการเพิ่มจำนวนประชากรมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ~~การคุ้มครอง~~การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย ~~และ~~
3. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้มีบุตรที่มีความเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทความฉบับนี้โดยสามารถแยกการอธิบายออกเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์แยกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1.1 ความหมายของการคุ้มครองและแรงงานหญิง

คำนิยามของคำว่า “คุ้มครอง” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 หมายความว่าป้องกันรักษาหรือรักษาปกป้องรักษาและคำนิยามของคำว่า “แรงงานหญิง” หมายความว่าแรงงานที่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งใช้ความสามารถในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ความคิด หรือร่างกาย เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ โดยประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” จากนายจ้าง (จิรณดา สำนวนกลาง, 2557, น.8) ส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรจากคำนิยามข้างต้นย่อมแสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิง คือ ลูกจ้างคนหนึ่งที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นเอง

1.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

เนื่องจากการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประกาศจากคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่ใช้บังคับอยู่นั้น มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของสังคมในปัจจุบัน จึงมีการแก้ไขให้ไปใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เพื่อปรับปรุงให้มีการกำหนดการคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อันส่งผลให้ลดปัญหาของสังคมและมีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษ คือ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์เป็นพิเศษมากกว่าแรงงานทั่วไป เช่นเรื่องการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ รวมทั้งการเพิ่เติมบทกำหนดเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์มากขึ้น และมีบทลงโทษที่เหมาะสม เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์

เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่ตั้งครรภ์ และให้กำเนิดบุตรที่เป็นแรงงานต่อไปในอนาคต ซึ่งการตั้งครรภ์ของแรงงานหญิงส่งผลให้ร่างกายและจิตใจของหญิงผู้นั้นมีการเปลี่ยนแปลง อันมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป หากในขณะที่ตั้งครรภ์แรงงานหญิงตั้งครรภ์ไม่ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองให้ดี อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการทํารักในครรภ์ได้ เพราะฉะนั้นระหว่างที่แรงงานหญิงตั้งครรภ์จึงเป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อการพัฒนาการของทารกในครรภ์ ดังนั้น แรงงานหญิงมีครรภ์จึงควรได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล กล่าวคือ เนื่องจากแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปีนั้น จึงนับเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดกรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์ขึ้น คือ เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวได้มีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรได้ตามที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากนมแม่นั้นมีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก อีกทั้งตัวแม่และเด็กเองก็จะได้รับประโยชน์จากนมแม่ทั้งคู่ เพราะนมแม่ประกอบด้วยสารอาหารที่ครบถ้วน ทำให้มีภูมิคุ้มกัน เสริมสร้างพัฒนาการ ช่วยต่อต้านเชื้อโรค แบคทีเรียต่างๆ ช่วยลดอัตราความเสี่ยงของการเกิดโรคทางเดินหายใจ กระเพาะปัสสาวะ และท้องเสียได้ อันส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตของเด็กทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ ทำให้เด็กแข็งแรงและไม่ค่อยเจ็บป่วยได้ง่ายเมื่อเทียบกับเด็กที่ไม่ได้รับนมแม่ ซึ่งการให้นมลูกจากแม่นั้นยังทำให้ร่างกายของแม่มีการหลั่งฮอร์โมนออกซิโทซิน อันส่งผลให้ร่างกายของแม่กลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว มดลูกกลับคืนสู่สภาพเดิมได้เร็วขึ้น และทำให้แม่มีความผ่อนคลาย อันเป็นการลดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (กรรณิการ์ กันธรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วิวัฒนเสรี, 2557) และป้องกันการเกิดโรคต่างๆ ของแม่ด้วย เช่น โรคมะเร็งเต้านม โรคกระดูกพรุน และรวมถึงเรื่องน้ำหนักในระยะยาวด้วย

