

เมื่อแม่ต้องกลับไปทำงาน: ภาวะยากลำบากสำหรับแม่ทำงานในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

ภัทรพรรณ ทำดี^a

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทของงานที่เป็นอุปสรรคต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของแม่ที่ต้องทำงาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากแม่ทำงานในกรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาได้ไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 60 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า แม่ทำงานส่วนใหญ่ทำงานภายใต้บริบทที่ไม่เอื้อกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ไม่ว่าจะเป็นการไม่มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการปั๊มนม ประเภท ลักษณะ และช่วงเวลาการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ปฏิบัติการเชิงลบจากผู้ร่วมงาน ระยะเวลาการลาคลอดที่ไม่เพียงพอ และการถูกเลือกปฏิบัติในองค์กรเนื่องจากตำแหน่งงาน ดังนั้น สังคมและรัฐจึงมีหน้าที่ส่งเสริมทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิงทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนได้เข้าถึงและรับผลประโยชน์จากนโยบายอย่างทั่วถึงกัน

คำสำคัญ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ บริบทการทำงาน แม่ทำงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: fsocppl@ku.ac.th

วันที่รับบทความ: 11 มิถุนายน 2561 วันที่แก้ไขบทความ: 6 กันยายน 2561 และวันตอบรับบทความ: 17 กันยายน 2561

When Mothers Return to Work: The Dilemma for Working Mothers in Breastfeeding

Patrapan Tamdee^a

Abstract

This qualitative research aims to explain the working contexts that obstruct to breastfeeding of working mothers. By using purposive sampling technique, 60 working mothers in Bangkok and Chiang Mai province who have been raising their children by breastfeeding for no less than 6 months were chosen. In-depth interviews and non-participation observation were used in data collection process and content analysis was done to analyze the empirical data.

The result reveals that mostly working mothers have been worked under unfavorable working contexts including lacking of pumping breast milk area; unsuitable job types, style of works, and working hours; negative reaction from colleagues; not enough maternity leave; and discrimination within the organization related to job position. Therefore, both society and government have responsibilities to equally provided necessary basic resources without discrimination for every mother in the society, which can be beneficial for them when breastfeeding. Therefore, everyone can access to basic resources and benefits from the policies and its practice thoroughly.

Keywords: Breastfeeding, Working Context, Working Mothers

^aAssistant Professor, Department of Sociology and Anthropology Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, E-mail: fsocpl@ku.ac.th

Received: 11 June 2018, Revised: 6 September 2018, Accepted: 17 September 2018

บทนำ

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะเริ่มสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และเริ่มผลักดันเชิงนโยบายมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 ทั้งการเคลื่อนไหวเรื่องการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และหลักเกณฑ์ว่าด้วยการตลาดอาหารทดแทนนมแม่ การริเริ่มจัดตั้งโรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่ลูกและเปลี่ยนข้อแนะนำเป็นการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวกับ 4 เดือนเป็น 6 เดือนในปี พ.ศ. 2544 แล้วก็ตาม แต่ผลการสำรวจสถานการณ์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของประเทศไทย โดยองค์การยูนิเซฟ ในปี ค.ศ. 2005 ยังพบว่า อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว 6 เดือนมีเพียงร้อยละ 5.4 ซึ่งต่ำเป็นอันดับที่ 3 ก่อนสุดท้ายของโลก (Department of Health, 2008) ในระยะนี้แม้จะมีโรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่ลูกแล้วแต่กฎหมายการลาคลอดของมารดายังไม่เข้มข้น การสนับสนุนการใช้นมผสมและการตลาดนมผสมเป็นไปอย่างกว้างขวางและเชิงรุก กิจกรรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ทำกันอย่างกระจัดกระจายไม่บูรณาการ นโยบายยังคงถูกกำหนดจากเบื้องบน และยิ่งขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ขาดการสนับสนุนที่เพียงพอทั้งในโรงพยาบาล บ้าน และชุมชน ผู้เกี่ยวข้องจากฝ่ายการศึกษายังไม่มีส่วนร่วมมากพอ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมาจึงเริ่มมีการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในระดับตำบลอย่างเป็นระบบภายใต้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัวเริ่มการสร้างเครือข่ายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ในขณะที่ได้มีนโยบายที่ชัดเจนขึ้นในระดับโลกและรัฐบาล (Sawatdiwon, 2013) ส่งผลให้ข้อมูลจากการสำรวจสถานการณ์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของกรมอนามัยในปี 2552 พบว่า อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว 6 เดือนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 16.3 ในปี 2548 เป็นร้อยละ 29.6 ในปี 2552 ซึ่งเป็นไปในทางที่ดีขึ้นแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายของประเทศไทย (Thailand Press Release, 2013) และเป้าหมายขององค์การอนามัยโลกที่กำหนดให้อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นร้อยละ 75 ในโรงพยาบาล และร้อยละ 50 ในช่วง 6 เดือนแรกของทารก (Ryan, Zhou & Arensberg, 2006)

ระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ผลักดันให้ผู้หญิงจำเป็นต้องรับผิดชอบภาระทางเศรษฐกิจไปพร้อมกับการทำงานที่แม่ โดยเฉพาะการเลี้ยงดูบุตรแรกเกิดซึ่งถูกผูกโยงเข้ากับการให้นมแม่เป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งจากการสำรวจอนามัยการเจริญพันธุ์ พ.ศ. 2552 ถึงสาเหตุสำคัญของการที่สตรีเคยสมรสอายุ 15-49 ปี ไม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ พบว่า มากกว่าครึ่งของผู้หญิงกลุ่มนี้ไม่ให้นมแม่เนื่องจากไม่มีน้ำนมเพียงพอให้ลูกกิน และรองลงมาคือ แม่ต้องไปทำงาน (ร้อยละ 33.8) ทั้งนี้ผู้ที่อยู่นอกเขตเทศบาลก็มีเหตุผลเช่นเดียวกับภาพรวมของประเทศ แต่สำหรับในเขตเทศบาลจะมีสาเหตุจากแม่ต้องไปทำงานในสัดส่วนที่มากกว่าแม่ไม่มีน้ำนมให้ลูกกินเกือบ 2 เท่า (National Statistical Office, 2010) ในขณะที่ข้อมูลจากการสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2555 ระบุว่า มีเพียงร้อยละ 12.3 ของเด็กอายุน้อยกว่า 6 เดือน (0-5 เดือน) ในประเทศไทยที่กินนมแม่เพียงอย่างเดียว โดยอัตราต่ำสุดคือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร คือ ร้อยละ 7.9 และ 8.2 ตามลำดับ (National Statistical Office, 2013) ทั้งนี้ สำหรับสถานการณ์ของจังหวัดเชียงใหม่ก็ไม่แตกต่างกัน เพราะข้อมูลจากแบบประเมินมาตรฐานอนามัยแม่และเด็ก ปี 2558 พบว่า อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวยังในช่วง 6 เดือนของแม่ในจังหวัดเชียงใหม่ ยังคงอยู่ที่ร้อยละ 30.3 (Chiang Mai Provincial Public Health Office, 2015) ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายขององค์การอนามัยโลก ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า อัตราการเลิกให้นมแม่จะพบในแม่ที่ทำงาน

นอกบ้านอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบ เช่น รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่มีการทำงานประจำ สูงกว่าแม่ที่ทำงานในบ้านหรืออยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ เช่น รับงานมาทำที่บ้าน และประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือครอบครัว ที่มีการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่า (Yimyam, 2002)

ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแม่ซึ่งเชื่อมโยงอย่างยิ่งกับเงื่อนไขในการลาคลอดจึงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จะเห็นได้ว่าแม่ที่จำเป็นต้องทำงานเต็มเวลามีโอกาสที่จะให้นมลูกอย่างต่อเนื่องน้อยกว่าแม่ที่ทำงาน part-time และแม่ที่ไม่ต้องทำงานในองค์กรหรือแม่ที่เป็นแม่บ้านอย่างเดียวย่างเห็นได้ชัด (Mandal, Roe & Fein, 2010; Wang, Lau, Chow & Chan, 2014; Ryan, Zhou & Arensberg, 2006) นอกจากนี้ รูปแบบการทำงานที่ส่งผลต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เช่นกัน จะเห็นได้ว่า หากแม่จำเป็นต้องทำงานแบบเป็นกะ (shift work) หรือมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน โอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างต่อเนื่องก็จะยิ่งลดลง (Rea, Venancio, Batista & Greiner, 1999) จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า การทำงานนอกบ้านหรือการต้องกลับไปทำงานของแม่เป็นอุปสรรคสำคัญอย่างยิ่งต่อโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างต่อเนื่อง ระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ผลักดันให้ผู้หญิงจำเป็นต้องรับผิดชอบภาระทางเศรษฐกิจในครัวเรือนทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องรักษาอัตลักษณ์ของตนเองทั้ง 2 ด้าน ทั้งอัตลักษณ์ด้านการทำงาน และอัตลักษณ์ของความเป็นแม่ ซึ่งกรณีหลังเป็นอัตลักษณ์ที่ไร้ขอบเขตเนื่องจากเป็นสภาพที่ต้องแบกรับไปโดยตลอด (Turner & Norwood, 2013; Chuang et al, 2010)

จากสถานการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เกี่ยวข้องกับอย่างยิ่ง กับสภาพและบทบาทของแม่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องการทำงานในภาคเศรษฐกิจและความเป็นเมือง ซึ่งสร้างความยากลำบากไม่น้อยให้กับผู้หญิงกลุ่มนี้ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของแม่ทำงานทั้งในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งถือเป็นเมืองใหญ่ที่ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานค่อนข้างมาก เพื่อตอบคำถามที่ว่า เมื่อแม่ต้องกลับไปทำงานภายหลังจากการคลอดบุตรแล้ว ต้องพบกับเงื่อนไขและอุปสรรคในการทำงานลักษณะใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อเสนอแนวทางการร่วมมือจากสังคมและนโยบายรัฐในการสนับสนุนให้แม่กลุ่มนี้มีโอกาสในการเลี้ยงด้วยนมแม่ได้ยาวนานขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการช่วยเหลือแม่ที่มีข้อจำกัดเท่านั้น แต่เป็นการสร้างความมั่นคงของสถาบันสังคมในระยะยาวอันเนื่องจากคุณภาพของประชากรในอนาคตอีกด้วย

ความเป็นสมัยใหม่กับโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิง

การศึกษาปรากฏการณ์ในครั้งนี้เป็นการพยายามอธิบายอิทธิพลของงาน ระบบของงาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานที่มีผลต่อโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิงที่ต้องทำงานไปพร้อมๆ กับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้ผู้หญิงกลุ่มนี้สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ตามความคาดหวัง ทั้งนี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ภายใต้วิธีคิดเรื่อง “abstract system” ของ Anthony Giddens ซึ่งเห็นว่าในสังคมสมัยใหม่ในช่วงหลัง (late modernity) ที่ชีวิตของผู้คนในสังคมผูกติดอยู่กับการปฏิสัมพันธ์กับคนแปลกหน้าหรือเต็มไปด้วยประสบการณ์ที่ต้อง

ผ่านความสัมพันธ์ทางสังคมแบบทางอ้อม (Manning, 1992) โดยจำเป็นต้องใช้ชีวิตอยู่ภายใต้อิทธิพลของระบบเดียวกัน คือ ระบบ abstract system ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 รูปแบบ คือเป็น symbolic token เช่น ระบบแลกเปลี่ยนเงินตรา และระบบเครดิต นอกจากนั้นยังรวมถึง expert system หรือระบบที่ต้องอยู่บนความเชื่อถือในผู้เชี่ยวชาญที่มีอำนาจจากความรู้เป็นพื้นฐาน เช่น ระบบการคมนาคม ระบบการสื่อสาร ระบบเศรษฐกิจ ระบบการบริหารจัดการองค์กร และระบบประกันภัย เป็นต้น การใช้ชีวิตโดยอ้างอิงการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญกลายเป็นเรื่องสำคัญจำเป็น โดยมีความรู้แบบวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานสำคัญ ระบบ abstract system ซึ่งรวมถึงระบบ expert system และผู้ที่มีฐานะเป็น expertise กลายเป็นผู้ที่มีบทบาทด้านการควบคุมสังคมไปโดยปริยายโดยเฉพาะ expert system (Ritzer & Goodman, 2003; Ritzer, 2007) ซึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของบุคคลในหลายระดับ ตั้งแต่เรื่องการบริโภค การแพทย์ หรือแม้แต่เรื่องการแต่งงาน การมีบุตร และการเลี้ยงดูบุตร อย่างไรก็ตาม การต่อรองกับระบบ abstract system เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ โดยบุคคลสามารถเลือกที่จะเปลี่ยนระดับของความเชื่อถือ และย้ายฐานความเชื่อถือจากระบบ expert system หนึ่งไปสู่อีกระบบหนึ่งได้ เนื่องจากการแพร่กระจายความรู้ของคนทั่วไปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เป็นความเสี่ยงในปัจจุบันนำไปสู่การตระหนักและไตร่ตรองถึงความผิดพลาดหรือข้อจำกัดที่อาจจะเกิดขึ้นจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ซึ่งในที่สุดก็จะไปเปลี่ยนแปลงลักษณะของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับ expert system เหล่านั้นในที่สุด (Giddens, 1991)

ในที่นี้ นโยบายการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างน้อย 6 เดือน และกฎหมายหรือข้อบังคับเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอด จึงถือได้ว่าเป็น abstract system หรือ expert system อีกรูปแบบหนึ่ง ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิต ตลอดจนการตัดสินใจ และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิง ซึ่งจะเห็นได้ว่า แต่ละประเทศต่างมีการกำหนดสิทธิในการลาคลอดไว้แตกต่างกันไป ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวส่งผลอย่างยิ่งต่อระยะเวลาในการให้นมบุตรเนื่องจากเป็นช่วงที่แม่จะได้อยู่กับลูกอย่างเต็มที่ (Phromthath, 2014) สำหรับสิทธิการลาคลอดของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 ของไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วันซึ่งวันดังกล่าวจะนับรวมวันหยุดที่มีในระยะเวลาวันลาด้วย การที่กฎหมายใช้คำว่า “ไม่เกิน 90 วัน” นั้นหมายความว่าแม่อาจจะใช้สิทธิลาคลอดน้อยกว่า 90 วันก็ได้โดยที่นายจ้างไม่สามารถกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สิทธิลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าเสียดายที่ในทางปฏิบัตินั้นมีนายจ้างหลายรายที่เสี่ยงกฎหมายด้วยการกำหนดข้อบังคับให้สิทธิลูกจ้างลาคลอดได้ 90 วันตามที่กฎหมายกำหนด แต่พร้อมกันนั้นก็วางระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการลาไว้โดยวางเงื่อนไขไว้ค่อนข้างมากหรือให้ข้อเสนออื่น ๆ เพื่อจูงใจไม่ให้ลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาคลอดเต็มที่ นอกจากนี้ การที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในเวลาที่ลาคลอดเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานเพียง 45 วันเท่านั้น ทำให้ลูกจ้างหญิงส่วนใหญ่ตัดสินใจไม่ใช้สิทธิลาคลอดเต็ม 90 วันตามที่กฎหมายกำหนด แม้ว่าตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 จะกำหนดให้ลูกจ้างหญิงได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนในการลาคลอดในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง มีการกำหนดระยะเวลาจ่าย 90 วัน ซึ่งคล้ายกับว่าแม่ที่ลาคลอดครบ 90 วันก็จะได้รับเงินทดแทนค่าจ้างในส่วน 45 วันที่นายจ้างไม่ได้จ่ายให้หากจะลาคลอด 90 วัน แต่การให้

