



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ : ศึกษากรณีการลาเพื่อให้นมบุตร

เกสร ขลังธรรมเนียม¹, ณัฐฐา รวดเร็ว², ศศิมา ทองรักษ์³, สุกิจตา อาปนิกานนท์⁴, สุรศักดิ์ มีบัว⁵

¹ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

² หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

³ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

⁴ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

⁵ หลักสูตรนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร

email: s61123440017@ssru.ac.th¹, s61123440026@ssru.ac.th², s61123440065@ssru.ac.th³,

s61123440084@ssru.ac.th⁴, surasak.mee@ssru.ac.th⁵

บทคัดย่อ

แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยกำหนดการคุ้มครองครองไว้หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ประเภทงาน เวลาการทำงาน และการลาเพื่อคลอดบุตรหรือการเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างการตั้งครรภ์ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี พบว่า ยังไม่มีการคุ้มครองสิทธิในการลาเพื่อให้นมบุตรเอาไว้แต่อย่างใด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศกับประเทศไทย และเพื่อ สังเคราะห์ข้อเสนอนั้นในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรที่มีความ เหมาะสม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร ผลการศึกษา พบว่า แม้ประเทศไทยจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในประเด็นการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ มากกว่าแรงงานทั่วไป เนื่องจากสภาพร่างกายที่มีข้อจำกัดบางประการ แต่ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมบัญญัติเกี่ยวกับกรณีการลา เพื่อให้นมบุตรแก่แรงงานหญิง และยังไม่มีการคุ้มครองให้แรงงานหญิงมีสิทธิพักในระหว่างเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตร เมื่อแรงงานหญิงได้กลับเข้ามาทำงานตามปกติ ดังนั้น จึงควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้แรงงานหญิงมี สิทธิลาเพื่อให้นมบุตร และให้แรงงานหญิงมีครรภ์มีโอกาสพักในระหว่างวันทำงาน หรือลดชั่วโมงการทำงานเพื่อให้นมบุตร ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กที่เกิดมามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต รวมไปถึง สอดคล้องหลักการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ตามมาตรฐานแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

คำสำคัญ: การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์, การลาเพื่อให้นมบุตร, นมมารดา



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

Protection of pregnant women : A Case Study of Nurse Leave

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

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

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

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

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

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

email: s61123440017@ssru.ac.th¹, s61123440026@ssru.ac.th², s61123440065@ssru.ac.th³,

s61123440084@ssru.ac.th⁴, surasak.mee@ssru.ac.th⁵

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 was an absent of legal protection regarding the right to lactation leave. The objectives of this study are: To compare the law on protection of pregnant women in case of lactation leave, and 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 showed that although Thailand amended the Labour Protection Act 1998 on providing more protection to pregnant women than those ordinary workers due to certain limited physical conditions, but the amendments for breastfeeding leave for female workers remain absent, and there is no protection for female workers who returning to work as usual, Therefore, the law should be amended by providing female workers the right to leave for breastfeeding, and the pregnant women workers should obtain the opportunity for taking a break during the working day, or reduce working hours to provide breastfeeding 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. Additionally, it would be comply with standard on the provision of protection for pregnant worker provided under international labour organizations.

