



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง

Protection of Policewomen at Work

ธัญรดี โทณวนิก (Thanradee Donovanik)¹ ชนินาฏ ลีตส์ (Chaninat Leeds)²

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงมีเพียงสิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 คือ สิทธิลาคลอด 90 วันโดยได้รับเงินเดือน และสิทธิลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตร 150 วัน โดยไม่ได้เงินเดือน การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา แนวคิด จุดมุ่งหมาย ความหมาย ความเป็นมา ของการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง ศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายไทยและกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง วิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายไทย เปรียบเทียบกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง และหาแนวทางในการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงต่างประเทศและผู้ใช้แรงงานหญิงไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิจัยเอกสารจากกฎหมายระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายที่คุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในต่างประเทศ คือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจหญิง ผลการศึกษาได้เสนอให้มี ระเบียบคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีมาตรฐานสากล หรือไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของไทย และข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป คือ การสมาคมและการมีส่วนร่วมของตำรวจหญิง การพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของตำรวจหญิง เช่น สถานีดตำรวจหญิง การจัดสรรการดำรงตำแหน่งการฝึกอบรม การมีอุปกรณ์ เครื่องแบบและเสื้อเกราะสำหรับผู้หญิง และให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิง

คำสำคัญ ตำรวจหญิง พนักงานสอบสวนหญิง การคุ้มครองการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pupiewdon@gmail.com² รองศาสตราจารย์ ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chaninatl@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

Abstract

Currently, the work protection granted to the policewomen is only the rights provided in the Regulation of Prime Minister's Office on civil servants leave, B.E. 2555: 90-day maternity leave with pay and 150-day personal business leave for taking care of a child without pay. The objectives of this research are : study the concept, purposes, meaning and sources of the policewomen's works; study the international laws, international labour standard, and foreign laws on the work protection for policewomen; study and analyze Thai Labour laws, rules, and regulations on the work protection for the policewomen; To analyze the international labour and foreign laws, Thai laws compared with the Rules on the protection of policewomen at work ; and seek guidelines regarding the protection of policewomen at work in order to have a better standard which is not lower than those protection of policewomen at work in overseas and those work protection for Thai female labours. This is a qualitative research, using the method of researching papers acquired from international laws, international labour standard, international working protection laws for policewomen in overseas such as France, United Kingdom, Japan, and Singapore, Thai labour protection law, laws, or rules, and regulations relating to female civil servants, military, and policewomen. The researcher found that there should be the Rules of Police Commission on the the protection of policewomen at work because, the labour law has not been applied to the government servants, at the present, there is no rule thereon which has met the international standards or has provided the protection not lower than Thai female labour protection law. The author suggests : An association and participation of policewomen Development and encouragement to the policewomen' works such as policewomen station, allocation of the work position, training, provision of equipment, uniforms, and armors for female, and work progression for policewomen should be established and made.

Keywords: Policewomen, Female inquiry official, Work protection



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

บทนำ

ผู้หญิงไม่ว่าจะมีอาชีพอะไรก็ตามก็มีสิทธิ์ทางร่างกายที่บอบบางและอ่อนแอกว่าผู้ชาย จึงเกิดปัญหาของสตรีในการทำงาน เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การคุ้มครองความเป็นมารดา การมีภาระงานที่หนักเกินไป เป็นต้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้หญิงจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความปลอดภัย โดยต้องได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย อิสระจากการเลือกปฏิบัติ มาตรฐานสูงสุดของสุขภาพกายและจิต เงื่อนไขการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ บทบาทหน้าที่ผู้หญิงไม่ได้มีแต่ในภาคเอกชนเท่านั้น ในภาครัฐเองก็มีข้าราชการหญิงจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทหารและตำรวจ ตำรวจหญิงได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลายประเภท อาทิ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน งานรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย อีกทั้ง ตามมติคณะมนตรีความมั่นคงของสหประชาชาติที่ 1325 ว่าด้วยสตรีสันติภาพและความมั่นคง (UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security) สนับสนุนให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับเกี่ยวกับประเด็นสันติภาพและความมั่นคง โดยมีมติดังกล่าวให้ความสำคัญการเพิ่มบทบาทและเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาสันติภาพสตรี ในการป้องกัน แก้ไขและจัดการความขัดแย้งและการปกป้องสิทธิสตรีในระหว่างและภายหลังความขัดแย้ง ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ส่งตำรวจหญิงเข้าร่วม “ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ”³ ด้วย โดยกองกำลังตำรวจรักษาสันติภาพของสหประชาชาติได้มีหน่วยตำรวจหญิง ซึ่งเป็นตำรวจหญิงจากประเทศบังกลาเทศและอินเดีย (All-female Formed Police Units) ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แต่ละประเทศมีการรับสมัครและบรรจุเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง มาเลเซีย มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงร้อยละ 18⁴ ของกำลังพลทั้งหมด แต่ตำรวจไทยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงร้อยละ 7⁵ ในประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามให้ความสำคัญต่อการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต้องติดต่อกับประชาชนที่เป็นหญิง เนื่องจากข้อปฏิบัติในด้านศาสนาอิสลามซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจชายมีข้อจำกัดในการปฏิบัติต่อหญิง คือประเทศมาเลเซียและประเทศอินโดนีเซีย ในประเทศมาเลเซียจะพบเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงออกปฏิบัติหน้าที่เดินตรวจตราในพื้นที่และให้บริการประชาชน ส่วนประเทศอินโดนีเซียมีการจัดศูนย์ฝึกอบรมสำหรับตำรวจหญิง (SEPOLWAN) ไว้โดยเฉพาะเพื่อให้ช่วยต่อการดูแลและฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง⁶ การทำงานของตำรวจหญิงมีความกดดัน เสี่ยงภัยและมีการเข้าเวรยามในเวลากลางคืน แต่บทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงไทยที่มีอยู่ก็มีมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งไม่นำมาใช้กับข้าราชการ

ในส่วนของกระบวนการยุติธรรม ความจำเป็นในการมีตำรวจหญิงปรากฏตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 85 วรรคสอง เรื่องการค้นผู้หญิงต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้ค้น มาตรา 132 (1) วรรคสอง การตรวจตัวผู้เสียหายหรือ

3 กรมองค์การระหว่างประเทศ กองสันติภาพ ความมั่นคงและการลดอาวุธ ปฏิบัติการรักษาสันติภาพในกรอบของสหประชาชาติ (United Nations Peacekeeping Operations) (ข้อมูลเมื่อ 30 มกราคม 2558) สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://mfpa.go.th>

4 ปิยะ อุทาโย และปรีดา สลาวาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กันยายน 2561) หน้า 161