สิทธิประโยชน์ในส่วนนี้เป็นการให้โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาการลาคลอดที่แท้จริง ทำให้มีแม่หลายรายเลือกที่จะกลับมาทำงานเมื่อครบกำหนด 45 วันเพื่อทำงานให้ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างตามปกติแถมด้วยเงินประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคมอีกต่อหนึ่ง จึงจะเห็นได้ว่า การให้สิทธิประโยชน์ในส่วนนี้แม่เป็นการช่วยสนับสนุนด้านการเงินกับแม่แต่ก็ไม่ใช่วิธีแนวทางที่จะมีผลทำให้แม่ใช้สิทธิการลาคลอดอย่างเต็มที่แต่ประการใด การที่แม่ต้องกลับไปทำงานเร็วเกินไปนั้นนับเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้แม่ต้องเลิกการให้นมแม่ก่อนเวลาอันควร กล่าวคือ ในระยะสองเดือนแรกการให้นมอาจจะยังไม่เข้าที่ให้น้ำนมแห้งได้ง่ายหรือแม่จะเข้าที่แล้วเมื่อแม่ไปทำงานอาจจะเกิดความเครียดที่อาจมีผลทำให้ปริมาณน้ำนมลดลงได้ โอกาสที่แม่ส่วนใหญ่จะหยุดการให้นมแม่ในช่วงนี้จึงสูงมาก หรือหากผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงานของหญิงมารดานั้นไม่เข้าใจถึงส่งผลให้แม่ตัดสินใจเลิกให้นมแม่เร็วกว่าที่ควรจะเป็น (Siwanit, 2007)

อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้ลาคลอดได้ไม่เกิน 90 วัน ยังเป็นการเปิดช่องให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเอง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบางหน่วยงานมีวันลาคลอดน้อยกว่า 90 วัน โดยไม่สามารถต่อรองได้เนื่องจากเกรงว่าจะถูกปลดออกจากตำแหน่ง หรือหากลาคลอดนานอาจส่งผลกระทบต่อภาระการเลื่อนขั้นเงินเดือน อีกทั้งความไม่มั่นใจในสถานภาพการทำงานเมื่อต้องลาคลอด ทำให้ต้องรีบกลับมาทำงานก่อนครบกำหนดวันลาคลอด หรือการที่กฎหมายดังกล่าวไม่มีเงื่อนไขในการให้ลาคลอดก่อนวันคลอดจริง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่จำเป็นของหญิงตั้งครรภ์ใกล้คลอดที่อาจต้องการเวลาพักผ่อนมากขึ้นเพื่อเตรียมตัวคลอดและดูแลบุตรในครรภ์ก่อนคลอด (Lomrattananont & Sriratanaban, 2013) รวมทั้งการกีดกันจากนายจ้างหรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่ส่งผลให้ผู้หญิงไม่สามารถกลับมาทำงานหลังจากลาคลอดได้อีก หรือกลับมาทำแล้วกลับได้รับการเลือกปฏิบัติ ถูกจำกัดความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือถูกบีบให้ต้องลาออก (Phromthat, 2014)

อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิการลาคลอดเท่านั้นที่เป็นระบบ abstract system ที่เป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อโอกาสในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิง แต่ยังรวมถึงระบบอื่นๆ ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอีกด้วย ถึงแม้ว่าจะมีการให้สิทธิในการลาคลอดแก่ผู้หญิงมากแค่ไหนก็ตาม แต่หากองค์กรไม่สนับสนุนหรือมีบริบทการทำงานและ abstract system อื่นๆ ไม่เอื้อต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ด้วยแล้ว การขยายสิทธิการลาคลอดดังกล่าวก็ไม่อาจช่วยให้สถานการณ์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในประเทศไทยดีขึ้นได้จริง

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย “เส้นทางสายน้ำนมแม่: ประสบการณ์การต่อสู้ของแม่ทำงานยุคใหม่เพื่อแลกกับการได้เลี้ยงลูกด้วยน้ำนมตน” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะวิธีการศึกษาแบบรายกรณี (case study) อาศัยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะสำคัญของกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องเป็นแม่ในวัยทำงานซึ่งได้ผ่านช่วงเวลาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาแล้วไม่เกิน 5 ปี หรือกำลังอยู่ในช่วงเลี้ยงลูกด้วยน้ำนมแม่ โดยสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาได้ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งทำงานอยู่ในหน่วยงาน/องค์กรประเภท

ต่าง ๆ รวมทั้งงานอาชีพอิสระ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอธิบายรูปแบบหรือวิธีการในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้บริบทขององค์กรในการทำงานที่หลากหลายทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา ซึ่งต่างมีรูปแบบของกฎระเบียบข้อบังคับและรูปแบบการทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนแม่ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับขององค์กรต่าง ๆ แต่ยังคงต้องทำงานถึงแม้จะเป็นอาชีพอิสระก็ตาม ทั้งนี้เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดภายใต้บริบทของการทำงานที่หลากหลายและวิธีการจัดการกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยศึกษาแม่ซึ่งทำงานทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และ จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นเมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของประเทศในภาคกลางและภาคเหนือ และมีสัดส่วนของแรงงานหญิงที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับชาย (National Labour Information Center, 2014) อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจโลกยุคใหม่ที่มีสัดส่วนของผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานสูงมาก (Tan, 2010) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอธิบายบริบทของความเป็นสมัยใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการเลี้ยงลูกด้วยน้ำนมแม่ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างโดยอาศัย snow ball technique โดยเริ่มต้นจากเครือข่ายความสัมพันธ์ของแม่ทำงานในองค์กรต่าง ๆ ที่เคยผ่านประสบการณ์เลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาแล้วอย่างน้อย 6 เดือนแนะนำกลุ่มตัวอย่างที่เข้าข่ายต่อ ๆ กันไป ทั้งนี้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมแม่ซึ่งทำงานในองค์กรหลากหลายรูปแบบดังที่กล่าวมา และเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่มีความหลากหลายมากขึ้น รวมกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น 60 คน โดยเป็นแม่ทำงานในกรุงเทพมหานครและจังหวัดเชียงใหม่พื้นที่ละ 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ร่วมกับการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (non-participation observation) โดยมีแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้มาจากแนวคำถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ ของภาวะสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อการเลี้ยงลูกด้วยน้ำนมแม่ของแม่ซึ่งต้องทำงาน ซึ่งประกอบด้วยแนวคำถามเกี่ยวกับ รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน ลักษณะหรือรูปแบบขององค์กรและงานที่รับผิดชอบ การใช้เวลาสำหรับการทำงาน รูปแบบของกฎระเบียบและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน เครือข่ายทางสังคมทั้งในครอบครัว สถานที่ทำงาน และเครือข่ายอื่น ๆ เป็นต้น และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับการพิทักษ์สิทธิ ชื่อและข้อมูลสำคัญที่จะสามารถสืบไปถึงตัวผู้ให้ข้อมูลได้จะถูกเก็บเป็นความลับ และการนำเสนอเน้นที่ประเด็นในการศึกษามากกว่าการเปิดเผยหรือรายงานประวัติชีวิตของบุคคล อีกทั้งจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อน นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนและรายละเอียดของการวิจัยครั้งนี้ก่อนการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย มีสิทธิถามคำถาม และตั้งข้อสังเกตหากไม่เข้าใจ และมีสิทธิที่จะยุติการให้ข้อมูลทันทีที่ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจที่จะให้ข้อมูลต่อ

ผลการศึกษา

แม่จำนวน 60 ราย ทั้งในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดเชียงใหม่ มีอายุระหว่าง 20-45 ปี สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างน้อยที่สุดคือ 6 เดือน และมากที่สุด คือ 3 ปี ภายใต้บริบทของการทำงาน ทั้งงานในองค์กรรัฐ สถาบันการศึกษา และเอกชน รวม 46 ราย และอาชีพอิสระส่วนตัว 14 ราย โดยพบว่า แม่ทำงานที่ลางานเพื่อเลี้ยงลูกได้น้อยที่สุดคือ 11 วัน ในขณะที่มีบางรายต้องขอลางานเพิ่มโดยไม่รับเงินเดือนเพื่อให้เลี้ยงลูกได้อย่างต่อเนื่องถึง 6 เดือน โดยมีแม่ทำงานที่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ล้วนในช่วง 6 เดือนแรก (exclusive breast feeding) จำนวน 48 ราย โดยเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้แม่ทำงานสามารถเลี้ยงลูกได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบริบทในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความเอื้ออำนวยในแง่สถานที่ปั๊มนม ลักษณะหรือรูปแบบการทำงานของแม่ ระยะเวลาในการเดินทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ความเข้าใจของเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการลาคลอด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิงกลุ่มนี้ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ปั๊มนมในที่ทำงาน

ในที่นี้มีแม่ทำงานเพียงไม่กี่รายเท่านั้น ที่ระบุว่าสถานที่ทำงานมีพื้นที่สำหรับให้แม่ปั๊มนมได้ ซึ่งอาจจะเป็นห้องพยาบาล หรือห้องหรือมุมที่จัดไว้สำหรับการให้นมโดยเฉพาะ หรือมีห้องทำงานส่วนตัวที่มิดชิดพอจะปั๊มนมได้ ในขณะที่แม่ส่วนใหญ่จำเป็นต้องมองหาสถานที่ที่พอจะปั๊มนมได้ ซึ่งมีตั้งแต่การนั่งปั๊มนมที่โต๊ะทำงานหรือใต้โต๊ะทำงาน โดยหาผ้าคลุมให้มิดชิดคลุมไว้ บางรายต้องพยายามหาห้องเฉพาะที่พอจะไปขอปั๊มนมได้ เช่น ห้องเก็บเอกสาร ห้องประชุม ห้องเจ้านาย และท้ายสุดถ้าไม่มีจริง ๆ ก็จำเป็นต้องปั๊มนมในห้องน้ำ ซึ่งกลายเป็นภาระและหน้าที่ของผู้หญิงเองที่จะต้องพยายามหาสถานที่ที่เหมาะสมในการปั๊มนม สภาพการปั๊มนมดังกล่าวส่งผลอย่างยิ่งต่ออารมณ์ความรู้สึกของแม่ซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณน้ำนม การใช้สถานที่ที่รู้สึกอึดอัด ไม่สบายเนื้อตัว ต้องเร่งรีบใช้งาน และไม่สะอาด ทำให้แม่หลายรายรู้สึกท้อใจและตัดสินใจเลิกปั๊มนมให้ลูกจนทำให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ในเวลาจำกัด ดังเช่นที่คุณแม่รายหนึ่งเล่าให้ฟังถึงอุปสรรคในการปั๊มนมและการเก็บรักษานมในที่ทำงานว่า “...โต๊ะทำงานไม่มีพาดิซัน ห้องก็ไม่มี ห้องประชุมก็หายาก ห้องครัวก็ไม่ได้ วันแรกก็เข้าห้องน้ำคนพิการ...จะวางของตรงไหน ซักโครกก็สกปรก...กลั่นใจ พอปั๊มเสร็จ แขนยังงอละเนี่ย เปิดตู้เย็นมาก็มีแต่อะไรไม่รู้เต็มตู้ไปหมด...” เช่นเดียวกับคุณแม่อีกรายที่พยายามหาที่ปั๊มนม และยังคงต่อสู้กับความอายในเพศตรงข้าม โดยเล่าให้ฟังว่า “...ต้องซุกใต้โต๊ะ นั่งลงกับพื้นเนี่ยคะ ไม่งั้นต้องเดินไปห้องเก็บแฟ้ม ขอยืมกุญแจแล้วก็ล๊อคประตูใครจะเอาแฟ้มก็เข้ามาเคาะ...วันดีคืนดีนั่งปั๊มอยู่ เจ้าหน้าที่ผู้ช่วยมาเช็คกระจกอยู่ข้างนอก เปิดแสกม่านตกใจ...” อีกทั้ง นอกจากสถานที่ในการปั๊มนมแล้ว การเก็บรักษานมก็เป็นสิ่งสำคัญซึ่งจำเป็นต้องฝากแช่ในตู้เย็นของที่ทำงาน แต่บางครั้งก็ไม่ใช่ตู้เย็นที่เหมาะสมกับการแช่นมเพราะอาจจะมีแค่ช่องเดียว หรือมีอาหารอย่างอื่นแช่อยู่ปะปนกัน

นอกจากนั้น ในบางกรณียังถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากสถานที่บางแห่งเป็นทั้งสถานที่ทำงาน และให้บริการบุคคลภายนอกในพื้นที่เดียวกัน ซึ่งปกติลูกค้าหรือผู้มารับบริการจะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญ ดังนั้นถึงแม้องค์กรดังกล่าวจะจัดพื้นที่ไว้อำนวยความสะดวกสำหรับลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการก็ตาม แต่กลับไม่อนุญาตให้พนักงานใช้งานในท้องดังกล่าวได้ ซึ่งถือเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่ง และแสดงให้เห็นว่าเจ้าของกิจการไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างแท้จริง แต่ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มาใช้บริการเป็นหลัก ละเลยพนักงานของตนเอง

2. ลักษณะการทำงานที่ไม่เอื้อกับการปั๊มนม

นอกจากไม่มีสถานที่เฉพาะสำหรับให้แม่ทำงานได้ปั๊มนมในระหว่างทำงานแล้ว ลักษณะหรือรูปแบบการทำงานของแม่หลายรายก็ไม่เอื้อต่อการปั๊มนมด้วย ส่วนใหญ่ถ้าเป็นแม่ที่ทำงานเกี่ยวกับเอกสารหรือนั่งทำงานที่โต๊ะอาจพอจัดสรรเวลาเพื่อไปจัดการภารกิจปั๊มนมได้ แต่แม่หลายรายที่ต้องทำงานพบปะหรือประสานงานกับลูกค้า หรือบุคคลภายนอก และแม่ที่ต้องลงพื้นที่ทำงานนอกสถานที่อยู่เป็นประจำจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมาก บางรายต้องปั๊มนมในระหว่างการเดินทาง ต้องพกกระเป๋าเก็บความเย็น หรือฝากแช่นมตามตู้เย็นของสถานที่ต่าง ๆ ที่ลงไปทำงาน เช่น โรงแรม บริษัทลูกค้า เป็นต้น ทำให้แม่หลายรายรู้สึกท้อ และคิดจะเลิกให้นมหลายครั้งเพราะรู้สึกเป็นปัญหาในการบริหารจัดการอย่างมาก

แม่บางรายไม่ได้ทำงานประจำอยู่ตามสำนักงาน แต่รับงานเป็นครั้งคราว รายได้จึงมาจากการทำงานในแต่ละครั้ง หากจำเป็นต้องหยุดงานนานจะมีผลต่อรายได้ ซึ่งเป็นความจำเป็นของแม่กลุ่มนี้ที่ต้องรีบกลับมาทำงานจนทำให้ไม่สามารถให้นมลูกได้นาน แม่บางรายตัดสินใจหยุดทำงานเพื่อกลับมาเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเต็มที่โดยยอมสูญเสียรายได้ถึง 6 เดือนเต็ม แต่ในที่สุด ด้วยความจำเป็นทางเศรษฐกิจจึงต้องกลับมาทำงาน แต่ด้วยสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยเพราะเป็นงานนอกสถานที่จึงจำเป็นต้องหยุดให้นมลูกทันทีหลังจากกลับมาทำงานได้เพียงไม่กี่เดือน

ลักษณะงานที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับงานส่วนอื่น ๆ หรือเป็นงานที่ทำแทนกันไม่ได้ ทำให้แม่มีภาระต้องรับผิดชอบมากขึ้น และไม่สามารถละทิ้งงานไปเพื่อจัดสรรเวลาสำหรับปั๊มนมหรือรีบกลับบ้านไปหาลูกได้เพราะจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ จนบางรายตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อให้เอื้อกับการปั๊มนมของตนเอง

ตัวอย่างของงานที่ค่อนข้างสร้างเงื่อนไขหลายอย่างต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ คือ งานของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเกี่ยวข้องกับชีวิตของคน บางครั้งเป็นงานฉุกเฉิน และไม่ได้มีเวลาทำงานเหมือนงานสำนักงานทั่วไป ดังนั้น ถึงแม้แม่ในกลุ่มอาชีพนี้ จะรู้ดีถึงคุณประโยชน์อันมหาศาลของนมแม่ และสามารถสนับสนุนส่งเสริมให้คำแนะนำแม่คนอื่น ๆ ให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แต่ด้วยข้อจำกัดของงานกลับทำให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ยากลำบากมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ดังเช่นคุณแม่รายนี้ที่ทำงานในแวดวงสาธารณสุข เล่าให้ฟังถึงประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงตั้งท้องแล้วไปฝากครรภ์ที่โรงพยาบาลจนกระทั่งคลอดแล้วกลับมาทำงานว่า “...ด้วยความเป็น...(อาชีพในวงการแพทย์และสาธารณสุข)...ตอนฝากท้องที่ที่เป็นพยาบาลเลยไม่ค่อยใส่ใจเรา เราก็ต้องอาศัยค้นคว้าเอง.....

ที่ทำงานก็ไม่มีมูมนมแม่ มูมนมแม่ก็อยู่ที่ตึกอื่น แต่เราทำงานอีกตึกหนึ่ง เราก็เลยอาศัยเข้าไปปั๊มในห้องน้ำ แต่ก็พยายามเซฟเรื่องความสะดวก ตัวปั๊มเราก็นิ่งตลอด ใช้ครั้งเดียวก็เอาไปนึ่ง...”

นอกจากลักษณะของงานแล้ว ช่วงเวลาในการทำงานยังเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานในช่วงกลางคืนซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ลูกจะได้อยู่ใกล้ชิด และได้กินนมแม่ก่อนนอน และระหว่างการนอนหลับในช่วงกลางคืน แต่คุณแม่หลายรายมีงานที่จำเป็นต้องเลิกงานดึกทำให้ไม่สามารถใช้เวลาดังกล่าวร่วมกับลูกได้ และถึงแม้ไม่ใช่ลักษณะงานที่ทำในองค์กร แต่เป็นงานอาชีพอิสระ เช่น ค้าขาย มีกิจการส่วนตัว ก็เชื่อว่าไม่เป็นอุปสรรคกับการให้นมแม่ เพราะการไม่มีเวลาแน่นอนตายตัว ต้องทำงานตลอดเวลา โดยเฉพาะหากเป็นร้านขายของที่มีลูกค้าเข้าออกเป็นประจำ และไม่มีคนผลัดเปลี่ยนมาช่วยก็จะยิ่งสร้างความลำบากให้กับแม่ที่ต้องเลี้ยงลูกตามลำพัง

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ในบางหน่วยงานจะจัดพื้นที่หรือห้องสำหรับปั๊มนมไว้เป็นสวัสดิการขององค์กรแต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีเฉพาะพนักงานบางกลุ่มเท่านั้นที่สามารถปลีกเวลามาเพื่อปั๊มนมได้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือนมากกว่าพนักงานรายวัน แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้บริบทด้านสถานที่จะเอื้ออำนวยต่อการปั๊มนม แต่ถ้าลักษณะงานไม่เอื้อด้วยแล้ว การจัดพื้นที่ไว้ให้พนักงานก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างตั้งใจ

3. ระยะเวลาและการเดินทาง

ในที่นี้มีแม่หลายรายที่เลือกเลี้ยงลูกโดยให้ลูกกินนมจากเต้าขณะที่อยู่กับลูก และให้ลูกกินนมผสมเมื่อแม่ต้องไปทำงาน และเลือกที่จะไม่ปั๊มนมให้ลูกเนื่องจากทำไม่ได้ในที่ทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านกับที่ทำงานจึงมีความสำคัญมากเพราะยิ่งกลับถึงบ้านเร็วเท่าไรลูกก็จะมีโอกาสได้กินนมแม่ได้มากขึ้นเท่านั้น ซึ่งทำได้ในกรณีที่สถานที่ทำงานไม่ห่างจากบ้านมากนัก ซึ่งพบได้น้อยในกรุงเทพฯ ขณะที่ในจังหวัดเชียงใหม่พบเห็นรูปแบบการเลี้ยงลูกดังกล่าวได้มากกว่า แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าระยะเวลาการให้นมของแม่กลุ่มนี้จะสั้นกว่าแม่ที่ปั๊มนมให้ลูกกินอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกระตุ้นนมแม่น้อยกว่า นอกจากนั้น ข้อจำกัดในการปั๊มนมที่ทำงาน ทำให้คุณแม่เหล่านี้ต้องเลือกวิธีปั๊มนมทั้งเมื่อเกิดอาการคัดเต้านมในระหว่างทำงาน แล้วจึงรีบกลับมาให้นมลูกที่บ้านทันทีที่มีโอกาส ดังเช่นคุณแม่รายหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่ต้องใช้วิธีให้ลูกกินนมผสมชงจากขวดเมื่อตนเองไปทำงานและให้ลูกกินนมแม่จากเต้าเมื่อได้อยู่กับลูก เนื่องจากไม่สะดวกที่จะปั๊มนมที่ทำงาน และคนที่บ้านยืนยันจะเลี้ยงด้วยนมผสม จึงต้องยอมปรับวิธีการเลี้ยงลูกให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของตนเอง และยอมให้ลูกกินนมผสมควบคู่กับนมแม่ดีกว่าจะได้กินนมแม่เลย ซึ่งคุณแม่รายนี้ก็ยังสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาได้ถึง 7 เดือน โดยใช้วิธีรีบกลับบ้านที่ทำงานเพื่อมาให้นมลูกในทุกเย็น โดยแม่รายนี้เล่าให้ฟังว่า “...ตอนเช้าคือต้องเอาลูกเข้าเต้าอย่างเดียว ตอนเย็นเลิกงานก็ต้องรีบกลับบ้านเพราะนมมันคัดมาก 4 โมงนี่มาแล้ว ไม่บีบทิ้งเพราะเสียดาย แต่ต้องใส่แผ่นปั๊มน้ำนมตลอด มาถึงบ้านต้องให้ลูกกินนมก่อนเลยมันเจ็บ...”

4. ถูกรบกวนว่า “เอาเปรียบ” คนอื่นในที่ทำงาน

แม่หลายรายยอมรับว่าโชคดีที่เจ้านายและเพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงแม่จะต้องนึ่งปั๊มนมที่โต๊ะ บางครั้งมีเสียงดัง หรือต้องเสียเวลาลูกออกจากโต๊ะทำงานไปปั๊มนมที่อื่นประมาณครึ่งละครึ่งชั่วโมง ทำให้

มีกำลังใจที่จะป้มนมต่อไป แต่ลึก ๆ แล้วแม่บางรายก็ทำไปพร้อมกับความรู้สึกผิดรู้สึกเกรงใจคนอื่นและกลัวจะถูกมองว่าเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในขณะที่บางรายยอมรับว่ามีปฏิกริยาจากเพื่อนร่วมงานต่อการใช้เวลาว่างไปกับกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางสายตา คำพูด หรือมีกระดาศ โน้ตวางที่โต๊ะทุกครั้งที่ต้องลุกออกไปป้มนม ในขณะที่บางรายก็ตัดสินใจที่จะไม่ใส่ใจในปฏิกริยาเหล่านั้น และตั้งหน้าตั้งตาทำหน้าที่ของตนต่อไปอย่างเต็มที่ทั้งหน้าที่ของพนักงานและหน้าที่ของแม่ ดังเช่นคุณแม่รายนี้ที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาได้ถึง 1 ปี “...พอมาทํางานก็ลำบาก บางทีก็ไม่ได้ตามเวลาหรอก บางทีก็ต้องประชุมโน่นนี่ บางทีก็มีคนค่อนข้างอด...เขาก็มีแซว มีพูดไม่ดีบ้างไรบ้าง ก็ช่างมัน เราก็คิดว่าคงไปห้ามเขาไม่ได้ เราแค่ทํางานเราไม่ให้เสียก็พอ” เช่นเดียวกับคุณแม่จากเชียงใหม่อีกรายหนึ่งซึ่งกำลังเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาได้ 7 เดือนแล้ว ท่ามกลางบรรยากาศที่กดดันในที่ทำงานจนแอบตัดพ้อออกมาว่า “...นี่แหละสาเหตุที่เลิกป้มนม สายตาไม่เท่าไร แต่โดนพูดแซวว่า ฟังจนชินแล้ว (เสียงป้มนม)...” สถานการณ์เหล่านี้ทำให้แม่รู้สึกกดดัน และไม่สบายใจทำให้แม่หลายคนตัดสินใจหยุดป้มนมเพื่อลดความกดดันจากสถานการณ์ดังกล่าว แต่สำหรับรายที่ตั้งใจจะทำต่อไปก็อาจจะตัดสินใจเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงานเพื่อความสบายใจ

5. ช่วงเวลาลาคลอดที่ไม่เพียงพอ

แม่หลายรายจำเป็นต้องกลับมาทำงานก่อนครบกำหนดลาคลอด ถึงแม้จะได้สิทธิลาคลอด 3 เดือนก็ตาม ด้วยเหตุผลความจำเป็น ได้แก่ ไม่มีคนทำงานแทนเจ้านายจึงเร่งรัดให้รีบกลับไปทำงาน ความรู้สึกกังวลกับงานที่ยังค้างค้างและยังจัดการไว้ไม่เสร็จสิ้นก่อนที่จะลาคลอด นอกจากนี้ มีแม่บางรายที่จำเป็นต้องกลับมาทำงานเนื่องจากการลาคลอดส่งผลกระทบต่อรายได้ แม่บางรายทำงานในหน่วยงานเอกชน ซึ่งที่ทำงานจ่ายเงินเดือนให้เฉพาะช่วง 45 วันเท่านั้น หากไม่กลับมาทำงานก็จะกระทบกับรายได้ ในที่สุดจึงต้องตัดสินใจลาออกมาช่วยกิจการที่บ้านแทน ดังเช่นคุณแม่รายนี้ที่ทำงานในหน่วยงานเอกชนแห่งหนึ่ง ได้เล่าถึงสาเหตุที่ต้องกลับไปทำงานให้ฟังว่า “...แค่ลาคลอดได้สามเดือนก็จริง แต่แค่จ่ายเงินให้เราแค่เดือนครึ่ง กลับไปทำงานดีกว่าจะได้มีเงิน...”

แสดงให้เห็นว่า กฎหมายไม่ได้ให้ความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิภาพ ความมั่นคง และรายได้ระหว่างการลาคลอดได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นสาเหตุให้แม่ต้องกลับมาทำงานเร็วกว่ากำหนดของสิทธิที่ควรได้รับซึ่งมีผลต่อโอกาสที่จะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง ในแต่ละองค์กรยังมีนโยบายและกำหนดระเบียบที่เป็นสวัสดิการในเรื่องการลาคลอดที่แตกต่างกันในกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทการจ้างงาน แม่บางรายตั้งคำถามกับกฎเกณฑ์ในการลาคลอดของหน่วยงานที่แตกต่างกันในหมู่พนักงานแต่ละระดับ และรู้สึกเห็นใจพนักงานในส่วนอื่นๆ ขององค์กรที่ไม่ได้รับสิทธินั้น และเห็นว่าหน่วยงานควรหันมาพิจารณาประเด็นดังกล่าวเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในหน่วยงาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

เงื่อนไขซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิงทำงาน คือ บริบทของการทำงานซึ่งส่วนใหญ่ไม่เอื้ออำนวย ไม่ว่าจะเป็นบริบทด้านสถานที่สำหรับการป้มนม ลักษณะงาน เวลาว่าง

และรูปแบบการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับการปั๊มนม แม่บางรายปั๊มนมในที่ทำงานไปพร้อมกับความรู้สึกผิดและกลัวจะถูกมองว่าเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บางรายยอมรับว่ามีปฏิกริยาจากเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์เหล่านี้ทำให้แม่รู้สึกกดดัน และไม่สบายใจที่ต้องอยู่ท่ามกลางบรรยากาศและความรู้สึกดังกล่าว นอกจากนี้ แม่ยังไม่ได้ใช้สิทธิการลาคลอดได้เต็มที่ตามกฎหมายกำหนดด้วยเงื่อนไขทั้งทางตรงและทางอ้อม

ทั้งนี้ ระบบการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันถือเป็น abstract system อีกระบบหนึ่งที่กำหนดและควบคุมวิถีชีวิตของคนเป็นแม่และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของแม่ทำงาน ภายใต้การอธิบายตามวิธีคิดของ Giddens (1991) ตั้งแต่กฎเกณฑ์เรื่องการลาคลอดซึ่งถึงแม้จะเป็นการดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเหมือนกัน คือ กำหนดให้มีการคลอดโดยได้รับเงินเดือนได้ 3 เดือน แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า ไม่ใช่แม่ทุกคนที่จะสามารถลางานได้ครบตามกำหนดด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ภาระงาน และภาระทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ระบบสวัสดิการภายใต้การทำงานในปัจจุบันยังไม่เอื้อให้ผู้หญิงสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างเต็มที่ เช่น ไม่มีสถานที่ปั๊มนมเป็นสัดส่วน และไม่มีสถานที่เก็บน้ำนม ลักษณะงานและเวลาทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า ระบบบริหารจัดการในองค์กรในปัจจุบันที่ใช้ในการควบคุมพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้หญิงที่ต้องทำหน้าที่แม่ โดยเฉพาะการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไปพร้อม ๆ กันได้ อีกทั้งยังพบว่า มีการเลือกปฏิบัติในองค์กร เช่น การกีดกันพนักงานในบางระดับไม่ได้รับสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว

ในเบื้องต้นสิ่งที่แม่สามารถทำได้ก็คือการพยายามปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับบริบทงานเดิมที่มีอยู่ แต่หากไม่สามารถทำให้ตนเองทำหน้าที่แม่ได้อย่างเต็มที่ กระบวนการต่อรองจะเกิดขึ้นตามมา ไม่ว่าจะเป็นการขอปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงาน เวลาในการทำงาน หรืออาศัยพึ่งพาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจซึ่งส่วนใหญ่ผู้หญิงเหล่านี้ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานที่เข้าใจทั้งในแง่การหาสถานที่ปั๊มนม การขอยืดหยุ่นเรื่องการทำงาน และแม้แต่การใช้หัวหน้าเป็นเกาะกำบังเพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานตำหนิเกี่ยวกับการใช้เวลาไปเพื่อการปั๊มนม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม่ที่ประเมินแล้วว่าตนเองคงไม่สามารถต่อรองหรือปรับเปลี่ยนตนเองภายใต้บริบทงานเดิมได้ในที่สุดจึงตัดสินใจเลือกวิธีการลาถอยออกมาโดยการลาออกจากงานเพื่อเปลี่ยนบริบทการทำงานใหม่ที่คิดว่าเหมาะสมสอดคล้องกับตนเองมากกว่า

อย่างไรก็ตาม การที่แม่แต่ละคนจะตัดสินใจเลือกต่อรองและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เป็นเงื่อนไขต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับฐานของทรัพยากรที่แม่แต่ละคนมีอยู่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งนี้ทำให้แม่แต่ละคนที่อาจจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขหรือบริบทของการเลี้ยงลูกแบบเดียวกัน เลือกที่จะตอบสนองแตกต่างกัน เพราะกระบวนการในการต่อรองและปรับตัวเกิดขึ้นภายหลังหรือพร้อม ๆ กับการประเมินทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ ทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงรายได้หรือทรัพยากรที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงสถานภาพ และทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้อต่อการให้นมลูกด้วย เพราะทรัพยากรเหล่านี้จะนำมาซึ่งอำนาจในการต่อรองและปรับตัวของแม่ เช่นเดียวกับสถานภาพในการทำงาน เช่น อาชีพ ตำแหน่งงาน ซึ่งมีผลต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน และเวลาในการทำงาน ในรายที่แม่ทำงานใน

หน่วยงานมานานหรือมีตำแหน่งสูงขึ้นอาจทำให้ภาระรับผิดชอบมากขึ้นแต่ในขณะเดียวกันก็มีโอกาสที่จะต่อรองหรือขอปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานเพื่อให้สอดคล้องกับการให้นมลูกของตนเองได้มากกว่า นอกจากนั้น ในแง่ของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายอุปโภคบริโภคอันรวมถึงความสะดวกในการให้นม การยืดเวลาให้ได้อยู่กับลูกโดยการลาต่อโดยไม่รับเงินเดือน การมีรถยนต์ส่วนตัว ที่จะทำให้สามารถปั๊มนมในรถได้ หรือเดินทางกลับบ้านถึงบ้านเพื่อให้นมลูกได้สะดวก เป็นต้น ทั้งนี้ ทรัพยากรดังกล่าวจะมีผลต่ออำนาจในการต่อรองและตัดสินใจของแม่ อย่างไรก็ตาม ในขณะที่ผู้หญิงพยายามใช้ทรัพยากรเท่าที่ตนเองมีอยู่เพื่อต่อสู้กับเงื่อนไขและอุปสรรคต่าง ๆ ในการให้นมลูก สังคมโดยหน่วยงานที่มีอำนาจควรทำหน้าที่ในการสนับสนุนทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้หญิงที่เป็นแม่ทุกคนอย่างเท่าเทียม

การสนับสนุนการให้นมบุตรในระหว่างที่แม่ต้องทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ประกอบการให้เห็นความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ไปพร้อม ๆ กับได้ทราบว่าการประกอบกิจการจะได้รับประโยชน์อย่างไรหากให้การสนับสนุนเรื่องนี้ ที่สำคัญ จะเป็นการกระตุ้นให้แม่ที่ทำงานรู้สึกเชื่อมั่นได้ว่าการเลี้ยงลูกไปพร้อมกับทำงานนอกบ้านเป็นเรื่องที่สามารถเป็นไปได้ สำหรับมาตรการที่ควรดำเนินการ ได้แก่ การส่งเสริมให้สถานประกอบการมีสถานที่ที่เหมาะสมในการปั๊มนม การเปิดโอกาสให้แม่มีช่วงเวลาที่เหมาะสมในการปั๊มนม หรือมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ปั๊มนม ตู้เย็นสำหรับเก็บน้ำนมเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก รวมทั้งการยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งการจัดการภาระงาน เวลาทำงาน และช่วงเวลาลาคลอดสำหรับแม่ เพื่อช่วยสนับสนุนให้แม่ได้มีโอกาสทำหน้าที่แม่ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ ควรมีการสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งการส่งเสริมให้มีบริการให้คำปรึกษาเป็นกรณีเฉพาะ (Yimyam & Hanpa, 2014; Kjelland *et al*, 2014; Pérez-Escamilla & Chapman, 2012; Angeletti, 2009; Stratton & Henry, 2011; Hirani & Karmaliani, 2013) อีกทั้งควรหันมาให้ความสำคัญกับมิติด้านอารมณ์ ความรู้สึก และความพึงพอใจของผู้หญิงด้วย นอกเหนือจากมิติอื่น ๆ ในลักษณะ women-friendly policy หรือ mother-friendly policy ซึ่งจะช่วยให้นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เป็นแม่อย่างแท้จริง (Faircloth, 2013) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เช่นกัน หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐทั้งในแง่ของนโยบายและด้านกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ให้กับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ทั้งสังคมและรัฐต่างมีหน้าที่ร่วมกันในการส่งเสริมทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้หญิงทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนได้เข้าถึงและรับผลประโยชน์จากนโยบายอย่างทั่วถึงกัน โดยมีแนวทางที่สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1) ในขณะที่ยังไม่สามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกฎหมายให้แรงงานหญิงสามารถเพิ่มเติมนม รัฐควรมีมาตรการทางกฎหมายที่ช่วยให้แรงงานหญิงได้รับความคุ้มครองให้สามารถทำงานได้ครบตามที่กฎหมายเดิมกำหนดไว้แล้ว โดยมีมาตรการหรือบทลงโทษแก่สถานประกอบการที่จงใจเอาเปรียบแรงงานหญิง มาตรการคุ้มครองแรงงานหญิงระหว่างการลางาน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้หญิง

ว่าจะไม่ได้รับผลกระทบในการทำงาน ทั้งการถูกลดค่าตอบแทน การให้ออกจากงาน หรือปิดกั้นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เป็นต้น

2) นอกเหนือจากนโยบายการลาคลอดเพิ่มเติมแล้ว สิ่งที่รัฐควรพิจารณาต่อไป คือ การมีมาตรการให้แม่วัยทำงานสามารถลาก่อนคลอดได้เพื่อช่วยลดความเสี่ยงให้กับผู้หญิงตั้งครรภ์ที่ต้องทำงานระหว่างที่ใกล้คลอด ทั้งนี้ สำหรับระยะเวลาช่วงลาก่อนคลอดควรเป็นเท่าใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความจำเป็นของแม่แต่ละราย ซึ่งอาจอยู่ในช่วง 2 สัปดาห์ก่อนคลอด

3) การอนุญาตให้สามีลางานเพื่อช่วยเหลือภรรยาช่วงหลังคลอดได้นับว่าจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในครอบครัวที่ไม่มีคนช่วยเลี้ยง อีกทั้งปัจจุบันมีแม่ซึ่งผ่านการคลอดบุตรด้วยวิธีการผ่าคลอดเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันได้ให้สิทธินี้แก่ข้าราชการชายและได้มีการขอความร่วมมือนายจ้างในสถานประกอบการอนุญาตให้ลูกจ้างลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร โดยให้นายจ้างและสถานประกอบการใช้ดุลยพินิจพิจารณาตามความเหมาะสม แต่ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ยังไม่มีการใช้สิทธิและ/หรือ ไม่รู้ในสิทธิของตนอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การลางานของสามีในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีกลไกในการตรวจสอบเช่นกันว่าได้มีการลางานเพื่อไปดูแลภรรยาจริงหรือไม่

4) ในกรณีของการผลักดันให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ หันมาสนับสนุนแม่ที่ให้นมบุตรทั้งในแง่สวัสดิการ การยืดหยุ่นงาน และกฎระเบียบ หากยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน รัฐในฐานะผู้มีอำนาจในการกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพต่าง ๆ เช่น ISO QA HA อาจจำเป็นต้องมีมาตรการบังคับใช้โดยกำหนดให้การส่งเสริมการเลี้ยงลูกนมแม่ของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในเกณฑ์การประกันคุณภาพของสถานประกอบการ เพื่อกระตุ้นให้สถานประกอบการ และหน่วยงานต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง

5) ควรมีการกระจายศูนย์นมแม่ขนาดเล็ก หรือคลินิกนมแม่ ไปตามจุดต่าง ๆ โดยเฉพาะในพื้นที่ใกล้แหล่งงาน และสถานประกอบการ หรือพื้นที่ซึ่งมีระบบขนส่งมวลชนในการเดินทางได้สะดวก เพื่อให้แม่ทำงานได้เข้าไปใช้บริการได้อย่างทั่วถึง เพราะปัจจุบันคลินิกดังกล่าวมักอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ซึ่งห่างไกลจากสถานที่ทำงาน โดยรัฐอาจดำเนินการเอง หรือ อาจขอความร่วมมือจากภาคเอกชนจัดตั้งศูนย์ดังกล่าว โดยอาจคิดค่าบริการในระดับที่แรงงานทุกระดับสามารถจ่ายได้ หรือให้เบิกเป็นสวัสดิการได้

6) นอกจากศูนย์นมแม่แล้ว รัฐควรสนับสนุนให้มีการเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กหรือ “nursery นมแม่” เพื่อเอื้อประโยชน์กับแม่ที่ไม่มีคนช่วยเลี้ยงดูที่บ้านในขณะที่ต้องทำงาน แต่ยังคงมีความต้องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพื่อสนับสนุนให้แม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อถึงกำหนดต้องกลับไปทำงาน

7) รัฐมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางประสานเพื่อขอความร่วมมือกับสื่อมวลชน ในการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพื่อกระตุ้นให้สังคมหันมาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เนื่องจากการร่วมกันสร้างให้เกิดทัศนคติหรือค่านิยมในการส่งเสริมและสนับสนุนผู้หญิงที่ต้องให้นมแม่จะช่วยแรงงานหญิงซึ่งเป็นแม่ได้ในทุกระดับ ซึ่ง

ต่างจากกฎหมายที่จะเอื้อประโยชน์กับผู้หญิงบางส่วนที่กฎหมายคุ้มครองได้เท่านั้น อีกทั้งจะมีผลทำให้การให้นมลูกในที่สาธารณะของผู้หญิงกลายเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายขึ้น

8) ควรมีการสนับสนุนให้เกิดการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบของกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบสำหรับสถานประกอบการในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับแม่ทำงานและสถานประกอบการ ตลอดจนการพัฒนาโครงการรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการสามารถจัดการกับบริบทในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ถึงแม้ยังต้องทำงานในสถานประกอบการก็ตาม

เอกสารอ้างอิง

- Angeletti, M. A. (2009). Breastfeeding mothers returning to work: possibilities for information, anticipatory guidance and support from US health care professionals. *Journal of Human Lactation*, 25(2), 226-232.
- Chiang Mai Provincial Public Health Office. (2015). *Maternal and Child Health Assessment*. [in Thai]. Chiang Mai Provincial Public Health Office. Retrieved March 30, 2016 from http://www.chiangmaihealth.go.th/cmpho_web/all_section.php?search_subject=10
- Chuang, C., Chang, P., Chen, Y., Hsieh, W., Hurng, B., Lin, S., & Chen, P. (2010). Maternal return to work and breastfeeding: A population-based cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 47(4), 461-474.
- Department of Health. (2008). *Ministry of Public Health Act on Code of Breastmilk 2008*. [in Thai]. Department of Health, Ministry of Public Health. Retrieved April 30, 2014 from http://www.anamai.moph.go.th/ewt_news.php?nid=822.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge, Polity Press.
- Hirani, S. A. A., & Karmaliani, R. (2013). Evidence based workplace interventions to promote breastfeeding practices among Pakistani working mothers. *Women and Birth*, 26(1), 10-16.
- Lomrattananont, C. & Sriratanaban, P. (2013). Ideal and Actual Motherhood Identity of Working Women. [in Thai]. *Journal of Social Sciences*, 18(1), 74-88.
- Mandal, B., Roe, B. E., & Fein, S. B. (2010). The differential effects of full-time and part-time work status on breastfeeding. *Health Policy*, 97(1), 79-86.
- Manning, P. (1992). *Erving Goffman and Modern Sociology*. California, University Press.

- National Labour Information Center. (2014). *Number of workers Classified by region and sex*. National Labour Information Center, Ministry of Labour. [in Thai]. Retrieved March 30, 2016 from <http://nlic.mol.go.th/th/node/406>
- National Statistical Office. (2010). *Reproductive health survey 2009*. [in Thai]. Bangkok: National Statistical Office.
- National Statistical Office. (2012). *Situation of children and women in Thailand 2012*. [in Thai]. Bangkok: National Statistical Office.
- Pérez-Escamilla, R., & Chapman, D. J. (2012). Breastfeeding protection, promotion, and support in the United States: a time to nudge, a time to measure. *Journal of Human Lactation*, 28(2), 118–121.
- Phromthat, D. (2014). *Maternity leave: different welfare in each country*. [in Thai]. Business Management Co., Ltd. (BMC). Retrieved August 20, 2014 from http://www.bmcsalarysurvey.com/knowledge_detail.php?id=27
- Rea, M. F., Venancio, F. I., Batista, L.E., & Greiner, T. (1999). Determinants of the breastfeeding pattern among working women in Sao Paulo. *Journal of Human Lactation*, 15(3), 233-239.
- Ritzer, G. (2007). *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots, The Basics*. (2nd ed.). New York, McGraw-Hill.
- Ritzer, G. & Goodman, D. J. (2003). *Sociological Theory*. (6th ed.). New York, McGraw-Hill.
- Ryan, A. S., Zhou, W., & Arensberg, M. B. (2006). The effect of employment status on breastfeeding in the United States. *Women's Health Issues*, 16(5), 243–251.
- Sawatdiwon, S. (2013). Situation of breastfeeding in Thailand. [in Thai]. In *International Conference of Breastfeeding Sick Babies*, January 22 – 24, 2013 The Sukosol Hotel Bangkok. Bangkok: Thai Breastfeeding Center Foundation. Retrieved April 30, 2014 from www.thaibreastfeeding.org/upload/content/file/plan.docx
- Siwanit, P. (2007). *Rights of working mother and breastfeeding*. [in Thai]. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation.
- Stratton, J., & Henry, B. W. (2011). What employers and health care providers can do to support breastfeeding in the workplace: aiming to match positive attitudes with action. *ICAN: Infant, Child, & Adolescent Nutrition*, 3(5), 300-307.

- Tan, J. (2010). Social relationships in the modern age: never-married women in Bangkok, Jakarta and Manila. *Journal of Comparative Family Studies*, 41(5), 749-765.
- Thailand Press Release. (2013). *Breast Feeding Sick Babies*. [in Thai]. Retrieved May 6, 2016 from <http://www.thaipr.net/health/458151>
- Turner, P. K., & Norwood, K. (2013). Unbounded motherhood: embodying a good working mother identity. *Management Communication Quarterly*, 27(3), 396-424.
- Wang, W., Lau, Y., Chow, A., & Chan, K. (2014). Breast-feeding intention, initiation and duration among Hong Kong Chinese women: A prospective longitudinal study. *Midwifery*, 30(6), 678-687.
- Yimyam, S. (2002). *Socio-economic Cultural and political factors affecting breast feeding practice among working mothers in Chiang Mai*. [in Thai]. Chiang Mai: Faculty of Nursing, Chiang Mai University.
- Yimyam, S., & Hanpa, W. (2014). Developing a workplace breast feeding support model for employed lactating mothers. *Midwifery*, 30(6), 720-724.

วารสาร
พัฒนา
สังคม
JSD