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้มีการแนะนำให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน และหลัง 6 เดือน ให้ลูกกินนมแม่ควบคู่กับอาหารเสริมตามวัยจนอายุครบ 2 ปีหรือมากกว่านั้น (จินตรา หาริณสุด สำนัก, 2556) ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เวียดนาม และอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ.2000 ได้มีการบัญญัติเรื่องเกี่ยวกับเวลาพักในการดูแลบุตรและการให้นมบุตรเอาไว้เป็นมาตรฐานที่แรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะกระทำได้ในระหว่างการทำงาน ในขณะที่ประเทศไทยในปัจจุบันนั้นไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด เพราะอาจเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัวและยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากเท่าที่ควร ดังนั้น จึงยังเป็นเรื่องจำเป็นที่ประเทศไทยควรจะทำให้การสนับสนุนเพื่อที่จะช่วยให้แม่มีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูลูก และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข ในการส่งเสริมให้เด็กไทยเติบโตด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เจ็บป่วยบ่อย และมีพัฒนาการที่ดีตามวัย เป็นต้น (ทัชชกร มหาเถถง, 2560)

1.4 แนวคิดว่าด้วยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2462 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายโดยองค์การสหประชาชาติซึ่งวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ

เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล (อังคณา เตชะโกเมนท์, 2551, น.1) โดยเป้าหมายสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ สร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ, น.12) อีกทั้งยังมีวัตถุประสงค์หลักว่า 1. แรงงานไม่ใช่สินค้า 2. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน 3. ความยากจน ณ ที่หนึ่งที่ได้ยอมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรือง 4. มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขเสรีภาพและความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเพศใดๆ ทั้งสิ้นในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็นับเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิก ยังรวมถึงประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามอีกด้วย อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้การรับรองอนุสัญญาไว้ประมาณ 190 ฉบับ (ข้อมูล ณ พ.ศ.2563) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น ไม่ได้มีการบังคับให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะนำทั้งหมดแต่อย่างใด เพียงแต่ขอให้ประเทศสมาชิกล้วนนั้นต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อแนะนำไม่น้อยกว่า 8 ฉบับซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาหลัก (ธีระ ศรีธรรมรักษ์, 2563)

2. กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยแยกอธิบายได้ 5 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานตามมาตรา 39 เนื่องจากเป็นประเภทงานที่มีความอันตราย และใช้กำลังแรงเยอะ อันอาจส่งผลให้แรงงานหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายต่อชีวิตร่างกาย และอนามัย

2.2 ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลา 22.00 น. - เวลา 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดตามมาตรา 39/1 เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.86) เว้นแต่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความคิด มิได้ใช้แรงกายหนัก และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หญิงผู้นั้นย่อมสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของตน

2.3 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกประเภทมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน ซึ่งวันลาเพื่อคลอดบุตรนี้ ย่อมหมายความรวมถึงการขอลาเนื่องจากมีเหตุเกี่ยวกับการคลอดบุตร โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทราบว่าตนมีครรภ์ไปจนถึงวันที่ได้เลี้ยงดูบุตรที่คลอด (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.87) และให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วยตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

2.4 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์ที่แสดงให้เห็นว่าตนไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ตามมาตรา 42 เนื่องจากการปฏิบัติงานในบางตำแหน่งอาจส่งผลให้ลูกจ้างหญิงผู้นั้นทำงานในตำแหน่งเดิมไม่สะดวก

2.5 นายจ้างห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ตามมาตรา 43 แม้ว่าการตั้งครรภ์อาจทำให้เกิดผลเสียแก่นายจ้างก็ตาม (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.88)

3. กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศทั้งหมด 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนาม

3.1 ประเทศญี่ปุ่นเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1947) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่

วันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2490 เป็นพระราชบัญญัติเลขที่ 49 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง ซึ่งในบทที่ 6-2 ผู้หญิงเรื่องเกี่ยวกับเวลาดูแลบุตรตามมาตรา 67 บัญญัติว่า (1) แรงงานหญิงที่อยู่ระหว่างดูแลบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี อาจขอเวลาดูแลบุตรอย่างน้อย 30 นาที วันละ 2 ครั้ง นอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดไว้ในมาตรา 34 (2) ห้ามมิให้นายจ้างให้แรงงานหญิงดังกล่าวทำงานในช่วงเวลาดูแลบุตรตามวรรคก่อน

Chapter VI-II Women Article 67 (Time for Child care)

(1) A woman raising an infant under the age of one year may request time to care for the infant of at least 30 minutes twice a day, in addition to the rest periods stipulated in Article 34.

(2) The employer shall not have the said woman work during the child care time set forth in the preceding paragraph.

3.2 ประเทศไทยได้ การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1997) ซึ่งใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ.2540 เป็นพระราชบัญญัติเลขที่ 5309 สำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 5 ผู้หญิงและผู้เยาว์ เรื่องเกี่ยวกับเวลาดูแลบุตรตามมาตรา 75 บัญญัติว่า แรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้ง ครั้งละมากกว่า 30 นาที

Chapter V Females and Minors

Article 75 (Nursing Hours) A female worker who has an infant under twelve months shall be allowed to take paid nursing recesses, twice per day for more than 30 minutes each.

3.3 ประเทศเวียดนาม

เมื่อพิจารณากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (Labor code of Socialist Republic of Vietnam of 1994) ซึ่งใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2537การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 10 บทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับลูกจ้างหญิงตามมาตรา 115 (3) บัญญัติว่า ในระหว่างมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักวันละ 30 สิบนาที และในช่วงที่เสี่ยงบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 60 นาที โดยยังให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

Chapter X Separate Provisions on Female Employees

Article 115 (3) During her menstruation, a female employee shall be entitled to a break of thirty (30) minutes every day, and during the period of raising a child under twelve (12) months old, a female employee shall be entitled to a break of sixty (60) minutes every day, and still receive the same wage.

4. กฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ.2000 (Maternity Protection Convention, 2000 (No.183)) ได้มีการกำหนดเรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไว้ในมาตรา 10 บัญญัติว่า 1. แรงงานหญิงพึงได้รับสิทธิในการหยุดพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวัน หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตร 2. ระยะเวลาที่อนุญาตให้แรงงานหญิงพักให้นมบุตร หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนระยะเวลาพักให้นมบุตร และขั้นตอนในการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ การหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันให้นับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนตามนั้น

Breastfeeding Mothers

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ระเบียบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารจากหนังสือ ตำรากฎหมาย และบทความวิชาการ ข้อมูลข่าวสารจากอินเทอร์เน็ต บทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทั้งกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ผู้เขียนได้นำองค์ความรู้ดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual framework) เพื่อนำไปสู่การอธิบายผลการศึกษา และสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะ อันเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงที่ดีขึ้น

2.ขั้นตอนการวิจัย

ผู้เขียนได้กำหนดประเด็นปัญหาเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ เพื่อมาปรับใช้ในเรื่องแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีลาเพื่อให้นมบุตร โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงมีครรภ์ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ และแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศประกอบการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการ การศึกษาในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดเป็นการเสนอแนะแนวทางในการวิเคราะห์และจัดการปัญหา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ใช้การเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ที่ได้มาจากเอกสารต่างๆ ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการวิเคราะห์กฎหมายของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศจากแหล่งปฐมภูมิ ได้แก่ ตำราทางกฎหมาย หนังสือบทความทางวิชาการ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและของต่างประเทศ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด เพื่อใช้ในการพิจารณาการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีลาเพื่อให้นมบุตร

ผลการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ยังมีการบัญญัติที่ไม่ครอบคลุม สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยนั้นขาดการให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีโอกาสลาพักเพื่อให้นมบุตรอย่างเหมาะสม และยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานนั้นมีแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากที่อาจมีการตั้งครรภ์ขึ้น และเด็กเหล่านั้นในอนาคตอาจเป็นแรงงานรุ่นใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากการศึกษากฎหมายในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรคือประเทศญี่ปุ่นบัญญัติให้แรงงานหญิงอาจขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีหรือนอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดได้ ประเทศเกาหลี

ได้บัญญัติว่าแรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้งครั้งละมากกว่า 30 นาที และประเทศเวียดนามบัญญัติว่าให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนมีสิทธิพักวันละ 60 นาทีโดยได้รับค่าจ้าง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศดังกล่าวมาข้างต้นนั้นได้มีการให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์โดยให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงมีครรภ์เป็นอย่างมาก เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวมีโอกาสลาเพื่อให้นมบุตร และมีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างวันทำงานเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรอย่างเหมาะสมตามที่กำหนดไว้เนื่องจากแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปีอันส่งผลประโยชน์ให้กับมารดาและเด็กเนื่องจากนมแม่นั้นมีประโยชน์เป็นอย่างมากเป็นตัวช่วยในการต่อต้านเชื้อโรคแบคทีเรียต่างๆทำให้เด็กแข็งแรงไม่เจ็บป่วยง่าย นอกจากนี้การที่แม่ให้นมบุตรย่อมส่งผลดีต่อตัวแม่ในการป้องกันการเกิดโรคต่างๆของแม่ได้ด้วยอีกทั้งกฎหมายระหว่างประเทศได้มีการคุ้มครองมารดา และให้ความสำคัญกับมารดาและเด็กเป็นอย่างมากโดยมีการบัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 เรื่องเวลาการพักดูแลบุตรและการให้นมบุตรเป็นมาตรฐานซึ่งแรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะได้รับในเวลาทำงาน อันเป็นการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและส่งเสริมให้สิทธิแรงงานได้รับการยอมรับ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารบทความวิชาการแนวคิดทฤษฎีและตัวบทกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทยยังไม่มีมีการบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงกรณีการลาเพื่อให้นมบุตร ซึ่งอาจส่งผลกระทบทำให้เกิดของประชากรลดลง แรงงานหญิงนั้นไม่กล้าตั้งครรภ์ หรือมีบุตรเนื่องจากไม่สนใจให้แรงงานหญิงนั้นตั้งครรภ์อันก่อให้เกิดปัญหาให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานและหากแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ไม่ได้รับการดูแลอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อทารกในครรภ์ได้อย่างไรก็ดีในระยะเวลาดังกล่าวย่อมเป็นช่วงเวลาที่สำคัญในการให้สิทธิแก่แรงงานหญิงในการเลี้ยงดูบุตร

ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรนำแนวคิดทฤษฎีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศและองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาใช้ เพื่อให้กฎหมายของประเทศไทยครอบคลุมมากขึ้นโดยการเสนอแนวความคิดเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นซึ่งกฎหมายของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศได้แก่ประเทศญี่ปุ่นประเทศเกาหลีใต้และประเทศเวียดนามรวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศกล่าวคืออนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดาฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 นั้นได้มีการบัญญัติในเรื่องเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายของประเทศไทยกับกฎหมายของต่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกฎหมายในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงในการเพิ่มเติมส่วนที่สำคัญและได้มาตรฐานสากล โดยการนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาปรับใช้ พร้อมทั้งพิจารณาถึงสาเหตุและสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันให้มีการคุ้มครองที่ดีขึ้นและมีความเหมาะสมเพื่อให้แรงงานหญิงมีโอกาสลาเพื่อให้นมบุตรโดยไม่ส่งผลกระทบต่อตัวนายจ้างจนเกินสมควรอีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์และสวัสดิการแก่ตัวแรงงานหญิงและตัวบุตรมากขึ้นและเพื่อให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา

ตารางเปรียบเทียบแสดงการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาให้นมบุตร
ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประเทศ	การลาเพื่อให้นมบุตร	
	ระยะเวลาการลา	ค่าจ้างระหว่างลานายจ้างจ่ายหรือไม่
ไทย	-	-
ญี่ปุ่น	วันละ 2 ครั้ง ๆ ละ 30 นาที	-
เกาหลีใต้	วันละ 2 ครั้ง ๆ ละมากกว่า 30 นาที	ได้รับค่าจ้าง
เวียดนาม	วันละ 60 นาที	ได้รับค่าจ้าง

อภิปรายผลการวิจัย

การที่ประเทศไทยยังไม่กำหนดการลาเพื่อให้นมบุตรแก่แรงงานหญิงมีครรภ์ ย่อมส่งผลกระทบต่อหลายด้าน ทั้งในด้านการเกิดของประชากรที่ลดลง เนื่องจากไม่จูงใจให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์ รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อได้รับสารอาหารของบุตรที่เกิดมาไม่ได้รับนมแม่อย่างเพียงพอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าประเทศไทยนั้นยังขาดการให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์มีความครอบคลุมมากขึ้น ประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับแรงงานประเภทนี้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลการคุ้มครองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ในประเด็นการลาเพื่อให้นมบุตรนั้น ผู้เขียนจึงเสนอข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

เห็นสมควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง โดยทำการเพิ่มเติมมาตรา 41/1 ให้ปรากฏรายละเอียดเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตร คือ ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน มีสิทธิพักนอกเหนือจากเวลาพักระหว่างการทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 เพื่อให้นมบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 30 นาที ทั้งนี้ เพื่อให้ตัวแรงงานหญิงเองได้รับประโยชน์จากการมีเวลาพักเพื่อดูแลและให้นมบุตรในระหว่างการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังนับเป็นการพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องและตรงตามมาตรฐานกับอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดาฉบับที่ 183 ค.ศ.2000 ที่ได้มีการกำหนดในเรื่องนี้เอาไว้อย่างชัดเจนอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

ภายในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งควรจัดให้มีสถานที่เฉพาะอันเป็นกิจจะลักษณะและถูกสุขลักษณะอนามัยสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ที่มีความจำเป็นต้องปัมน้ำนมเก็บไว้ให้บุตรหรือเพื่อให้นมบุตรในระหว่างการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้แรงงานหญิงไม่ต้องเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบกับเวลาในการทำงานมากเกินควร อีกทั้งยังถือเป็นสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จากแรงงานหญิงได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). การใช้แรงงานหญิง, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.labour.go.th/index.php/hm7/60-2011-06-02-03-47-12>
- กรรณิการ์ กันธะรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสพธีวัฒน์เสรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. พยาบาลสารปีที่ 41 ฉบับพิเศษ พฤศจิกายน พ.ศ. 2557, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2564 จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/download/32718/27885/>
- จิรญาดา สำนวนกลาง. (2557). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณีอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2563). มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคง, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/243927>
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทชชกร มหาเถลง. (2560). สิทธิการให้นมแม่ ยุคไทยแลนด์ 4.0, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <https://www.thairath.co.th/news/society/1095904>
- รักลูก. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). นำนมน้อย ให้ลูกกินนมผงร่วมกับนมแม่ได้ไหม จะมีผลเสียอะไรหรือเปล่า, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2564 จาก <https://www.rakluke.com/pregnancyall/breastfeeding/item/2020-03-21-13-31-32.html>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2515). ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2515/A/041/1.PDF>
- ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2563). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 28. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนกสารสนเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). ILO คืออะไร ILO ทำอะไร, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf
- สื่อมวลชนเดียกรมอนามัย. (2561). “น้านมแม่”ประโยชน์แท้จากธรรมชาติ, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <https://multimedia.anamai.moph.go.th/help-knowledgs/benefits-of-breastfeeding/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ, จำนวนการเกิดจากการทะเบียน จำแนกตามเพศ ภาค และจังหวัด ปี พ.ศ.2554-2563, สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2564 จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_01_11301_TH_xlsx
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, C183 - Maternity Protection Convention, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2564 จาก https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, Labor Standards Act (Japan), สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20version.pdf>
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, Labor Standards Act (South Korea), สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46401/98327/F-529020885/KOR46401%20Eng%202012.pdf>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, Labourcode of Socialist Republic of Vietnam, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564 จาก https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/903/Vietnamese_Labour_Code_23_June_1994__as_amended_2_April_2002_,_effective_1_January_2003%5B1%5D.pdf

อังคณา เตชะโกเมนทร์. (2551). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ, สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 จาก <http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>

แพทย์หญิงดาริกา วอทอง. (2555). สตรีและการทำงาน (Women at Work), สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://www.summacheeva.org/article/women>

แพทย์หญิงปวีณา หาริณสูตร สำนัก. (2556). นมแม่ที่สุดของคุณค่าอาหารเพื่อลูกน้อย, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2564 จาก <https://www.bumrungrad.com/th/health-blog/september-2013/breast-feed-th>