5 เพ็งอ้าง

6 เพ็งอ้าง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ผู้ต้องหาหญิงในการสอบสวน ให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรจะขอให้นำบุคคลใดมาอยู่ร่วมในการตรวจนั้นก็ได้ มาตรา 133 วรรคสี่ ในความผิดเกี่ยวกับเพศ การถามปากคำผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิงให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวน เว้นแต่ผู้เสียหายยินยอมหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น การมีตำรวจหญิงจะทำให้มั่นใจว่าการเป็นเหยื่อจะไม่เกิดขึ้นอีกจากการละเลยของเจ้าหน้าที่หรือการเพิกเฉยการใช้กฎหมายประเด็นทางเพศ เนื่องจากความรุนแรงต่อสตรีเป็นความผิดอาญา รวมทั้งความรุนแรงในครอบครัวผู้กระทำจะต้องถูกดำเนินการตามกฎหมาย การรับเจ้าหน้าที่หญิงให้มีจำนวนมากพอทำให้มั่นใจว่ามีผู้แทนสตรีที่ยุติธรรมเพื่อปกป้องสิทธิของผู้ต้องสงสัย ผู้ถูกจับ และผู้คุมขังที่เป็นสตรี การแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2537 จำนวน 15 คน ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 508/2537⁷ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจเพื่อให้มีอำนาจหน้าที่สอบสวนในความผิดเกี่ยวกับสตรีเยาวชน และครอบครัว คดีอาญาที่สตรีเป็นผู้เสียหายในความผิดเกี่ยวกับเพศ รวมทั้งเป็นพนักงานสอบสวนที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ต่อมาในปลายปี 2542 ได้มีการแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นที่ 2 จำนวน 20 คน⁸ แต่ในครั้งนั้นการมอบหมายหน้าที่เป็นการมอบหมายแล้วแต่ผู้บังคับบัญชา บางสถานีตำรวจได้มอบหมายให้พนักงานสอบสวนหญิงรับผิดชอบคดีเกี่ยวกับเพศอย่างเดียว บางสถานีตำรวจก็ให้เข้าเวรหลังเที่ยงคืนเหมือนตำรวจชายและรับคดีอาญาทุกประเภท ต่อมาในปลายปี พ.ศ. 2550 ได้มีการรับพนักงานสอบสวนและนิติกรซึ่งไม่จำกัดเพศ มีผู้หญิงเข้าสมัครรับคัดเลือกเป็นพนักงานสอบสวนหญิงและนิติกรจำนวน 127 คน⁹ โดยรับสมัครจากผู้มีคุณสมบัติบัณฑิตไทยหรือนิติศาสตรมหาบัณฑิต หลังจากนั้นได้เปิดรับสมัครเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวน โดยเปิดรับสมัครเฉพาะเพศชายจนปรากฏกระแสเรียกร้องในประเด็นความเสมอภาคทางเพศของพนักงานสอบสวนหญิง เมื่อปี พ.ศ. 2561 ภาศิเครือข่ายผู้หญิงได้ไปร้องเรียนต่อผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาว่านี่คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ซึ่งข้อมูลจากการประชุมพิจารณาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ให้เพิ่มพนักงานสอบสวนหญิงในคดีที่มีผู้เสียหายเป็นผู้หญิง ครั้งที่ 1 ในวันพุธที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2561 มีข้อมูลสถานภาพข้าราชการตำรวจซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน ณ วันที่ 20 มีนาคม 2561 จำนวน 10,478 คน เป็นตำรวจชาย 9,986 นาย และหญิง 492 นาย และนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงใกล้จะดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนอีก 67 ราย รวม 559 นาย โดยมีจำนวน 9 ภูธรจังหวัดที่ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงเลย คือ กาฬสินธุ์ ยโสธร หนองบัวลำภู มหาสารคาม ลำพูน อำนาจเจริญ มุกดาหาร เลย อุทัยธานี¹⁰ ต่อมาในปี พ.ศ. 2562 เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิงมากกว่า พนักงานสอบสวนชายเป็น 2 เท่า ภาศิเครือข่ายผู้หญิง โดยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ให้สัมภาษณ์ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ปรับตัวและควรได้รับการชมเชย ข้อดีของพนักงานสอบสวนหญิง เช่น มีกฎหมาย 7-8 ฉบับที่กำหนดให้พนักงานหญิงต้องสอบสวนคดีเด็ก เพศ คำนุश्य เพื่อความอบอุ่นใจของเหยื่อ รวมถึงเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนที่เดิมขาดเป็นหมื่นตำแหน่งและเป็นการเคารพกฎหมายระหว่างประเทศที่ไทยลงนามเป็นภาคี และขึ้นชมกรณีแต่งตั้งรักษาราชการแทน

⁷ มติชนออนไลน์ ชมรมพนักงานสอบสวนหญิง 'คดีเด็ก-ผู้หญิง' ตำรวจเข้าใจ สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก

https://www.matichon.co.th/lifestyle/news_534733

⁸ เพิ่งอ้าง

⁹ ข้อมูลจากผู้วิจัยซึ่งขึ้นข้าราชการตำรวจรุ่นดังกล่าว

¹⁰ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจากเอกสารประกอบการประชุม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ผู้กำกับสถานีตำรวจหญิงคนแรกคือ ผู้กำกับการ (สอบสวน) กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้มีรักษาราชการแทน ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู¹¹ ประกอบกับรายงานของงานเสนา เรื่อง “ยกระดับ...การยุติความรุนแรงในครอบครัวสตรีและเด็ก” Step Up and Speak Out to Stop Domestic Violence เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 ณ บริเวณห้องโถงชั้น 1 อาคารรัฐสภา 1 ผู้แทนตำรวจหญิงกล่าวว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีพนักงานสอบสวนหญิงขึ้นวัตถุประสงค์เพื่อให้มาดูแล เรื่องเด็ก สตรีความผิดเกี่ยวกับเพศ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แต่ปรากฏว่าการทำงานของพนักงานสอบสวนหญิงที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ถูกกลืนไปกับคดีอาญาอื่นๆ เมื่อมีการรับสมัครนักเรียนนายร้อยหญิงเพื่อมาทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนหญิงเพิ่มขึ้น แต่ทางโรงเรียนนายร้อยไม่มีหลักสูตรเกี่ยวกับเพศสภาพ (Gender) จึงทำให้ไม่ทราบวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงและเด็ก ทำให้เมื่อจบออกมาทำงานจริงยังขาดประสบการณ์ต่อการทำงานด้านผู้หญิงและเด็ก จึงต้องให้พนักงานสอบสวนหญิงรุ่นพี่และองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความรู้และมีการอบรมให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงเพื่อเตรียมพร้อมในการทำงานลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง 3 ปีที่ผ่านมาพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นพี่ได้มีการประสานงานกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และองค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ให้ร่วมจัดอบรมให้กับพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นน้องเมื่อลงพื้นที่จริงทำให้เกิดความเข้าใจบริบทการทำงานของตนเองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากขึ้น¹² (แม้ปัจจุบันจะยกเลิกการรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงแบบเรียน 4 ปี แต่ยังคงรับสมัครตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตรหรือนายร้อยและประทวนอย่างต่อเนื่อง แต่ใช้ระยะเวลาอบรมที่สั้นกว่า) ด้วยเหตุผลความจำเป็นในการมีตำรวจหญิงข้างต้น แต่จากการรับสมัครพนักงานสอบสวนหญิง พ.ศ. 2562 นี้รับสมัครผู้หญิงที่มีคุณสมบัติขั้นต่ำติดจำนวน 500 อัตราปรากฏว่า มาสมัคร 219 คน แต่สอบผ่านเกณฑ์ 104 คน¹³ แสดงว่าจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แม้ความเป็นที่จำเป็นต้องมีตำรวจหญิงจะมีมากแต่การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงกลับมีเพียงสิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 คือ สิทธิลาคลอด 90 วันโดยได้รับเงินเดือน และสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร 150 วันโดยไม่ได้เงินเดือน โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยมาตรา 4 (1) บัญญัติไม่นำมาใช้กับราชการส่วนกลาง

¹¹ มติชนออนไลน์ เครือข่ายสตรีปลื้ม ‘สตรช.กลับลำ’ เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิง สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก

https://www.matichon.co.th/lifestyle/social-women/news_1511626

¹² รายงานของงานเสนา เรื่อง “ยกระดับ...การยุติความรุนแรงในครอบครัวสตรีและเด็ก” สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก

[https://www.senate.go.th/assets/portals/18/fileups/201/files/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%2015%20\(%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%A7\).pdf](https://www.senate.go.th/assets/portals/18/fileups/201/files/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%2015%20(%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%A7).pdf)

¹³ มติชนออนไลน์ 84 พงส.ทำหนังสือร้อง‘บักแป๊ะ’ เหตุจำนวนเปิดรับสมัครคัดเลือกขรก.ตำรวจแบ่งอัตราไม่เหมาะสม สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2562 จาก https://www.matichon.co.th/local/crime/news_1660534