Keywords: protection of pregnant women, lactation leave, breast milk



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

บทนำ

ในปัจจุบันแรงงานหญิงได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา โดยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการพัฒนาโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสังคม อ้างอิงจากสถิติจำนวนประชากรจำแนกสถานภาพแรงงานและเพศรวมเฉลี่ยทั้ง 4 ไตรมาส โดยใน พ.ศ. 2563 แรงงานหญิงมีจำนวน 29,427,012 คน ส่วนแรงงานชายมีจำนวน 27,419,581 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, ม.ป.ป.) แต่เนื่องด้วยสรีระทางร่างกายที่มีข้อจำกัดโดยเฉพาะแรงงานหญิงที่มีการตั้งครรภ์ อันเป็นการให้กำเนิดบุตรที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในอนาคต จึงจำเป็นต้องคุ้มครองด้านสุขอนามัยของแรงงานหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการดูแลที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในการเจริญเติบโตของเด็กในครรภ์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554) อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายของประเทศไทยได้บัญญัติการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่บัญญัติไว้เพียงสิทธิในการลาคลอด ประเภทงานที่แรงงานหญิงมีครรภ์ห้ามทำ การขอเปลี่ยนงานชั่วคราว การให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลาวิกาล และการห้ามนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์เท่านั้น (คาริก้า วอทอง, 2555) แต่ยังมีได้บัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงให้มีสิทธิลาพักรหว่างเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตร ทำให้ส่งผลกระทบต่อแรงงานหญิงและบุตรได้ เช่น จากข่าวในเว็บไซต์ไทยรัฐออนไลน์ เรื่อง สิทธิการให้นมมารดาในสถานประกอบการ ประเด็นใหม่ในด้านกฎหมาย หัวข้อสนทนาสำคัญในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ สังคมทันสมัยใช้ชีวิตฉับไวส่งผลได้เพียงปลายนิ้วสัมผัส ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ทชชกร มหาแกลง กล่าวว่า ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมารดาส่วนหนึ่งเมื่อคลอดบุตรแล้วจำเป็นต้องกลับไปทำงาน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (98 วันกฎหมายที่แก้ไขล่าสุด) โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ดังนั้น มารดาผู้เป็นลูกจ้างที่ได้กลับไปทำงานแล้ว การให้นมบุตรในขณะที่ทำงานไปด้วยจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ อีกทั้งในประเทศไทยเรื่องสถานประกอบการหรือที่ทำงานจะต้องจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตรอาจจะเป็นเรื่องที่ไกลตัว หรืออาจยังไม่เห็นความสำคัญมากเท่ากับในต่างประเทศ (ทชชกร มหาแกลง, 2560) ทำให้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ที่ได้กำหนดเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาเอาไว้ในมาตรา 10 ถือเป็นกำหนดสิทธิและประโยชน์ที่แรงงานผู้เป็นมารดาพึงจะได้รับ เนื่องจากรมดาเป็นหัวใจหลักที่สำคัญในการเพิ่มจำนวนการเกิดของประชากรในอนาคต นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดกับจำนวนการตาย พบว่าในอนาคตประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมผู้สูงอายุที่รุนแรงมากขึ้น อ้างอิงจากสถิติจำนวนประชากรเด็กแรกเกิดจนถึงสี่ขวบตั้งแต่ พ.ศ. 2561 - 2563 ได้แก่ พ.ศ. 2561 จำนวน 3,314,100 คน พ.ศ. 2562 จำนวน 3,185,739 คน และ พ.ศ. 2563 จำนวน 3,071,469 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.) แสดงให้เห็นว่าจำนวนของประชากรเด็กแรกเกิดมีจำนวนลดลงทุกปี ซึ่งส่งผลกระทบต่อเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดความเจริญต่อไป



การประชุมสวสนันท์สาขาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน

ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควร
บัญญัติอย่างไร โดยไม่กระทบต่อนายจ้างเกินสมควรและจงใจให้แรงงานหญิงมีบุตรเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศ
เปรียบเทียบกับประเทศไทย
2. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นม
บุตรที่มีความเหมาะสม

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทความฉบับนี้โดยแยกอธิบายเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานหญิงมีครรภ์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 4 หัวข้อ ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการคุ้มครองและแรงงานหญิง

คำนิยามของคำว่า “คุ้มครอง” หมายความว่า ป้องกันรักษา ระวังรักษา ปกป้องรักษา (สำนักงาน
ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) และคำนิยามของคำว่า “แรงงานหญิง” หมายความว่า แรงงานที่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 15 ปีขึ้นไป
ซึ่งใช้ความสามารถในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ความคิดหรือแรงกาย เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจโดยประสงค์ที่จะ
ได้รับค่าตอบแทนที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” จากนายจ้าง (จรรยาตาดำ สำนวนกลาง, 2557, น.8) ส่วนคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5
แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่อ
อย่างไร เมื่อพิจารณาความหมายข้างต้นย่อมแสดงให้เห็นว่า “แรงงานหญิง” คือ ลูกจ้างคนหนึ่งที่มีสิทธิได้รับการคุ้มครองตาม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2 แนวคิดการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประกาศจากคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16
มีนาคม พ.ศ. 2515 ที่ใช้บังคับอยู่นั้น มีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของสังคมในปัจจุบัน จึงมีการ
แก้ไขให้ไปใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อปรับปรุงให้มีการกำหนดการคุ้มครองลูกจ้างมากขึ้น และ
สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อันส่งผลให้ลดปัญหาทางสังคมและมีการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษ คือ การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
เป็นพิเศษมากกว่าแรงงานทั่วไป เช่น เรื่องการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ รวมทั้งการ



