บทที่ 2
ประวัติความเป็นมาและบทบัญญัติของกฎหมายในการคุ้มครอง การใช้แรงงานหญิงในต่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย และลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

การใช้แรงงานหญิงของไทยนั้นมีมาตั้งแต่เมื่อครั้งอดีตกาลโดยส่วนใหญ่จะแฝงอยู่ในรูปของการใช้แรงงานในครัวเรือน แต่ต่อมาเมื่อประเทศไทยมีการพัฒนาและมีปฏิสัมพันธ์กับโลกตะวันตกมากขึ้น ทำให้มีการรับเอาวัฒนธรรมในเรื่องต่างๆ ของชาติตะวันตกเข้ามา ทั้งการยอมรับในเรื่องการใช้แรงงานหญิงมากยิ่งขึ้น และการให้ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านด้วย จึงทำให้เกิดแนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิงมากยิ่งขึ้น

2.1 ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในต่างประเทศ

แรงงานในสมัยอดีตในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้น แรงงานส่วนใหญ่ซึ่งเป็นลูกจ้างจะขาดความเป็นอิสระในการทำงาน นายจ้างสามารถกำหนดอัตราค่าจ้างได้ตามอำเภอใจ รวมทั้งการออกกฎหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วย ทั้งนี้เพราะนายจ้างมักจะอยู่ในฐานะนายทุนหรือผู้ถือศักดินา รัฐจึงให้ความสำคัญกับนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง[2] การปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการขั้นตอนของการผลิตสินค้า กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงจากหัตถกรรมหรือวิธีการผลิตด้วยมือมาเป็นการผลิตด้วยเครื่องจักร การที่มีการใช้เครื่องจักรมาเป็นตัวหลักสำคัญในการผลิตก่อให้เกิดผลิตผลสำคัญเกิดขึ้น คือ วิถีการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ได้เกิดขึ้นในสังคมเมืองใหญ่น้อยทั่วไป[3] คนจำนวนมากตามชนบทที่จบการศึกษาไม่สูงนักต้องดิ้นรนเข้ามาต่อสู้ชีวิตเพื่อหาเงินเลี้ยงปากท้องในเมือง ซึ่งบางส่วนทำงานเป็นกรรมกร ต้องทำงานตามจังหวะเวลาบังคับของเครื่องจักร สภาพการทำงานไม่มีสุขอนามัยที่สมบูรณ์ ค่าแรงงานต่ำ แต่ชั่วโมงการทำงานสูง ทำให้ต่อมาได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นระบบโรงงาน (Factory system) มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานการวางเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานขึ้น

---

[2] เมธี ดุลยจินดา. (2525). **แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม.** หน้า 4.

[3] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2541). **เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคมหน่วยที่ 8 ระบบเศรษฐกิจ 1.** หน้า 39.

ประเทศฝรั่งเศสได้มีการประกาศใช้กฎหมายโรงงานขึ้นใช้ในปี ค.ศ. 1874 ประเทศเยอรมนีก็มีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1882 และประเทศเบลเยี่ยมมีกฎหมายโรงงานใช้ในปี ค.ศ. 1889

ในส่วนการใช้แรงงานหญิงนั้นมีมาตั้งแต่ในระยะเริ่มแรกของระบบแรงงาน โดยแอนดรู เออร์ (Andrew ure) กล่าวว่า ในโรงงานปั่นด้ายและโรงงานทอผ้าในประเทศอังกฤษนิยมจ้างสตรีเข้าทำงาน เพราะเสียค่าจ้างแรงงานที่ถูกโดยเฉพาะในโรงงานทำสำลี ผ้าลินินและผ้าแพร ซึ่งในประเทศอังกฤษสมัยนั้นเป็นแรงงานสตรีถึงประมาณ 102,000 คน[4]

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองยุติลง แรงงานสตรีได้เข้ามามีบทบาทในเชิงเศรษฐกิจมากขึ้นจนเห็นได้ชัดจากการทำงานของสตรีในประเทศต่างๆ ได้ขยายวงกว้างออกไปในแทบจะทุกสาขาอาชีพ ซึ่งจะแตกต่างกับสตรีในสมัยก่อนๆ ที่ส่วนใหญ่แล้วมักจะทำหน้าที่แม่บ้าน ช่วยกิจการของครอบครัว ทำงานเกษตร งานเย็บปักถักร้อย จักสานหรือทำการค้าขายอยู่กับที่บ้าน โดยได้มีการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานในครอบครัวมาเป็นการทำงานในเชิงเศรษฐกิจ เนื่องจากบ้านเมืองมีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจและการบริการขยายตัวเพิ่มขึ้น การพึ่งพาอาศัยเพียงรายได้จากผู้ชายซึ่งเป็นพ่อบ้าน ที่แต่เดิมออกไปทำนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวเพียงคนเดียว จึงไม่เพียงพออีกต่อไป ดังนั้นสตรีจึงจำเป็นต้องออกไปหางานทำนอกบ้าน เพื่อช่วยเหลือครอบครัวด้วย โดยในประเทศอุตสาหกรรม สตรีมีโอกาสที่จะเลือกทำงานอย่างอื่นได้นอกจากงานเกษตรแล้ว แม้แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนา รวมทั้งในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งแต่เดิมสตรี ส่วนใหญ่จะทำงานในด้านเกษตรกรรมและหัตถกรรมภายในครอบครัวเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสตรีได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ได้มากขึ้น ประกอบกับทัศนคติที่สังคมเปลี่ยนแปลงไป คือ เริ่มมีการยอมรับความสำคัญของแรงงานสตรีมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปฏิวัติอุตสาหกรรม นั่นเอง

เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการใช้แรงงานสตรี คือ มีการยอมรับและตระหนักในคุณค่าของแรงงานสตรีว่าเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจมากขึ้น จึงทำให้สตรีที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labour force) มีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชายโดยมีอัตราการทำงานของสตรีในบางประเทศดังนี้[5]

1) ประเทศที่มีอัตราการทำงานของสตรีในเชิงเศรษฐกิจในอัตราสูงถึงประมาณร้อยละ 40 ขึ้นไป ของประชากรสตรีทั้งหมด ได้แก่ ประเทศไฮติ ประเทศเนปาล ประเทศไนจีเรีย ประเทศตุรกี ส่วนที่เหลือยังคงทำงานด้านเกษตร

---

[4] ฮัต เจสัน, (อ้างถึงใน มณี สุขผล. (2543). **การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง.** หน้า 58).

[5] กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. (2512). **ร วมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การกรรมกรระหว่างประเทศ.** หน้า 75.

2) ประเทศที่มีสตรีทำงานในเชิงเศรษฐกิจ ในอัตราปานกลางหรือประมาณร้อยละ 20 ถึง 25 ของประชากรทั้งหมด ได้แก่ ประเทศอัลจีเรีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศโมรอคโค และประเทศตูนีเซีย

3) ประเทศที่มีสตรีทำงานในเชิงเศรษฐกิจในอัตราที่ค่อนข้างต่ำหรือประมาณร้อยละ 15 หรือต่ำกว่าของสตรีในกำลังแรงงาน ได้แก่สตรีในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา โดยสตรีเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานหัตถกรรมของครอบครัวมีประมาณร้อยละ 1 หรือ 2 เท่านั้นที่ทำงานเกษตร

ภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคยุโรปต่างมีความเจริญก้าวหน้าในกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมไปอย่างรวดเร็วกว่าประเทศในแถบเอเชีย รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ถือว่าได้กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกในแถบประเทศตะวันตก ซึ่งประเทศแรกก็คือประเทศอังกฤษ นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานสตรี ก็ได้เริ่มมีขึ้นในดินแดนของแถบประเทศตะวันตกก่อนที่อื่นและก็แพร่ขยายมายังแถบเอเชีย

2.2 ประวัติความเป็นมาของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีที่มาจากประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 13) ลงวันที่ 28 เมษายน 2516 ซึ่งต่อมาประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ การให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีมาเนิ่นนานแล้ว เพียงแต่ยังไม่มีการตรากฎหมายขึ้นใช้บังคับ แต่ต่อมาในระยะหลังนี้ ผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น จึงเป็นที่มาของการที่จำต้องมีกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมากขึ้น

การมีสุขภาพดีของหญิงมีครรภ์และทารกที่อยู่ในครรภ์ถือเป็นสิทธิของสตรีและเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งที่ต้องให้ความคุ้มครอง โดยเฉพาะเมื่อหญิงนั้นต้องออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้จุนเจือครอบครัว ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองสิทธิมารดาเช่นกัน จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองสิทธิมารดา พบว่ามีบทบัญญัติของกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการให้ความคุ้มครองสิทธิมารดา มีดังต่อไปนี้

2.2.1 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงในช่วงก่อนที่จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในสังคมปัจจุบัน ได้ยอมรับบทบาทของผู้หญิงมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ผู้หญิงในยุคปัจจุบันจึงสามารถกระทำการต่างๆ ได้มากขึ้น ทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการแสวงหาความรู้ นอกจากนี้ในภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้หญิงจำเป็นต้องออกไปทำงาน

นอกบ้านเพื่อหารายได้มาช่วยจุนเจือครอบครัว ซึ่งเราจะพบว่าในปัจจุบันมีผู้หญิงประกอบอาชีพในกิจการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งภาคเอกชนทั้งในด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าบทบาทของแรงงานหญิงนั้นหากถูกนำมาใช้อย่างเป็นประโยชน์ก็จะบังเกิดผลดีทางด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่โดยที่ค่านิยมของไทยแต่โบราณ มองว่าผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง ซึ่งมีหน้าที่เพียงการเลี้ยงดูบุตร ดูแลกิจการภายในครัวเรือน และปรนนิบัติสามีเท่านั้น แรงงานหญิงในสมัยนั้น จึงยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมให้เป็นผู้บริหารงานในสังคมนอกบ้าน ถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่อยมา และตกอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่าชาย ดังนั้น แรงงานหญิงในสมัยอดีตที่ผ่านมา จึงเป็นแรงงานแฝงอยู่ในครอบครัว โดยมีวิวัฒนาการตามลำดับ คือ

1) สมัยสุโขทัย เมื่อประมาณ พ.ศ. 1815 กฎหมายไทยมีหลักฐานมาตั้งแต่สมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราชว่า ไพร่นั้นมีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยปรากฏข้อความในหลักศิลาจารึกว่า "ไพร่ฟ้าหน้าใส" เพราะสามารถทำการค้าได้อย่างอิสระ โดยไม่ถูกเรียกเก็บภาษีแต่อย่างใด อันแสดงถึงฐานะของไพร่หรือราษฎรสามัญทั่วไป ที่นับว่ามีความสุขสบายและมีอิสระในการดำรงชีวิต[6] แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ในยุคนี้แรงงานหญิงจะถูกใช้ให้ทำงานในเรือกสวนไร่นา หรือการหัตถกรรมในครัวเรือน แต่ไม่มีการจ้างทำงาน

2) สมัยอยุธยา เมื่อประมาณ พ.ศ. 2115 ซึ่งในสมัยนี้มีระบบทาส (Slave System) เกิดขึ้น[7]ในสมัยนี้หญิงทุกคนที่ถูกเกณฑ์เข้ามาใช้แรงงานนั้น มีสถานะเป็นไพร่ โดยจะอยู่ในสังกัดของราชสำนัก ซึ่งจะไม่ได้รับผลตอบแทนจากการที่ถูกเกณฑ์มาใช้แรงงาน

3) สมัยรัตนโกสินทร์ ในสมัยนี้พบว่าระบบทาสได้ถูกยกเลิกลงในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งหลังจากประกาศเลิกทาสแล้ว ลักษณะแรงงานของหญิงเปลี่ยนมาเป็นลักษณะของลูกจ้าง นับแต่นั้นมาแรงงานหญิงเริ่มเข้ามามีบทบาทในการออกไปทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้น โดยมีการรับจ้างเป็นคนรับใช้ตามบ้าน และเริ่มมีกฎหมายควบคุมคนใช้ขึ้น โดยกำหนดให้ไปจดทะเบียนกับตำรวจสันติบาล (ศาลโปลิสสภา) คือ พ.ศ. 2454 กรมตำรวจได้ให้นายจ้างนำคนใช้มาจดทะเบียนและพิมพ์ลายนิ้วมือ และเมื่อคนใช้ลาออกให้แจ้งเวลาและสาเหตุของการลาออกไว้ด้วย ซึ่งการจดทะเบียนดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นการควบคุมลูกจ้างมากว่าการดูแล เพราะการจดทะเบียนนี้มีวัตถุประสงค์

---

[6] มณี สุขผล. (2543). **ความรู้เกี่ยวกับแรงงานตามกฎหมาย.** หน้า 71 – 72.