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 7 ระบุว่า ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง (4) กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบกับตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 มาตรา 46 ระบุว่า ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีดังต่อไปนี้ (๗) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนั้นราชการส่วนกลางที่ไม่ใช่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจึงรวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย กฎหมายแรงงานได้กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum Standards) ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป (กำหนดเวลางานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เวลาพัก วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง) การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และการควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติ และในปีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ได้แก้ไขเพิ่มเติมให้สิทธิลาคลอดแก่แรงงานหญิงเป็น 98 วัน แต่สิทธิลาคลอดของข้าราชการตำรวจหญิงยังคงเหมือนเดิม คือ 90 วัน ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยโดยเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อหาแนวทางการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง ตลอดจนการรักษาบุคลากร และการให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิง เพื่อมุ่งให้ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจ โดยมีมาตรฐานการคุ้มครองไม่ต่ำกว่าการคุ้มครองแรงงานหญิง และเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการเป็นตำรวจอย่างเต็มที่จะเข้ามาเป็นตำรวจหญิง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา แนวคิด จุดมุ่งหมาย ความหมาย ความเป็นมาและวิวัฒนาการ การทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
2. เพื่อศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายไทยและกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง
4. เพื่อวิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายไทย เปรียบเทียบกับระเบียบที่ เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง
5. เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงต่างประเทศหรือแรงงานหญิงไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากกฎหมายกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายที่คุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในต่างประเทศ คือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย กฎหมายหรือระเบียบของข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจหญิง รวมทั้งเอกสาร คู่มือ หรือข่าวสารทางเอกสารอิเล็กทรอนิกส์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศ ต่างประเทศ และในประเทศ ได้แก่ 1. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) 2. ประเทศฝรั่งเศส 3. ประเทศอังกฤษ 4. ประเทศญี่ปุ่น 5. ประเทศสิงคโปร์ ซึ่ง 4 ประเทศดังกล่าวมีมาตรฐานการทำงานที่ดีและมักนำมาเปรียบเทียบในการพิจารณาเพื่อปฏิรูปหรือพัฒนาตำรวจไทย โดยระบบตำรวจอังกฤษและฝรั่งเศสเป็นต้นแบบของตำรวจไทยอีกด้วย 6. กฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย 7. ข้าราชการพลเรือน 8. ข้าราชการทหาร 9. ข้าราชการตำรวจ เท่าที่ผู้วิจัยจะสามารถหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตำรวจหญิง โดยนำมากำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยได้ 4 หัวข้อ ดังนี้ 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลากลางคืน 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิงไทย¹⁴ คือ 1. งานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ เช่น งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้ น้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานยก แบก หาม หาบ ทุบ ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 25 กิโลกรัม 2. การทำงานในเวลากลางคืน กรณีลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. กรณีลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร 3. งานลักษณะพิเศษ งานล่วงเวลา ที่กฎหมายให้ลูกจ้างหญิงทำได้ ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมและปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง 4. ลูกจ้างชายและหญิงสิทธิเท่าเทียมกัน คือให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ในกรณีที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด 5. การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ 5.1 งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ คือ งานเกี่ยวกับเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานที่ขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม ทุบ ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ การทำงานระหว่างเวลา 22.00 - 06.00 น. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด 5.2 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ งานการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง 5.3 สิทธิการลาคลอดและการทำหมัน ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดได้ ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน ถ้ามีใบรับรองแพทย์แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างมีสิทธิขอให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้

¹⁴ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การใช้แรงงานหญิง สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2562 จาก https://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=60&Itemid=94



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองโดยได้รับค่าจ้าง 6. งานที่อาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารงานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป 7. การคุ้มครองกรณีการล่วงเกินทางเพศ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้คุมคนงาน หรือตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

เมื่อเปรียบเทียบมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงไทย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นปัญหาการวิจัยโดยจัดกลุ่มประเด็นความคุ้มครองเป็น 4 กลุ่ม และเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างได้อย่างสะดวกผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย

มาตรฐานการเปรียบเทียบ	1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ	2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน	3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง	4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว	ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ : International Labour Organization (ILO)	มี - ห้ามทำงานในเหมือง (อนุสัญญาฉบับที่ 123) -ห้ามทำงานที่มีน้ำหนักมาก (อนุสัญญาฉบับที่ 127, 128)	มี - ห้ามทำงานตั้งแต่เวลา 24.00 – 05.00 นาฬิกา (อนุสัญญาฉบับที่ 171)	มี 3.1 -3.5 3.1 ห้ามทำงานยก ดึง ลาก ของที่มีน้ำหนักมาก งานเครียด การยืนนาน งานที่ต้องการความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ เครื่องจักรส่งสะเทือน (อนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำฉบับที่ 95) 3.2 ไม่ควรถูกบังคับให้ทำงานในเวลากลางคืน (ข้อแนะนำฉบับที่ 191) 3.3 ลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์หรือ 98 วัน (อนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 95) 3.4 (ข้อแนะนำฉบับที่ 191) (1) ควรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ (2) ถ้าไม่สามารถปรับปรุงสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ ควรจะย้ายให้ไปทำงานอีกที่หนึ่ง โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม และ (3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับบัญญัติไว้ในกรณีที่จำเป็น หลังจากได้แจ้งแก่นายจ้าง หญิงที่ตั้งครรภ์ควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และลูกจ้างหญิงควรมีสสิทธที่จะกลับมาทำงานเดิม หรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่มีความปลอดภัยที่	มี - สร้างโรงเลี้ยงเด็กโดยคิดค่าบริการ การจัดบริการอื่นๆ เช่น พาหนะขนส่ง การจัดเวลาทำงานและเวลาเลิกงาน ตลอดจนการแนะนำขออาชีพ การศึกษาและวิธีการรับสตรีกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง (ข้อแนะนำฉบับที่ 123) - ในด้านการฝึก อบรม และสภาพการ ชั่วโมงการทำงานระยะเวลาการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่นได้ อาจเป็นไปได้ที่จะได้รับการลาหยุดในกรณีที่เด็กในอุปการะของตน เกิดเจ็บป่วย หรืออาจจะกำหนดขอบเขต	1. ค่าจ้างที่เท่าเทียม (อนุสัญญา ฉบับที่ 100) 2. แนวทางอาชีพ จัดหางาน การเข้าถึงการฝึกอบรมและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเท่าเทียม (อนุสัญญา ฉบับที่ 111)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

จะทำงานได้แล้ว

3.5 กำหนดให้กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศต้องกำหนดให้การเลิกจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ระหว่างการลาคลอด หรือการลาเพราะเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อนข้างต้น หรือหญิงที่กลับมาทำงานหลังคลอดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายโดยได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างล่าสุดก่อนการลาคลอด (อนุสัญญาฉบับที่ 183) นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 9 ยังระบุว่าทางเลือกปฏิบัติในการรับสมัครงานเพราะเหตุมีครรภ์ หรือเคยผ่านการตั้งครรภ์ไม่สามารถทำได้

และลักษณะของการบริการเลี้ยงดูและครอบครัวและการ (ข้อแนะนำฉบับที่ 165)

- การให้มนุตร เวลาในการหยุดพักงานโดยรวมเพื่อให้คุณแม่ควรจะถูกขยายออกไปเป็นอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน สถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อให้มนุตรหรือดูแลทารก พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ในการให้มนุตรที่มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการดูแลเด็ก (ข้อแนะนำฉบับที่ 195)

- ในกรณีที่มีการดาเสียชีวิตก่อนครบวันลาพักคลอด หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหลังจากที่ได้คลอดบุตรแล้วและอยู่ในช่วงก่อนวันลาพักคลอดครบกำหนดมารดาไม่สามารถเลี้ยงบุตรได้ บิดาของบุตรควรมีสิทธิได้รับเวลาในการลาพักคลอดส่วนที่เหลือของมารดา (ข้อแนะนำฉบับที่ 191)

- ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักให้นมนบุตร วันละ 1 ครั้งหรือมากกว่าหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันลงเพื่อให้มนบุตร ในการลดชั่วโมงการทำงานถือว่าเป็นเวลาทำงานปกติ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ที่ได้รับค่าตอบแทนด้วย (อนุสัญญาฉบับที่ 183)					
ประเทศฝรั่งเศส	ไม่มี	ไม่มี	มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5	ไม่มี	สภาพตำรวจ
หนังสือเวียนเกี่ยวกับ การลาคลอดหรือการ รับบุตรบุญธรรม และ การอนุญาตให้หยุด งานอื่นเนื่องจากการ ตั้งครรภ์ (Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat)			3.3 สิทธิลาคลอด - 16 สัปดาห์ (112 วัน) ในกรณีคลอดลูกคนแรก และลูกคนที่สอง - 26 สัปดาห์ (182 วัน) ในกรณีคลอดลูกเป็นคนที่ สามหรือมากกว่านั้น - 34 สัปดาห์ (238 วัน) ในกรณีคลอดลูกแฝดสอง - 46 สัปดาห์ (322 วัน) ในกรณีคลอดลูกแฝดสาม หรือมากกว่านั้น กรณีมีความผิดปกติในการตั้งครรภ์ - จะมีสิทธิลาเพิ่มเติม 2 สัปดาห์ ก่อนที่จะเริ่ม นับวันลาคลอด - ความผิดปกติในการคลอด มีสิทธิลาเพิ่มเติม 4 สัปดาห์ หลังจากสิ้นสุดวันลาคลอดปกติ		
ประเทศอังกฤษ	ไม่มี	ไม่มี	มี 3.3 , 3.4 , 3.5 ไม่มี 3.1 , 3.2	1. การลาให้บุตร ถ้าต้องการลาต้องทำเป็น หนังสือแจ้งกองตำรวจ ของตน หลังจากนั้นกอง ตำรวจจะต้องนำการ ประเมินความเสี่ยงเป็น พิเศษเพื่อระบุความเสี่ยง ร่วมกับการให้บุตร ซึ่งหมายความว่า สามารถให้บุตร ระหว่างชั่วโมงการทำงาน ได้ กองตำรวจสามารถ อนุญาตให้มีทางเลือกใน การพักผ่อนเพื่อที่จะให้ นอกสถานที่ทำการหรือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกที่ปิดกันได้ มีความ เป็นส่วนตัว และเหมาะสม เพื่อความรวดเร็วและเก็บ รักษาน้ำในที่ทำงาน	1. สภาพตำรวจ 2. เครื่องแบบ ตำรวจหญิง มีครรภ์ 3. ลาเลี้ยงดูบุตร บุญธรรมหรือ เลี้ยงดูบุตรจาก การอุ้มบุญ 52 สัปดาห์ โดย ได้รับ ค่าตอบแทนเต็ม จำนวน 18 สัปดาห์
กฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity leave) และกฎหมาย ลาคลอด (statutory maternity pay)			3.3 มีสิทธิลามากกว่า 15 เดือน ไม่เกิน 18 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ 6 เดือนก่อนที่จะถึงกำหนดคลอด จนกระทั่ง 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร โดย จะต้องสิ้นสุดเมื่อครบ 15 เดือนหลังจากเริ่มหยุด งาน หรือ 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร (ตาม ระยะเวลาใดก็ตามที่ระยะเวลายาวกว่า), ตำรวจ หญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดหากเข้า หลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity pay) จำนวน 18 สัปดาห์ หรือ 126 วัน และหากเข้าหลักเกณฑ์ตาม กฎหมายลาคลอด (statutory maternity pay) ก็ มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วยจำนวน 39 สัปดาห์โดย 6 สัปดาห์แรกจ่ายร้อยละ 90 ของ ค่าจ้างเฉลี่ย 8 สัปดาห์ หรือ 56 วันก่อนมีคุณสมบัติ และอีก 33 สัปดาห์จ่ายอัตราต่ำกว่า หากไม่เข้า หลักเกณฑ์ทั้งสองอย่างดังกล่าวก็อาจจะมีสิทธิที่จะ ได้รับเลือกเบี่ยงเบนระหว่างลาคลอดหรือสิทธิพิเศษ อื่นซึ่งจ่ายโดยหน่วยงานสวัสดิการ (the Benefits Agency) 3.4 ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานชั่วคราว และ หรือชั่วโมงการทำงาน เช่น ให้ทางเลือกในการหยุด	2. ลาเลี้ยงดูบุตร 18 สัปดาห์ต่อบุตร 1 คน	



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

พักผ่อนและอนุญาตให้ทำงานทดแทนภายหลัง , จนถึงบุตรอายุ 18 ปี

มอบหมายงานทางเลือกที่เหมาะสมกับตำรวจหญิง
ในอัตราค่าจ้างเดียวกับตำแหน่งเดิม หากไม่
สามารถปฏิบัติงานได้ ให้ส่งตำรวจหญิงกลับบ้าน
โดยจ่ายค่าจ้าง เป็นระยะเวลานานตามรพทเท่าที่
ป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของตำรวจหญิง
และทารกในครรภ์ หรือที่ทราบกันคือการหยุด
พักระหว่างตั้งครรภ์ (Maternity suspension)
หรือการลาเพื่อความปลอดภัยระหว่างตั้งครรภ์
(maternity safety leave)

3.5 (1) กองตำรวจควรที่จะทำประเมินความเสี่ยง
เสร็จเรียบร้อยก่อนที่คุณแม่คนใหม่จะกลับเข้า
ทำงาน และควรจะมาจากการวางแผน
กลับเข้าทำงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งการสนับสนุนที่
เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงในสัปดาห์และเดือน
แรกๆ หลังจากที่คุณแม่มาทำงาน

(2) การลาประจำปี จะเพิ่มมากขึ้นระหว่างการลา
คลอด โดยสามารถนำวันลาประจำปีนี้ 5 วันไปรวม
ใช้ได้ในปีหน้า หรือมากกว่าในกรณีพิเศษที่
ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร การลาประจำปีนี้อาจ
ใช้ได้ก่อน ขณะ หรือหลังการลาคลอดก็ได้ ถ้าใช้ใน
ระหว่างลาคลอดจะไม่สามารถขยายวันลาคลอด
และเป็นผลเสียกับค่าจ้าง ถ้ากลับมาใช้สิทธิลา
คลอด

(3) การให้ดูแลด้าน คำนวณ (Reckonable
Service) ในช่วงเวลาตั้งแต่ 52 สัปดาห์ ในเรื่อง
ค่าจ้างและการลาคลอด

(4) การให้บำนาญ (Pensionable Service) ไม่ว่า
ช่วงใดของค่าจ้างในการลาคลอด ทั้งการลาคลอด
ของกฎหมายลาคลอดและกฎหมายตำรวจ การ
คำนวณในเรื่องบำนาญสามารถเรียกคืนในช่วงเวลา
ที่ไม่ได้จ่ายในการลาคลอดในอัตราที่จ่ายค่าจ้างครั้ง
สุดท้าย ซึ่งมักจะเป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายลา
คลอดในอัตราที่ต่ำกว่า

(5) การลาป่วย ถ้าไม่สามารถกลับมาทำงาน
หลังจากลาคลอดได้ ให้ใช้กฎที่เกี่ยวกับการลาป่วย

(6) สหภาพตำรวจ ตำรวจหญิงไม่ต้องจ่ายเงินให้
สหภาพในขณะที่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ประเทศญี่ปุ่น	มี	ไม่มี	มี 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ไม่มี 3.5	มี	สิทธิลาพัก
(ใช้กฎหมาย แรงงาน)	- ห้ามทำงาน ใต้ดิน (มาตรา 64-2)		3.1 การห้ามหญิงมีครรภ์หรือหลังคลอดภายใน 1 ปี ทำงานของหนัก งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ หรืองานที่ มีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ การให้กำเนิดหรือการ เลี้ยงดูบุตรทารก (มาตรา 64-2) 3.2 ก่อนหรือหลังคลอดห้ามให้ทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์, ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลัง คลอดนั้นทำงานล่วงเวลา, ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อน และหลังคลอดนั้นทำงานในเวลากลางคืน (มาตรา 65) 3.3 ลาคลอด 6 สัปดาห์ก่อนคลอด หรือ 14 สัปดาห์ กรณีแฝด และห้ามให้ทำงาน 8 สัปดาห์หลังคลอด รวมก่อนและหลังคลอด 14 สัปดาห์ (98 วัน) หรือ 22 สัปดาห์ (154 วัน) กรณีแฝด (มาตรา 64-3) 3.4 ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอ ให้นายจ้างย้าย งานให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานอื่นที่ไม่หนัก (มาตรา 65)	กำหนดเวลาดูแลบุตร ทารก (Time for Child care) ให้นายจ้างต้องให้ ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตรเป็น ทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี มี สิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูบุตร ได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที	ระหว่างมี ประจำเดือน (มาตรา 68)
ประเทศสิงคโปร์	ไม่มี	ไม่มี	มี 3.3 ไม่มี 3.1, 3.2, 3.4, 3.5	มี	ลาเพื่อดูแลบุตร บุญธรรม
(ใช้กฎหมาย แรงงาน)			3.3 ทุกคนมีสิทธิลาคลอดบุตร (Maternity Leave) 4 สัปดาห์ทันทีก่อนครบกำหนดคลอดบุตรและ 12 สัปดาห์หลังคลอดบุตร รวมทั้งสิ้น 16 สัปดาห์ (112 วัน)	การลาเพื่อดูแลบุตร (Childcare Leave) - ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อ ดูแลบุตรเพิ่มจาก 6 วัน เป็น 8 วันได้ โดยขอขยาย ระยะเวลาการลาเพิ่มได้ อีกสองวัน หากบุตรอายุ ระหว่าง 7-12 ปีและเป็น ผู้มีสัญชาติ สิงคโปร์ - การลาเพื่อดูแลบุตรบุญ ธรรม (Adoption Leave) ได้เป็น ระยะเวลา 4 สัปดาห์โดยได้รับเงิน ช่วยเหลือจากรัฐบาลเป็น จำนวน 10,000 ดอลลาร์ สิงคโปร์ต่อ 4 สัปดาห์ที่ลา ไป - การลาเพื่อดูแลบุตรซึ่ง เป็นทารกอายุไม่เกิน 2 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็น ระยะเวลา 6 วัน สำหรับ หนึ่งปี	



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

พระราช	มี	มี	มี 3.1 -3.5	ไม่มี	
บัญญัติคุ้มครอง แรงงานพ.ศ.2541	- ห้ามทำงาน ใต้ดิน เหมือง แร่ ปล่องใน ภูเขา งานบน นั่งร้านสูงกว่า 10 เมตร งาน ผลิตหรือขนส่ง วัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ งานอื่นตามที่ กำหนดใน กฎกระทรวง แต่นายจ้าง อาจให้ลูกจ้าง ที่เป็นหญิง ทำงานใน วิชาชีพ หรือ วิชาการ เกี่ยวกับการ สำรวจ การขุด เจาะ การกลั่น แยก และการ ผลิตผลิตภัณฑ์ จาก ปิโตรเลียม หรือปิโตรเคมี ได้ถ้าสภาพ หรือลักษณะ ของงานนั้นไม่ เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ หรือร่างกาย ของลูกจ้างนั้น (มาตรา 38)	- ห้ามทำงาน ระหว่างเวลา 24.00 – 06.00 นาฬิกา (มาตรา 40)	3.1 ห้ามทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่ สันตะเทียน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับ ยานพาหนะ งานยก แบก หาม โยง ลาก เข็นของ หนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ (มาตรา 39) 3.2 ห้ามให้ทำงานระหว่าง 22.00 – 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ยกเว้นผู้บริหาร วิชาการ อธิการ การเงินการบัญชี โดยได้รับความ ยินยอม (มาตรา 39/1) 3.3 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อ คลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน วันลาเพื่อคลอด บุตรตามมาตรา 39 ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อ ตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย (มาตรา 41) , นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลา เพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอด ระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59) 3.4 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงาน ชั่วคราว ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงมีครรภ์มี ใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า ไม่อาจทำงานใน หน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างนั้น มี สิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการ ชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้าง พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น (มาตรา 42) 3.5 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุ มีครรภ์ (มาตรา 43)		1. ให้นายจ้างกา หนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่า ทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลา ใน วันหยุดให้แก่ ลูกจ้างที่ทำงาน อันมีลักษณะ คุณภาพ และ ปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่า เท่าเทียมกัน ใน อัตราเท่ากันไม่ว่า ลูกจ้างนั้นจะเป็น ชายหรือหญิง (มาตรา 53) 2. ลูกจ้างมีสิทธิ ลาเพื่อทำหมัน ได้ตาม ระยะเวลาที่ แพทย์แผน ปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและ ออกใบรับรอง โดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 33)
ข้าราชการพลเรือน ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย การลา พ.ศ. 2555	ไม่มี	ไม่มี	มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อนหรือ หลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้อง ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน	หากประสงค์จะลา กิจ ส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจาก การลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ไม่ได้ เงินเดือน)	1. การลาไปถือ ศีลและปฏิบัติ ธรรม 1-3 เดือน 2. เครื่องแบบ ของข้าราชการ หญิงมุสลิม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

					3. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ข้าราชการทหาร ข้อบังคับ กระทรวงกลาโหมว่า ด้วยการลา พ.ศ. 2555	ไม่มี	มี	มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 การลาคลอดบุตรให้ลาได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน	หากประสงค์จะลาปฏิบัติงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการโดยไม่ได้เงินเดือน	1. การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม 1-3 เดือน 2. มีข้อจำกัดของทหารหญิงบางตำแหน่ง 3 . ง ด ส ว ม เครื่องแบบเมื่อตั้งครรภ์ 3 เดือนขึ้นไป สวมชุดสุภาพ
ข้าราชการตำรวจ ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย การลา พ.ศ. 2555	ไม่มี	ไม่มี	มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน	หากประสงค์จะลาปฏิบัติงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ไม่ได้เงินเดือน)	1.การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม 1-3 เดือน 2. มี ม ตี ค ณ ะ ท ำ ก ร ำ (ไม่ใช่กฎ) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อนุญาตให้สวมผ้าฮิญาบ 3. เครื่องแบบตำรวจหญิงขณะตั้งครรภ์ อนุญาตให้สวมชุดคลุมท้องผ้าแบบและสีเดียวกับเครื่องแบบตำรวจ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามที่ได้เปรียบเทียบ 4 ประเด็นในตารางข้างต้น ดังนี้

1.งานที่ห้ามตำรวจหญิงทำ

การทำงานของตำรวจหญิงไทยที่ไม่ได้ตั้งครุฑ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 123 ห้ามทำงานในเมือง ตามอนุสัญญาฉบับที่ 127, 128 ห้ามทำงานที่มีน้ำหนักรวมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38 ห้ามทำงานใต้ดิน เหมืองแร่ ปล่องในภูเขา งานบนนั่งร้านสูงกว่า 10 เมตร งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ผู้วิจัยเห็นว่ากลุ่มงานที่คิดว่าไม่น่าจะมีในหน้าที่การงานของตำรวจหญิง คือ การทำงานในใต้พื้นดินงานในเมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน หรือปล่องในภูเขา การทำงานในวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือ ปิโตรเคมีงานต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป งานที่ต้องยกของที่มีน้ำหนัก

ส่วนการห้ามงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เห็นว่าหากตำรวจหญิงมีตำแหน่งหน้าที่อยู่ที่กองงานที่เกี่ยวกับอาวุธหรือวัตถุระเบิดอาจจะเป็นไปได้หากต้องมีการขนส่งวัตถุระเบิด จึงเห็นควรกำหนดข้อห้ามการทำงาน แต่ควรมีข้อยกเว้นหากตำรวจหญิงยินยอม

2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลากลางคืน

การทำงานของตำรวจหญิงทั่วไปที่ไม่ได้ตั้งครุฑ ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วย การทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 ได้ให้ความหมายของคำว่า "งานกลางคืน" หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งช่วงเวลา ตั้งแต่ 24.00 ถึง 05.00 นาฬิกา ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย กำหนดช่วงเวลาการทำงานกลางคืน คือ เวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เมื่อเปรียบเทียบการเวลาเข้าเวรสอบสวนของพนักงานสอบสวนแล้ว ผลัดแรกของวันคือ เวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา จึงควรกำหนดเวลากลางคืนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเนื่องจากการเรียกร้องให้ทุกสถานีตำรวจนครบาลหรือภูธรจังหวัด มีพนักงานสอบสวนหญิงอย่างน้อย 1 คน จะเป็นการคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิงที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วประเทศ ซึ่งอาจมีสภาพความเจริญหรือจำนวนกำลังพลแต่ละสถานีแตกต่างกันจึงควรกำหนดการห้ามทำงานเวลากลางคืนไว้ แต่หากมีที่ทำการในสถานที่ที่ปลอดภัยกว่า เช่น สนามบินหรือเป็นการเข้าเวรรักษาการณ์สถานที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้เข้าเวรยามได้

3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์

3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ

ในเรื่องของงานที่ห้ามตำรวจหญิงมีครรภ์ทำยังไม่มีกำหนดไว้ ดังนั้น หากมีการกำหนดในระเบียบ ก.ตร. เพื่อบังคับใช้เป็นการทั่วไปกับตำรวจหญิงทุกคนที่มีครรภ์ โดยมีหลักเกณฑ์เหมือนกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหญิงไทย และตามข้อเสนอแนะที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 ที่กำหนดห้ามการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการยืนเป็นเวลานาน การทำงานที่ต้องการความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ ย่อมจะเป็นประโยชน์กับตำรวจหญิงที่ไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงภัยที่อาจจะกระทบต่อสุขภาพของหญิงหรือความอยู่รอดของทารก

3.2 วัน เวลา ทำงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

กรณีข้าราชการตำรวจตั้งครุฑยังไม่มียกหรือกฎหมายกำหนดคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือ ห้ามให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานวันหยุด ทำงานเวลากลางคืน เว้นแต่ ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี อาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากตำรวจหญิงซึ่งมีครุฑเท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพเป็นคราวๆ ไป ดังนั้น หากกำหนดในระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ย่อมจะเป็นหลักประกันการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงให้มีคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐานไม่ต่ำกว่าแรงงานหญิงไทย และผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงตั้งครุฑหรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อนได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารกตามข้อแนะนำปีที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครุฑ ค.ศ.1952

3.3 สิทธิลาคลอด

การกำหนดให้สิทธิแก่ตำรวจหญิง บางประเทศอยู่ในกฎหมายแรงงาน คือ ประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ บางประเทศกำหนดในกฎหมายลำดับรอง ระเบียบหรือหนังสือเวียนของตำรวจ คือ ประเทศฝรั่งเศสและไทย บางประเทศใช้ทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายของตำรวจ คือ ประเทศอังกฤษ โดยกำหนดวันที่มีสิทธิลาคลอดแตกต่างกันไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำปีที่ 95 กำหนดสิทธิลาคลอด 98 วัน ประเทศฝรั่งเศส 112 วัน (182 , 238, 322 วัน ตามจำนวนแฝด) ประเทศอังกฤษ ตั้งแต่ 450 วัน ถึง 540 วัน (15 ถึง 18 เดือน) โดยได้รับค่าจ้างสูงสุด 273 วัน (39 สัปดาห์) ประเทศญี่ปุ่น 98 วัน (154 วันกรณีแฝด) ประเทศสิงคโปร์ 112 วัน (16 สัปดาห์) กฎหมายแรงงานไทย 98 วัน ส่วนข้าราชการพลเรือน ทหาร และตำรวจหญิง กำหนดสิทธิลาคลอดเพียง 90 วัน แต่ให้สิทธิลาอีกเพื่อเลี้ยงดูบุตรอีก 150 วัน โดยไม่ได้รับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้วพบว่า สิทธิลาคลอดของตำรวจหญิงไทยมีมาตรฐานต่ำที่สุดคือ 90 วัน และตำรวจหญิงอังกฤษได้รับสิทธิลาคลอดสูงที่สุดคือ 15 ถึง 18 เดือน

ในส่วนของการไทยผู้วิจัยเห็นถึงความเป็นไปได้ ในการกำหนดสิทธิลาคลอดมาให้กับตำรวจหญิงตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 มาตรา 4 ข้อแนะนำปีที่ 191 และตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 คือ มีสิทธิลาคลอดได้ 98 วัน หรือ 14 สัปดาห์ และมีบทบัญญัติที่ขยายวันลาพักคลอดในกรณีที่เป็นครภ์แฝดสอง จำนวน 154 วัน ตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น เพราะผู้วิจัยเห็นว่าจำนวนวันไม่มากเกินไป และจำนวนวันลาคลอดของกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นมีจำนวน 98 วันเท่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

เป็นสิทธิมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งผู้หญิงมีครุฑโดยเฉพาะที่มีอาชีพตำรวจด้วยอาจรับภาระความเครียด ความกดดัน หรือความรุนแรง โดยสภาพของงานเองยังสมควรได้รับสิทธิในการเปลี่ยนงานอย่างยิ่ง ดังเช่นตำรวจหญิงอังกฤษและแรงงานหญิงไทย

3.5 ห้ามเลิกจ้าง

อนุสัญญาฉบับที่ 183 กำหนดให้กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศต้องกำหนดให้การเลิกจ้างหญิงมีครุฑหรือหญิงที่อยู่ระหว่างการลาคลอด หรือการลาเพราะเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อนข้างต้น หรือหญิงที่กลับมาทำงานหลังคลอดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายโดยได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างล่าสุดก่อนการลาคลอด นอกจากนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 9 ยังระบุว่าการเลือกปฏิบัติในการรับสมัครงานเพราะเหตุมีครุฑ หรือเคยผ่านการตั้งครุฑไม่สามารถทำได้ และตาม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ ส่วนพระราชบัญญัติตำรวจและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่ได้มีการตั้งครม. มากำหนดให้มีโทษปลดออกหรือไล่ออก จึงถือว่าตำรวจหญิงไทยย่อมได้รับความคุ้มครองมิให้นำเหตุมีครรภ์ไปเป็นเหตุเลิกจ้าง หรือลดชั้นเงินเดือนแต่อย่างใด แต่ควรกำหนดให้ชัดเจนและให้ครอบคลุมถึงว่าไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งงานและไม่เป็นเหตุงดหรือลดชั้นเงินเดือนเพราะเหตุมีครรภ์

4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

การกำหนดให้คุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีการสร้างหลักประกันให้แก่คนงานสตรี ที่ต้องรับภาระรับผิดชอบครอบครัวให้มีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้ และยังได้มีการกำหนดการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสเข้าทำงานหรือได้กลับเข้ามาทำงานใหม่ เช่น สร้างโรงเลี้ยงเด็กโดยคิดค่าบริการ การให้นมบุตร เวลาในการหยุดพักงานโดยรวมเพื่อให้คุณแม่ควรจะถูกขยายออกไปเป็นอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน สถานที่ทำงานควรจะต้องให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อให้มนบุตรหรือดูแลทารก พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ในการให้นมบุตรที่มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดูแลเด็ก รวมถึง การมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรหรือบุตรบุญธรรม ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นและสิงคโปร์ นับว่าเป็นมาตรฐานที่สูงกว่าการคุ้มครองตำรวจหญิงที่มีแต่เพียงสิทธิลาคลอดเพื่อเลี้ยงดูบุตร 150 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสิทธิพื้นฐานที่สุดและควรกำหนดมาเป็นมาตรฐานคือการจัดสถานที่ให้เหมาะสมสำหรับคุณแม่ผู้ให้นมบุตรและการปัมน้ำนมระหว่างวันเป็นเวลาหนึ่งชั่วโมงครึ่ง โดยไม่ถือเป็นการทำงาน

ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น มาตรา 68 กำหนดให้ตำรวจหญิงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาหยุดพักได้ เห็นว่าเป็นข้อกำหนดที่เป็นประโยชน์ต่อตำรวจหญิง และควรกำหนดให้เป็นสิทธิลาได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การออกระเบียบตามประเด็นปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” แต่ตำรวจหญิงไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบรองรับการคุ้มครองสิทธิให้เป็นมาตรฐาน ซึ่งกรณีนี้ได้สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับตำรวจของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน องค์การสหประชาชาติ ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายมีความตอนหนึ่งระบุว่า “ไม่ควรพิจารณาว่าเป็นการแบ่งแยกโดยละเมิดกฎหมาย เมื่อตำรวจกำหนดมาตรการพิเศษเฉพาะตามสถานะและความต้องการของผู้หญิง รวมถึงผู้หญิงตั้งครรภ์และคุณแม่คนใหม่” ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าข้าราชการตำรวจหญิงซึ่งเป็น ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนให้แก่ประชาชนในกระบวนการยุติธรรม แต่ตนเองกลับไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เพียงพอ โดยเฉพาะกรณีของข้าราชการหญิงที่ตั้งครรภ์ จึงควรมีระเบียบที่ออกมาเพื่อคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิงเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงไทย โดยเป็นกฎหมายลำดับรอง คือ ระเบียบ ก.ตร. เพราะเป็นระเบียบที่นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ลงนาม มีสถานะเท่ากับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ที่กำหนดเรื่องสิทธิลาคลอดของข้าราชการ ซึ่งรวมถึงข้าราชการตำรวจด้วย จากประเด็นปัญหาการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ร่าง ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ...

อาศัยอำนาจตามมาตรา 31 (2) แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ประกอบ มติ ก.ตร. ครั้งที่ .../... ในการประชุมเมื่อวันที่ ... มติ อนุ ก.ตร. บริหารและพัฒนางานบุคคล ครั้งที่ .../... ในการประชุมเมื่อวันที่ ... จึงออกกฎ ก.ตร. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ

ห้ามให้ตำรวจหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของตำรวจหญิง หรือตำรวจหญิงยินยอม (ปรับปรุงจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38)

ข้อ 2. การทำงานในเวลากลางคืน

ระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ห้ามจัดให้ข้าราชการตำรวจหญิงเข้าเวรสอบสวน สืบสวนปราบปราม จราจร เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากหญิงนั้นเป็นคราวๆ ไป (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40) แต่ข้าราชการหญิงตำแหน่งอื่น ที่ทำการในสถานที่ที่ปลอดภัยกว่า เช่น สนามบินหรือเป็นการเข้าเวรรักษาการณ์สถานที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้เข้าเวรยามได้ เว้นแต่ ตำรวจหญิงเห็นว่างานนั้นจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย หรืออยู่ในระหว่างตั้งครรภ์ (ผู้วิจัยปรับจากสภาพการทำงาน)

ข้อ 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์

ข้อ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ (ตามข้อ 3.1 (1) - (4) จากมาตรา 39 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)
- (5) การทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการยืนเป็นเวลานาน การทำงานที่ต้องการ

ความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ เป็นต้น (ข้อแนะนำปีที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952)

ข้อ 3.2 วัน เวลา ทำงาน

ห้ามจัดให้ตำรวจหญิงที่ตั้งครรภ์ทำงานเวลากลางคืน ห้ามให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานวันหยุด เว้นแต่ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี อาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากตำรวจหญิงซึ่งมีครรภ์เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพเป็นคราวๆ ไป (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1) ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อนได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก (ข้อแนะนำปีที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952)

ข้อ 3.3 สิทธิลาคลอด

ข้าราชการตำรวจหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน โดยนับวันหยุดระหว่างวันลาด้วย และมีสิทธิได้รับเงินเดือน การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลาคลอด (ปรับปรุงจากอนุสัญญาว่าด้วยการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

คุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 มาตรา 4 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562) พักคลอดในกรณีที่เป็นครรภ์แฝดสอง จำนวน 154 วัน (กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น มาตรา 64-3) ทั้งนี้ ตำรวจหญิงมีสิทธิลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ข้อ 22)

ข้อ 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ตำรวจหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ในกรณีที่ตำรวจซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ตำรวจหญิงนั้นจะมีสิทธิขอให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงนั้น โดยได้รับค่าตอบแทนและไม่ถือว่าเป็นการหย่อนสมรรถภาพ และไม่เป็นเหตุพิจารณาลดหรือลดขั้นเงินเดือน (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 และข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952)

ข้อ 3.5 ห้ามเลิกจ้าง

ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาว่าตำรวจหญิงมีครรภ์ละทิ้งงานหรือเป็นเหตุลดหรือลดขั้นเงินเดือน เพราะเหตุมีครรภ์ (ผู้วิจัยปรับจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43)

ข้อ 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

การให้วันหยุด เวลาในการหยุดพักงานโดยรวมเพื่อให้นมแม่ อย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน และภายในสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อเหมาะกับการให้นมบุตรหรือดูแลทารก หรือสำหรับตำรวจหญิงที่ต้องเก็บน้ำนมในระหว่างวัน และไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งงาน (ข้อแนะนำฉบับที่ 195)

ข้อ 5. ตำรวจหญิงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาหยุดพักได้ ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ตำรวจหญิงที่ลาการทำงานในระหว่างมีประจำเดือน (กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น มาตรา 68)

ให้ไว้ ณ วันที่ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประธานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การสมาคมและการมีส่วนร่วมของตำรวจหญิง

ในสหราชอาณาจักรมีสหภาพตำรวจ (The Police Federation of England and Wales (PFEW))¹⁵ ให้การสนับสนุนและเป็นตัวแทนแก่ตำรวจ เรื่องวินัย สุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิการ เงินเดือน การร้องเรียนและการฝึกอบรมเช่นเดียวกับประเทศฝรั่งเศส แต่ข้าราชการหรือตำรวจไทยยังถูกจำกัดเสรีภาพในการรวมกลุ่มแบบสหภาพ จึงเห็นว่าในส่วนนี้ประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสได้ให้ความคุ้มครองแก่ตำรวจซึ่งรวมตำรวจหญิงเป็นอย่างดี ในส่วนของตำรวจหญิงไทยได้มีตั้งเพจในเฟซบุ๊ก ชื่อว่า “ชมรมพนักงานสอบสวนหญิง” มีผู้ติดตามทั้งที่เป็นตำรวจหญิงและผู้ที่ให้ความสนใจเป็นจำนวนมากเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำรวจหญิงอย่างไม่เป็นทางการ จึงน่าจะทำเป็นบัญชีอย่างเป็นทางการ

¹⁵ สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก <https://www.polfed.org/>



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

(Official account) หรือนำไปพัฒนาสู่การจัดตั้งสมาคมตำรวจหญิง เพื่อรวบรวมการร้องเรียน การแสดงความคิดเห็น สภาพปัญหาการทำงาน การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ที่เกี่ยวกับตำรวจหญิงอย่างเป็นรูปธรรม

การมีส่วนร่วมในระดับบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งยึดโยงกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเป็นข้อจำกัดทางอ้อมของการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้หญิง เพราะจำนวนตำรวจหญิงที่เป็นนายพลมีอยู่ไม่มาก ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีตัวแทนของข้าราชการตำรวจหญิง อย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้ความสามารถเป็นกรรมการของคณะทำงานต่างๆ เช่น คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักงานกฎหมายและคดี หรือ คณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจ (อนุ ก.ตร.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับสูงหรือระดับบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.2 การพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของตำรวจหญิง

ในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจหญิงต้องทำงานแทบไม่แตกต่างกับข้าราชการตำรวจชาย แต่การปฏิบัติราชการและการมอบหมายหน้าที่ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายหน้าที่ให้ ซึ่งอาจจะมอบหมายงานที่พิจารณาถึงความแตกต่างในเรื่องของสรีระและกำลังกาย หรือได้รับงานที่เหมาะสมกับเพศหรือไม่ก็ได้ การให้ความสำคัญคุ้มครองตำรวจหญิงจึงควรให้ความสำคัญในทั้งระบบของการทำงานของตำรวจหญิง คือ ทั้งในด้านของการคุ้มครองดูแลการทำงานของตำรวจหญิงตามข้อ 1. และข้อ 2.1 รวมถึงการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับเพศสภาพซึ่งจะสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือความเป็นมืออาชีพเกี่ยวกับคดีที่เกี่ยวข้องกับสตรี เยาวชน และเด็ก และคดีที่มีลักษณะการทำงานไม่เสี่ยงภัยมากนักเป็นหลัก เพราะการที่มีตำรวจหญิงนั้นหาใช่เพื่อการใช้พลกำลัง หากแต่เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเป็นตัวแทนหรือตัวกลางแห่งความยุติธรรม มีความเข้าใจในทัศนคติ การรับรู้ความรู้สึก และมีค่านิยมในแบบเดียวกับประชากรหญิงของประเทศที่มีจำนวนมากกว่าชาย ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัย สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Security Sector Refore (SSR) Toolkit : Police Reform and Gender Police & Law Enforcement, Security Institution, Sexual & Gender-based Violence & Women's Security, Sources : UN-INSTRAW)¹⁶ ซึ่งได้อธิบายว่า ปัจจุบัน (ค.ศ. 2008) ใน 13 ประเทศ ได้มีสถานีตำรวจหญิง (Women's police stations : WPS) หรือตำรวจหญิงแผนกพิเศษด้านความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ (Gender-Based Violence : GBV) โดยเป็นสถานีหรือกองกำกับที่มีตำรวจหญิงปฏิบัติราชการทั้งหมด (All Women Police Station) เพื่อที่จะเพิ่มความกล้าแก่เหยื่อในการร้องทุกข์แจ้งความเพื่อดำเนินคดี เช่น คดีความรุนแรงในครอบครัวไม่ว่าจะกระทำต่อผู้หญิง เด็กหญิงหรือเด็กชาย มีกระบวนการสอบสวน สืบสวน โกล่เกลี่ย ร่วมกับนักสังคมสงเคราะห์ กลุ่มความเคลื่อนไหวของสตรี และองค์กรเอกชนเพื่อสาธารณะประโยชน์ (NGOs) จัดหาความช่วยเหลือทางกฎหมาย ทางกายภาพ และในทางจิตวิทยา โดยผู้วิจัยเห็นว่าต้องมีการจัดสรรการแต่งตั้งตำรวจหญิงที่รับผิดชอบงานด้านปฏิบัติการ เช่น งานป้องกันปราบปราม สืบสวน จราจร และพนักงานสอบสวนหญิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม ให้ครอบคลุมทั่วประเทศและได้สัดส่วนกับตำรวจชาย เพื่อไม่ให้ตำรวจชายต้องเข้าเวรกลางคืนถี่มากขึ้น โดยมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการทำงานของตำรวจหญิง การมีอุปกรณ์ อาวุธ เครื่องแบบ และเสื้อเกราะที่เหมาะสมกับผู้หญิง รวมทั้งการให้ความก้าวหน้าหรือเป็นผู้บริหารแก่ตำรวจหญิง ทั้งตำแหน่งงานด้านปฏิบัติการและงานอำนวยการ