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน

ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

เพิ่มเติมบทกำหนดเกี่ยวกับหญิงมีครรภ์มากขึ้นและมีบทลงโทษที่เหมาะสม เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองที่ดีขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2515)

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์

เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่ตั้งครรภ์และให้กำเนิดบุตรที่เป็นแรงงานต่อไปในอนาคต ซึ่งการตั้งครรรค์ของแรงงานหญิงส่งผลให้ร่างกายและจิตใจของหญิงผู้นั้นมีการเปลี่ยนแปลง อันมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป หากในขณะที่ตั้งครรภ์แรงงานหญิงตั้งครรรค์ไม่ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองให้ดี อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อทารกในครรภ์ได้ (ดารีกา วอทอง, 2555) เพราะฉะนั้นระหว่างที่แรงงานหญิงตั้งครรรค์จึงเป็นช่วงเวลาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทารกในครรภ์ ดังนั้น แรงงานหญิงมีครรภ์จึงควรได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นพิเศษ เนื่องจากแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้ว มีความจำเป็นต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปี อันเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดกรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของแรงงานหญิงมีครรภ์ขึ้น กล่าวคือ เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวได้มีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรได้ตามที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากนมมารดานั้นมีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก เนื่องจากนมมารดาประกอบด้วยสารอาหารที่ครบถ้วน (รักลูก, ม.ป.ป.) ทำให้มีภูมิคุ้มกัน เสริมสร้างพัฒนาการ ช่วยต่อต้านเชื้อโรค แบคทีเรียต่าง ๆ ช่วยลดอัตราความเสี่ยงของการเกิดโรคทางเดินหายใจ ภาวะแพ้ปัสสาวะ และท้องเสียได้ อันส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตของเด็กทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ ทำให้เด็กแข็งแรงและไม่ค่อยเจ็บป่วยได้ง่ายเมื่อเทียบกับเด็กที่ไม่ได้รับนมมารดา (สื่อมัลติมีเดียกรมอนามัย, 2561) รวมไปถึงการให้นมบุตรจากมารดานั้นยังทำให้ร่างกายของมารดามีการหลั่งฮอโมนออกซิโทซิน อันส่งผลให้ร่างกายของมารดา กลับสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว มดลูกกลับคืนสู่สภาพเดิมได้เร็วขึ้นและทำให้มารดามีความผ่อนคลาย อันเป็นการลดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด และป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ ของมารดาอีกด้วย (กรรณิการ์ กันธะรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี, 2557, น.160-161)

นอกจากนี้องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้มีการแนะนำให้เลี้ยงลูกด้วยนมมารดาอย่างเดียวเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน และหลัง 6 เดือน ให้บุตรกินนมมารดาควบคู่กับอาหารเสริมตามวัยจนอายุครบ 2 ปีหรือมากกว่านั้น (ปวิทร หะรินสุต สำนัก, 2556) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เวียดนาม และอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ได้มีการบัญญัติเรื่องเกี่ยวกับเวลาพักในการดูแลบุตรและการให้นมบุตรเอาไว้เป็นมาตรฐานที่แรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะกระทำได้ในระหว่างการทำงาน ในขณะที่ประเทศไทยในปัจจุบันนั้นไม่ได้มีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด เพราะอาจเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัวและยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากเท่าที่ควร ดังนั้น จึงจำเป็นที่ประเทศไทยควรจะให้การสนับสนุนเพื่อที่จะช่วยให้มารดาได้มีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตร และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข ในการส่งเสริมให้เด็กไทยเติบโตด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เจ็บป่วยบ่อยและมีพัฒนาการที่ดีตามวัย (ทัชชกร มหาแกลง, 2560)

1.4 แนวคิดว่าด้วยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นใน พ.ศ.2462 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
 ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่าง เป็นสากล (อังคณา เตชะโกเมนทร์, 2551, น.1) และมีเป้าหมายที่สำคัญในการสร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดความสำเร็จ โดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคงและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ แผนก สารสนเทศ, ม.ป.ป., น.12) ในปัจจุบันองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีสมาชิกทั้งหมด 187 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็นับเป็น หนึ่งในประเทศสมาชิก ยังรวมถึงประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามอีกด้วย โดยองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศได้ให้การรับรองอนุสัญญาทั้งสิ้นประมาณ 190 ฉบับ (ข้อมูล ณ พ.ศ. 2563) แต่ไม่ได้มีการบังคับให้ประเทศสมาชิก ต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะทั้งหมดแต่อย่างใด เพียงแต่ขอให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะ ไม่ น้อยกว่า 8 ฉบับซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาหลัก (ธีระ ศรีธรรมรักษ์, 2563) ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาทั้งสิ้น 19 ฉบับ (กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.) แต่ยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา โดยอนุสัญญาฉบับดังกล่าวให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง แรงงานหญิงที่เป็นมารดา ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องสิทธิลาคลอดหรือการพักเพื่อให้นมบุตร ทั้งนี้เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อตัวมารดา และตัวบุตร ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่ได้มีการให้สัตยาบันในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว แต่ก็ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในมาตรา 41 เกี่ยวกับระยะเวลาในการลาคลอด จากเดิมที่ได้มีการกำหนดเอาไว้เป็นจำนวน 90 วันให้เปลี่ยนแปลงเป็น 98 วัน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตามมาตรา 4 วรรคหนึ่งตอนท้าย ในอนุสัญญาฉบับดังกล่าวมาแล้วเช่นนี้ หากแต่ยังไม่ได้มีการเพิ่มเติมในเรื่องของการพักเพื่อให้นมบุตรในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งในอนุสัญญาฉบับนั้น ได้มีการกำหนดในเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาเอาไว้ตามมาตรา 10 กล่าวโดยรวม คือ ผู้หญิงพึงได้รับสิทธิในการพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวันหรือลดชั่วโมงการทำงานต่อวันเพื่อให้นมบุตร และการหยุดพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานเหล่านี้ให้นับเป็นเวลาทำงานหรือจ่ายค่าตอบแทนด้วย (พัชณีย์ คำหนัก, 2562)

2. กฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทยบัญญัติอยู่ใน “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (2541)” โดยแยก อธิบายได้ 5 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานตามมาตรา 39 เนื่องจากเป็นประเภทงานที่มีความ อันตรายและใช้กำลังแรงมาก อันอาจส่งผลให้แรงงานหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกายและอนามัย

2.2 ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในเวลา 22.00 น. - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานใน วันหยุดตามมาตรา 39/1 เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2563, น.86) เว้นแต่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความคิด มิได้ใช้แรงกายหนัก และลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยินยอมที่จะ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หญิงผู้นั้นย่อมสามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของตน



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน

ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

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

2.4 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าที่งานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์ที่แสดงให้เห็นว่าตนไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ตามมาตรา 42 เนื่องจากการปฏิบัติงานในบางตำแหน่งอาจส่งผลให้ลูกจ้างหญิงผู้นั้นทำงานในตำแหน่งเดิมไม่สะดวก

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

3. กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศทั้งหมด 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 ประเทศญี่ปุ่น เมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act of 1947) ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับครั้งแรกตั้งแต่วันที่ 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 (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

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 (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

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. 2537 การคุ้มครองแรงงานหญิงกำหนดในบทที่ 10 บทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับลูกจ้างหญิงตามมาตรา 115 (3) บัญญัติว่า ในระหว่างมีประจำเดือน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดพักวันละ 30 สิบนาที และในช่วงที่เลี้ยงบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือน ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 60 นาที โดยยังให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

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)) ได้กำหนดเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาไว้ในมาตรา 10 บัญญัติว่า 1. แรงงานหญิงพึงได้รับสิทธิในการหยุดพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวัน หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร 2. ระยะเวลาที่อนุญาตให้แรงงานหญิงพักให้นมบุตร หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน จำนวนระยะเวลาพักให้นมบุตร และขั้นตอนในการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติของแต่ละประเทศ การหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้นับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนตามนั้น (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ม.ป.ป.)

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.



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการกำหนดประเด็นปัญหาการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ประกอบด้วยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตัวบทกฎหมาย หนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น กฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ และกฎหมายของประเทศเวียดนาม แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การอภิปรายผลการศึกษาและสังเคราะห์เป็นการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีลาเพื่อให้นมบุตร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตร เมื่อได้ศึกษาแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ของประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานประเภทที่มีความอันตราย ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานในเวลา 22.00 - 06.00 น. ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ลูกจ้างหญิงทุกประเภทมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ 98 วัน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนหน้าทำงานเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และนายจ้างห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (ดาริกา วอทอง, 2555) ซึ่งเป็นการกำหนดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์เป็นพิเศษมากกว่าแรงงานทั่วไป รวมทั้งการมีบทลงโทษที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ดี ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตร ซึ่งกฎหมายของประเทศไทยยังไม่ได้มีการบัญญัติไว้ในเรื่องนี้ อันเป็นปัญหาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากในอดีตเคยมีการเรียกร้องให้มีศูนย์เด็กเล็กในสถานประกอบการ ซึ่งเกิดจากการที่แรงงานหญิงนั้นมีบุตร จึงเป็นเหตุให้ต้องลาออกไปเลี้ยงดูบุตรและส่งผลให้แรงงานหญิงไม่มีรายได้ (ทักษพร มหาแดง, 2560) เนื่องจากการให้นมบุตรในขณะที่ทำงานเป็นเรื่องยากในทางปฏิบัติ หากลูกจ้างซึ่งเป็นมารดามีที่พักอยู่ไกลจากที่ทำงาน ย่อมต้องเสียเงินค่าใช้จ่ายในการนำบุตรไปฝากเลี้ยง หากประเทศไทยมีการกำหนดให้สถานประกอบการจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตร ย่อมอาจช่วยในเรื่องของค่าใช้จ่าย ทำให้มารดานั้นได้ให้นมบุตรและทำให้บุตรได้รับประโยชน์จากนมมารดา

ในประเทศไทยแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ จึงทำให้แรงงานหญิงลาออกเพื่อไปเลี้ยงดูบุตร และเรียกร้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลักดันให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ (นักร้องสารแรงงาน, 2558) ซึ่งในปัจจุบันยังมีปัญหาในประเด็นดังกล่าว เนื่องจากไม่ได้มีบทบังคับให้สถานประกอบการมีการจัดสถานที่สำหรับให้นมบุตรหรือปั้มน้ำนมอย่างเด่นชัด ดังนั้น ภาครัฐควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการลาเพื่อให้นมบุตร และให้นายจ้างของสถานที่สำหรับให้นมบุตร เพื่อให้ผู้เป็นมารดาซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานน้อยลง และให้เด็กได้รับนมมารดา ซึ่งส่งผลให้เด็กไม่เจ็บป่วย เนื่องจากนมมารดามีสารอาหารที่ครบถ้วนและมีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
 ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

อย่างไรก็ดี ในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และเวียดนาม การให้นมบุตรถือเป็นสิทธิที่มารดาพึงจะ
 กระทำได้ มีการบัญญัติกฎหมายการลาเพื่อให้นมบุตร มีการจัดสถานที่ในสถานประกอบการให้กับมารดาในการให้นมบุตร
 หรือการปั๊มนมให้บุตร เป็นการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาและสอดคล้องกับเงื่อนไขขององค์การแรงงานระหว่าง
 ประเทศในเรื่องการคุ้มครองความเป็นมารดา เนื่องจากประเทศไทยยังไม่ได้มีการบัญญัติในเรื่องดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อ
 ให้แรงงานหญิงไม่พร้อมตั้งครรรค์ หรือบุตรไม่ได้กินนมมารดา ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีในการเป็นกำลังสำคัญของประเทศ

การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศพบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 ยังมีการบัญญัติที่ไม่ครอบคลุม สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยนั้นขาดการให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงมี
 ครรรค์ กรณีที่ให้แรงงานหญิงมีครรรค์มีโอกาสลาพักเพื่อให้นมบุตรอย่างเหมาะสม และยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
 อันจะเห็นได้ว่าในการทำงานนั้นมีแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากที่อาจมีการตั้งครรรค์ขึ้น และเด็กเหล่านั้นในอนาคตอาจ
 เป็นแรงงานรุ่นใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากการศึกษากฎหมายในต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น
 ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนามได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อให้นมบุตรคือประเทศญี่ปุ่นบัญญัติให้แรงงานหญิง
 อาจขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีหรือนอกเหนือจากช่วงเวลาพักที่กำหนดได้ ประเทศเกาหลีใต้
 บัญญัติว่าแรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับอนุญาตให้พักรูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้งครั้งละ
 มากกว่า 30 นาที และประเทศเวียดนามบัญญัติว่าให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนมีสิทธิพักวันละ 60 นาทีโดย
 ได้รับค่าจ้าง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศข้างต้นได้มีการให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรรค์โดยให้
 ความสำคัญกับแรงงานหญิงมีครรรค์เป็นอย่างมาก เพื่อให้แรงงานหญิงดังกล่าวมีโอกาสลาเพื่อให้นมบุตร และมีสิทธิใช้เวลาพักร
 ระหว่างวันทำงานเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรอย่างเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากแรงงานหญิงมีครรรค์ที่ได้คลอดบุตร
 มาแล้วมีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปี ส่งผลประโยชน์ให้กับมารดาและเด็กเนื่องจากนมมารดานั้นมี
 ประโยชน์เป็นอย่างมากเป็นตัวช่วยในการต่อต้านเชื้อโรคแบคทีเรียต่าง ๆ ทำให้เด็กแข็งแรง และไม่เจ็บป่วยง่าย รวมไปถึงการที่
 มารดาให้นมบุตรย่อมส่งผลดีต่อตัวมารดาในการป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ ของมารดาได้ด้วย อีกทั้งกฎหมายระหว่างประเทศ
 ได้มีการคุ้มครองมารดา และให้ความสำคัญกับมารดาและเด็กเป็นอย่างมากโดยมีการบัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครอง
 ความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 เรื่องเวลาการพักรูแลบุตรและการให้นมบุตรเป็นมาตรฐานซึ่งแรงงานหญิงมีครรรค์
 พึงจะได้รับในเวลาทำงาน อันเป็นการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและส่งเสริมให้สิทธิแรงงานได้รับการยอมรับ

ดังนั้น จากการศึกษาเอกสารบทความวิชาการแนวคิดทฤษฎีและตัวบทกฎหมายของต่างประเทศ และกฎหมาย
 ระหว่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทย พบว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย
 ยังไม่มีการบัญญัติเรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงกรณีการลาเพื่อให้นมบุตร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาของประชากรลดลง
 โดยแรงงานหญิงพร้อมที่จะตั้งครรรค์หรือมีบุตร อันก่อให้เกิดปัญหาให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงาน หรือหากแรงงานหญิงที่
 ตั้งครรรค์ไม่ได้รับการดูแลที่เหมาะสมอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อทารกในครรรค์ได้ เนื่องจากในระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลา
 ที่สำคัญในการให้สิทธิแก่แรงงานหญิงในการเลี้ยงดูบุตร



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
 ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาให้นมบุตรระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ

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

เมื่อพิจารณาตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานหญิงในกรณีการลาเพื่อให้นมบุตร แต่กฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1947 ของประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติให้แรงงานหญิงขอเวลาเลี้ยงดูบุตรได้อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที หรือนอกเหนือจากช่วงเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน ค.ศ. 1997 ของประเทศเกาหลีใต้ได้บัญญัติให้แรงงานหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนจะได้รับอนุญาตให้พักดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างวันละ 2 ครั้ง ๆ ละมากกว่า 30 นาที โดยได้รับค่าจ้าง และประมวลกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ค.ศ. 1994 ได้บัญญัติให้ลูกจ้างหญิงที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 12 เดือนมีสิทธิพักวันละ 60 นาทีโดยได้รับค่าจ้าง

อภิปรายผลการวิจัย

การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ได้มีการกำหนดการลาเพื่อให้นมบุตรแก่แรงงานหญิงมีครรภ์เอาไว้ จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเกิดของประชากรที่ลดลงตามที่อธิบายมาก่อนหน้านี้ เนื่องจากไม่สนใจให้แรงงานหญิงตั้งครรภ์ รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อได้รับสารอาหารของบุตรที่เกิดมาเมื่อไม่ได้รับนมมารดาอย่างเพียงพอ ซึ่งเมื่อได้ทำการศึกษาแนวคิดว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตร จะทำให้เห็นว่าแรงงานหญิงมีครรภ์ที่ได้คลอดบุตรมาแล้ว มีความจำเป็นที่จะต้องให้นมบุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่า 1 ปี เหตุเพราะนมมารดามีประโยชน์กับเด็กเป็นอย่างมาก อีกทั้งตัวมารดาและเด็กเองจะได้รับประโยชน์จากนมมารดาทั้งคู่ อีกทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) ยังได้มีการแนะนำให้เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาอย่างเดียวเป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือน และหลัง 6 เดือน ให้บุตรกินนมมารดาควบคู่กับอาหารเสริมตามวัยจนอายุครบ 2 ปีหรือมากกว่านั้นเช่นนี้ (ปวินทรา หะริณสุต สำนัก, 2556) เมื่อได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กรณีการลาเพื่อให้นมบุตรของต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศเวียดนาม ซึ่งจะทำให้เห็นได้อีกว่ากฎหมายของต่างประเทศนั้น ได้มีการกำหนดเรื่องเกี่ยวกับเวลาพักในการดูแลบุตรและให้นมบุตรเอาไว้ เพื่อทำให้แรงงานหญิงดังกล่าวได้มีสิทธิใช้เวลาพักระหว่างการทำงานในแต่ละวันเพื่อไปดูแลและให้นมบุตรได้ตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังถือว่าสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศอีกด้วย กล่าวคือ เป็นไปตามแนวความคิดของ



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ที่ได้มีการกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาเอาไว้ในมาตรา 10 กล่าวโดยรวมว่า แรงงานหญิงพึงได้รับสิทธิในการหยุดพักหนึ่งครั้งหรือมากกว่าต่อวัน หรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร และการหยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ให้นับเป็นเวลาทำงานและได้ค่าตอบแทนตามนั้น ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานที่แรงงานหญิงมีครรภ์พึงจะกระทำได้ในระหว่างการทำงาน จึงสะท้อนให้เห็นได้ว่าประเทศไทยยังขาดการให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์มีความครอบคลุมมากขึ้น ประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับแรงงานประเภทนี้อย่างเหมาะสมด้วยการเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับกรณีของการลาเพื่อให้นมบุตรเข้าไปในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานหญิงที่เป็นมารดาและตัวบุตรอีกต่อหนึ่ง ซึ่งควรจะได้รับ ความคุ้มครองในเรื่องนี้ด้วย เหตุเพราะการให้นมมารดาแก่บุตรโดยตรงนั้น จะทำให้เด็กแข็งแรงและไม่ค่อยเจ็บป่วยได้ง่ายเมื่อเทียบกับเด็กที่ไม่ได้รับนมมารดา อันเนื่องมาจากนมมารดาประกอบด้วยสารอาหารที่ครบถ้วน ทำให้มีภูมิคุ้มกัน เสริมสร้างพัฒนาการ ช่วยต่อต้านเชื้อโรคและแบคทีเรียต่าง ๆ (กรรณิการ์ กันธะรักษา, นันทพร แสนศิริพันธ์, ปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี, 2557, น.160-161) และยังนับเป็นการส่งเสริมให้มารดาและบุตรนั้นได้ใช้เวลาร่วมกันมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลการคุ้มครองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์กับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศในประเด็นการลาเพื่อให้นมบุตรนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

1.1 เห็นสมควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในหมวด 3 การใช้แรงงานหญิง โดยทำการเพิ่มเติมมาตรา 41/1 ให้ปรากฏรายละเอียดโดยให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อให้นมบุตร รวมไปถึงให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน มีสิทธิพักนอกเหนือจากเวลาพักระหว่างการทำงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 เพื่อให้นมบุตรได้ วันละ 2 ครั้ง ๆ ละไม่น้อยกว่า 30 นาที เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับประโยชน์จากการมีเวลาพักเพื่อดูแลและให้นมบุตรในระหว่างการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังนับเป็นการพัฒนากฎหมายไทยให้สอดคล้องและตรงตามมาตรฐานกับอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ที่ได้ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์เอาไว้อีกด้วย

1.2 เห็นสมควรว่าหากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรได้หยุดพักหรือลดชั่วโมงการทำงานตามข้อ 1.1 แล้ว การหยุดพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานดังกล่าวให้นับเป็นเวลาทำงานหรือได้รับค่าตอบแทน เพื่อให้เป็นตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในมาตรา 10 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 2000 ซึ่งไม่ได้เป็นบทบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่านั้น กล่าวคือ เป็นการเปิดทางให้นายจ้างสามารถใช้ดุลพินิจได้ว่าจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างหรือไม่ เช่น ในช่วงที่ลูกจ้างหยุดพักหรือลดเวลาจากการทำงานนายจ้างอาจจะจ่ายค่าจ้างให้เพียงครึ่งหนึ่งจากค่าจ้างปกติเฉพาะชั่วโมงดังกล่าวได้ เพื่อไม่ให้เป็นการได้เปรียบและเสียเปรียบระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างมากเกินไป



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

2. ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งควรจัดให้มีสถานที่เฉพาะอันเป็นกิจจะลักษณะและถูกสุขลักษณะอนามัยสำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่อยู่ระหว่างการดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 12 เดือน ที่มีความจำเป็นต้องปัมน้ำนมก็เก็บไว้ให้บุตรหรือเพื่อนมบุตรในระหว่างการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้แรงงานหญิงไม่ต้องเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเวลาในการทำงานมากเกินไป อีกทั้งยังถือเป็นสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาจากแรงงานหญิงได้เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). จำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ และจังหวัด. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564, จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_01_11102_TH_.xlsx

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 แสสนศิริพันธ์ และปิยะภรณ์ ประสิทธิ์วิวัฒน์เสรี. (2557). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. พยาบาลสาร, 41, 160-161. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cm nursing/article/download/32718/27885/>

กระทรวงแรงงาน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). อนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันแล้ว. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://icb.mol.go.th/ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้านแรงงาน/ilo-วท/อนุสัญญาที่ไทยให้สัตยาบันแล้ว>

จิรายุดา สำนวนกลาง. (2557). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานหญิง : ศึกษากรณีอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยหญิง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้นจาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Geerayada.Sam.pdf>

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2563). มุมมองและข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ของประเทศไทยว่าด้วยความมั่นคง, วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์, 9(1), 7-8. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/lawjournal/article/view/243927/165651>

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

นักร้องแรงงาน. (2558). เรียกร้องให้มีศูนย์เด็กเล็กในสถานประกอบการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://voicelabour.org/เรียกร้องให้มีศูนย์เด็ก/>

พัชนีย์ คำหนัก. (2562). อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ.2000. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.tcijthai.com/news/2019/3/labour/8850>



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- รักลูก. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **น้ำนมน้อย 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>
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2563). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 28)**. (น. 86-88). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วิญญูชน จำกัด.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). **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
- สื่อมวลชนมีเดียกรมอนามัย. (2561). **“น้ำนมแม่” ประโยชน์แท้จากธรรมชาติ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2564 จาก <https://multimedia.anamai.moph.go.th/help-knowledgs/benefits-of-breastfeeding/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน และเพศ พ.ศ.2563**. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564, จาก http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/sector/TH/report/sector_02_7_TH_.xlsx
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **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. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **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. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **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. (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์). **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



การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 การวิจัยเพื่อความยั่งยืน
ภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เรื่อง “การท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืนภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ หลังโควิด-19”

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

อังคณา เตชะโกเมนทร์. (2551). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ. สืบค้นเมื่อวันที่

18 สิงหาคม 2564, จาก <http://www.fio.co.th/south/law/11/114.pdf>

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

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

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

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