[7] ยงยุทธ ญาณสาร. (2529). **ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายแรงงาน.** หน้า 11.

เพื่อที่จะป้องกันมิให้คนที่ทำงานในบ้านของชาวต่างประเทศกระทำการอันมิชอบขึ้นได้ ฉะนั้น กฎหมายฉบับนี้แม้จะเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานโดยตรงก็ตาม แต่ก็มุ่งไปในด้านที่จะควบคุมและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างเท่านั้น

ในปี พ.ศ. 2472 ได้มีการบัญญัติกฎหมายเรื่องการจ้างแรงงานไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 575 – 586) เรื่องการจ้างแรงงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจ้างแรงงานโดยตรงฉบับแรก โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำเนิดและสิ้นสุดของการจ้างแรงงาน รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

ต่อมาหลังจากปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขซึ่งในช่วงเวลานี้ได้มีการบัญญัติกฎหมายรัฐธรรมนูญขึ้นบังคับใช้โดยให้หญิงและชายมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การเมือง หรือการประกอบอาชีพ ซึ่งถือได้ว่าในยุคนี้เองที่ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในสังคม หรือในด้านการใช้แรงงาน โดยผู้หญิงเริ่มออกไปทำงานนอกบ้าน มีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมได้ยอมรับให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทและแสดงความสามารถมากขึ้น ซึ่งในบางเรื่องปรากฏว่าผู้หญิงทำได้ดีไม่แพ้ผู้ชายและบางเรื่องก็ทำได้ดีกว่าอีกด้วย นอกจากนี้หญิงยังเริ่มช่วยเหลือตนเอง รวมทั้งยังช่วยเหลือครอบครัวมากขึ้นกว่าในยุคก่อน ที่แรงงานผู้หญิงจะแฝงตัวอยู่แต่ในครอบครัว

ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า วิวัฒนาการของแรงงานหญิงไทย ตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มองเห็นว่า ผู้หญิงต้องแบกรับภาระหน้าที่มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในสองลักษณะคือ ลักษณะหน้าที่ที่ผู้หญิงต้องทำในอาชีพของตน และลักษณะหน้าที่ที่ผู้หญิงจะต้องรับภาระและต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.2.2 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ในปี พ.ศ. 2499 กรมประชาสงเคราะห์ ได้รวบรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งหมดจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่[8]

1) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
2) ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน
3) ร่างพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
4) ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของกรรมกรหญิงและเด็ก
5) ร่างพระราชบัญญัติกำหนดวันหยุดของสถานร้านค้า

---

[8] นิคม จันทรวิทูร. (2529). **แนวคิดและวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน.** หน้า 45 – 46.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

โดยความร่วมมือกันตรวจสอบกับ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในที่สุด ก็เห็นสมควรรวมร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นเหลือ 3 ร่าง คือ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยรวมร่างพระราชบัญญัติสวัสดิภาพคนงานหญิงและเด็กเข้าด้วยกัน ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติยุติข้อพิพาท หลังจากได้ประมวลข้อคิดซึ่งเป็นทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้ว คณะเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าควรจะรวมร่างพระราชบัญญัติทั้งสามเข้าด้วยกัน โดยใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติแรงงาน และให้ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 พระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ จึงเป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องการหยุดงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สิทธิคนงานก่อตั้งสมาคม และทำการต่อรองกับนายจ้าง โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว มีการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงดังต่อไปนี้

1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดประเภทของแรงงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้างหญิงไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นนายจ้างจึงให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่อาจเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายได้เช่นเดียวกับลูกจ้างชาย โดยมาตรา 8 วรรคสอง ได้บัญญัติแต่เพียงว่างานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายกับลูกจ้าง ให้กำหนดโดยกฎกระทรวง ซึ่งเป็นการกำหนดการใช้แรงงานทั่วไปนั่นเอง และกฎกระทรวง (พ.ศ. 2500) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้กำหนดงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของลูกจ้าง เช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ หรือต้องทำในถ้ำ อุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา และงานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด เป็นต้น

นอกจากนี้ในมาตรา 14 ยังได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างหญิงทำงานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักในกฎกระทรวง โดยได้มีการกำหนดอัตราน้ำหนักดังนี้

ก. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการยก แบก หาม หรือลากของในที่ราบ

ข. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการยก แบก หาม หรือลากซึ่งต้องปีนบันไดหรือที่สูง

ค. หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง หรือ

ง. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการเข็นของซึ่งต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่ 11 ก.ย. 2555
เลขทะเบียน 248569
เรียกหนังสือ

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

ในมาตรา 15 ได้มีการบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในสถานที่ทำงานและในระหว่างเวลาดังต่อไปนี้

ก. สถานประกอบการอุตสาหกรรม ในระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น.

ข. สถานประกอบการพณิชยกรรม หรือสถานประกอบธุรกิจ ในระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. เว้นแต่เป็นงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป เป็นสภาพที่จะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ได้อนุญาตแล้ว นอกจากนี้มาตรา 16 ยังได้บัญญัติห้ามไม่ให้นายจ้างซึ่งเป็นหญิงที่มีอายุยังไม่ถึงสิบแปดปี และยังไม่ได้ทำการแต่งงาน เข้ามาทำงานในสถานเริงรมย์ต่างๆ

2) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในเรื่องดังกล่าวนี้ กฎหมายฉบับดังกล่าวมิได้บัญญัติลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องดังกล่าวจึงใช้กฎเกณฑ์ลักษณะงานต้องห้ามที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไปทำ

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานนั้น กฎหมายฉบับดังกล่าวก็มิได้มีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวสำหรับลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ในเรื่องกำหนดเวลาการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น จึงใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานของการจ้างแรงงานหญิงทั่วไป

(3) สิทธิการลาคลอด

ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ จะลาคลอดตามสิทธิได้นั้นต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วยว่าได้มีการตั้งครรภ์ จึงจะมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้ ซึ่งบัญญัติอยู่ในมาตรา 17 โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาหยุดงานสามสิบวันก่อนวันคลอดและสามสิบวันภายหลังวันคลอด หากปรากฏว่าหญิงนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหกเดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน นอกจากนี้ถ้าหญิงซึ่งมีสิทธิหยุดงานตามมาตรา 17 ยังไม่อาจทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วย หากมีใบรับรองแพทย์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าการเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการคลอดจริง และไม่สามารถทำงานได้แล้ว ก็ให้มีสิทธิหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน ซึ่งบัญญัติอยู่ในมาตรา 18 เป็นกรณีที่ลูกจ้างซึ่งได้ลาคลอดบุตรครบกำหนดแล้ว แต่ยังไม่สามารถที่จะเริ่มงานได้เนื่องจากสุขภาพยังไม่แข็งแรง ก็

สามารถที่จะขอลาหยุดต่อได้อีกสามสิบวันโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดง

3) บทกำหนดโทษ

เป็นบทลงโทษแก่ผู้ที่นายจ้างที่ละเมิดการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 125, 126 และ 128 ข้อสังเกตคือตามกฎหมายฉบับนี้ มีบทเพิ่มโทษแก่ผู้ที่เคยกระทำความผิดในกรณีนี้มาครั้งหนึ่งแล้วด้วย และอีกประการหนึ่งก็คือ โทษที่ลงแก่ผู้กระทำผิด นั้น ไม่มีโทษถึงขั้นจำคุกด้วยเลย มีแต่โทษปรับอย่างเดียว

2.2.3 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้มีผลยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยตรง โดยที่คณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกัน แก่ลูกจ้างว่าต้องได้รับเงินทดแทน เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทเสียใหม่[9] ในส่วนของการใช้แรงงานหญิง ลักษณะของงานที่ห้ามผู้หญิงทำกำหนดเวลาในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 โดยมีลักษณะดังนี้

1) การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในข้อ 13 ได้กำหนดลักษณะงานที่ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ก. งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องยนต์กำลังทำงาน

ข. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

ค. งานที่ใช้เลื่อยวงเดือน

ง. งานผลิต หรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

จ. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

ฉ. งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

---

[9] คำปรารภของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515.

และในข้อ 14 ยังได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

ก. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

ข. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

ค. หกร้อยกิโลกรัม สำหรับเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

ง. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับเข็นของ ที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

บทบัญญัติในข้อ 16 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้าง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 – 06.00 น. แต่มีข้อยกเว้นยอมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในเวลาที่ต้องห้ามตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

ก. งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือ

ข. งานกะ คืองานที่ลูกจ้างมาทำงานเป็นผลัด ในกิจการบางประเภทที่ต้องเร่งการผลิตให้ทันตลาด หรือจำเป็นต้องให้บริการแก่ลูกค้าตลอดเวลา

ค. งานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว ส่วนมากได้แก่งานที่ต้องปฏิบัติในตอนเช้าก่อนย่ำรุ่ง เพื่อเตรียมงานอื่น

นอกจากนี้ยังได้กำหนดวิธีการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง ที่ทำงานบางลักษณะในระหว่างเวลาที่ห้ามไว้ คือในระหว่างเวลาเที่ยงคืนถึงหกโมงเช้า โดยให้พนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้ดูแล กล่าวคือ ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานบางลักษณะ ในเวลาห้ามลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีกรมแรงงาน เพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานและให้นายจ้างปฏิบัติตามด้วย

และในข้อ 15 กฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างรับลูกจ้างหญิงที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรสทำงานในกิจการดังต่อไปนี้

ก. สโมสรราตรี

ข. สถานเต้นรำ

ค. สถานฝึกสอนเต้นรำ

ง. สถานขายและเสพสุรา

จ. สถานอาบอบนวด

ฉ. โรงแรม

ช. สถานที่อื่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด

ส่วนในกิจการประเภทอื่นที่มิได้มีการกำหนดไว้ใน (1) – (7) ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงสามารถเข้าไปทำได้

2) การคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างหญิงมีครรภ์

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

ในเรื่องดังกล่าวนี้กฎหมายฉบับดังกล่าว มิได้บัญญัติลักษณะงานต้องห้าม ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกายในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ไว้เป็นการเฉพาะจึงใช้กฎเกณฑ์ลักษณะงานต้องห้าม ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย เช่นเดียวกับการจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป และกฎหมายฉบับดังกล่าว ก็ให้สิทธิคุ้มครองต่อสุขภาพและร่างกาย แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์เป็นกรณีพิเศษ ไม่ว่าในระยะก่อนคลอดหรือหลังคลอด หากว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์หรือภายหลังที่คลอดบุตร ตัวลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเห็นว่างานที่ตนเองทำอยู่ อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของตนเองหรือของบุตร กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ แต่ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์จะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงาน ในหน้าที่เดิมได้ และเมื่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในตำแหน่งเดิมแล้ว นายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้นตามสมควร

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

ในเรื่องกำหนดเวลาในการต้องห้ามที่ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานนั้นมิได้มีการบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นจึงใช้กฎเกณฑ์เช่นเดียวกับการจ้างแรงงานหญิงทั่วไป

(3) สิทธิการคลอด

ในเรื่องดังกล่าวนี้ได้บัญญัติไว้ในข้อ 18 โดยบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรเพิ่มขึ้นจากลาป่วยซึ่งลูกจ้างมีสิทธิลาได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกหกสิบวันรวมทั้งวันหยุดด้วยแต่ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินสามสิบวัน ถ้าหญิงนั้นไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการลาคลอด ก็ให้มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน บทบัญญัติในข้อนี้เป็นบทบัญญัติที่ให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์โดยกฎหมายใช้ถ้อยคำว่าหญิงมีครรภ์หมายถึงการมีครรภ์ หากปรากฏว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นมีการตั้งครรภ์ขึ้น ก็ย่อมมีสิทธิในการที่จะรับการคุ้มครองในเรื่องการลาคลอดทันที โดยลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ทันที การลาคลอดนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดได้ 60 วันธรรมดา ไม่ใช่ 60 วันทำงาน (คือนับวันหยุดรวมเข้ามาด้วย) โดยกฎหมายได้กำหนดว่าในกรณีที่ลูกจ้างหญิงได้ทำงานกับนายจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ในอัตราที่ได้รับอยู่ปกติให้เท่ากับ

จำนวนวันที่ลา สำหรับกรณีของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ได้ทำงานให้นายจ้างมาแล้วเป็นเวลาไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ในกรณีดังกล่าวนี้ กฎหมายก็บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะลาเพื่อคลอดได้โดยมีสิทธิลาได้ 60 วันธรรมดา (คือนับวันหยุดรวมอยู่ด้วย) แต่ทว่าจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในช่วงระหว่างเวลาที่ลาเพื่อคลอด

3) บทกำหนดโทษ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2515 เป็นประกาศที่ออกโดยอาศัยอำนาจของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยโทษที่จะลงแก่ผู้ที่ฝ่าฝืน เป็นโทษที่บัญญัติไว้ในประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 ซึ่งมีการกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนไว้เพียงอัตราเดียวเท่านั้นคือ จำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2.2.4 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้ผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ดังนั้นงานชนิดไหนที่ผู้ชายทำได้ และหากผู้หญิงทำได้ผู้หญิงก็มีสิทธิเข้าไปทำโดยจะมีการกีดกันหรือแบ่งแยกเพศไม่ได้ ประกอบด้วยมีการจ้างแรงงานผู้หญิงเป็นจำนวนมากในตลาดแรงงาน แต่อาจจะเนื่องด้วยสรีระทางด้านร่างกาย หรือความจำกัดบางอย่างของเพศหญิงที่อ่อนแอกว่าเพศชาย และเนื่องจากประสบการณ์ในอดีตที่มีการกดขี่การใช้แรงงานของหญิง โดยเหตุผลที่เป็นแรงงานหาง่ายและค่าแรงถูก กฎหมายจึงต้องการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ดังที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติลักษณะพิเศษแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์อีกด้วย โดยได้บัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้ใน หมวดที่ 3

1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและร่างกาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำในอุโมงค์ หรือปล่องภูเขาไฟ เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

(2) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(4) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

จากบทบัญญัติมาตรา 38 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยมีเจตนารมณ์เพื่อปกป้องและคุ้มครองสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างที่เป็นหญิง โดยคำนึงถึงสรีระทางด้านร่างกายที่มีความจำกัดมากกว่าแรงงานผู้ชาย เพื่อที่จะได้ไม่มีการจ้างแรงงานหญิง ให้ทำงานในลักษณะที่มีอัตราเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ประกอบกับให้ความสำคัญกับเพศหญิงที่เป็นฝ่ายให้กำเนิดบุตร ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยของสุขภาพและอนามัย จึงได้มีบทบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดที่มีลักษณะที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 หากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 38 เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2) กำหนดเวลาในการทำงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 40 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณา และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยน เวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง”

จากบทบัญญัติมาตรา 40 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดขึ้นมา ก็เนื่องด้วยเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้แรงงานหญิง ในช่วงเวลาดังกล่าว เพราะว่ามีงานอีกมากมายหลายประเภทที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานอาจต้องทำในช่วงเวลาดังกล่าว ตัวอย่างเช่น งานต้อนรับของพนักงานต้อนรับในเครื่องบิน หรืองานของนักจัดรายการตามสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ต่างๆ ถึงแม้ว่าการใช้แรงงานหญิงในช่วงเวลาดังกล่าว อาจเกิดความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพและสวัสดิการของลูกจ้างหญิงได้ แต่หากว่ากฎหมายบัญญัติห้ามมิให้มีการจ้างแรงงานหญิงทำงาน ในช่วงเวลาดังกล่าว ก็อาจทำได้ แต่หากปรากฏว่าเมื่อใดก็ตามที่พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบแล้วพิจารณาเห็นว่าลักษณะการทำงาน ในช่วงเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา นั้น อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง และมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงการทำงานเป็นประการใดก็ตามที่เห็นสมควรนายจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

3) การห้ามกระทำการล่วงเกินทางเพศ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก มาตรา 16 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ความคุ้มครอง การถูกล่วงละเมิด

ทางเพศของลูกจ้างที่เป็นหญิง และเพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นหญิงที่ถูกย่ำยี โดยบุคคลที่มีอำนาจในการจ้างงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แม้ว่าจะบัญญัติให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการใช้แรงงานหญิงไว้แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากว่าแรงงานหญิงที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่างเจริญพันธุ์ จึงทำให้มีการตั้งครรภ์ในระหว่างทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก และในช่วงที่หญิงตั้งครรภ์ นั้นก็ถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาเป็นลักษณะพิเศษในการให้ความคุ้มครอง ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ โดยการคุ้มครองในกรณีมีครรภ์ของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้น กฎหมายฉบับดังกล่าวนี้จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นหญิงทันทีตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ กล่าวคือ นับแต่มีการปฏิสนธิและไข่มีการฝังตัวในผนังมดลูกของเพศหญิง โดยเมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทราบว่าตนตั้งครรภ์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเป็นที่น่าสังเกตประการหนึ่งของกฎหมายฉบับนี้ก็คือ การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ นั้น กฎหมายมิได้มีการกำหนดอายุหรือระยะเวลาในการตั้งครรภ์ไว้ แต่กฎหมายจะคุ้มครองทันที เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงได้ทราบถึงการตั้งครรภ์ของตนเอง และนายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทำงานลักษณะใดๆ ที่กฎหมายได้กำหนดห้ามไว้มิได้ แม้ว่าสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์นั้น จะเกิดจากการถูกข่มขืนไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเพิ่มจากการคุ้มครองที่ให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทั่วไป 5 ประการดังนี้

(1) ลักษณะงานต้องห้ามที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 บัญญัติ “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

ก. งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

ข. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

ค. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม

ง. งานที่ทำในเรือ

จ. งานอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง

จากบทบัญญัติมาตรา 39 เป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยให้ความสำคัญในระยะเริ่มตั้งครรภ์เป็นพิเศษ ซึ่งในทางการแพทย์ถือว่าเป็นช่วงที่หญิงมีสุขภาพอ่อนแอมาก ครรภ์มีความเสี่ยงและอันตรายมาก โดยในระยะยาว 3 สัปดาห์แรกแม่อาจแท้งบุตรได้

แต่หากพ้นระยะเวลา 12 สัปดาห์ขึ้นไป ร่างกายจะเริ่มปรับสภาพได้เป็นปกติ และช่วงระยะเวลาตลอดการตั้งครรภ์ 9 เดือน ถ้าไม่มีอาการเครียดและทำงานหนักเกินไป การตั้งครรภ์จะไม่เป็นอันตราย ดังนั้นหญิงมีครรภ์จำเป็นต้องมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสมตามเหตุผลทางสรีระร่างกายของหญิงและไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์[10] ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ไม่ได้ กล่าวคือ

งานเกี่ยวกับเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน โดยในเรื่องดังกล่าวนี้มิได้มีการกำหนดความรุนแรงของการสั่นสะเทือนไว้ หากมีลักษณะความสั่นสะเทือนห้ามหมด "เครื่องจักร" หมายความว่า สิ่งที่ประกอบด้วยชิ้นส่วนหลายชิ้นสำหรับให้ก่อกำเนิดพลังงาน เปลี่ยนหรือแปลงสภาพพลังงานหรือส่งพลังงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และหมายความรวมถึง เครื่องอุปกรณ์ไฟล์วีล พุลเล สายพาน เกียร์ หรือสิ่งอื่นที่ทำงานสัมพันธ์กัน และรวมถึงเครื่องมือกลด้วย

งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ โดยในเรื่องดังกล่าวนี้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ จะขับรถในงานหรือติดไปกับรถในลักษณะเพื่อทำการงานให้แก่นายจ้างไม่ได้ เช่น การติดไปกับรถเพื่อไปเก็บเงิน หรือเช็คยอดของสินค้าที่ทางลูกค้าต้องการสั่งซื้อ โดยยานพาหนะในที่นี้กฎหมายรวมถึงยานพาหนะทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นเครื่องบิน รถไฟ รถยนต์ รถบรรทุก หรือแม้แต่รถไฟฟ้า กล่าวคือ หากมีการทำงานที่มีลักษณะต้องขับเคลื่อนหรือติดไปกับสิ่งที่เป็นยานพาหนะ กฎหมายกำหนดห้ามหมด

งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม แต่ลักษณะงานดังกล่าวในข้อนี้มิได้กำหนดห้ามไปถึงการผลัก หรือดัน กล่าวคือ หากลักษณะของงานที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำนั้นมีลักษณะเป็นงานที่เหมือนกับกฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้าง ไม่สามารถที่จะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำได้

งานที่ทำในเรือ เรื่องดังกล่าวนี้แม้ว่าจะเป็นงานเบาๆ ที่ทำในเรือสำราญ หรือเรือท่องเที่ยวก็ไม่สามารถจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานได้ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดห้าม มิให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานที่มีลักษณะต้องทำในเรือทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นเรือประมง หรือ เรือเดินทะเล เรือบรรทุกขนถ่ายสินค้า ลักษณะงานดังกล่าวเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์และทารกในครรภ์

ดังนั้น หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ห้ามมิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในลักษณะดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนปรับไม่เกิน

---

[10] เอกพร รักความสุข. (2541). **เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่.** หน้า 33.

หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง) และหากปรากฏว่ากรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนและเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคสอง)

(2) กำหนดเวลาในการทำงาน

จากบทบัญญัติมาตรา 39/1 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมา โดยการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ซึ่งนายจ้างจะจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกาไม่ได้ โดยเป็นบทบัญญัติที่มีบทบังคับห้ามเด็ดขาด ไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะเช่นใด และในวันหยุดนายจ้างจะจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้เด็ดขาดเช่นกัน ไม่ว่างานดังกล่าวจะเป็นงานที่มีลักษณะเบาสบาย รายได้ดี อย่างไรก็ตาม เหตุที่กฎหมายกำหนดมาตรการขึ้นมาคุ้มครองลูกจ้างหญิง มีครรภ์ เพราะเนื่องด้วยต้องการที่จะให้ความคุ้มครองความสำคัญและให้ความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของแม่และทารกที่จะคลอดออกมา นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังกำหนดห้าม มิให้นายจ้างจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลา แต่ว่าการจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลานั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็มิได้บัญญัติห้ามโดยเด็ดขาดกล่าวคือยังมีการยืดหยุ่นให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้อยู่บ้าง ตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับที่ 7 ข้อ (5) ซึ่งอนุโลมให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี สามารถทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ด้วย โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ก็คือเพื่อให้ลูกจ้างมีครรภ์มีเวลาพักผ่อนในวันหยุดต่างๆ อันจะทำให้สุขภาพของมารดาและทารกที่จะคลอดออกมามีสุขภาพและอนามัยที่สมบูรณ์

(3) สิทธิการลาคลอด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย” บทบัญญัติที่กฎหมายกำหนดขึ้นมาโดยการให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ในการที่จะใช้สิทธิของเขาในการลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถที่จะใช้สิทธิทันทีที่ตนเองมีความต้องการที่จะลาคลอดบุตร เพราะเป็นเรื่องที่กฎหมายบัญญัติให้สิทธิไว้ โดยนายจ้างไม่มีสิทธิที่จะไม่อนุญาตให้ลูกจ้างมีครรภ์ใช้สิทธิลาคลอดได้ ดังนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงเป็นที่เห็นได้เด่นชัดถึงการตั้งครรภ์ และมีความจำเป็นในการต้องลาเพื่อ คลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์แล้ว นายจ้างต้องอนุญาตให้ลาหยุดงานเพื่อคลอดบุตรได้ โดยลูกจ้างหญิงมีครรภ์

นั้น ไม่ว่าสาเหตุแห่งการตั้งครรภ์จะเกิดขึ้นจากการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมาย เช่น ถูกข่มขืน หรือเกิดจากการสมรสโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ปรากฏตัวของชายผู้เป็นสามี (พ่อของเด็กในท้อง) สาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเหล่านี้ ก็ถือว่ามีสิทธิลาคลอดบุตรได้ และสามารถใช้สิทธิในการลาคลอดโดยไม่จำกัดจำนวน คือไม่ว่าลูกจ้างหญิงจะตั้งครรภ์กี่ครั้ง ก็สามารถลาเพื่อคลอดบุตรได้ทุกครั้ง นอกจากนี้การที่มีสิทธิในการลาเพื่อคลอดบุตรนั้น แม้ว่าลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะเข้ามาทำงานได้เพียงแค่ 1 เดือน ก็สามารถใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ โดยกฎหมายในเรื่องดังกล่าวนี้มิได้มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานสำหรับการที่จะมีสิทธิลาไว้

ในการใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้น ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถใช้สิทธิลา ในช่วงเวลาก่อนคลอดจนถึงคลอดจริง หรือช่วงเวลาที่คลอดจนถึงระหว่างให้นมบุตร แต่ช่วงระยะเวลาในการลาดังกล่าวรวมเข้าไปด้วย แต่ทว่ากรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงลาไปตรวจครรภ์ถือว่าเป็นการลากิจ ไม่ใช่การลาคลอด เพราะยังไม่ถึงกำหนดคลอด และไม่ใช่ลาป่วยเพราะลูกจ้างไม่ได้ป่วยและสิทธิการลาคลอดนี้จะไม่รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างหญิงแท้งลูกด้วย เพราะการที่จะได้รับสิทธิการลาคลอดนี้ ต้องเป็นกรณีที่การลาคลอดของหญิงเป็นการลาคลอดทารกที่คลอดออกมา ในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่และอยู่รอดเป็นทารก แต่สำหรับการแท้งเป็นการคลอดออกมาของทารก ที่ไม่มีชีวิตแล้วด้วยเหตุนี้ในเรื่องการได้รับสิทธิในการลาคลอด ซึ่งไม่รวมถึงการแท้ง แม้ว่าการแท้งนั้นจะไม่ได้เกิดจากการกระทำโดยจงใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำโดยจงใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำโดยจงใจของหญิง หรือเกิดจากการกระทำของแพทย์ที่ต้องทำแท้งเพื่อรักษาชีวิตของหญิงซึ่งเป็นมารดาก็ตาม กฎหมายห้ามหมด

สำหรับสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้นไม่ถือเป็นวันลาป่วย เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ระบุชัดเจนว่า วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรมิให้ถือเป็นวันลาป่วย[11]เพราะฉะนั้น ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรจนครบ 90 วันเต็ม ตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว หากร่างกายยังไม่เป็นปกติหรือยังไม่พร้อมจะเข้าทำงานตามปกติได้ย่อมสามารถใช้สิทธิลาป่วยต่อได้ โดยลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน[12] (คือไม่รวมนับวันหยุด) ทำให้พิจารณาเรื่องระยะเวลาได้ว่า ลูกจ้างหญิงมีครรภ์นอกจากจะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 90 วันแล้ว หากปรากว่าภายหลังจากคลอดบุตรแล้วลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงไม่สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย

---

[11] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

[12] แหล่งเดิม.

หรือเนื่องจากการคลอดบุตรก็ยังสามารถใช้สิทธิในเรื่องการลาป่วยตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้และก็ใช้กฎเกณฑ์ในเรื่องการลาป่วยทั่วไปมาบังคับ

ในระหว่างที่ลาคลอดบุตรนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 59 บัญญัติว่า "ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน" กล่าวคือ ในระหว่างที่ลาคลอดนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างหญิงได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลา 90 วัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายอัตราค่าจ้างในระหว่างที่ลาคลอดนั้นแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาเป็นจำนวน 45 วัน โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิจะเรียกร้องหรือบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเกินกว่า 45 วันได้ และในทำนองเดียวกัน นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้เช่นเดียวกัน และหากปรากฏข้อเท็จจริงว่า การใช้สิทธิเพื่อลาคลอดบุตรของลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์นั้น ได้ใช้สิทธิ ในการลาเพื่อคลอดบุตรน้อยกว่า 45 วัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามระยะเวลาที่หยุดจริงเท่านั้นคือใช้สิทธิเท่าไหร่ ก็จ่ายให้ตามจำนวนวันที่หยุดจริง และสิทธิในการได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาคลอดนั้น แม้ว่าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงจะทำงานมาแค่ 1 วันหรือ 1 เดือนก็มีสิทธิได้รับ ในจำนวนวันลาคลอด 90 วันนี้ นายจ้างจะกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยมีจำนวนวันลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานที่ลูกจ้างพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างต่ำที่สุดแล้ว ดังนั้น หากปรากฏว่านายจ้างมีข้อบังคับหรือทำข้อตกลงกับลูกจ้างหญิงให้มีจำนวนในการลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวเป็นโมฆะไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย เพราะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดี

หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าในช่วงระหว่างที่นายจ้างปิดงานเป็นการชั่วคราวอยู่แล้วนั้นและปรากฏว่าในช่วงระหว่างนี้ลูกจ้างหญิงเกิดการคลอดบุตรและก็หยุดพักในระหว่างช่วงที่ ลาคลอดบุตรโดยไม่ได้ยื่นใบลาคลอดตามระเบียบข้องบังคับของนายจ้าง กรณีดังกล่าว ศาลฎีกา ได้เคยวินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ 1612/2530 ระหว่างที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างหญิงคลอดบุตร โดยไม่ได้ยื่นใบลาตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามกฎหมาย เพราะระหว่างปิดงาน แม้ลูกจ้างไม่ได้คลอดลูกจ้างก็ไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องชำระค่าจ้างหรือหลัก No work no pay

(4) สิทธิในการขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 บัญญัติว่า "ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่

เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น" บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความคุ้มครอง สุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงและทารกที่คลอดออกมามีความสมบูรณ์และปลอดภัย ดังนั้น กฎหมาย จึงบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมที่ตนเองได้ทำอยู่ หากปรากฏว่าลักษณะงานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและอนามัยของลูกจ้างหญิงมีครรภ์นั้น แต่ว่าในการขอให้นายจ้างเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การงานนั้น ลูกจ้างหญิงจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงต่อนายจ้างด้วย โดยช่วงระยะเวลาในการขอเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นการชั่วคราวนี้ลูกจ้างหญิงสามารถขอเปลี่ยนในระหว่างก่อนคลอด หรือภายหลังคลอด หรืออยู่ในระหว่างให้นมบุตรก็ได้ ทางด้านนายจ้าง เมื่อได้รับคำร้องขอแล้วจะต้องทำการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการหาตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างหญิงต่อไป และหากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่มาตรา 42 ได้บัญญัติไว้คือ พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ที่ขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานจากหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังการคลอด โดยมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ มาตรา 144 ได้กำหนดให้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และหากการไม่พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างหญิง และปรากฏว่าลูกจ้างหญิงได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจหรือถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างรับโทษดังนี้คือ โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(5) การห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์"

บทบัญญัติกฎหมายดังกล่าว กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์มิให้ถูกเลือกปฏิบัติและถูกเลิกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างตั้งครรภ์ เพราะเหตุว่าในระหว่างที่ตั้งครรภ์ประสิทธิภาพหรือความแข็งแรงของสุขภาพของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ อาจลดน้อยลงไป เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระร่างกาย ซึ่งการตั้งครรภ์จะทำให้ลูกจ้างหญิงมีความอ่อนเพลียและอาการไม่สบายเนื่องมาจากการแพ้ท้อง และมีความจำกัดในการห้ามทำงานตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานหลายประการ ซึ่งกรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้นายจ้างไม่สามารถใช้แรงงานหญิงได้เต็มที่ ถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ ทำให้นายจ้างต้องหาแรงงานขึ้นมาชดเชยหรือมาช่วยเหลือในการทำงานในตำแหน่งที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำอยู่ ดังนั้น เพื่อคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ถูกเลิกจ้าง พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีบทบัญญัติเรื่องการห้ามเลิกจ้าง เพราะเหตุที่มีครรภ์ไม่ได้ แต่ในระหว่างที่ตั้งครรภ์ นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นหญิงมีครรภ์เพราะเหตุอื่นๆ ได้ พิจารณาได้ว่าหากลูกจ้างหญิงมีครรภ์กระทำผิดในกรณีอื่นๆ นอกจากเหตุที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงมีครรภ์เพราะเหตุนั้นได้ และได้รับการปฏิบัติในการลงโทษเช่นเดียวกับลูกจ้างทั่วไปคือถูกไล่ออกจากงาน[13] นายจ้างเลิกสัญญาลูกจ้างหญิงเพราะมีครรภ์ นายจ้าง จะมีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์เท่ากับผู้กระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นไม่ว่าจะเป็นกรรมการผู้จัดการ

ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น ถือเป็นผู้กระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น เวลาถูกฟ้องร้องดำเนินคดีลูกจ้างจะต้องฟ้องร้องนิติบุคคลเป็นจำเลยที่ 1 ส่วนผู้กระทำการแทนนิติบุคคลเป็นจำเลยที่ 2 ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องรับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 158 และ มาตรา 144 วรรคหนึ่ง แต่มีข้อยกเว้นไม่ต้องรับผิดถ้าพิสูจน์ได้ว่า

ก. ไม่ได้สั่งการให้ทำการเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์โดยตรง

ข. ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการ รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวเลย

ค. คัดค้านไม่เห็นด้วยกับการสั่งการเช่นว่านั้นเลย และเสนอแนะข้อดีข้อเสียในการดำเนินการด้วยพร้อมมีหลักฐานมายืนยัน

ง. ไม่มีเจตนาให้เกิดผลลัพธ์เป็นการเลิกจ้างเช่นนั้น

หากพิสูจน์ไม่ได้ก็อาจต้องรับผิด เนื่องจากการทำงานให้บริษัท หรือ นายจ้างนั่นเอง[14]

2.2.5 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

มาตรา 4 “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง”

มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

---

[13] กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2542). **เนติบัญญัติ (กรุงเทพฯ) คุ้มครองแรงงาน “ภาคเบ็ดเสร็จ.”** หน้า 440 – 441.

[14] พิทยา เขียวดอกน้อย. (2544). **การคุ้มครองสุขภาพลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** หน้า 8 – 43.

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม"

มาตรา 84 "รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2550 จะเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองจากรัฐที่เท่าเทียมกันและคุ้มครองในทุกอาชีพ ทุกวัย ทุกภาษา รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวทำให้แรงงานหญิงซึ่งเป็นเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ในภาครัฐย่อมได้รับสิทธิและการคุ้มครองเช่นเดียวกับภาคเอกชน และฐานะเป็นมนุษย์ย่อมมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.2.6 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550

มาตรา 5 "บุคคลมีสิทธิในการดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ บุคคลมีหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินการให้เกิดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 6 วรรคหนึ่ง "สุขภาพของผู้หญิงในด้านสุขภาพทางเพศและสุขภาพของระบบเจริญพันธุ์ซึ่งมีความจำเพาะ ซับซ้อนและมีอิทธิพลต่อสุขภาพหญิงตลอดช่วงชีวิต ต้องได้รับการสร้างเสริม และคุ้มครองอย่างสอดคล้องและเหมาะสม

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาตินั้น ได้บัญญัติขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี และแข็งแรงรวมทั้งกำหนดให้มีความครอบคลุมและคุ้มครองทุกเพศให้เกิดความเท่าเทียมกัน มีการให้ความคุ้มครองสุขภาพหญิงมากขึ้น เหตุเนื่องจากความจำเพาะและความซับซ้อนจากระบบเจริญพันธุ์ที่มีมากกว่าเพศชาย ทำให้ต้องมีการส่งเสริมและคุ้มครองป้องกันสุขภาพหญิงมีครรภ์มากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

2.2.7 การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงมีครรภ์ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539

ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 ซึ่งก็ได้ให้สิทธิแก่หญิงมีครรภ์เช่นกัน โดยมีสาระสำคัญว่า ข้าราชการและลูกจ้างภาครัฐทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาพักคลอดได้ 90 วัน โดยไม่ต้องรวมอยู่กับวันลากิจและให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างลาด้วย และมีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อได้อีก 150 วัน หรือ 5 เดือน โดยไม่ได้รับเงินเดือน

ตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นนั้น ถึงแม้ว่าบุคลากรในภาครัฐจะได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับการลาพักคลอด ซึ่งให้สิทธิแก่ข้าราชการสามารถที่จะลาพักคลอดได้ 90 วัน และ มีสิทธิได้ลาพักเพื่อให้นมบุตรอีก 150 วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือนอยู่แล้วก็ตาม ซึ่งกฎหมายฉบับดังกล่าวส่งเสริมให้ข้าราชการซึ่งในที่นี้เป็นเรื่องเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ สามารถลาพักคลอดและลาพักเพื่อให้นมบุตรได้ เพราะการลาพักเพื่อคลอดบุตรและเลี้ยงดูบุตรเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ของมารดาและบุตร อีกทั้งนมมารดามีประโยชน์มาก อันจะส่งเสริมพัฒนาการของบุตร ทำให้บุตรมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ในครอบครัวก่อให้เกิดความสุขและส่งผลดีต่อสังคม ทำให้สังคมสงบเรียบร้อย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ประเทศไทยน่าจะแก้ไขหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาคลอดบุตรและการลาพักเพื่อให้นมบุตร โดยขยายเวลาในการให้สิทธิข้าราชการหญิงลาพักคลอดได้มากกว่า 90 วัน โดยควรจะขยายวันลาพักคลอดออกไปเป็นอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 14 สัปดาห์ นอกจากนี้แล้วนอกจากนี้แล้วควรกำหนดให้มีการหยุดพักงานก่อนกำหนดคลอดอย่างน้อยที่สุด 2 สัปดาห์ เพราะเหตุในช่วงเดือนสุดท้ายของการตั้งครรภ์ หญิงอาจจะให้กำเนิดทารกก่อนวันครบกำหนดได้ และการให้หยุดพักงานก่อนก็เพื่อให้หญิงได้มีการเตรียมตัวก่อนคลอด

ในขณะนี้ประเทศไทยได้พยายามที่จะส่งเสริมและคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง โดยได้บัญญัติหลักการไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 อันแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้เช่นเดียวกัน

จากการศึกษาพบว่ามีแรงงานหญิงในกลุ่มภาครัฐไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย ซึ่งสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็คือข้อจำกัดของกฎหมายนั่นเอง ดังที่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีข้อยกเว้นไว้ว่า “มิให้ใช้บังคับแก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ” จึงจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในภาครัฐจะต้องได้รับการคุ้มครองภายใต้ระเบียบของข้าราชการพลเรือนเช่นเดียวกันกับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ซึ่งก็ได้รับความคุ้มครองการใช้แรงงานจากระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน และจากการศึกษาเพิ่มเติมจากนโยบายของหน่วยงานรัฐที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ทำงานอยู่พบว่า นโยบายของหน่วยงานรัฐดังกล่าวก็ได้นำเอาระเบียบของข้าราชการพลเรือนที่ว่าด้วยเรื่องสิทธิในการลาพักคลอด ลาป่วย และลากิจ มาบังคับใช้ ส่วนในเรื่องระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในส่วนของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้น เป็นเรื่องของนโยบายของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไปของแต่ละหน่วยงานเป็นผู้บริหารจัดการ และทางฝ่ายการบริหารก็จะให้แต่ละแผนกไปจัดการกันเอง โดยไม่มีการกำหนดเป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานที่ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติตาม จากการค้นคว้าสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไปของเรือนจำแห่งหนึ่งพบว่า หัวหน้าฝ่ายรักษาการณ์จะเป็นผู้บริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดเวรรักษาการณ์ โดยในการจัดให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงและเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ไม่ว่าจะเป็นเวรรักษาการณ์กลางคืนวันราชการปกติ เวรรักษาการณ์กลางวันและกลางคืนวันหยุดราชการ รวมทั้งเวรรักษาการณ์ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะไม่ได้คำนึงถึงว่าเจ้าพนักงานคนใดจะอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์หรือไม่ เนื่องจาก อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่มีครรภ์ ยังคงต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ด้วยความตรากตรำ นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าอาชีพราชทัณฑ์ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ โดยมีรูปแบบ การทำงานดังต่อไปนี้

1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

กรมราชทัณฑ์ ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำสุด ที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ กรมราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานหญิงมีครรภ์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการหญิงมีครรภ์หน่วยงานอื่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ ไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันที

งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันให้ปฏิบัติในเวลาต่อมาได้ ภารกิจหลักประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้ แม้เรือนจำ/ทัณฑสถาน จะมีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่หรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการวันอื่นไม่ได้

ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่เป็นหญิงมีครรภ์ จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ต้องแบกรัฐภาระหนัก และเกิดความกดดันสูง

3) งานราชทัณฑ์เป็นงานที่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ การรับหมายศาล การรับ–ปล่อย ตรวจค้นตัวผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ การลดวันต้องโทษ และการดำเนินการด้านอื่นๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาด เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

4) เป็นงานที่มีความยาก

โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขัง ที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดาน เป็นงานที่ยากยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรม ความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ ดื้อด้าน มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้น งานด้านการอบรมแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัย เปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากเป็นพิเศษ

5) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องเกี่ยวข้องกับกฎ ข้อบังคับ และกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง กับข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ตามความเหมาะสม และงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานระหว่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น

6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม

ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี ปล่อยผู้ต้องขังผิดตัว หรือระบบการแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิด สร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

2.3 รูปแบบการทำงานของแรงงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

2.3.1 รูปแบบการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

1) มีลักษณะการทำงานเป็นผลัด

การทำงานเป็นผลัดหมายถึง ระบบการทำงานที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานเป็นผลัดได้มีการนำมาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมและงานบริการสาธารณะในด้านต่างๆ ที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เช่น โรงพยาบาล การขนส่ง ตำรวจ และงานบริการสาธารณูปโภค ได้แก่ ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ เป็นต้น

ระบบการทำงานเป็นผลัดนี้ มีอยู่หลายรูปแบบ เช่นระบบ 2 ผลัด แบ่งเป็นผลัดละ 12 ชั่วโมง และระบบ 3 ผลัด แบ่งเป็นผลัดละ 8 ชั่วโมง ซึ่งการหมุนเวียนในแต่ละระบบจะมีข้อเสียแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ การทำงานเป็นผลัดไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของหญิงมีครรภ์ทั้งสิ้น โดยหากทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีสารเคมีหรือฝุ่นละอองจำนวนมาก การทำงานเป็นผลัดก็จะมีโอกาสสัมผัสสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในแต่ละวันนานเกินไป ซึ่งโดยปกติค่ามาตรฐานความปลอดภัยต่างๆ มักจะกำหนดออกมาสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติคือ 7 – 8 ชั่วโมง ต่อวันเท่านั้น

สำหรับในส่วนของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงแล้ว การทำงานเป็นผลัดจะมีความแตกต่างจากบุคลากรของหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งพนักงานในองค์กรภาคเอกชน ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นผลัดของงานราชทัณฑ์เป็นการทำงานที่ ต้องทำอย่างต่อเนื่องเกือบตลอด 24 ชั่วโมงต่อวัน และบางกรณีอาจจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเกินกว่า 24 ชั่วโมงก็ได้ กล่าวคือ โดยปกติแล้วจะกำหนดเวลาเข้าทำงานไว้ที่เวลา 08.30 – 16.30 น. ซึ่งหากวันใดไม่ได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ก็จะหมดภาระหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ แต่หากวันใดได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวจะได้รับอนุญาตให้ออกไปพักผ่อน รวมทั้งจัดเตรียมอาหารและสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่การเข้าเวร ซึ่งจะได้รับอนุญาตให้ใช้เวลาเพื่อการดังกล่าวนี้เพียง 1 ชั่วโมงครึ่งเท่านั้น คือ ได้รับอนุญาตให้ออกไปจัดเตรียมสิ่งของดังกล่าวในเวลา 15.00 น. จากนั้นจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน พร้อมกันในเวลา 16.30 น. ไม่ว่าจะได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ผลัดใด ซึ่งตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์[15] ได้กำหนดเวลาของเวรรักษาการณ์กลางคืนไว้ดังนี้คือ เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 16.30 – 24.00 น. เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 24.00 – 03.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และเวรรักษาการณ์

---

[15] ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนและกลางวันในวันหยุดราชการของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525.

ผลัดที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 03.00 น. – 06.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และหลังจากเวลา 06.00 น. เวรรักษาการณ์ทุกคนจะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามจุดที่ได้รับมอบหมายจนถึงเวลา 08.30 น. จึงจะเสร็จสิ้นภารกิจเวรรักษาการณ์ แต่ทั้งนี้ไม่ว่าจะได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ผลัดใดก็ตาม เจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทุกคนจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานในเวลาไม่เกิน 16.30 น. จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นผลัดของงานราชทัณฑ์นี้ มีผลกระทบต่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ในหลายๆ ด้านดังนี้

(1) มีผลกระทบต่อการนอนหลับ

ในภาวะปกติการนอนหลับจะเกิดเป็นลำดับ เริ่มจากอาการง่วงซึม (drowsiness) จนถึงการหลับสนิท (deep sleep) ซึ่งวงจรการหลับ - ตื่น มีลักษณะเป็นจังหวะชีวภาพ (biological rhythm) หนึ่งของร่างกาย โดยปกติแล้วภายในร่างกายของมนุษย์มีอวัยวะมากกว่า 100 ชนิด ที่เป็นจังหวะชีวภาพ คือ มีจังหวะการทำงานเป็นรอบ ซึ่งใช้เวลาประมาณ 24 ชั่วโมง เรียกว่า เซอร์คาเดี่ยนรีทึ่ม (Circadian rhythm) เช่น อุณหภูมิ การทำงานของหัวใจ ระบบหายใจ ระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ เป็นต้น การทำงานของอวัยวะต่างๆ เหล่านี้ จะเพิ่มขึ้นในเวลากลางวัน และลดลงในเวลากลางคืน เป็นการสะสมพลังงานและพักผ่อนเพื่อเตรียมพร้อมที่จะทำงานต่อไปในวันรุ่งขึ้น แต่การทำงานเป็นผลัดในระบบงานราชทัณฑ์ เป็นการทำงานในช่วงเวลาที่ผิดไปจากปกติ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในวงจรการหลับ เพราะต้องทำงานในขณะที่ร่างกายและจิตใจอยู่ในช่วงของการนอนหลับ (Sleep phase) จึงเกิดความไม่สอดคล้องกันระหว่างตารางเวลากิจกรรม (ทำงาน, นอนหลับ) กับการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงของหน้าที่ของอวัยวะต่างๆ ทำให้วงจร การหลับ – ตื่น ของบุคลากรที่ทำงานเป็นผลัดนั้น หลุดออกจากวงจรอื่นๆ ของจังหวะชีวภาพอย่างกะทันหัน นั่นคือ วงจรการหลับ - ตื่น ไม่ได้ขึ้นลงสอดคล้องกับวงจรอื่น เช่น อุณหภูมิของร่างกาย การหลั่งฮอร์โมน การทำงานเป็นผลัดโดยเฉพาะผลัดกลางคืนจะไม่มีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของคนในสังคมทั่วไป คือ ไม่สามารถนอนได้ในเวลาปกติ คือช่วงเวลากลางคืน ซึ่งเป็นเวลาการนอนที่ยาวและมีคุณภาพ จากการศึกษาของกอร์ดอนและคณะ[16] พบว่า ผู้ปฏิบัติงานผลัดดึกสามารถนอนหลับได้เพียง 2 - 4 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งน้อยกว่าระยะเวลาการนอนหลับตามปกติ เนื่องจากการนอนกลางวันซึ่งเป็นเวลาที่จะต้องตื่นในวงจรการหลับ - ตื่น นอกจากนี้แล้วยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของวงจรอื่นในร่างกายที่มีผลต่อการนอนหลับของบุคลากรที่ทำงาน เป็นผลัดร่วมด้วย เช่น อุณหภูมิของร่างกายจะสูงขึ้นในระหว่างเวลากลางวัน และต่ำลงในเวลากลางคืน แต่ในคนที่ทำงานเป็นผลัด อุณหภูมิสูงใน

---

[16] Gordon, N.P., Clearly,P.D., Parker, C.E. (1968). **The prevalence and healt Impact of shiftwork.** pp. 1225 – 1228.

ระหว่างเวลากลางวัน ทำให้เกิดอาการเฉื่อยชาในเวลาทำงานในตอนกลางคืน และส่งผลต่อการนอนหลับในเวลากลางวัน อาการเหล่านี้จะถูกพบหลังจากทำงานไปหลายอาทิตย์หรือหลายเดือน[17]

นอกจากนี้แล้ว ระบบฮอร์โมน ระบบปลายประสาทส่วนกลาง ซึ่งจะมีการหลั่งสารเคมีชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญในจังหวะชีวภาพของร่างกาย เช่น เมลาโตนิน (Melatonin) จะมีความสัมพันธ์กับวงจรการหลับ - ตื่น ซึ่งระดับเมลาโตนินจะต่ำลงในช่วงเวลากลางวันและสูง ในช่วงเวลากลางคืน สารนี้จะช่วยในการนอนหลับอย่างดีในตอนกลางคืน จึงทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ต้องทำงานในผลัดกลางคืน เกิดความเฉื่อยชาเมื่อต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องตื่น[18]

(2) มีผลกระทบต่อการทำงาน

การทำงานเป็นผลัดโดยเฉพาะผลัดดึก ทำให้มีการปรับเปลี่ยนวงจรการหลับ - ตื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับจังหวะชีวภาพของการทำงานของอวัยวะอื่นๆ ในร่างกาย เช่น อุณหภูมิของร่างกายทำให้การนอนหลับเป็นไปได้ไม่เต็มที่ ประกอบกับระยะเวลาการทำงานเป็นผลัดของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งถูกกำหนดไว้ให้มีภาระรับผิดชอบจำนวน 3 ผลัด ซึ่งจะต้องหมุนเวียนกันไป ทำให้ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ประสิทธิภาพในการทำงานกลางคืนลดลง นอกจากนี้แล้วการที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์พ้นภารกิจการเข้าเวรรักษาการณ์กลางคืน แล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในเวลากลางวันอย่างต่อเนื่อง จะมีผลให้เกิดความเครียด และความเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง โดยเฉพาะประสิทธิภาพเกี่ยวกับความระมัดระวังประสาทสัมผัสและความเคลื่อนไหวซึ่งสอดคล้องกับอุบัติการณ์ของการ เกิดอุบัติเหตุมักเกิดขึ้นบ่อย

(3) มีผลกระทบต่อความอยากอาหาร

การเปลี่ยนเวลาทำงาน การนอนหลับจะมีผลกระทบต่อความอยากอาหาร การทำงานในผลัดกลางคืนอาจเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนแปลงลำดับและความถี่ของมื้ออาหาร ทำให้ได้รับอาหารในเวลาที่ไม่เหมาะสม ซึ่งพบว่าเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์เข้าทำงานเป็นผลัดรับประทานอาหารน้อยในตอนกลางคืน อาจเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนแปลงลำดับและความถี่ ของมื้ออาหาร ทำให้ได้รับอาหารในเวลาที่ไม่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากไม่อยากบริโภคอาหารในเวลาที่แตกต่างจากเวลาอาหารปกติ ในขณะที่บางคนอาจจะรับประทานอาหารมากและมักรับประทาน

---

[17] Koki. K. (1985). **Health and related problems of shiftworks. Shiftwork and Related Issues in Asian Countries**. pp. 43 – 55.

[18] Morshead, D.M. (2001). Strees and Shiftwork. Retrieved 8 October, 2010, from **http:/www.Principalhealthnews. htm**.

อาหารที่มีประโยชน์น้อย และยังพบว่ามักจะดื่มกาแฟเพื่อช่วยกระตุ้นให้ร่างกายตื่นตัวในขณะทำงานในเวลากลางคืน ซึ่งการดื่มกาแฟจะเพิ่มความเสี่ยงต่อการพัฒนาของแผลในกระเพาะอาหาร[19]

(4) มีผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม

การทำงานเป็นผลัดมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและสังคม เนื่องจากเวลาทำงานและเวลาการพักผ่อนของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ทำงานเป็นผลัดไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมทั่วๆ ไป ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน สังคม เช่นการใช้เวลาว่างกับสมาชิกในครอบครัว ความรู้สึกของการเป็นครอบครัวและเพศสัมพันธ์น้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานกลางวันอย่างเดียว นอกจากนี้แล้วการทำงานที่เป็นผลัดมีปัญหาในเรื่องโอกาสที่จะฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และสำหรับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ มีภารกิจเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์เป็นผลัด ทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว ไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกัน รวมถึงการหย่าร้างไปแล้วหลายราย นอกจากนี้ยังพบว่าบุตรของเจ้าพนักงานเรือนจำบางรายมีปัญหาเป็นเด็กเกเรและติดยาเสพติด อันเนื่องมาจากการที่มารดาไม่มีเวลาดูแลอย่างใกล้ชิดด้วย

2) มีลักษณะการทำงานที่ตรากตรำ

การทำงานตรากตรำในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

(1) การทำงานตรากตรำในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีงานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป คือการที่จะต้องทำเกือบทุกอย่างภายในแดนควบคุมผู้ต้องขัง รวมตลอดถึงการควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน และการควบคุมผู้ต้องขังออกไปรับการรักษาอาการป่วยที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน

(2) การทำงานหนักในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้นจะต้องทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังนี้ จะต้องมีความรอบคอบ ต้องหมั่นตรวจตราสถานที่ควบคุมตัวผู้ต้องขัง รวมทั้งต้องหมั่นตรวจตราตู้เก็บสิ่งของใช้ส่วนตัวของผู้ต้องขัง เพื่อป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของผิดกฎหมายมาซุกซ่อนไว้ และนอกจากการควบคุมผู้ต้องขังทั่วไปนี้แล้ว เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ บางคนยังได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งการควบคุมดูแลผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพนี้ เจ้าพนักงานฯ จะต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษ เนื่องจากการฝึกวิชาชีพบางอย่าง มีวัสดุและอุปกรณ์เป็นสิ่งแหลมคม ซึ่งผู้ต้องขังอาจลักลอบนำไปใช้เป็นอาวุธทำร้ายร่างกายกัน หรือทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ได้ และงานบางอย่างต้องใช้ สารระเหยในการผลิต ซึ่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ต้องคอยสอดส่องดูแลไม่ให้ผู้ต้องขังลักลอบนำสารระเหย

---

[19] นุกูล ตะบูนพงศ์. (2536). **ผลกระทบของการทำงานเป็นผลัด.** หน้า 85 – 92.

ดังกล่าวไปสูดดมให้เกิดอาการมึนเมา นอกจากนี้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ยังได้รับมอบหมายให้ควบคุมผู้ต้องขังที่มีอาการป่วยทางร่างกายและป่วยทางจิตประสาท ซึ่งต้องมานอนพักรักษาอาการที่สถานพยาบาลของเรือนจำ/ทัณฑสถานด้วย และผู้ต้องขังป่วยก็มีอยู่จำนวนมาก มีทั้งอาการเล็กน้อยจนถึงอาการหนักขั้นวิกฤติ ทำให้ลักษณะงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ต้องขังป่วยนี้ จะต้องทำการยกตัวผู้ต้องขังที่ป่วยเข็น หรือลากอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีน้ำหนักตั้งแต่น้อยจนถึงมาก การทำหัตถการ การกู้ชีพผู้ต้องขังป่วยด้วยท่าทางที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

(3) มีลักษณะต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน นอกจากที่กล่าวมาถึงลักษณะในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง 2 ข้อดังกล่าวข้างต้นแล้ว การที่ต้องยืนเป็นเวลานาน ถือเป็นลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้วยซึ่งรวมไปถึงการนั่งที่ไม่ถูกต้องตามหลักสรีรศาสตร์ อันจะทำให้เกิดอาการปวดหลังได้ และเมื่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงเกิดการตั้งครรภ์ จะมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรูปร่าง ท้องมีการขยายใหญ่ขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสุดท้ายของการตั้งครรภ์ ทำให้ความสมดุลของร่างกาย ความคล่องแคล่ว และความกระฉับกระเฉงลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ จึงเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ เช่น เมื่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ต้องยกของหนัก จะไม่สามารถดึงวัตถุนั้นเข้ามาใกล้กับลำตัวได้ ทำให้จุดศูนย์ถ่วงเลื่อนไปข้างหน้ามากขึ้น กล้ามเนื้อหลังทำงานมากขึ้นเพื่อรักษาความสมดุลของโครงสร้างของร่างกาย หลังส่วนล่างต้องรับน้ำหนักมากขึ้น เกิดความตึงเครียดที่หลังมากเกินไป ทำให้เกิดอาการปวดหลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ได้มากด้วย

2.3.2 กำหนดเวลาในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิง

ลักษณะการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้น ถือได้ว่าเป็นงานที่หนักและตรากตรำ ซึ่งการทำงานที่หนักนั้น มีทั้งการทำงานหนักในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องทำมากเกินไป การทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน เช่น ต้องปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังพร้อมไปกับการตรวจตราดูแลความมั่นคงของอาคารสถานที่ รวมทั้งต้องตรวจตราพฤติกรรมของผู้ต้องขังมิให้ก่อเหตุการณ์ไม่สงบขึ้น ส่วนการทำงานหนักในเชิงคุณภาพ อันเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญและทักษะ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงต้องหมั่นตรวจตราสถานที่ควบคุมตัวผู้ต้องขัง รวมทั้งต้องหมั่นตรวจตราตู้เก็บสิ่งของใช้ส่วนตัวของผู้ต้องขัง นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายอีกหลายประการ ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น ฉะนั้น เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จึงต้องรับผิดชอบงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งจะแตกต่างจากหญิงมีครรภ์ในอาชีพอื่น เพราะอาชีพ

ราชทัณฑ์จะต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมง อันส่งผลให้เวลาในการทำงานแตกต่างจากอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นอาชีพในภาคเอกชน ซึ่งเวลาในการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่างเวลา 08.00 – 17.00 น. และหยุดงานในวันอาทิตย์ ส่วนอาชีพอื่นที่อยู่ในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ เวลาการทำงานจะอยู่ในช่วงระหว่างเวลา 08.30 – 16.30 น. และหยุดงานวันเสาร์ – อาทิตย์ แต่ในการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เวลาราชการปกติจะอยู่ระหว่างเวลา 08.30 – 16.30 น. จากนั้นจะเป็นหน้าที่ของเวรรักษาการณ์ ซึ่งตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์[20] ได้กำหนดเวลาของเวรรักษาการณ์กลางคืนไว้ดังนี้คือ เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 16.30 – 24.00 น.เวรรักษาการณ์ผลัดที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 24.00 – 03.00 น. ของวันรุ่งขึ้น และเวรรักษาการณ์ผลัดที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเวลา 03.00 น. – 06.00 น. และหลังจากเวลา 06.00 น. เวรรักษาการณ์ทุกคนจะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามจุดที่ได้รับมอบหมายจนถึงเวลา 08.30 น. จึงจะเสร็จสิ้นภารกิจเวรรักษาการณ์ และการเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์กลางคืนนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับคำสั่งทุกคนจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานพร้อมกันในเวลา 16.30 น. ไม่ว่าจะได้รับคำสั่งให้เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ผลัดใด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์นั้นจะมีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ซึ่งหากเจ้าพนักงานฯ คนใดได้รับคำสั่งให้เข้าเวรรักษาการณ์กลางคืนแล้ว เจ้าพนักงานฯ ผู้นั้นจะได้รับอนุญาตให้ออกไปพักผ่อน รวมทั้งจัดเตรียมอาหารและสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่การเข้าเวร ในช่วงเวลาระหว่าง 15.00 – 16.30 น. จากนั้นจะต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จนถึงเวลา 08.30 น. ของวันรุ่งขึ้น จึงจะเสร็จสิ้นภารกิจเวรรักษาการณ์ นอกจากนี้เรือนจำ/ทัณฑสถานบางแห่ง ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร หรืออาจเกิดกรณีเจ้าหน้าที่ลาป่วย ลาพักผ่อน หรือติดภารกิจราชการที่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่ จะเกิดเหตุการณ์ที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ฯ จะต้องอยู่เวรรักษาการณ์ต่อเนื่องกัน 2 คืน ซึ่งทำให้เกิดความตรากตรำและเหนื่อยล้าในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง และนอกจากการที่จะต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานแล้ว หากเกิดกรณีผู้ต้องขังมีอาการเจ็บป่วยและได้รับการอนุญาตให้ออกไปรักษาอาการป่วยที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงก็จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการที่โรงพยาบาลอีกด้วย และในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่โรงพยาบาลนี้ มีความยากลำบากเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้ว ทางโรงพยาบาลไม่ได้จัดสถานที่ให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงสำหรับควบคุมผู้ต้องขังที่ป่วยไว้เป็นการเฉพาะ โดยบางแห่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์

---

[20] ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนและกลางวันในวันหยุดราชการของเรือนจำหรือทัณฑสถาน พ.ศ. 2525.

หญิงมีครรภ์ ที่ไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงพยาบาลต้องไปปูเสื่อนั่งอยู่หน้าลิฟท์ บางแห่งต้องไปนั่งตามระเบียงแคบๆ และบางแห่งต้องไปนั่งกับพื้นอยู่บริเวณหน้าห้องพักผู้ป่วย เป็นต้น และนอกจากเวรรักษาการณ์กลางคืนตามที่กล่าวแล้ว เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ยังต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์กลางวันและเวรรักษาการณ์กลางคืนวันหยุดราชการอีกด้วย และนอกจากนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์บางคน ยังได้รับคำสั่งให้ควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถานอีกด้วย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ จะต้องควบคุมผู้ต้องขังโดยใกล้ชิดเพื่อป้องกันผู้ต้องขังหลบหนีจากการควบคุมซึ่งจากภารกิจที่ได้รับมอบหมายนี้ ได้ส่งผลกระทบให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ฯ ต้องปฏิบัติงานด้วยความเหน็ดเหนื่อยตรากตรำ กับภารกิจที่จำเจ ต้องอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ไม่น่าอภิรมย์ ต้องเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย ในการปฏิบัติงานซึ่งต้องคลุกคลีกับผู้ต้องขังตลอดเวลา ต้องใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างฉับพลัน ในกรณีการระงับเหตุร้าย แหกหักเรือนจำ/ทัณฑสถาน การก่อการจลาจล และยังต้องอบรมแก้ไขให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดีตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งนับเป็นงานที่ลำบากอย่างยิ่ง

2.3.3 ความเสี่ยงภัยจากการทำงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์

เรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นสถานที่ที่จัดได้ว่ามีความเสี่ยงสูง เพราะมีสิ่งคุกคามต่อสุขภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังเป็นอย่างมาก และส่งผลให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการตั้งครรภ์ สิ่งคุกคามเหล่านี้จะมีผลต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการของทารกที่อยู่ในครรภ์ได้ สิ่งคุกคามเหล่านี้แบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ อันตรายจากปัจจัยทางกายภาพ อันตรายจากสารเคมีอันตรายทางชีวภาพ และ อันตรายจากความเครียด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) อันตรายจากปัจจัยทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเสียง สภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิ สภาพแวดล้อมด้านการยศาสตร์หรือเออร์โกโนมิคส์ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิ

การสัมผัสอุณหภูมิร้อนหรือเย็นมากเกินไปในการทำงาน จะมีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้หญิงได้ เนื่องจากอุณหภูมิที่ร้อนหรือเย็นมากเกินไปจะทำให้เกิดความอ่อนเพลีย เป็นลม และอุณหภูมิในร่างกายที่ต่ำเกินไป[21] แต่ผลของความร้อนจากการทำงานต่อการตั้งครรภ์ยังไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนนัก พบว่า หญิงตั้งครรภ์ที่มีไข้จะมีอุณหภูมิในร่างกายเกิน 38.9 องศาเซลเซียส อาจส่งผล

---

[21] Misner,S.T., Hew., J.B.,and Levin, P.F., (2000). Retrieved 8 October, 2010, from **http:///www.he.sc.gc.ca/Canusa/papers/usa/English/occupant.htm**

ให้เพิ่มความเสี่ยงของการแท้งเองหรือก่อให้เกิดความพิการแต่กำเนิดได้[22] และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีอุณหภูมิต่ำอาจจะมีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์เพียงเล็กน้อย[23] ซึ่งในปัจจุบันสภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถานส่วนใหญ่นั้น เมื่อเทียบพื้นที่ที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังกับจำนวนผู้ต้องขังแล้วพบว่ามีความแออัดเป็นอย่างมาก นอกจากนี้โดยสภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะต้องมีกำแพงที่สูงโดยเฉลี่ย 6 เมตรกั้นทั้งสี่ด้าน จึงส่งผลให้อากาศถ่ายเทได้ยาก ทำให้อุณหภูมิโดยทั่วไปร้อนมากกว่าปกติ อันจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

สภาพแวดล้อมด้านเสียง

เสียงเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พบได้บ่อยในโรงงานทอผ้า โรงพยาบาล และสถานประกอบการอื่นๆ รวมทั้งในเรือนจำ/ทัณฑสถาน กล่าวคือภายในเรือนจำซึ่งแออัดไปด้วยผู้ต้องขังที่อยู่รวมกันในสถานที่ที่คับแคบ เสียงพูดคุยกันก็ย่อมจะดังมากกว่าปกติ นอกจากนี้เรือนจำ/ทัณฑสถานบางแห่งยังมีเครื่องจักรที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพ โดยเครื่องจักรเหล่านี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเสียงดังขึ้นมากกว่าปกติ ซึ่งการสัมผัสเสียงที่ดังเป็นเวลานานจะมีผลต่อการ สูญเสียการได้ยิน จากการศึกษาวิจัย พบว่า การสัมผัสกับเสียงดังเป็นเวลานานจะมีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ มีการขาดงานมากขึ้น เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น และมีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ได้[24]

สภาพแวดล้อมด้านการยศาสตร์หรือเออร์โกโนมิคส์

การยศาสตร์เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพอดีระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการทำงานต่อสภาพทางร่างกายและความสามารถของคนงาน[25] ปัญหาทางเออร์โกโนมิคส์ที่มีผลต่อสุขภาพการตั้งครรภ์ ได้แก่ ท่าทางในการทำงานที่ไม่ถูกต้อง การยกของหนัก ระยะเวลาในการหยุดพักที่จำกัด และการเคลื่อนไหวในท่าทางใดท่าทางหนึ่งเป็นเวลานาน เป็นต้น โดยปกติแล้วการปวดหลังเป็นภาวะที่พบได้ในหญิงตั้งครรภ์ แต่ทั้งนี้ก็อาจจะมีสาเหตุมาจากการทำงานได้เช่นเดียวกัน และจะยิ่งมีอาการมากขึ้น เมื่อมีอายุครรภ์เพิ่มมากขึ้น

---

[22] นเรศร สุขเจริญ. (2542). **การทำงานขณะมีครภ์.** หน้า 25.

[23] Pregnancy and Reprodctive Hazards in the Workplace: Physical and Biological Hazards. (2000). Retrieved 8 October, 2010, from **http:///www.ehs.ucdavis.edw/ftpd/sftynet/5n_107.pdf.**

[24] Hatikainen A, Sorri M, Anttonen H, Tuimala R. Laara E. (1994). **Effect of occupational noise on the course and outcome of precnancy. Scand j Work and Environ Health.** หน้า 444 – 450.

[25] ฉัตยา กรกมล. (2549). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองพยาบาลหญิงมีครรภ์ในหน่วยงานรัฐ.** หน้า 38.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

ในผู้หญิงที่ไม่ได้ตั้งครรภ์ จุดศูนย์ถ่วงของร่างกายจะอยู่บริเวณด้านหน้าของกระดูกสันหลังในระดับเดียวกับไตทั้งสองข้าง แต่ในผู้หญิงตั้งครรภ์ ครรภ์ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้จุดศูนย์ถ่วงของร่างกายเลื่อนไปอยู่บริเวณด้านหน้า ทำให้ความสมดุลของร่างกายลดลง กระดูกสันหลังมีความตึงเครียดมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายในขณะตั้งครรภ์ ทำให้กล้ามเนื้ออุ้งเชิงกรานขยายมากขึ้นเพื่อรองรับกับขนาดอุ้งเชิงกรานที่ขยายออก ข้อต่อต่างๆ โดยเฉพาะกระดูกสันหลัง มีการแยกออกเพื่อปรับให้เหมาะสมกับทารกที่โตมากขึ้น กล้ามเนื้อหลังตึงมากขึ้น จึงเป็นสาเหตุของอาการปวดหลังในหญิงตั้งครรภ์

นอกจากนี้แล้วการที่ต้องยืนทำงานเป็นเวลานาน การนั่งที่ไม่ได้มีการพิงหลัง การยกของหนัก จะทำให้เกิดอาการปวดหลังได้ เนื่องจากขณะยกวัตถุที่มีน้ำหนัก จะมีแรงกด (Compressiveforce)ที่แนวกระดูกสันหลัง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับน้ำหนักของวัตถุนั้น คือ ถ้ามีน้ำหนักของวัตถุยิ่งมากแรงกดที่กระดูกสันหลังก็จะมากขึ้นด้วย จากการศึกษาการยกน้ำหนักในหญิงปกติและในหญิงตั้งครรภ์พบว่า เมื่อหญิงปกติต้องยกของที่มีน้ำหนัก 4.5 กิโลกรัม จะมีแรงกดดันบนหลังส่วนล่าง 29.5 กิโลกรัม และในหญิงมีครรภ์ 9 เดือน เมื่อต้องยกของน้ำหนัก 4.5 กิโลกรัม เท่ากันจะมีแรงกดดันบนหลังส่วนล่าง 68 กิโลกรัม เพราะหญิงตั้งครรภ์ที่ต้องยกของหนัก มิใช่จะต้องยกน้ำหนักของวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องยกน้ำหนักของร่างกายทีมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วย[26] ถ้าหมอนรองกระดูกสันหลังต้องรับแรงกดปริมาณมากๆ อยู่เสมอ จะเกิดการเสื่อมสภาพ ทำให้ความหนาของหมอนรองกระดูกสันหลัง(Disc space) ถูกลงขนาดให้แคบลง จะส่งผลให้เกิดความเค้น (Stress) ในปริมาณที่สูงมากผิดปกติขึ้นในฟาเซท จอยท์ (Facet joints) ซึ่งมีปลายประสาทรับความเจ็บปวดอยู่ ทำให้เกิดอาการปวดบริเวณหลังส่วนล่างได้[27] และถ้าหญิงตั้งครรภ์นั้นมีอาการปวดหลังอยู่แล้ว จะทำให้อาการปวดหลังนั้นเป็นมากขึ้น ซึ่งพบว่ามากกว่าร้อยละ 50 ของหญิงตั้งครรภ์จะมีอาการปวดหลังเนื่องจากการทำงานอยู่แล้ว สมาคมแพทย์อเมริกัน (American Medical Women's Association) ได้แนะนำว่าหญิงตั้งครรภ์ไม่ควรยกของหนักเกิน 10 – 12 กิโลกรัม[28]

นอกจากนี้อาการปวดหลังมักเกิดจากท่าทางการยกที่ไม่ถูกวิธี ซึ่งวิธีการยกของหนักที่ถูกต้องคือให้ยกของที่มีน้ำหนักเข้ามาชิดกับลำตัวของผู้ที่ทำการยกให้มากที่สุดและให้ลำตัวส่วนบน

---

[26] Tapp, L.M. (2001). **Precnancy and Ergonomics: Potential Hazards and Key Safeguards. SAFETY NEWS.** (อ้างถึงใน ณัติยา กรกมล. แหล่งเดิม.)

[27] สุทิน อยู่สุข. (2545). **กลศาสตร์ชีวภาพในการทำงาน.** หน้า 2 – 77.

[28] American Medical Women's Assn. Position Paper on Precnancy During Schooling, Trantning, and Early Practice Years. Retrieved 1 October, 2010, from **http:///www.amwa-doc.org/pregnancyhtm.htm.july12,2008.**

ตั้งตรงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะทำให้แรงกดและแรงเฉือนที่หมอนรองกระดูกสันหลังน้อยลง เป็นการป้องกันอาการบาดเจ็บที่หลังส่วนล่างได้ เพราะโดยปกติแล้วจุดศูนย์ถ่วงของร่างกายจะอยู่บริเวณด้านหน้าของกระดูกสันหลังบริเวณไตทั้ง 2 ข้าง แต่ถ้ายกวัตถุโดยให้วัตถุอยู่ห่างจากลำตัวของผู้ยกมากเท่าไร ทำให้ผู้ยกต้องโน้มตัวไปข้างหน้ามากขึ้น กล้ามเนื้อหลังต้องทำงานมากขึ้นเพื่อรักษาท่าทางให้อยู่ในลักษณะเดิม มีการยืดเหยียดข้อต่ออย่างเต็มที่ จุดศูนย์ถ่วงจะเลื่อนไปข้างหน้ามากขึ้น จะยิ่งทำให้มีแรงกดบนหมอนรองกระดูกเพิ่มมากขึ้น และถ้าต้องทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน จะมีโอกาสเกิดอันตรายต่อหมอนรองกระดูกสันหลังและอาจเกิดการเคลื่อนของหมอนรองกระดูก (herniated disc) นี้ ออกไปจากภาวะปกติได้[29]

นอกจากนี้แล้วท่าทางในการทำงาน ภาระทั้งหลายเหล่านี้ ยังส่งผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ได้เช่น การแท้งเอง การคลอดก่อนกำหนด ทารกน้ำหนักตัวน้อย เป็นต้น จากการศึกษาของโฟลแลค อี.ไอ.เอ็ม เซสฮุซ พบว่า การยกของหนัก การทำงานที่ต้องใช้แรงมาก โดยเฉพาะการเคลื่อนไหวที่ใช้การโน้มตัวไปข้างหน้าในช่วงไตรมาสแรกของการตั้งครรภ์ จะมีความสัมพันธ์กับอัตราการแท้งเองเพิ่มขึ้น[30] และจากการศึกษาของเฮนริคเซนและคณะ พบว่าหญิงตั้งครรภ์ที่ต้องทำงานสัมผัสกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดเช่น การยืนทำงานเป็นเวลานาน การยกของในท่าซ้ำๆ และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่า 8 ชั่วโมง มีอัตราการคลอดก่อนกำหนดเพิ่มขึ้น[31]

2) อันตรายจากสารเคมี

การทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีทำให้เกิดอันตรายต่อหญิงตั้งครรภ์เป็นอย่างมาก มีงานมากมายหลายประเภทที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีทุกวัน ซึ่งบางคนอาจจะสัมผัสกับสารเคมีเพียงชนิดเดียวหรือมากกว่าหนึ่งชนิดก็ได้ ซึ่งสารเคมีเหล่านี้ทำให้เกิดความผิดปกติในระดับยีนและอาจส่งผลกระทบต่อทารกที่อยู่ในครรภ์ทำให้เกิดความผิดปกติได้ สารเคมีส่วนใหญ่ที่ถูกนำมาใช้ในสถานที่ทำงานคือ อินทรียสารตัวทำละลาย เช่น เบนซิน (Benzen) ไกลคอล อีเธอร์ (Glycal Ethers) เมททิล อีเธอร์ (Methyl Ethyl Ketone) ไอโซโพรพริว แอลกอฮอล์ (Isopropyl Alchol) เป็นต้น ในระหว่างตั้งครรภ์ ถ้าหญิงตั้งครรภ์ได้รับสารเคมีเหล่านี้จะมีความเสี่ยงสูงต่อการ

---

[29] University of Illinois at Urbana-Champaign Division of Rehabitation of Rehabilitation. (2001). Services. Body Mechanics for a Working Back. Retrieved 1 October, 2010, from **http//www.rehab.unic.Edu/beckwith/ patraining/back.Hml.**

[30] Flork E.I.M. Zietuis, G.A. Pellegrino , J.E.M.C., and Rolland, R. (1993). "Occupational phtsical activity and the occurance of spontaneous abortion." **International Journal of Epidemiology,** pp. 878 – 884.

[31] Henriksen TB, Hedegaard M, Secher NS&Wilcox AJ. (1995) **Standing at work and preterm delivery.** Br J obstet Gynaecol. pp. 66 – 73.

แท้งเอง[32] ซึ่งในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์อาจจะต้องสัมผัสกับสารเคมีบางอย่าง เช่นแอลกอฮอล์ ทินเนอร์ หรือสารตะกั่ว เป็นต้น

3) อันตรายทางชีวภาพ

ปัจจัยทางชีวภาพ หรือโรคติดเชื้อเป็นภาวะอันตรายที่เกิดกับเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งได้รับมอบหมายให้ควบคุมผู้ต้องขังที่มีอาการป่วย ซึ่งต้องสัมผัสกับผู้ป่วยโดยตรง การทำงานในสถานพยาบาลของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ต้องสัมผัสอุปกรณ์ที่มีเชื้อโรค หรือสารคัดหลั่งของผู้ต้องขังที่ป่วย การสัมผัสกับเชื้อไวรัสในขณะตั้งครรภ์ เช่น ไวรัสตับอักเสบบีและซี หัดเยอรมันไซโตเมกะโลไวรัส ไวรัสภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เอ็ช ไอ วี) เป็นต้น ซึ่งเชื้อเหล่านี้สามารถถ่ายทอดไปยังทารกที่อยู่ในครรภ์และอาจทำให้เกิดอันตรายแก่ทารกในครรภ์ได้

เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคหัดเยอรมัน

การติดเชื้อโรคหัดเยอรมัน (Rubella) ยังคงเป็นปัญหาที่พบได้บ่อย หญิงตั้งครรภ์ที่ได้รับเชื้อนี้ในระยะแรกของการตั้งครรภ์ จะทำให้เกิดการแท้งเองหรือมีความพิการแต่กำเนิด ของทารกที่อยู่ในครรภ์ประมาณร้อยละ 40 และร้อยละ 60 ตามลำดับ หรืออาจจะเกิดกลุ่มอาการ ติดเชื้อหัดเยอรมันแต่กำเนิด (Congenital Rubella Syndrome) ซึ่งประกอบด้วยการหูหนวก หัวใจพิการแต่กำเนิด ต้อกระจก ต้อหินและปัญญาอ่อน

เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสภูมิคุ้มกันบกพร่อง (เอ็ช ไอ วี)

การติดเชื้อไวรัสภูมิคุ้มกันบกพร่อง (Human Immunodeficiency Virus) เป็นปัญหาที่สำคัญในขณะนี้ หญิงตั้งครรภ์ที่มีการติดเชื้อเอ็ชไอวีเป็นบวก ทารกแรกเกิดร้อยละ 50 จะมีผลเลือดเป็นบวกด้วย โดยได้รับเชื้อนี้ผ่านทางรก และพบว่าร้อยละ 50 ของทารกที่ติดเชื้อนี้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มักจะเสียชีวิตจากการติดเชื้อภายใน 2 ปี เด็กที่ติดเชื้อนี้ในช่วงปีแรกมักพบว่าจะมีภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง มีการติดเชื้อแบคทีเรีย ปอดอักเสบเรื้อรัง ท้องเสีย และมักจะเสียชีวิตจากภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดอักเสบ ซึ่งอาจจะมีการติดชื้อไซโตเมกะโลไวรัสร่วมด้วย[33]

---

[32] Lipscomb, J.A., Fenster, L., Wrensch, M., Shusterman, D., & W\Swan, S. "Pregnancy Outcomes in women potentially exposed to occupational solvents and women working in the electronics industry." **Journal of Occupational Medicine.** pp. 597 – 604.

[33] Noman, A.B.,Eric, V.M., and Pual C. (1997). **Obstetrics and the Newborn Am illustrated.** Textoook (3 rd ed). pp. 294 – 312.

เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสตับอักเสบบี

เชื้อไวรัสตับอักสบบีติดต่อได้ทางเลือดหรือสารคัดหลั่งที่มีเชื้อเหล่านี้อยู่ เช่น การร่วมเพศ หรือในระหว่างคลอด หญิงตั้งครรภ์ที่มีผลแอนติเจนเป็นบวก มีโอกาสถ่ายทอดเชื้อนี้ไปยังทารก ได้ถึงร้อยละ 70 - 90 และพบว่าร้อยละ 85 - 90 ของทารกทีมีโอกาสเป็นพาหะนำโรค และมากกว่า ร้อยละ 25 จะเสียชีวิตจากการเป็นมะเร็งตับหรือตับแข็ง

การติดเชื้อไวรัสไซโตเมกะโลไวรัส การติดเชื้อไวรัสไซโตเมกะโลไวรัสในผู้ใหญ่มักจะติดต่อทางการหายใจและทางเดินปัสสาวะ ทารกที่ได้รับเชื้อนี้มักเกิดภาวะพิการศีรษะลีบ ความพิการทางสติปัญญาและกล้ามเนื้อ มีความผิดปกติของระบบประสาทเกี่ยวกับการได้ยิน เป็นต้น การติดเชื้อในโพรงมดลูกทำให้ทารกแรกคลอดมีอาการเซื่องซึม หายใจลำบากและบางรายอาจมีอาการชักได้[34]

4) อันตรายจากความเครียด

ความเครียด (Stress) คำนี้มาจากภาษาละตินคือ Strictus หรือ Strict หมายถึง ความกดดันทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจซึ่งเป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลต่อสุขภาพจิต (Victoria N. and David B. Guralnik, 1984) ส่วนฟีชบีน (Fishbein, 1975) ให้ความหมายในเชิงการแพทย์ว่าความเครียดเป็นสภาวะกดดันต่อร่างกายหรือจิตใจ อาจเป็นเหตุการณ์หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคล หรือเป็นสิ่งคุกคามทางจิตใจ

มิลเล่อร์ และ คีเน (Miller and Keane, 1972 อ้างถึงในจิระพร อุดมกิจ, 2539) กล่าวถึงชนิดความเครียดที่เกิดขึ้นเป็น 2 ประเภทคือ (1) ความเครียดทางด้านร่างกาย และ (2) ความเครียดทางด้านจิตใจ

(1) ความเครียดทางด้านร่างกาย (Physical Stress) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามระยะเวลาของการเกิด ได้แก่ (1) ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นได้ทันทีทันใดที่ได้รับสิ่งเข้ามาคุกคาม (Stressor) เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ หรือการตกอยู่ในสถานการณ์ที่น่ากลัว และ (2) ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานสัปดาห์ เดือน ปี หรือตลอดชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากได้รับสิ่งคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น เจ็บป่วยเรื้อรัง การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในช่วงวัยต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงของร่างกายในบางโอกาส

(2) ความเครียดทางด้านจิตใจ (Psychological Stress) เป็นปฏิกิริยาตอบโต้ทางด้านจิตใจอย่างทันทีทันใด เมื่อคิดว่ามีอันตรายเกิดขึ้นต่อจิตใจ

---

[34] Ahlfors K Harris S, Ivarsson S,Svanberg L. pp. 194 – 212.

จากการค้นคว้าสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบริหารทั่วไปของเรือนจำแห่งหนึ่งพบว่า หัวหน้าฝ่ายรักษาการณ์จะเป็นผู้บริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดเวรรักษาการณ์ โดยในการจัดให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ เข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเวรรักษาการณ์กลางคืนวันราชการปกติ เวรรักษาการณ์กลางวันและกลางคืนวันหยุดราชการ รวมทั้งเวรรักษาการณ์ควบคุมผู้ต้องขังที่ออกไปรักษาอาการป่วย ที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะไม่ได้คำนึงถึงว่าเจ้าพนักงานคนใดจะอยู่ระหว่างการตั้งครรภ์หรือไม่ เนื่องจาก อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ ยังคงต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ด้วยความตรากตรำ

นอกจากนี้ ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งจะต้องเดินตรวจตราความเรียบร้อยและความมั่นคงของอาคารสถานที่ ตลอดจนต้องคอยตรวจตราผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยภารกิจดังกล่าวนี้ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงทุกคนที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด โดยจะต้องถือปฏิบัติทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการในช่วงเวลาราชการปกติ ในขณะเข้าเวรรักษาการณ์กลางคืน เวรควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่ออกไปรักษาอาการป่วย ที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน รวมทั้งเวรรักษาการณ์กลางวันในวันหยุดราชการด้วย ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จะต้องเดินและยืน เป็นเวลานาน อันส่งผลกระทบต่อตนเองและทารกในครรภ์ด้วย ซึ่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์จะไม่ได้รับการคุ้มครองเหมือนเช่นบุคลากรในองค์กรภาคเอกชน ที่ได้รับการคุ้มครองจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39 โดยบุคลากรหญิงที่ตั้งครรภ์ในภาคเอกชนทั้งหมด จะมีกฎหมายห้ามทำงานในเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ห้ามทำงานล่วงเวลา ห้ามยกแบกของที่มีน้ำหนักเกิน 15 กิโลกรัมในขณะที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่ได้รับความคุ้มครองดังเช่นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ทั้งที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็ให้สิทธิทุกคนเท่าเทียมกัน แต่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์หญิงมีครรภ์ซึ่งปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน กลับไม่มีกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ใดๆ ให้ความคุ้มครองสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนเลย