

## สิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการ : ประเด็นใหม่ในด้านกฎหมาย

ทัชชกร มหาแถลง<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Received: 8 January 2019

Revised: 20 August 2019

Accepted: 20 August 2019

### บทคัดย่อ

เป็นที่ยอมรับโดยนานาประเทศว่าน้ำนมแม่เป็นอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการและประโยชน์สูงสุดสำหรับเด็กต่อพัฒนาการทางด้านร่างกายและสติปัญญา ตลอดจนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค จึงเป็นที่มาของการรณรงค์สนับสนุนให้เลี้ยงลูกด้วยน้ำนมแม่เพียงอย่างเดียวจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) และองค์การยูนิเซฟ (UNICEF) ซึ่งส่งผลให้กฎหมายของประเทศต่างๆ ได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิการให้นมแม่เอาไว้ในประเด็นสำคัญ คือ การกำหนดระยะเวลาเวลาคลอดที่เหมาะสมโดยลูกจ้างยังได้รับค่าตอบแทน ทั้งนี้ ประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าวและได้มีความพยายามผลักดันการขยายระยะเวลาคลอด และให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนด้วยการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากประเด็นดังกล่าวข้างต้นสิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการยังเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่หลายประเทศให้ความสำคัญ โดยได้มีการบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการ แต่ละแห่งต้องจัดเตรียมสถานที่สำหรับให้นมหรือปั๊มนมระหว่างทำงานที่ไม่ใช่ห้องน้ำหรือห้องพยาบาลให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องปฏิบัติตาม ในขณะที่ประเทศไทยยังขาดความสนใจนี้ ดังนั้น ประเทศไทยสมควรนำมาพิจารณาให้สิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมการให้นมแม่ต่อพัฒนาการของเด็กที่ดียิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงประเทศชาติโดยรวมต่อไป

**คำสำคัญ :** กฎหมาย การให้นมแม่ สิทธิการให้นมแม่ สิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการ

\* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: thatchaporn.ma@spu.ac.th

## Breastfeeding rights in the workplace: A new legal issue

Thatchaporn Mahathalaeng<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>School of Law, Sripatum University

---

### ABSTRACT

Recognized by various countries, breast milk is a nutritious food and the most beneficial for child physical and intellectual development as well as strengthening immunity. Therefore, World Health Organization (WHO) and United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) launched the campaign to support breastfeeding which has resulted in the laws of various countries having established and protected the rights to breastfeeding as a major issue, which is to determine the appropriate maternity leave with pay. Regarding this matter, Thailand foresees the importance of this issue and endeavors to extend duration of maternity leave and allow the employees to receive the wage by amending the current laws, which are the Labor Protection Act, B.E. 2541 and the Social Security Act, B.E. 2533. However, apart from the above issues, that of the breastfeeding rights in the workplace is another issue that many countries pay attention to. By having the provisions of law requiring that each organization facility must prepare a place for breastfeeding or breast pump during working hours which is not the bathroom or the nursing room. However, Thailand still lacks this awareness. Therefore, In order to promote breastfeeding for better child development and also for benefitting employers and employees including the nation as a whole, Thailand deserves to recognize the breastfeeding rights in the workplace materially.

**Keywords:** law, breastfeeding, breastfeeding bill of rights, breastfeeding rights in the workplace

---

\* Corresponding Author; e-mail: thatchaporn.ma@spu.ac.th

## บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าน้ำนมแม่เป็นอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงสุด ถือเป็นยอดอาหาร (Unicef, 2018) เหมาะกับลูกมากที่สุด เนื่องจากนมแม่ประกอบด้วยสารอาหารกว่า 200 ชนิดมีสารภูมิคุ้มกัน เซลล์เม็ดเลือดขาว และฮอโมนของมนุษย์ที่ช่วยในการพัฒนาระบบภูมิคุ้มกันของทารกและลดความเสี่ยงในการเกิดโรคต่างๆ เช่น การติดเชื้อของระบบทางเดินอาหาร การติดเชื้อของระบบทางเดินหายใจ ลดภาวะเสี่ยงต่อโรคมะเร็ง หอบหืด หูอักเสบ โรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว ภาวะหลับไม่ตื่น (Sudden Infant Death Syndrome) โรคอ้วน และเบาหวาน เป็นต้น (Bamrungrad Hospital, 2013) และปัจจุบันมนุษย์ยังไม่สามารถผลิตสารอาหารใดๆ ให้มีคุณภาพดีเท่าเทียมนมแม่ได้ นอกจากนี้ นมแม่ยังช่วยในการพัฒนาระบบประสาทและสมอง ซึ่งทารกแรกเกิดจะพัฒนาได้เพียงร้อยละ 30 เท่านั้น และจำเป็นต้องพัฒนาอีกร้อยละ 70 ในช่วง 6 - 7 ปีแรกของชีวิต โดยมีวัตถุดิบที่สำคัญในการทำงานของระบบประสาท คือ กรดโดโคซาเฮกซาอีโนอิก (DHA) ในนมแม่และสารฮีวแมนอัลฟาแลคตัลบูมิน (Human Alpha-Lactalbumin) ที่สามารถพบได้ในนมแม่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น (Thairath Online, 2015) นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดสายสัมพันธ์ที่ติระหว่างแม่กับลูก เนื่องจากแม่และลูกได้สัมผัสกันบ่อยก่อให้เกิดความผูกพัน เกิดพัฒนาการทางด้านสมองและสติปัญญา เกิดความฉลาดทางอารมณ์ และมีบุคลิกภาพที่ดีในอนาคต (Bamrungrad Hospital, 2013) ซึ่งในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทยต่างได้ให้ความสำคัญและรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว

ทั้งนี้องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) และ องค์การยูนิเซฟ (UNICEF) จึงมีนโยบายสนับสนุนให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวเป็นระยะเวลา 6 เดือน ก่อนที่จะเริ่มให้อาหารแก่เด็ก พร้อมทั้งให้นมแม่ควบคู่กับอาหารตามวัยไปจนเด็กอายุ 2 ปีหรือนานกว่านั้น เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์จากนมแม่ได้อย่างเต็มที่ (WHO, 2013)

Cesar, G. Bernardo (2015) จากมหาวิทยาลัยรัฐเปโลทาส ประเทศบราซิลได้วิจัยเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ซึ่งเป็นงานวิจัยใช้ระยะเวลายาวนาน 30 ปี เพื่อศึกษาว่าระยะเวลาของการกินนมแม่มีผลต่อความฉลาด (IQ) ระดับการศึกษาและรายได้เมื่ออายุ 30 ปีหรือไม่ โดยงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาถึงผลของการกินนมแม่ที่มีต่อลูกในระยะยาว โดยทำการศึกษาในเด็กที่กินนมแม่ระยะเวลาแตกต่างกัน ตั้งแต่คนที่ไม่ได้กินนมแม่เลยจนถึงคนที่กินนมแม่ 1 ปี หรือมากกว่านั้น ทีมวิจัยเริ่มต้นเก็บข้อมูลเด็กแรกเกิดในประเทศบราซิลจาก 5 โรงพยาบาลในปี 1982 และบันทึกข้อมูลการได้รับนมแม่ตั้งแต่เกิด โดยการสัมภาษณ์คุณแม่หลังคลอดของกลุ่มตัวอย่าง 5,914 คน จากนั้นในอีก 30 ปีต่อมา (มี.ย. 2012 – ก.พ. 2103) ทีมนักวิจัยได้เชิญกลุ่มตัวอย่างมาเข้ารับการสัมภาษณ์และทำแบบทดสอบและได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3,493 คน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการกินนมแม่กับระดับไอคิว ระดับการศึกษา และระดับรายได้เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีอายุ 30 ปี โดยพบว่าคนที่กินนมแม่นานกว่ามีความฉลาดกว่า ไอคิวสูงกว่า เรียนสูงกว่าและมีรายได้มากกว่า (Cesar et al., 2015)

อีกทั้งยังมีงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยบราวน์ (Brown University) ศึกษาถึงการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เสริมสร้างการพัฒนาของสมองได้หรือไม่ และระยะเวลาที่ให้นมแม่กับความฉลาดสัมพันธ์กันอย่างไร การวิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ เด็กที่ให้นมแม่เพียงอย่างเดียว เด็กที่กินนมแม่เสริมด้วยนมผงและเด็กที่กินนมผงอย่างเดียว โดยใช้เครื่องสแกนแม่เหล็ก (Magnetic Resonance Imaging (MRI)) เป็นเครื่องมือในการตรวจวัดเด็กจำนวน 133 คน อายุ ตั้งแต่ 10 เดือน ถึง 4 ปี โดยใช้เวลาทดลองขั้นต่ำ 3 เดือน ในแต่ละกลุ่มทดลอง ผลการทดลองพบว่าเด็กที่กินนมแม่

เพียงอย่างเดียวจะมีการเติบโตของสมองมากกว่าเด็กที่กินนมแม่เสริมด้วยนมผงและเด็กที่กินนมผงอย่างเดียว (Deoni, 2013)

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าประโยชน์ของนมแม่ช่วยพัฒนาสุขภาพของเด็กในการเพิ่มไอคิว ตลอดจนพัฒนาสมองแล้วนั้น การให้นมลูกจากแม่อังมีส่วนช่วยป้องกันโรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับคุณแม่ด้วย เช่น โรคมะเร็งเต้านม มะเร็งรังไข่ โรคกระดูกพรุน โรคหัวใจ ช่วยลดความเสี่ยงของภาวะตกเลือดหลังคลอดบุตร และโรคโลหิตจาง เป็นต้น (Healthpoint, 2016)

นอกจากนี้ ด้านเศรษฐกิจในครัวเรือนการเลี้ยงดูบุตรด้วยนมแม่ยังสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการซื้อนมผสมและอุปกรณ์ในการชงนม ซึ่งในปัจจุบันพบว่าสิ่งของเหล่านี้นำเข้ามาจากต่างประเทศมีราคาสูง กล่าวคือ นอกจากประโยชน์ของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะทำให้เด็กแข็งแรงมีภูมิคุ้มกันต่อโรค ไม่เจ็บป่วยง่ายแล้วนั้น ยังมีผลทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และยังช่วยลดวันลาของมารดาที่ต้องลาคลอด จากผลการศึกษาของศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทยที่ประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อนมผสมในการเลี้ยงดูบุตรพบว่า ค่าใช้จ่ายในการซื้อนมผสมและและขวดนมสำหรับการเลี้ยงดูบุตรมีค่าใช้จ่ายเดือนละประมาณ 2,000 บาท ซึ่งหากเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน 6 เดือนจะประหยัดเงินได้ประมาณ 12,000 บาท และเมื่อทำการประมาณการค่าใช้จ่ายที่ลดลงโดยการเลี้ยงดูด้วยน้ำนมแม่ของประเทศไทยพบว่า เมื่อเอาจำนวนเด็กไทยที่เกิดเฉลี่ยปีละประมาณ 800,000 คน โดยที่ทุกคนได้รับนมแม่อย่างเดียว 6 เดือนจะประหยัดค่าใช้จ่ายได้ถึง 9,600 ล้านบาท ดังนั้น การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะเกิดประโยชน์ที่แท้จริงในทุกครัวเรือน ชุมชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง (Nuanjam, 2013)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีงานวิจัยและข้อมูลทางการแพทย์มากมายได้บ่งชี้ข้อดีของนมแม่วิเศษเพียงไร แต่ปรากฏว่าครอบครัวไทยที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีจำนวนน้อยมาก จากรายงานการสำรวจสถานะสุขภาพเด็กไทยในปี 2555 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนั้นในช่วงอายุ 0-1 เดือน 3 เดือน และ 6 เดือนอยู่ที่ร้อยละ 30 ร้อยละ 15 และร้อยละ 12.3 ตามลำดับ ยังไม่บรรลุเป้าหมายอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนั้นต่ำกว่า 6 เดือนของกรมอนามัยในปี 2556 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ที่ร้อยละ 35 ถือว่าเป็นอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวที่ต่ำที่สุดในทวีปเอเชียและยังเป็นอัตราที่ต่ำที่สุดแห่งหนึ่งในโลกอีกด้วย (Global Health Data Exchange, 2012) ทั้งนี้อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนั้นต่ำมากในประเทศไทยมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดความรู้ที่ถูกต้องและขาดความตระหนักในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของแม่และคนในสังคม เช่น บุคลากรทางการแพทย์ คนในครอบครัว นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน (Keenaphan, 2018)

เนื่องจากการพัฒนาด้านสังคมและเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังเติบโตมากขึ้นทำให้จำนวนคุณแม่ที่ต้องทำงานนอกบ้านมีมากขึ้น และมีผลทำให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนั้นเป็นไปได้โดยยากลำบากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกัน ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 90 วัน ซึ่งการที่กฎหมายฉบับนี้ใช้คำว่า “ไม่เกิน 90 วัน” นั้น หมายถึง คุณแม่อาจจะใช้สิทธิลาไม่ถึง 90 วันก็ได้ ซึ่งก็ได้มีนายจ้างบางรายที่ยอมให้มีการลาคลอด 90 วันตามกฎหมาย แต่ก็มีการตั้งเงื่อนไขการลาคลอดที่ยุ้งยากเอาไว้ เช่น ลาเกิน 45 วัน จะไม่มีสิทธิรับโบนัสประจำปี เป็นต้น เพื่อจูงใจมิให้หญิงทำงานตั้งครุภรรยาลาคลอดตามสิทธิที่มีในกฎหมายประกอบกับที่กฎหมายแรงงานของประเทศไทยได้

ระบุว่าการทำงาน 90 วันนั้น หญิงทำงานตั้งครุฑที่ลาคลอดจะได้เงินเดือนเพียง 45 วันเท่านั้น จึงเป็นเหตุให้หญิงลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ใช้สิทธิลาเต็ม 90 วันไป (Srivanit, 2007) ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าคุณแม่ผู้เป็นลูกจ้างที่ได้กลับไปทำงานแล้ว การให้นมลูกในขณะที่ทำงานไปด้วย จึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ คุณแม่บางท่านเมื่อถึงเวลาพักจากการทำงาน หากที่พักใกล้กับที่ทำงานบางคนจะกลับไปบ้านเพื่อให้นมลูก แต่ในความเป็นจริงแล้วพบว่าคุณแม่ส่วนใหญ่จะมีเครื่องมือช่วยในการให้น้ำนมออกมาหรือที่รู้จักกันดีว่าใช้เครื่องปั๊มนม ซึ่งการปั๊มนมเป็นเครื่องมือช่วยให้คุณแม่สามารถที่จะให้นมลูกได้ มีประโยชน์กับคุณแม่ที่ต้องออกมาทำงานข้างนอกบ้าน หรือกรณีที่ลูกไม่เอาเต้านมแม่เมื่อปั๊มนมหรือบีบน้ำนมออกมาสามารถเก็บนมใส่ถุงนมแม่ทำเป็นสต็อกให้ลูกได้กินนมแม่เป็นระยะเวลาาน

สำหรับประเทศไทยนั้น นอกเหนือจากประเด็นเรื่องของระยะเวลาลาคลอดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการให้นมแม่ ผู้เขียนมีความเห็นว่าเรื่องสถานประกอบการหรือที่ทำงานสมควรนำมาพิจารณาเป็นองค์ประกอบประการสำคัญที่จะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้มีนมแม่อันเป็นประโยชน์เชิงบวกกับเด็กและคุณแม่ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ซึ่งในปัจจุบันสถานที่สำหรับให้นมบุตรของประเทศไทยยังเป็นเรื่องที่ใกล้เคียงหรือยังขาดการให้ความสำคัญอย่างมาก มีเพียงบางสถานประกอบการที่จัดเตรียมสถานที่สำหรับปั๊มนมแม่ไว้ให้ลูกจ้างและถือว่าเป็นจัดเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการเท่านั้น จึงสมควรให้มีมาตรการทางกฎหมายหรือข้อบังคับประการใดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการหรือไม่อย่างไร

## การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิการให้นมแม่ของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้น ได้มีเอกสารทางวิชาการที่มีผู้แสดงน่านาทัศนะที่มุ่งเน้นความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิการให้นมแม่ โดยผู้เขียนขอยกตัวอย่างประเด็นที่นักวิชาการได้ให้ความสนใจ ดังนี้

1. เรื่องของการขยายวันลาคลอด 90 วัน ตามสิทธิลาคลอดของแรงงานหญิงที่ได้รับการรับรองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 67 กำหนดให้ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับการรับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละ 50.0 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน ในขณะที่ระดับสากลนั้นได้มีองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้มีการร่างอนุสัญญาและได้พัฒนาแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมจนกระทั่งมาเป็นอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองหญิงมารดา ค.ศ. 2000 นั้นกำหนดให้ประเทศภาคี ILO ให้หญิงทำงานมีสิทธิลาคลอดได้อย่างน้อย 14 สัปดาห์ โดยจะต้องมีอย่างน้อย 6 สัปดาห์ที่เป็นการลาภายหลังคลอด ซึ่งประเทศในกลุ่ม European Union (EU) เครือรัฐเอกราช (Commonwealth of Independent States, CIS) และประเทศในแอฟริกาส่วนมากจะกำหนดวันลาคลอดอย่างน้อย 14 สัปดาห์ตามข้อตกลงของ ILO

ตลอดจนค่าตอบแทนของนานาประเทศ เช่น ประเทศสวีเดน อนุญาตให้คุณแม่ลาคลอดได้ยาวนานถึง 480 วัน หรือประมาณ 1 ปี 4 เดือน โดยยังคงได้รับเงินเดือนร้อยละ 80 ของเงินเดือนปกติ และสิทธิในการลาที่นั่นยังไม่ได้จำกัดอยู่แค่ฝ่ายหญิง แต่ยังให้สิทธิการลาแก่ชายและหญิงอย่างเท่าเทียม โดยพ่อและแม่สามารถตกลงกันได้เองว่าใครจะลากี่วัน และวันลาทั้งหมดนั้นยังสามารถเก็บไว้ใช้ได้จนกระทั่งลูกอายุ 8 ปีอีกด้วย (Quick Fact of Childcare, 2018) ส่วนประเทศในเอเชียนั้น ประเทศเวียดนามให้สิทธิการลาคลอด 6 เดือนเต็ม โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนจาก

ประกันสังคม กฎหมายประเทศญี่ปุ่นให้สิทธิคุณแม่ลาคลอดโดยได้รับเงินชดเชยระยะเวลา 14 สัปดาห์ (Srivanit, 2007)

จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิการลาคลอดกับกฎหมายของต่างประเทศแล้วจะพบว่า กฎหมายไทยยังไม่เอื้อให้แม่ให้นมแม่ได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้น จึงได้มีการเสนอให้มีการขยายวันลาคลอดจาก 90 วัน เป็น 180 วันในกลุ่มหญิงวันทำงานในประเทศไทย และเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (Cetthkrikul et al., 2015)

## 2. การผลักดันพระราชบัญญัติควบคุมการตลาดอาหารทารกและเด็กเล็ก

ประเทศไทยได้มีการประกาศกระทรวงสาธารณสุข หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เนื่องจากในช่วงเวลานั้นมีกระแสข่าวนมผงสำหรับทารกในประเทศจีนปนเปื้อนเมลามีนทำให้เด็กป่วยจำนวนมากและเสียชีวิตจำนวนมาก ส่งผลให้ทั่วโลกตื่นตัวต่ออันตรายจากการสารปนเปื้อนในนมผงและพยายามรณรงค์ให้ลูกได้กินนมแม่กันมากขึ้นรวมทั้งประเทศไทยด้วย อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กไม่มีบทลงโทษในกรณีที่ละเมิดทำให้ไม่สามารถเอาผิดและลงโทษผู้ละเมิดได้ จึงจำเป็นต้องใช้พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ซึ่งมีปัญหาไม่ครอบคลุมถึงการกำกับดูแลการตลาดในรูปแบบใหม่ และไม่ครอบคลุมตามข้อกำหนดของหลักเกณฑ์ว่าด้วยการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กขององค์การอนามัยโลก จึงทำให้บริษัทนมผงยังสามารถทำการตลาดได้อย่างเสรีส่งผลกระทบต่อประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อยู่ที่ร้อยละ 12 จัดเป็นหนึ่งในสิบประเทศที่มีการให้นมแม่ในอัตราส่วนที่น้อยที่สุดของโลก (Tosompark, 2015)

เนื่องจากปัญหาการบังคับใช้ของประกาศกระทรวงสาธารณสุข หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 2551 ยังไม่ได้ผลนัก จึงมีการผลักดันให้เกิด พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารทารกและเด็กเล็กและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง พ.ศ. และได้รับการลงมติผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2558 และการผลักดันดังกล่าวได้มีผลสำเร็จออกมาเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็ก พ.ศ. 2560 โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันมาตรการในการควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กยังไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ประกอบกับประเทศไทยได้ให้การรับรองหลักเกณฑ์สากลว่าด้วยการตลาดอาหารทดแทนนมแม่ (The International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes) ในการประชุมสมัชชาอนามัยโลกครั้งที่ 34 มติที่ WHA 34.22 และในการประชุมสมัชชาอนามัยโลกครั้งที่ 63 มติที่ WHA 63.23 (Memorandum of Act on controlled the promotion of food marketing for infants and young children B.E. 2560) ที่ประชุมมีมติให้แต่ละประเทศปรับปรุงหลักเกณฑ์ การควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กให้เป็นกฎหมาย ดังนั้น เพื่อให้ประเทศไทยมีมาตรการในการควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กที่เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของสิทธิการให้นมแม่ และประโยชน์จากน้ำนมของแม่ที่มีต่อพัฒนาการของลูกจนได้มีการผลักดันกฎหมายและข้อเสนอแนะทางวิชาการเรื่องการขยายระยะเวลาการลาคลอดดังที่ได้ยกตัวอย่างไปแล้วข้างต้นนั้น แต่ประเทศไทยยังขาดการปลูกฝังการปรับทัศนคติของประชากรให้ตระหนักว่าการให้นมแม่ในสถานที่ สาธารณะเป็นเรื่องปกติ (Breastfeeding normalization) และไม่มี

เป็นการกระทำที่เสื่อมเสียต่อสังคมหรือส่อไปทางลามกอนาจารด้วยการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองสำหรับมารดาที่ให้นมแม่ในสถานที่ประกอบการและสถานที่สาธารณะ

นอกจากนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าประเด็นเรื่องสถานประกอบการหรือที่ทำงานจะต้องจัดให้มีสถานที่สำหรับให้นมบุตรนั้น อาจจะเป็นเรื่องที่ไกลตัวหรืออาจยังไม่เห็นความสำคัญมาก ในทางกลับกันต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศอาร์เจนติน่า และประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น ได้ให้ความสำคัญเรื่องสถานประกอบการจะต้องมีพื้นที่สำหรับการให้นมบุตรหรือปั๊มนมโดยไม่มีการบัญญัติเป็นกฎหมายให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้รายละเอียดจะกล่าวในหัวข้อถัดไป

### กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการ

Lytton, Timothy and et al. (2014) ได้วิเคราะห์ศักยภาพและความสำเร็จของการบังคับใช้ บทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของมารดาผู้ให้นมแม่ (Breastfeeding Mothers' Bill of Rights) ในมลรัฐนิวยอร์ก และสรุปว่าในเบื้องต้นกฎหมายข้อบังคับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารไม่ได้ร่างขึ้นมาเพื่อการรณรงค์ให้นมแม่อย่างเฉพาะเจาะจง แต่มีจุดประสงค์เพื่อเปิดเผยผลการตรวจ วินิจฉัย ผลการผ่าตัด การจำหน่าย และผลการรักษาของโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชนในมลรัฐนิวยอร์กเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ และผลักดันให้แต่ละโรงพยาบาลพัฒนาคุณภาพด้านการแพทย์และการบริการ เพื่อรักษาฐานลูกค้าจากคู่แข่งทางธุรกิจที่มีผลประกอบการดีกว่า แต่ภายหลังที่มีการประกาศใช้บทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของมารดาผู้ให้นมแม่ ซึ่งมีต้นแบบมาจากบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของพลเมือง (The Bill of Rights) ของสหรัฐอเมริกากระทรวงสาธารณสุขของมลรัฐนิวยอร์กก็ได้มีการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้ควบคู่ไปกับตัวบทบัญญัตินี้โดยเจ้าหน้าที่กระทรวงได้ประกาศให้โรงพยาบาลต่างๆ ทำการรวบรวมและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการให้นมแม่ในสถานพยาบาลว่ามีความสอดคล้องกับบทบัญญัติหรือไม่ เมื่อมีการเปิดเผยแล้วทางกระทรวงก็ได้จัดทำแนวนโยบายการให้นมแม่ในโรงพยาบาลในมลรัฐนิวยอร์กขึ้น (New York State Model Hospital Breastfeeding Policy) กระทรวงสาธารณสุขได้มีคำสั่งให้โรงพยาบาลทุกแห่งในมลรัฐนิวยอร์กทำการปรับนโยบายให้สอดคล้องกันทุกโรงพยาบาลมิเช่นนั้นจะมีการลงโทษทางกฎหมาย (Lytton et al., 2014)

ประเทศสหรัฐอเมริกานั้น การให้นมบุตรถือเป็นสิทธิที่มารดาพึงจะกระทำได้ในที่สาธารณะและในที่รโหฐาน ซึ่งสถานนิติบัญญัติแห่งชาติจะมีกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิรูประบบสุขภาพของแม่และเด็กมีกฎหมายที่ออกมาในแต่มลรัฐในเรื่องเกี่ยวกับการให้นมบุตรถือเป็นวาระที่สำคัญอีกเรื่องในระดับชาติ ประธานาธิบดี โอบามาได้ลงนามในพระราชบัญญัติการดูแลสุขภาพในราคาสมเหตุสมผล (ACA) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2553 ในบทบัญญัติมาตรา 4207 แห่งกฎหมายฉบับปรับปรุงพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) ว่าลูกจ้างสามารถพักเพื่อให้นมบุตรและปั๊มนมให้บุตรเมื่อไหร่ก็ได้ในเวลาที่เห็นสมควรหรือเวลาที่จำเป็นเป็นเวลา 1 ปี หลังคลอดลูก (ต่อ 1 คน) และหลังเลิกงานลูกจ้างไม่จำเป็นต้องทำงานชดเชยของเวลาที่หายไปนั้นด้วย และทางบริษัทควรจัดสถานที่สำรองมีความสะดวกสบายให้กับลูกจ้างที่ไม่ใช่ห้องน้ำเพื่อให้ลูกจ้างสามารถปั๊มนมได้สะดวกขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากสถานประกอบการใดไม่สามารถที่จะทำสถานที่สำหรับห้องให้นมลูกได้จำนวนของพนักงานจะต้องมีน้อยกว่า 50 คน จะถือว่าไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวแต่จะต้องชี้แจงเหตุผล รวมถึงภาระการพิสูจน์จะตกอยู่แต่นายจ้างว่าเหตุใด

จึงไม่สามารถทำสถานที่ดังกล่าวได้ (Landau, 2015) และกฎหมายของรัฐบาลกลางไม่มีผลหากกฎหมายของมลรัฐให้ความคุ้มครองแก่พนักงานผู้ที่ต้องให้นมบุตรหรือปั๊มนมมากกว่ากฎหมายของรัฐบาลกลาง

ในปัจจุบันมีหลายมลรัฐในสหรัฐอเมริกาที่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองในเรื่องเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมของลูกจ้างในสถานที่ทำงาน เช่น ในมลรัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของมารดาผู้ให้นมแม่ (Breastfeeding Bill of Rights) เพื่อเป็นการรับรองสิทธิในการให้นมแม่ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นอย่างดี ตลอดจนกฎหมายแรงงานของมลรัฐนิวยอร์ก (New York State Labor Law) มาตรา 206 - c ที่วางหลักไว้ว่านายจ้างทั้งภาครัฐและภาคเอกชนไม่ว่าจะมีขนาดหรือลักษณะของกิจการอย่างไร ต้องมีเวลาพักเพื่อการให้นมบุตรอย่างน้อย 20-30 นาที ขึ้นอยู่กับระยะเวลาว่างพื้นที่ทำงานกับห้องให้นมบุตร และต้องให้พักทุก 3 ชั่วโมงพิจารณาเป็นรายกรณี อีกทั้ง ต้องจัดพื้นที่เป็นการเฉพาะในการให้นมบุตรและปั๊มนม ขณะเดียวกันมลรัฐคอนเนตทิคัตได้มีธรรมนูญของรัฐ (Connecticut General Statutes Annotated) มาตรา 31 - 40w. (c) ที่บัญญัติให้นายจ้างจะต้องดำเนินการตามความเหมาะสมในการจัดให้มีห้องหรือพื้นที่ในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกับพื้นที่ทำงานของลูกจ้าง นอกเหนือไปจากห้องน้ำเพื่อที่จะให้ลูกจ้างได้มีพื้นที่ส่วนตัวของการให้นมบุตรและปั๊มนม เป็นต้น

ในประเทศสหราชอาณาจักร มีกฎหมายว่าด้วยการให้นมบุตรของลูกจ้างบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคหรือความเท่าเทียม ปี ค.ศ. 2010 (Equality Act 2010) ส่วนที่ 2 บทที่ 1 มาตรา 17 (4) โดยบัญญัติให้ให้นายจ้างต้องจัดหาสถานที่สำหรับลูกจ้างสำหรับปั๊มนมหรือปั๊มน้ำนมออกหรือให้นมบุตรที่สามารถพักและนอนฟังเอนได้ ลูกจ้างสามารถเรียกร้องขอสถานที่ที่เป็นส่วนตัวและสะดวกที่จะปั๊มนมให้บุตรได้ที่ไม่ใช่ในห้องน้ำ ห้องพยาบาล หรือสถานที่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ อีกทั้งพระราชบัญญัติว่าด้วยเด็กและครอบครัว ค.ศ. 2014 (Children and Family Act 2014) มาตรา 75 (e) อนุญาตให้ลูกจ้างสตรีสามารถเจรจากับนายจ้างเพื่อยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หากต้องการที่จะให้นมหรือปั๊มนม โดยจะพิจารณาเป็นรายกรณีไปขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างทำงานในบริษัทได้พูดคุยกับนายจ้างว่าเธอต้องการที่จะไปให้นมบุตร และจะไปหาลูกที่เนิร์สเซอร์รี่ที่ได้ดูแลลูกของเธอ กรณีนี้นายจ้างอาจอนุญาตหากลูกจ้างใช้บริการเนิร์สเซอร์รี่ที่ใกล้กับบริษัท ซึ่งข้อตกลงยินยอมนี้ให้ลูกจ้างกระทำการดังกล่าวได้เป็นเวลา 3 เดือนหลังจากกลับมาทำงาน เป็นต้น

กฎหมายของประเทศอาร์เจนตินาอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถพักไปให้นมหรือปั๊มนมได้ 2 ครั้งต่อวัน และในแต่ละครั้งไม่ต่ำกว่า 30 นาที จนกระทั่งเด็กอายุครบ 1 ปี และระยะเวลาดังกล่าวสามารถยืดออกไปได้อีก หากมีความจำเป็นตามความเห็นของแพทย์ (Manes, 2016)

สำหรับประเทศในทวีปเอเชีย นั้น ประเทศฟิลิปปินส์มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการให้นมบุตร ค.ศ. 2009 (Expanded Breastfeeding Promotion Act of 2009) มาตรา 7 โดยให้ถือว่าเป็นนโยบายระดับชาติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ซึ่งบางส่วนของกฎหมายได้มีการแก้ไขปรับปรุงจากกฎหมายฉบับเดิม โดยได้มีการกล่าวถึงสถานที่ที่มารดาจะให้นมบุตรและมารดาที่จะปั๊มนมหรือให้นมในระหว่างเวลาทำงาน กล่าวคือ จะมีช่วงเวลาให้พนักงานสามารถไปให้นมหรือปั๊มนมเพิ่มเติมจากเวลาพักปกติ และชั่วโมงที่ออกไปให้นมจะถูกนับกลับมาเป็นชั่วโมงการทำงานได้ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าหากเป็นการให้นมในสถานที่ที่กำหนดไว้ เช่น ห้องให้นมในสถานประกอบการ โดยลูกจ้างสามารถให้นมได้อย่างน้อย 40 นาทีในเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง



## ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบสิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการของประเทศไทย และต่างประเทศ

ดังที่ผู้เขียนได้กล่าวมาข้างต้นในหัวข้อที่ 2 การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิการให้นมแม่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้นมแม่ของประเทศไทยพบว่า ประเทศไทยได้คำนึงถึงประโยชน์ในเรื่องของการขยายระยะเวลาคลอดและการให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนระหว่างลาคลอดด้วย ความพยายามให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 รวมถึงการผลักดันและรณรงค์การให้นมแม่มากกว่านมผงและมาตรฐานของอาหารสำหรับทารกและเด็ก จึงส่งผลให้มีการตรากฎหมายออกมาเป็นรูปธรรมและมีการประกาศใช้มีผลเป็นการทั่วไป คือ พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็ก พ.ศ. 2560 เท่านั้น แต่ยังไม่ปรากฏถึงการให้สำคัญในประเด็นเรื่องสถานประกอบการหรือที่ทำงานซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องจัดเตรียมพื้นที่หรือสถานที่สำหรับให้นมบุตรหรือปั๊มนมบุตรที่มีความเป็นส่วนตัวที่ไม่ใช่ห้องน้ำแต่อย่างใด

ในขณะที่ต่างประเทศนั้น ได้มีผลการยืนยันจากการศึกษาของ Heymann (2013) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายเกี่ยวกับการให้นมแม่ทั่วโลกพบว่า อุปสรรคในการให้นมแม่นั้นไม่ได้มาจากภาระงานที่หนักหน่วงของมารดาที่อยู่ในระบบแรงงาน แต่มาจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ประกอบการ การขาดพื้นที่และอุปกรณ์สำหรับการเก็บรักษานมแม่ เวลาที่จำกัดในการให้นมบุตรระหว่างการทำงาน และระยะห่างระหว่างศูนย์ดูแลเด็กและที่ทำงาน

สำหรับประเทศต่างๆ ที่ผู้เขียนได้หยิบยกขึ้นมาเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับสิทธิการให้นมแม่ในสถานประกอบการ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีบทบัญญัติกฎหมายต่างๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติการดูแลสุขภาพในราคาสวมเหตุผลผล (ACA) และแก้ไขพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) เป็นกฎหมายที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติสหรัฐอเมริกาได้ปฏิรูประบบสุขภาพของแม่และเด็กและถือว่าเป็นวาระสำคัญในระดับชาติ และในระดับมลรัฐนั้น มลรัฐนิวยอร์กได้มีบทบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของมารดาผู้ให้นมแม่ (Breastfeeding Mother's Bill of Rights) และกฎหมายแรงงานของมลรัฐนิวยอร์ก (New York State Labor Law) ขณะเดียวกันมลรัฐคอนเนตทิคัตได้มีธรรมนูญของรัฐ (Connecticut General Statutes Annotated)

ตลอดจนประเทศสหราชอาณาจักรมีกฎหมายว่าด้วยการให้นมบุตรของลูกจ้างบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคหรือเท่าเทียม ค.ศ. 2010 (Equality Act 2010) และพระราชบัญญัติว่าด้วยเด็กและครอบครัว ค.ศ. 2014 (Children and Family Act 2014) ประเทศอาร์เจนติน่าอนุญาตให้ลูกจ้างได้ไปพักและสามารถไปปั๊มนมได้ 2 ครั้ง โดยแต่ละครั้งไม่ต่ำกว่า 30 นาที และประเทศฟิลิปปินส์มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการให้นมบุตร ค.ศ. 2009 (Expanded Breastfeeding Promotion Act of 2009) ซึ่งบทบัญญัติกฎหมายแต่ละฉบับของแต่ละประเทศที่กล่าวมานี้ เป็นกฎหมายที่เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการให้นมแม่ในสถานที่ประกอบการ โดยกำหนดให้สถานประกอบการจะต้องจัดเตรียมพื้นที่หรือสถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัวสำหรับการให้นมแม่และปั๊มนมที่ไม่ใช่ห้องน้ำทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาบริบทของประเทศไทยนั้น ผู้เขียนพบว่าสถานประกอบการแต่ละแห่งมีแตกต่างกันทั้งขนาดของสถานประกอบการและจำนวนลูกจ้าง การที่จะตรากฎหมายเป็นข้อบังคับให้ทุกสถานประกอบการจะต้องจัดเตรียมพื้นที่ส่วนตัวสำหรับให้นมบุตรนั้น ควรจะพิจารณาเนื้อที่และขนาดของสถานประกอบการเพื่อป้องกันมิให้ไม่เป็นการสร้างภาระอันเกินควรกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างมากเกินไป เช่น พระราชบัญญัติมาตรฐาน

แรงงานที่เป็นธรรม (FLSA) ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่นับว่าเป็นกฎหมายที่ให้สิทธิการให้มอบบุตรของลูกจ้างสูง ยังพบข้อบกพร่องให้สถานประกอบการที่ไม่สามารถจะจัดทำสถานที่หรือห้องให้มอบบุตร หากมีพนักงานน้อยกว่า 50 คนย่อมกระทำไม่ได้ไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแต่อย่างใด แต่จะต้องชี้แจงเหตุผล รวมถึงภาระการพิสูจน์จะตกอยู่แต่นายจ้างว่าเหตุใดจึงไม่สามารถทำสถานที่ดังกล่าวได้ ตลอดจนการที่ลูกจ้างจะเรียกร้องสิทธิการให้มอบบุตรของตนที่ได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายจะต้องมีขอบเขต ด้วยเช่นกัน ดังที่เคยมีศาลของวอชิงตัน ดีซี ในคดีระหว่าง Allen-Brown v. District of Columbia 174 F. Supp.3d 463 (2016) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การใช้เครื่องปั้มนมต้องทำในพื้นที่ส่วนตัว เพราะระหว่างการใช้เครื่องปั้มนมผู้หญิงจะต้องเปิดหน้าอกตัวเอง เพื่อที่จะใช้เครื่องมือปั้มนมดังกล่าว ซึ่งศาลเห็นด้วยว่าการกระทำเช่นนั้นไม่ควรกระทำในห้องน้ำเพื่อป้องกันปัญหาการปนเปื้อนของเชื้อโรค แต่การดำเนินการดังกล่าวต้องไม่มากจนเกินความจำเป็น เช่น การขอให้ลูกจ้างต้องมีเวลาอนหลับหรือเวลาพักผ่อน ภายหลังจากการให้มอบบุตร

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังมีความเห็นว่าบรรดาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านเวลาและภารกิจในการทำงานและระยะทางที่ห่างไกล ระหว่างศูนย์ดูแลเด็กและสถานที่ประกอบการของมารดาถือว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการให้นมแม่ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการให้นมแม่ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้นมแม่ที่เข้มแข็งควรมีการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรที่ขับเคลื่อนการรณรงค์ให้นมแม่ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองสำหรับมารดาที่ให้นมแม่ในสถานที่ประกอบการและสถานที่สาธารณะควรมีการเปิดภาคีวิชาการเกี่ยวกับการให้นมแม่ในสถานอาชีวศึกษาและควรมีการสนับสนุนให้สร้างศูนย์ดูแลเด็กในย่านธุรกิจและย่านชุมชนที่มีการเกาะกลุ่มของกลุ่ม กิจการร้านค้า เนื่องจากข้อมูลจากการวิจัยพบว่าศูนย์ดูแลเด็กที่อยู่ใกล้สถานประกอบการของมารดามีการให้นมแม่ในอัตราที่มากกว่าศูนย์ดูแลเด็กในย่านอื่นๆ

## ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนอาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่าประเทศไทยนั้นยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับสถานที่ที่มารดาสามารถให้มอบบุตรหรือปั้มนมในสถานประกอบการ แต่เป็นที่น่ายินดีที่ในหลายๆ สถานประกอบการเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ จึงจัดให้มีห้องหรือสถานที่ดังกล่าวที่ไม่ใช่ห้องน้ำหรือห้องพยาบาลอยู่ในสถานประกอบการ แต่ยังคงถือว่าเป็นส่วนน้อยอยู่เมื่อเทียบกับสัดส่วนจำนวนสถานประกอบการในประเทศไทย ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะว่า การที่จะตรากฎหมายในเรื่องของสิทธิของการให้นมแม่ในสถานประกอบการในประเด็นดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องคำนึงและพิจารณาให้รอบด้านควบคู่กันไป ซึ่งบทบัญญัติหรือตัวบทกฎหมายที่จะตราขึ้นนั้น

1. เพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติของประเทศไทยที่มีอยู่แล้ว เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 เป็นต้น

2. ตราบทบัญญัติกฎหมายลำดับรอง เช่น กฎกระทรวง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การจะตราบทบัญญัติกฎหมายไม่ว่ากฎหมายจะอยู่ในลำดับศักดิ์ใดก็ตาม เนื้อหาของบทบัญญัติจะต้องมีที่มีลักษณะที่มีความเป็นกลาง ชัดเจน และง่ายต่อการตีความ ตลอดจนให้มีการคำนึงขนาดของสถานประกอบการ เพื่อกำหนดว่าสถานประกอบการขนาดใดที่จำเป็นต้องมีห้องให้มอบบุตรและปั้มนมบุตรเป็นส่วนตัวที่ไม่ใช่ห้องน้ำ รวมถึงการกำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำประกอบด้วยย่อมจะเป็นการสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดภาระอันเกินควรต่อนายจ้างหรือผู้ประกอบการมากเกินไป ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของหน่วยงานที่มีอำนาจในการออกกฎหมายเป็นผู้พิจารณาถึงความเหมาะสม เช่น กระทรวงแรงงาน เป็นต้น

ดังนั้น ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องดังกล่าวให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะประโยชน์ที่ได้รับนั้น ได้ทั้งกับลูกจ้างและนายจ้าง เช่น คุณแม่ผู้เป็นลูกจ้างงานน้อยลง ประโยชน์เรื่องการพัฒนาการทางกายภาพของเด็กที่ได้รับนมแม่ดียิ่งขึ้น ประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องซื้อนมและอุปกรณ์ในการชงนมลดความเป็นห่วงและความกังวลใจของพนักงานส่งผลทำให้มีสมาธิและมีขวัญกำลังใจที่ดีอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบการและบริษัท อีกทั้งประเทศชาติจะได้เด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคตต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- Bumrungrad Hospital. (2013). *Brest milk is the best nutrition for baby*, [Online]. Retrieved September 12, 2018, from: <https://www.bumrungrad.com/healthspot/September-2013/breast-feed-th>. (in Thai)
- Cesar, G. Bernardo, L H. Christian, L. Luciana, Q. Ricardo, T P, Denise, P G. et al. (2015). *Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil. Lancet Global Health Journal*, (3), 199-205.
- Cetthkrikul, N., Topothai, C., Topothai, T. and et al. (2015). *Feasibility of the Extension of Paid Maternity Leave from 90 Days to 180 Days in Thailand. Journal of Health Science, Thailand*, 24 (4), 1. (in Thai)
- Deoni, Sean C.L. (2013). *Breastfeeding and early white matter development: A cross-sectional study. NeuroImage*, (82), 77-86.
- Global Health Data Exchange. (2012). *Thailand Multiple Indicator Cluster Survey: MICS, 2012. United Nations Children's Fund*. [Online]. Retrieved September 19, 2018, from: <http://ghdx.healthdata.org/record/thailand-multiple-indicator-cluster-survey-2012>
- Healthpoint. (2016). *Brest feeding – recommendation for new mom*. [Online]. Retrieved September 11, 2018, from: <https://www.healthpoint.co.nz/download,627212.d> (in Thai)
- Heymann, J., Raub, A. and Earle, A. (2013). *Breastfeeding policy: a globally comparative analysis*. [Online] Retrieved May 20, 2013, from: <http://www.who.int/bulletin/volumes/91/6/12-109363/en/>.
- Keenaphan, N. (2018). *Breast milk is the best!*. [Online]. Retrieved September 12, 2018, from: <https://www.breastfeedingthai.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538979264&Ntype=6>. (in Thai)

- Landau, E. (2015) *Breastfeeding rooms hidden in health care law*. [Online]. Retrieved September 17, 2018, from: <http://www.cnn.com/2010/HEALTH/04/09/breast.feeding.society/index.html?hpt=C2>.
- Lytton, D. Timothy. Dennison, A. Barbara. Nguyen, Q. Trang. and Jurkowski, M. Janine. (2014). *There is More to Transparency than Meets the Eye: The Impact of Mandatory Disclosure Laws Aimed at Promoting Breastfeeding*. *American Journal of Law and Medicine*, (40) 393 – 415.
- Manes, Y. (2016). *What Are Breastfeeding Laws In Other Countries? A Breakdown of Nursing Around The World*. [Online]. Retrieved September 1, 2018, from: <https://www.romper.com/p/what-are-breastfeeding-laws-in-other-countries-a-breakdown-of-nursing-around-the-world-19434>.
- Memorandum of Act on controlled the promotion of food marketing for infants and young children B.E. 2560*. [Online]. Retrieved June 3, 2019, from: [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw\\_parcy/ewt\\_dl\\_link.php?nid=2116&filename=government](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=2116&filename=government). (in Thai)
- Nuanjam, P. et al. (2013). *Factors affected to behavior and during time for breastfeeding of Pasi Charoen persons*. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation. (in Thai)
- Quick Fact of Childcare*. (2018) [Online]. Retrieved September 19, 2018, from: <https://sweden.se/quickfact/parental-leave/>
- Srivanit, P. (2007). *Mother's rights to work with breastfeeding*. Bangkok: Thai Breastfeeding Center Printing. (in Thai)
- Thairath Online. (2015). *Mother need to know! Powdered milk vs breast milk, the difference as the sky and abyss*. [Online]. Retrieved September 12, 2018, from: <http://www.thairath.co.th/content/504019>. (in Thai)
- Tosompak, R. (2015). *Developing legislation to promote breastfeeding: The Reform of the Health System*. [Online]. Retrieved September 14, 2018, from: [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/download/article/article\\_20150917111642.pdf](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20150917111642.pdf) (in Thai)
- Unicef. (2018). *How good is breast milk*. [Online]. Retrieved September 12, 2018, from: <https://www.unicef.or.th/breastfeeding/workplace/for-mom/articles/pros-of-breastfeeding>. (in Thai)
- WHO. (2013). *Lactation in the workplace - Are we doing enough?*. [Online]. Retrieved September 11, 2018, from: <http://www.searo.who.int/thailand/news/wbw2013th/en/>. (in Thai)