¹⁶ สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/ssr-toolkit-police-reform-and-gender/>



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ทั้งนี้ สถาบันเพื่อการยุติธรรม (National Institute of Justice : NIJ) กระทรวงยุติธรรมแห่งสหรัฐอเมริกา ได้มีคู่มือเกี่ยวกับเสื้อเกราะ (Guide Body Armor) ธันวาคม ค.ศ. 2014¹⁷ ซึ่งหน่วยงานราชการไทยได้นำมาตรฐานจากคู่มือดังกล่าวมา กำหนดประสิทธิภาพและคุณภาพของเสื้อเกราะในการจัดซื้อจัดจ้างอยู่แล้ว ระบุว่าต้องพิจารณาเสื้อเกราะให้เจ้าหน้าที่จากรูปร่างของผู้สวมเสื้อเกราะกับเพศ คือ ชาย หญิง และผู้ไม่ระบุเพศ เพราะเสื้อเกราะชาย (hard armors) ปกติจะแบนราบซึ่งเหมาะกับชาย ผู้ไม่ระบุเพศ และหญิงที่หน้าอกเล็ก แต่เสื้อเกราะหญิง (soft body armors) ปกติจะมีส่วนโค้งเว้าตามสรีระของสตรีเพื่อให้เข้ารูป หากใส่เสื้อเกราะชายหน้าอกอาจจะดันเสื้อเกราะมาด้านหน้าจึงทำให้มีช่องว่างในการป้องกันกระสุนทั้งข้างหน้าและข้างหลัง ดังนั้น หน่วยงานที่มีข้าราชการตำรวจหญิงจำเป็นต้องใช้เสื้อเกราะควรคำนึงถึงประเด็นดังกล่าวด้วย

ผู้วิจัยหวังว่าในอนาคตอันใกล้ การปฏิรูปตำรวจไทยจะคำนึงถึงมิติเพศสภาพเพิ่มเติมจากประเด็นที่คำนึงในปัจจุบัน และการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงตามที่ผู้วิจัยเสนอแนะจะสามารถยกระดับการให้ความคุ้มครองตำรวจหญิงได้อย่างดีที่สุด ประกอบกับการที่ประเทศไทยมีพันธกรณีระหว่างประเทศต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง สิทธิสตรีและเด็ก กับสิทธิแรงงาน ซึ่งมีกลไกตรวจสอบและรายงานประเทศต่างๆ การแก้ไขและพัฒนาตามที่เสนอแนะจะมีส่วนส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันประชาชนโดยเฉพาะสตรีและเด็กก็จะได้รับการดูแลจากตำรวจหญิงมืออาชีพ

เอกสารอ้างอิง

กรมองค์การระหว่างประเทศ กองสันติภาพ ความมั่นคงและการลดอาวุธ ปฏิบัติการรักษาสันติภาพในกรอบของสหประชาชาติ

(United Nations Peacekeeping Operations) (ข้อมูลเมื่อ 30 มกราคม 2558) สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://mfago.th>

เครือข่ายสตรีป้อม ‘สดช.กลับลำ’ เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิง สืบค้น เมื่อ 5 พฤษภาคม 2562

จาก https://www.matichonweekly.com/hot-news/article_196896

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องความเป็นไปได้ในการโอนภารกิจของ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นนทบุรี คณะกรรมการพัฒนา ระบบงานตำรวจ 2550 หน้า 73-76 และ 82-86

พลตำรวจโท ดร. ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สถาวร และคณะ การบริหารจัดการงานตำรวจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะใน 10 ประเทศ สมาชิกอาเซียน นครปฐม กันยายน 2561 หน้า 161

¹⁷ U.S. Department of Justice Office of Justice Programs National Institute of Justice *Guide Body Armor December 2014* สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/247281.pdf> หน้า 32 “The body shape of the wearer, regardless of gender, must be considered when selecting armors. There are three types of body armor models: male, female and gender-neutral. They are available in multiple sizes. There is no obvious difference in form between male and gender-neutral armors. Hard armors are typically gender neutral in design. Female soft body armors differ in that they can incorporate curved ballistic panels to accommodate the female bust. Male or gender-neutral models may be suitable for female officers with smaller busts. Depending on design and materials, they may not be suitable for those with larger busts because their busts tend to push the front armor panel forward, enlarging the underarm gap and therefore lessening the ballistic protection between the front and rear panels.”



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

มติชนออนไลน์ ปฏิรูปตำรวจอีกแล้ว โดย วสิษฐ เดชกุญชร ข้อมูลเมื่อ 11 กรกฎาคม 2560 สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก http://thaitribune.org/contents/detail/312?content_id=28618&rand=1500339075

วารสารตำรวจ ปีที่ 49 ฉบับที่ 436 เดือนกรกฎาคม ถึงกันยายน 2556 หน้า 14

ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แผนแม่บทส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2555-2559

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ชี้แจงประเด็นข้อเรียกร้องความเสมอภาคทางเพศ กรณีการรับสมัครเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นเพศชายเท่านั้น สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://voicetv.co.th/read/ryAxobHHX>

องค์การสหประชาชาติ สำนักข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับตำรวจ เอกสารประกอบการฝึกทางด้านวิชาชีพ หมายเลข 5/เพิ่มเติมที่ 3 นิวยอร์ก และเจนีวา 2004

ENRIQUE EGUREN และ MARIE CARAJ ผู้วิจัยและเรียบเรียง คู่มือคุ้มครองผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนฉบับใหม่ โพรเทคชั่นอินเตอร์เนชันแนล (Protection International: PI) ผู้จัดพิมพ์โรงพิมพ์สามลดา 2551 หน้า 97

Ministry of Manpower Singapore Paternity leave. Retrieved from (23 June 2019)

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>

Police Co-op. Retrieved from (13 July 2019) <https://policecoop.org.sg/go-green-and-opt-to-obtain-a-copy-of-the-89th-annual-report-online/>.

RECRUITING MORE POLICE WOMEN. Retrieved from (29 June 2019) <https://police.un.org/en/recruiting-more-police-women>.

Richard Edwards, Crime Correspondent *Maternity uniform designed for pregnant police officers*
Pregnant police officers are being issued with maternity uniforms to accommodate their baby bumps. 05 Sep 2008. Retrieved from (13 July 2019) <https://www.telegraph.co.uk/news/2689090/Maternity-uniform-designed-for-pregnant-police-officers.html>

The Police Federation of England and Wales “What to Expect Maternity Guide for Women Police Officers” June 2013

United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women

UN-INSTRAW *Police Reform and Gender* page 4. Retrieved from (19 June 2019).

https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf.