

การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง

พันตำรวจโทหญิง รัชฎี โทณวนิก

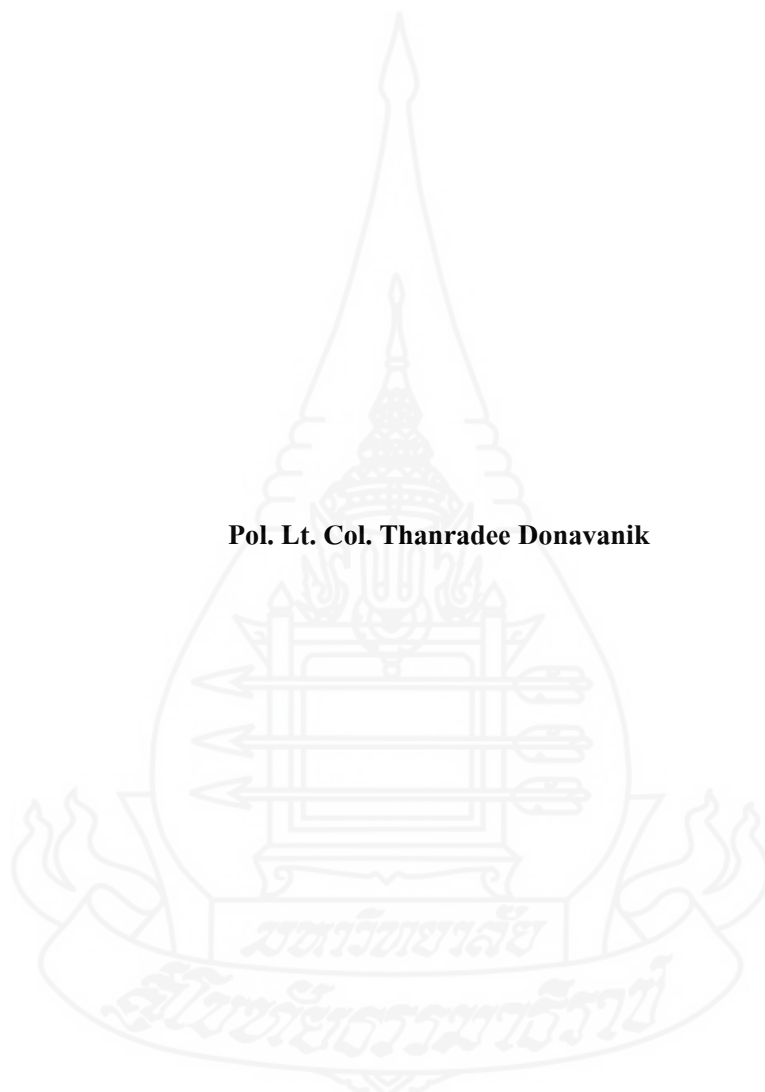


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

Labour Protection of Policewomen at Work

Pol. Lt. Col. Thanradee Donovanik



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Law in Bussiness Law

School of Law

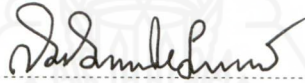
Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
ชื่อและนามสกุล พันตำรวจโทหญิง ธัญรดี โทณวนิก
วิชาเอก กฎหมายธุรกิจ
สาขาวิชา นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีคส์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีคส์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง

ผู้วิจัย พันตำรวจโทหญิง ธัญรดี โทณวนิก รหัสนักศึกษา 2554000238

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีคส์

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วนาพิทักษ์ **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง 2. เพื่อศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงตามกฎหมายไทย กฎหมายต่างประเทศ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 3. เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง 4. เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงในต่างประเทศและแรงงานหญิงไทย

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้าจากตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสารที่ได้มีการแสดงความคิดเห็นโดยข้าราชการหรือภาคประชาสังคม แนวคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด รวมทั้งการศึกษาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตทั้งภาษาไทย ภาษาฝรั่งเศส และภาษาอังกฤษ โดยรวบรวมและเปรียบเทียบอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาพบว่าการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงของไทยยังไม่ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหลายประการ เมื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงตามกฎหมายไทย กับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศแล้ว เห็นว่า ควรมีกฎหมายคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงเป็นการเฉพาะ โดยการประกาศใช้ ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง ในเรื่อง ดังนี้ 1. งานที่ห้ามมิให้ข้าราชการตำรวจหญิงทำ 2. การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงในลักษณะของการทำงานกลางคืน 3. การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงที่มีครรภ์ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวระหว่างตั้งครรภ์ 3.5 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ 4. การคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำสำคัญ พนักงานสอบสวน เจ้าพนักงานตำรวจ

Thesis title: Labour Protection of Policewomen at Work

Researcher: Pol. Lt. Col. Thanradee Donovanik;

ID: 2554000238 ;**Degree:** Master of Laws;

Thesis advisors: (1) Chaninat Leeds, Associate Professor;

(2) Dr. Varaporn Vanaphitak, Assistant Professor; **Academic year:** 2018

Abstract

The objectives of this research are: 1. To study the concept on the labour protection of policewomen at work; 2. To study laws on the labour protection for the policewomen in accordance with Thai law, foreign law, and the convention of International Labour Organization; ILO; 3. To comparatively compare among ILO's convention, foreign law, and Thai law on the labour protection of the policewomen at work; 4. To seek guidelines regarding the labour protection of the policewomen at work for obtaining a better standard which is not lower than those labour protection of policewomen at work in overseas and those protection of Thai female labours at work.

This is a qualitative research, acquiring the information from the Documentary Research, studying, and researching from relevant legislation, textbooks, books, academic articles, opinion by social and official , rulings, and judgments of the Supreme Administrative Court, as well as the information from the internet in both Thai, French and English with the methods of data collection and compose.

On the basis of the results of this research, it can be concluded that Thai policewomen's rights at work have not properly been protected and are not in conformity with the labour standard of ILO in various aspects. Upon the comparative analysis between the work protection of Thai policewomen and ILO's convention, and foreign law, the researcher, therefore, considers that a law on the labour protection of the policewomen at work should be specifically established by announcing the Rules of Police Commission on Labour Protection of Policewomen at Work, in order to give them the protection on: 1. Prohibited works for the policewomen; 2. Protection for policewomen at night-time work; 3. Protection for pregnant policewomen at work; 3.1 Prohibited works; 3.2 Working days and time; 3.3 Maternity leave; 3.4 Right of temporary work transfer during the pregnancy; 3.5 Non-dismissal due to pregnancy; and 4. Protection for the policewomen taking account of their family responsibility.

Keywords: Inquiry official, Police officer

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาของข้าพเจ้าในทุกระดับล้วนได้รับการอุปการะจากบิดามารดา โดยให้อิสระทางความคิด และให้กำลังใจในการศึกษาตลอดมา โดยเฉพาะเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยเขียนงานชิ้นนี้เพื่อให้สำเร็จการศึกษาสมดังหวังของท่าน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดจากความรู้สึกรักของผู้วิจัยต่อการทำงานในอาชีพตำรวจที่ปรารถนาให้เพื่อนข้าราชการตำรวจหญิงได้รับความคุ้มครองการทำงานอย่างดีที่สุด ผู้วิจัยรวบรวมความรู้และประสบการณ์จากการทำงานซึ่งมีส่วนสำคัญในการขัดเกลาและพัฒนาความคิด การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาไปศึกษาดูงานตำรวจในต่างประเทศ และการเป็นส่วนหนึ่งของคณะผู้แทนไทยในการนำเสนอรายงานการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศไทยภายใต้กระบวนการ Universal Periodic Review (UPR) ในปี 2016 ต่อสหประชาชาติ อีกทั้ง ผู้วิจัยยังได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเรียบเรียง ความรู้ทางกฎหมาย และวิธีคิดอย่างเป็นระบบจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ และรองศาสตราจารย์ ชนินาฏ ลีดส์ โดยมี ดร. ฤทัยรัตน์ ปทุมานนท์ เพื่อนซึ่งช่วยผู้วิจัยในเรื่องภาษาฝรั่งเศส

หากงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตผู้วิจัยขอมอบคุณความดีนั้นต่อบุคคลดังกล่าวทั้งหมดข้างต้น แต่หากผิดพลาดหรือบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขออภัยและน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ธัญรดี โทณวนิก

กันยายน 2562

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ญ |
| สารบัญภาพ | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1. ความเป็นมาของปัญหา | 1 |
| 2. วัตถุประสงค์ | 6 |
| 3. ขอบเขตการวิจัย | 6 |
| 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| 5. ระเบียบวิธีวิจัย | 7 |
| บทที่ 2 แนวคิดของการคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิง | 8 |
| 1. ความหมายของคำว่า แรงงาน แรงงานหญิง ข้าราชการ ทหาร และตำรวจหญิง | 8 |
| 1.1 แรงงาน | 8 |
| 1.2 ข้าราชการพลเรือน | 9 |
| 1.3 ข้าราชการทหารหญิง | 10 |
| 1.4 ข้าราชการตำรวจหญิง | 11 |
| 2. ความจำเป็นในการใช้แรงงานหญิงและการมีตำรวจหญิงในประเทศไทย | 12 |
| 2.1 ความจำเป็นในการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย | 12 |
| 2.2 ความจำเป็นในการมีตำรวจหญิง | 18 |
| 3. จุดมุ่งหมายของการคุ้มครองแรงงาน | 35 |
| 4. แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิง | 36 |
| 5. ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย | 37 |
| 5.1 หลักการสำคัญในการการคุ้มครองแรงงานหญิงตาม พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 | 38 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 5.2 หลักการสำคัญการคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 | 40 |
| 6. ความเป็นมาและความทั่วไปเกี่ยวกับงานของตำรวจไทย | 41 |
| 6.1 ความเป็นมาของตำรวจไทย | 41 |
| 6.2 การผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 47 |
| 6.3 รูปแบบการจัดองค์กรตำรวจ | 50 |
| 6.4 การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ | 52 |
| 7. ความเป็นมาของข้าราชการหญิงและตำรวจหญิง | 55 |
| 7.1 ความเป็นมาของข้าราชการหญิงและตำรวจหญิง ในพระบรมมหาราชวังในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น | 55 |
| 7.2 ตำรวจหญิงหลังมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 | 61 |
| 7.3 กฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการสิทธิในการทำงานของข้าราชการ และตำรวจ ในช่วงหลังปี 2521 | 62 |
| 8. แนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานหญิงและตำรวจหญิงในประเทศไทย | 64 |
| บทที่ 3 กฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง | 67 |
| 1. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามปฎิญญาและกติการะหว่างประเทศ ขององค์การสหประชาชาติ | 67 |
| 1.1 ปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ | 67 |
| 1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง ... | 68 |
| 1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม | 68 |
| 1.4 ปฎิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา | 69 |
| 1.5 ปฎิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ | 70 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 2. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงตามมาตรฐานระหว่างประเทศ | |
| ขององค์การสหประชาชาติ | 71 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสตรี สันติภาพ และความขัดแย้ง | 72 |
| 2.2 ผู้หญิงกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับเกี่ยวกับประเด็น สันติภาพและความมั่นคง | 73 |
| 2.3 การคุ้มครองตำรวจหญิงตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีในทุกรูปแบบ | 75 |
| 2.4 ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง | 78 |
| 2.5 มติ 1325 ของสภาความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ | 79 |
| 2.6 คู่มือฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัย สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศ เพื่อความก้าวหน้าของสตรี | 82 |
| 3. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ | 92 |
| 3.1 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของงานที่ห้ามทำ | 93 |
| 3.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของสตรีมีครรภ์ | 93 |
| 3.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะการทำงานที่มีน้ำหนักมาก | 97 |
| 3.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของการทำงานกลางคืน | 99 |
| 3.5 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะหญิงที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | 101 |
| 3.6 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน | 105 |
| 4. องค์การตำรวจอาชญากรรมระหว่างประเทศ | 107 |
| 5. กฎหมายต่างประเทศ | 108 |
| 5.1 ประเทศฝรั่งเศส | 112 |
| 5.1.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศฝรั่งเศส | 112 |
| 5.1.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศฝรั่งเศส | 117 |
| 5.2 ประเทศไทย | 119 |
| 5.2.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศไทย | 119 |
| 5.2.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศไทย | 120 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 5.3 ประเทศญี่ปุ่น | 129 |
| 5.3.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศญี่ปุ่น | 129 |
| 5.3.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศญี่ปุ่น | 132 |
| 5.4 ประเทศสิงคโปร์ | 134 |
| 5.4.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสิงคโปร์ | 136 |
| 5.4.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศสิงคโปร์ | 140 |
| บทที่ 4 กฎหมายไทย ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง การทำงานของข้าราชการหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิง | 147 |
| 1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 | 147 |
| 2. การคุ้มครองการทำงานข้าราชการหญิง | 149 |
| 2.1 สิทธิลาคลอดของข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการตำรวจหญิง และข้าราชการทหารหญิง | 149 |
| 2.2 สิทธิของข้าราชการพลเรือนหญิง ตำรวจหญิง และทหารหญิง ไปถือศีลและ ปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา | 152 |
| 2.3 เวลาทำงานของข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการตำรวจหญิง และข้าราชการทหารหญิง | 152 |
| 2.4 เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือนและตำรวจหญิงมุสลิม | 158 |
| 2.5 การห้ามมิให้ข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ | 162 |
| 2.6 การจำกัดสิทธิเสรีภาพบางประการของทหารหญิง | 165 |
| บทที่ 5 บทวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบระหว่างการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง ระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ตำรวจหญิงต่างประเทศ ข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการทหารหญิง กับข้าราชการตำรวจหญิง | 169 |
| 1. งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 170 |
| 1.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | 170 |
| 1.2 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น | 170 |
| 1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 | 171 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 | 172 |
| 2. การคุ้มครองการทำงานของหญิงในลักษณะของการทำงานกลางคืน | 172 |
| 2.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | 172 |
| 2.3 การทำงานในเวลากลางคืนของข้าราชการตำรวจหญิง | 173 |
| 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ | 174 |
| 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ | 174 |
| 3.2 วัน เวลา ทำงาน | 175 |
| 3.3 สิทธิลาคลอด | 177 |
| 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวระหว่างตั้งครรภ์ | 184 |
| 3.5 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ | 185 |
| 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | 187 |
| 4.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | 187 |
| 4.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวญี่ปุ่น | 188 |
| 4.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวสิงคโปร์ | 188 |
| 5. ประเด็นสำคัญอื่นๆ | 190 |
| บทที่ 6 บทสรุปและข้อเสนอแนะ | 192 |
| 1. บทสรุป | 192 |
| 2. ข้อเสนอแนะ | 205 |
| บรรณานุกรม | 220 |
| ภาคผนวก | 228 |
| ประวัติผู้วิจัย | 231 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนสัดส่วนของตำรวจหญิงและชาย ในประเทศหลังความขัดแย้ง ประเทศในระยะเปลี่ยนผ่านและกำลังพัฒนา และประเทศพัฒนาแล้ว | 85 |
| ตารางที่ 6.1 ตารางเปรียบเทียบกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาวิจัย | 197 |



สารบัญภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 2.1 ภาพผู้วิจัยกับผู้บริหารโรงเรียนตำรวจหญิงของอิน โคนีเซีย | 20 |
| ภาพที่ 2.2 ภาพผู้วิจัยกับนักเรียนพลตำรวจหญิงอิน โคนีเซีย | 20 |
| ภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | 27 |
| ภาพที่ 2.4 โครงสร้างงานในสถานีตำรวจ | 27 |
| ภาพที่ 2.5 ภาพถ่ายจำลอง | 52 |
| ภาพที่ 2.6 ภาพจำลองจากละครสี่แผ่นดิน | 54 |
| ภาพที่ 2.7 ภาพกษัตริย์กัมพูชา (ทางซ้าย) และยามหญิงในบริเวณเขตพระราชฐาน กรุงเทพฯ ... | 57 |
| ภาพที่ 2.8 ภาพทหารหญิง หรือจิงโจ้ | 52 |
| ภาพที่ 3.1 กรณีศึกษา สถานีตำรวจหญิงในกลุ่มประเทศละตินอเมริกา | 88 |
| ภาพที่ 3.2 ภาพเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดในสำนักงานตำรวจฝรั่งเศส ในปี 1914 | 117 |
| ภาพที่ 3.3 ภาพตำรวจหญิงอังกฤษที่คาดว่าจะได้ถ่ายในปี 1919 หรือ 100 ปีที่แล้ว | 121 |
| ภาพที่ 3.4 ภาพเครื่องแบบของตำรวจหญิงอังกฤษมีครรภ์ | 128 |
| ภาพที่ 3.5 ภาพญี่ปุ่นมีตำรวจสายตรวจหญิงครั้งแรกในปี 1946 | 130 |
| ภาพที่ 3.6 ภาพตำรวจหญิงญี่ปุ่นฝึกยูโด ในปี 1946 | 131 |
| ภาพที่ 3.7 ภาพตำรวจหญิงสิงคโปร์ในระยะเริ่มแรก | 138 |
| ภาพที่ 4.1 ภาพเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนหญิงมุสลิม | 158 |
| ภาพที่ 4.2 ภาพตำรวจหญิงสวมผ้าคลุมฮิญาบ | 161 |
| ภาพที่ 6.1 เพลงเฟซบุ๊กของพนักงานสอบสวนหญิง โดยโพสต์เกี่ยวกับข้อเสนอ ในการทำงาน | 212 |
| ภาพที่ 6.2 ภาพผู้หญิงสวมเสื้อเกราะสำหรับผู้หญิง | 216 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้หญิงในสังคมปัจจุบันต้องสวมบทบาทสองด้าน กล่าวคือ มีบทบาทเป็นทั้งเป็นลูกจ้าง ประกอบธุรกิจและต้องทำหน้าที่แม่และงานบ้าน ด้วยภาระหน้าที่ที่มากแต่สภาพร่างกายที่อ่อนแอกว่าผู้ชายเอง จึงมีความจำเป็นที่ผู้หญิงจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และความปลอดภัย อีกทั้งยังต้องได้รับการคุ้มครองที่มากกว่าภายใต้กฎหมาย อิศระจากการเลือกปฏิบัติ มาตรฐานสูงสุดของสุขภาพกายและจิตใจ เงื่อนไขการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ และปลอดภัยจากการทรมาน ทารุณกรรม การปฏิบัติหรือการลงโทษด้วยวิธีการที่ไร้มนุษยธรรมหรือเลวร้ายตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน องค์การสหประชาชาติ

บทบาทหน้าที่ผู้หญิงไม่ได้มีแต่ในภาคเอกชนเท่านั้น ในภาครัฐเองก็มีข้าราชการหญิงจำนวนมาก ทั้งในภาคส่วนของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหารและตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนข้าราชการทหารและตำรวจหญิงมีหลายหน่วยงานที่ต้องทำงานที่มีความกดดัน เสี่ยงภัย และเข้าเวรยามในเวลากลางคืน แต่บทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่ก็ยังมีมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แม้ว่าประเทศไทยได้รับแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนทั้งในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมายและการคุ้มครองสิทธิสตรีหลายกรณีด้วยกัน อาทิเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่บัญญัติรับรองในด้านความเสมอภาค ด้านสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย ด้านการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพบุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องอำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรภาคเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ในส่วนของกระบวนการยุติธรรม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 85 วรรคสอง บัญญัติว่า “การค้นผู้หญิงต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้ค้น” ในเรื่องการตรวจตัวผู้เสียหายหรือ

ผู้ต้องหาหญิงในการสอบสวนก็มีบทบัญญัติมาตรา 132 (1) วรรคสองที่ว่า “... หากผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ ...” และเรื่องการถามปากคำผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิงในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศมาตรา 133 วรรคสี่ ได้บัญญัติว่า “... ให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวน เว้นแต่ผู้เสียหายยินยอมหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ...”

อีกทั้งจากข้อเท็จจริงของประเทศไทยตำรวจหญิงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการอำนวยความสะดวกในคดีอาญาและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย เนื่องจากมีปริมาณคดีเกี่ยวกับสตรี เด็ก และเยาวชนที่รับแจ้งความและจับกุมในปีงบประมาณ 2555 แบ่งตามประเภทคดีได้ดังต่อไปนี้

1. ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 รับแจ้งความ 631 คดี จับกุมได้ 631 คน คิดเป็นร้อยละ 100
2. ความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 รับแจ้งความ 88 คดี จับกุมได้ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5
3. คดีข่มขืนกระทำชำเรา รับแจ้งความ 3,779 คดี จับกุมได้ 2,776 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2
4. คดีอนาจาร รับแจ้งความ 1,292 คดี จับกุมได้ 855 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2
5. คดีพรากผู้เยาว์ รับแจ้งความ 2,104 คดี จับกุมได้ 1,294 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5
6. คดีค้าประเวณีและเป็นธุระจัดหาฯ รับแจ้งความ 1,742 คดี จับกุมได้ 1,721 คน คิดเป็นร้อยละ 98.8
7. คดีมีและเผยแพร่วัตถุลามก รับแจ้งความ 230 คดี จับกุมได้ 221 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1
8. ความผิดเกี่ยวกับแรงงาน รับแจ้งความ 3 คดี จับกุมได้ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7
9. คดีค้ามนุษย์ รับแจ้งความ 65 คดี จับกุมได้ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ในส่วนของพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหน้าด่านของกระบวนการยุติธรรมทางอาญามีหน้าที่ที่จะต้องรับแจ้งความร้องทุกข์และสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น ใน พ.ศ.2537 ได้มีการแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงเป็นครั้งแรกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 15 คน¹ ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 508/2537 โดยได้มีการกำหนดหน้าที่ของพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสอบสวนใน

¹ ศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.).

² มติชนออนไลน์ ชมรมพนักงานสอบสวนหญิง `คดีเด็ก-ผู้หญิง` ตำรวจเข้าใจ สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก https://www.matichon.co.th/lifestyle/news_534733.

ความคิดเกี่ยวกับสตรี เยาวชน และครอบครัว มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาที่สตรีเป็นผู้เสียหายในความคิดเกี่ยวกับเพศ รวมทั้งเป็นพนักงานสอบสวนที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว

ต่อมาในปี 2542 ได้มีแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นที่ 2 จำนวน 20 คน³ แต่ในครั้งนี้งานมอบหมายหน้าที่ กลับเป็นการมอบหมายตามความเหมาะสม บางสถานีตำรวจได้มอบหมายให้พนักงานสอบสวนหญิงรับผิดชอบคดีเกี่ยวกับเพศอย่างเดียว บางสถานีตำรวจก็ให้เข้าเวรหลังเที่ยงคืนเหมือนตำรวจชายและรับคดีทุกประเภท และในปี 2550 ได้มีการรับพนักงานสอบสวนซึ่งไม่จำกัดเพศ มีผู้หญิงเข้าสมัครรับคัดเลือกเป็นพนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 127 คน⁴ โดยรับสมัครจากผู้มีคุณวุฒิเนติบัณฑิตไทยหรือนิติศาสตรมหาบัณฑิต ต่อมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้เปิดรับสมัครเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวน (พงส.) โดยเปิดรับสมัครเฉพาะเพศชาย จนปรากฏกระแสเรียกร้องในประเด็นความเสมอภาคทางเพศของพนักงานสอบสวนหญิง เมื่อปี 2561 ภาทิสเครือข่ายผู้หญิงได้ไปร้องเรียนต่อผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาว่านี่คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลจากการประชุมพิจารณา เรื่อง ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ให้เพิ่มพนักงานสอบสวนหญิงในคดีที่มีผู้เสียหายเป็นผู้หญิง ครั้งที่ 1 ในวันพุธที่ 10 ตุลาคม 2561 ณ ห้องประชุม 4 อาคาร 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อมูลสถานภาพข้าราชการตำรวจซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน ณ วันที่ 20 มีนาคม 2561 จำนวน 10,478 คน เป็นตำรวจชาย 9,986 นาย และหญิง 492 นาย และนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงซึ่งกำลังจะดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนอีก 67 ราย รวม 559 นาย โดยมีจำนวน 9 ตำรวจภูธรจังหวัดที่ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงเลย คือ กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ หนองบัวลำภู มหาสารคาม ลำพูน อำนาจเจริญ มุกดาหาร เลย อุทัยธานี⁵

ในปี 2562 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเปิดรับพนักงานสอบสวนหญิงมากกว่า พนักงานสอบสวนชายเป็น 2 เท่าด้วย ภาทิสเครือข่ายผู้หญิง โดยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา เห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ปรับตัว และควรได้รับการชมเชย แต่ในส่วนที่ไม่รับนักเรียนนายร้อยหญิงทางภาทิสเครือข่ายผู้หญิงกำลังหาช่องทางร้องเรียนอยู่หากพูดถึงข้อดีของพนักงานสอบสวนหญิงมีมาก อาทิ จำเป็นต้องมีตามกฎหมาย 7-8 ฉบับที่กำหนดให้ พนักงานหญิงต้องสอบสวนคดีเด็ก เพศ ค้ำมนุษย์ เพื่อความอบอุ่นใจของเหยื่อ รวมถึงได้ไปเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนที่เดิมก็ขาดเป็นหมื่นตำแหน่งอยู่แล้ว และเป็นการเคารพกฎหมายระหว่างประเทศที่ไทย

³เพ็ญอ้าง.

⁴ผู้วิจัยเป็นตำรวจในรุ่นดังกล่าว.

⁵เอกสารประกอบการประชุม จัดทำโดย กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

ลงนามเป็นภาคี อย่างไรก็ตาม ยังน่าชื่นชมอีกว่า ได้มีรักษาราชการแทนผู้กำกับสถานีตำรวจหญิงคนแรกคือผู้กำกับการ (สอบสวน) กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้รับคำสั่งให้มามีรักษาราชการแทน ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู ซึ่งเครือข่ายผู้หญิงรู้ยินดีและตั้งใจจะชื่นชมผู้บังคับบัญชาที่ตัดสินใจดังกล่าว⁶ และในเดือนเมษายน 2562 ปรากฏผลสอบบุคคลภายนอกเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน จากผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นที่โดยรับหญิง จำนวน 500 คน มีผู้สมัคร 219 คน สอบผ่านเกณฑ์ 104 คน ส่วนคุณสมบัติเบื้องต้นที่รับชาย จำนวน 250 คน มีผู้สมัคร 202 คน สอบผ่านเกณฑ์ 62 คน ผู้วิจัยเห็นว่าจำนวนผู้สมัครเป็นตำรวจตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่น้อยมากกว่าการรับสมัครตำรวจในสายอื่นๆ และจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงก็ยังคงไม่เพียงพอต่อความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจเกิดจากปัญหาของอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่มากเกินไป โดยไม่มีผู้ช่วยและงบประมาณ ส่วนการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ต้องแข่งขันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานอื่นๆ จึงสะท้อนให้เห็นว่าภาระหน้าที่การคุ้มครองการทำงาน และโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้สมัครสอบต้องคำนึงถึง หากมีการให้ความคุ้มครองการทำงานอาจจูงใจให้บุคคลภายนอกหรือตำรวจสายอื่นสมัครเข้ามาเป็นพนักงานสอบสวน และยังเป็นการให้ขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรส่วนข้าราชการตำรวจประทวนซึ่งมีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวน รับสมัครเป็นพนักงานสอบสวนซึ่งจะได้เลื่อนยศเป็นร้อยตำรวจตรี 250 คน มีผู้มาสมัคร 1,228 คน สอบผ่านเกณฑ์ 350 คน ต่อมาในเดือนกันยายน 2562 ในส่วนเกิน 100 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์นี้ จึงรวมตัวกันร้องขอต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้โปรดพิจารณารับเป็นพนักงานสอบสวนเพิ่มเติม⁸

ในการปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบข้าราชการตำรวจหญิงต้องทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจชาย ส่วนการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและการทำงานขึ้นอยู่กับดุลพินิจที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ ซึ่งอาจจะมอบหมายงานที่อาจจะพิจารณาถึงความแตกต่างในเรื่องของสรีระและกำลังกายที่เหมาะสมกับเพศสภาพหรือไม่ก็ได้ ถึงแม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 จะมีบทบัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือ

⁶ เครือข่ายสตรีปลื้ม ‘สศช. กลับลำ’ เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิงสืบค้น 5 พฤษภาคม 2562 จาก https://www.matichonweekly.com/hot-news/article_196896.

⁷ ตำรวจชั้นประทวนร้องอยากเป็นพนักงานสอบสวนร้องบิ๊กว่าพิจารณาให้ดีสืบค้น 7 กันยายน 2562 จาก <https://www.dailynews.co.th/regional/730243>.

⁸ เพิ่งอ้าง.

จริยธรรม” ก็ตาม แต่เนื่องจากไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบรองรับให้การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ให้เป็นมาตรฐานเพื่อคุ้มครองข้าราชการหญิงและมีให้ลูกตำหนิว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือให้ข้าราชการตำรวจหญิงรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับเพศสภาพกว่าซึ่งกรณีนี้ได้สอดคล้องกับมาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับตำรวจ ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน องค์การสหประชาชาติในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมาย มีความตอนหนึ่งระบุว่า “ไม่ควรพิจารณาว่าเป็นการแบ่งแยกโดยละเมิดกฎหมาย เมื่อตำรวจกำหนดมาตรการพิเศษเฉพาะ ตามสถานะและความต้องการของผู้หญิง รวมถึงผู้หญิงตั้งครรภ์และคุณแม่คนใหม่” ในส่วนของการ ทำงานของตำรวจหญิงจึงควร ได้รับการคุ้มครองสิทธิไว้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปซึ่งบัญญัติรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญ

ความจำเป็นในการมีตำรวจหญิงนั้นมีมาก แต่การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง กลับมีเพียงสิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 คือ สิทธิ ลากลอด 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน และสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร 150 วัน โดยไม่ได้เงินเดือน เมื่อเทียบกับการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (Labour Protection Law) ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและมีมาตรฐาน ใกล้เคียงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดย มาตรา 4 (1) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติไม่ นำมาใช้กับราชการส่วนกลาง ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 7 ระบุว่า “ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง (4) กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมี ฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี” ประกอบกับตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 มาตรา 46 ระบุว่า “ส่วนราชการไม่สังกัดสำนัก นายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีดังต่อไปนี้ (7) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย” ดังนั้นราชการ ส่วนกลางที่ไม่ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจึงรวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย ข้อดีของ กฎหมายแรงงาน คือ กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum Standards) ให้นายจ้างต้อง ปฏิบัติตามเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป (กำหนดเวลางานปกติ การทำงาน ล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เวลาพัก วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง) การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และการควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติ และในปี 2562 พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ได้แก้ไขเพิ่มเติมให้สิทธิลาคลอดแก่แรงงานหญิงเป็น 98 วัน แต่สิทธิ ลากลอดของข้าราชการตำรวจหญิงยังคงเหมือนเดิม คือ 90 วัน ผู้วิจัยเห็นว่าข้าราชการตำรวจหญิง ซึ่งเป็นผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนให้แก่ประชาชนในกระบวนการยุติธรรม แต่ตนเองกลับไม่ได้รับการ

คุ้มครองที่เหมาะสมจึงศึกษาวิจัยโดยเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อหาแนวทางการคุ้มครองการทำงาน ของตำรวจหญิง โดยมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าแรงงานตามมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศ การคุ้มครองแรงงานหญิงไทย การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการพลเรือนและทหารหญิง และการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงต่างประเทศ คือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ ซึ่ง 4 ประเทศดังกล่าวมีมาตรฐานการทำงานของตำรวจที่ดีและมัก ถูกนำมาเปรียบเทียบในการพิจารณาเพื่อปฏิรูปหรือพัฒนาตำรวจไทย ทั้งนี้ ระบบตำรวจอังกฤษและ ฝรั่งเศสเป็นต้นแบบของตำรวจไทยในยุคแรกหรือสมัยรัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5 ตลอดจนหาแนวทางการรักษาบุคลากร และการให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิง เพื่อจูงใจให้ตำรวจหญิงปฏิบัติ หน้าที่ต่อไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจ และเพื่อเพิ่มความ มั่นใจให้กับบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการเป็นตำรวจอย่างเต็มที่จะเข้ามาเป็นตำรวจหญิง

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
- 2.2 เพื่อศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการ คุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
- 2.3 เพื่อศึกษากฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
- 2.4 เพื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
- 2.5 เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงให้มีมาตรฐานที่ ดียิ่งขึ้น และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงในต่างประเทศ และแรงงานหญิงไทย

3. ขอบเขตการวิจัย

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง มีขอบเขตการวิจัย จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายและกฎหมายลำดับรองที่คุ้มครองการทำงาน ของตำรวจหญิงในต่างประเทศ คือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และสิงคโปร์ กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติ

ตำรวจ พ.ศ.2547 กฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพลเรือนหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิง รวมทั้งคู่มือ เอกสาร การแสดงความคิดเห็น หรือข่าวสารทางอิเล็กทรอนิกส์

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 4.1 ทราบแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง
- 4.2 ทราบกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง
- 4.3 ทราบและสามารถกำหนดประเด็นปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง
- 4.4 ได้ข้อดี และข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย
- 4.5 ได้แนวทางคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น
- 4.6 ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง และได้ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาตำรวจหญิงต่อไป

5. ระเบียบวิธีวิจัย

วิทยานิพนธ์ เรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าจากตัวบทกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายและกฎของต่างประเทศ ระเบียบและกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ เอกสารที่ได้มีการแสดงความคิดเห็นโดยข้าราชการหรือภาคประชาสังคม แนวคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด รวมทั้งการศึกษาข้อมูล ข่าวสาร คู่มือ และเอกสารจาก อินเทอร์เน็ตทั้งภาษาไทย ภาษาฝรั่งเศส และภาษาอังกฤษ โดยรวบรวมและเปรียบเทียบอย่างเป็นระบบ

บทที่ 2

แนวคิดของการคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิง

ในบทที่ 2 นี้ จะศึกษาความหมาย ความจำเป็น จุดมุ่งหมาย แนวคิดความเป็นมา และแนวทางของการคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิง เพื่อจะทำให้เข้าใจข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่จะได้ศึกษาข้อกฎหมายในบทต่อไป

1. ความหมายของคำว่าแรงงาน แรงงานหญิง ข้าราชการ ทหาร และตำรวจหญิง

1.1 แรงงาน

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร ให้ความเห็นไว้ว่า “แรงงาน” (labour) หมายถึง “ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าตอบแทน” จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์ และส่วนที่ 2 จากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” และด้วยการที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น คำว่า “การออกแรง” จึงไม่ได้หมายความแต่เพียง “การออกแรงกาย” เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แม้แต่การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน”

หากพิจารณาในด้านการคุ้มครองแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง คำว่า “แรงงาน” ก็หมายถึงลูกจ้างนั่นเอง⁹ เพราะฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ต้องทำงานอยู่ได้บังคับบัญชาของฝ่ายนายจ้างจึงควรได้รับการคุ้มครอง ในด้านสภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงาน จึงนำมาสู่การสรุปความหมายของคำว่า “แรงงาน” หมายถึง แรงงานของบุคคลหรือ แรงงานของมนุษย์เท่านั้น ดังนั้น การที่มนุษย์ได้ใช้แรงงานของตนไปนั้นก็ย่อมจะต้องมีความมุ่งหวังที่จะได้รับผลิตผลตอบแทนแรงงานของตนที่ได้กระทำไปแล้วด้วย คือ การได้รับค่าจ้าง หรือสินจ้าง เป็นผลตอบแทนการทำงานของตนที่ได้กระทำไป

⁹สุชาติ วิสวงค์ คำบรรยายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2534. หน้า 2-3.

แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานระดับล่างมักก่อตั้งสหภาพแรงงาน (Labour Union) ซึ่งเป็นการรวมตัวของผู้รับจ้างเพื่อรักษาและปรับปรุงสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ตามกฎหมายแรงงาน โดยจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายสหภาพแรงงานหลายสหภาพสามารถรวมกันเป็นสหพันธ์ (federation) หรือเป็นสภาแรงงาน (Congress) การก่อตั้งในรูปสหภาพ สหพันธ์ และสภาแรงงาน และดำเนินการเพื่อรักษาสิทธิและประโยชน์ของแรงงาน เรียกกันว่าขบวนการแรงงาน (Labour movement)

1.2 ข้าราชการพลเรือน

“ข้าราชการ” ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมายถึง “บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรม ฝายพลเรือน”

ข้าราชการพลเรือนสามัญในปี 2557 มีจำนวน 365,703 คน¹⁰ ปฏิบัติงานในกระทรวง กรมต่างๆ รวม 149 ส่วนราชการ โดยส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 49.53 (จำนวน 181,143 คน) ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมดปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็น ส่วนราชการที่มีการกิจหลักในด้านการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนมีหน่วยงาน และอัตรากำลังจำนวนมาก กระจายในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ รองลงมาในสัดส่วนที่น้อยลงไปมาก สังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงการคลัง คือร้อยละ 10.82 (39,570 คน) ร้อยละ 9.35 (34,182 คน) และร้อยละ 8.08 (29,550 คน) ตามลำดับ¹¹

ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิง ร้อยละ 64.76 (จำนวน 236,846 คน) เป็นชายร้อยละ 35.24 (จำนวน 128,857 คน) โดยหญิงมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบในปีงบประมาณ 2557 กับปีงบประมาณ 2556 ที่หญิงมีสัดส่วนร้อยละ 64.41 การกระจายของข้าราชการพลเรือนสามัญชายหญิงที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่างๆ นั้นข้าราชการหญิงมากกว่า ครั้งหรือร้อยละ 59.82 (141,676 คน) ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญหญิงทั้งหมดปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รองลงมาในสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก สังกัดกระทรวงการคลัง และกระทรวงมหาดไทย คือ ร้อยละ 8.80 และร้อยละ 8.12 ตามลำดับ¹²

การกระจายของข้าราชการชายส่วนใหญ่ คือร้อยละ 30.63 ของข้าราชการพลเรือนสามัญชายทั้งหมด ปฏิบัติงานในกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกับข้าราชการหญิง รองลงมาสังกัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในสัดส่วนใกล้เคียงกันมาก คือร้อยละ 15.78

¹⁰รายงาน “กำลังคนภาครัฐ 2557 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ” ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. 2558 พิมพ์ที่ บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด หน้า 11-12.

¹¹เพ็ญอ้าง.

¹²เพ็ญอ้าง.

และร้อยละ 14.60 ตามลำดับส่วนราชการที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญหญิงมากกว่าชาย คือมีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 65 ขึ้นไป ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 78.21) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ร้อยละ 73.82) กระทรวงศึกษาธิการ (ร้อยละ 72.21) กระทรวงการคลัง (ร้อยละ 70.57) กระทรวงแรงงาน (ร้อยละ 68.94) และกระทรวงพาณิชย์ (ร้อยละ 68.85) ในขณะที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีสัดส่วนของข้าราชการชายมากกว่าหญิงมากที่สุดคือมีข้าราชการชายร้อยละ 67.85 รองลงมาเป็นกระทรวงยุติธรรม กระทรวงคมนาคมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพลังงาน และกระทรวงมหาดไทย มีข้าราชการชาย ร้อยละ 64.85 ร้อยละ 59.18 ร้อยละ 55.03 ร้อยละ 53.75 และร้อยละ 51.39 ตามลำดับ¹³

ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 55.78 (ชายร้อยละ 44.22) ในตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นหญิงมากกว่าชาย คือ เป็นหญิงร้อยละ 69.61 (ชายร้อยละ 30.39) ในตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นหญิงกลับมีน้อยกว่าชายในสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก โดยเป็นหญิง เพียงร้อยละ 25.08 (ชายร้อยละ 74.92) และในตำแหน่งประเภทบริหารก็เช่นเดียวกัน เป็นหญิงน้อยกว่าชายในสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก โดยเป็นหญิงเพียงร้อยละ 19.32 เท่านั้น (ชายร้อยละ 80.68) เมื่อพิจารณาสัดส่วนข้าราชการชายหญิงในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งพบว่า ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน และในตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการหญิงมีสัดส่วนมากกว่าชาย แต่ในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ข้าราชการชายกลับมีสัดส่วนมากกว่าหญิง โดยเฉพาะในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ข้าราชการชายมีมากกว่าหญิงในสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก แม้ว่าสัดส่วนของข้าราชการหญิงในทุกประเภทและระดับตำแหน่งจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นก็ตาม¹⁴

1.3 ข้าราชการทหารหญิง

ข้าราชการทหารหญิง หมายถึงข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่เป็นหญิงไม่ว่าจะมียศหรือไม่ก็ตามเนื่องจากข้าราชการทหารมีทั้งประเภทมียศและไม่มียศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกลาโหม พ.ศ.2551 บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการทหาร” หมายความว่า ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร “ข้าราชการพลเรือนกลาโหม” หมายความว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ

¹³เพ็ญอ้าง.

¹⁴เพ็ญอ้าง

ในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง ประกอบกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติว่า “ทหารประกอบด้วย ข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่เป็นข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการและบุคคลที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม”

ส่วนทหารหญิงแต่เดิมในพระราชบัญญัติยศทหาร พุทธศักราช 2479 นั้นไม่ปรากฏว่าให้มีการเติมคำว่า “หญิง” แต่ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติยศทหาร (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2485 มาตรา 3 วรรคสอง บัญญัติว่า ถ้าผู้ที่ได้รับยศทหารเป็นหญิง ให้เติมคำว่า “หญิง” ท้ายยศนั้นๆ ด้วยจะเห็นได้ว่ามีการเติมคำว่าหญิงท้ายยศทหารนั้นเกิดขึ้นหลังจากที่มีพระราชบัญญัติยศตำรวจ พุทธศักราช 2480 ทั้งนี้เมื่อใช้ยศดังกล่าวเป็นภาษาอังกฤษจะไม่มีการเติมคำว่าหญิง (woman) ไปในยศนั้นด้วยเว้นแต่ ข้าราชการทหารเรือ ชั้นยศนาวาเอกในภาษาอังกฤษซึ่งใช้ว่า Captain หลังจากเขียนชื่อและนามสกุลแล้วต้องใช้ ภาษาอังกฤษ R.T.N ซึ่งย่อมาจากคำว่า Royal Thai Navy ต้องท้ายด้วย เพราะว่าชั้นยศร้อยเอกของทหารบก ซึ่งเป็นภาษาอังกฤษก็ใช้คำว่า Captain เช่นกัน หากไม่เขียน R.T.N ข้างหลังตามหลักการใช้ยศของแต่ละประเทศ จะถือว่าเป็นยศร้อยเอก สำหรับนายทหารหญิงก็เช่นกัน ต้องใช้คำว่า W.R.T.N. ต่อท้าย ซึ่งย่อมาจากคำ Woman Royal Thai Navy¹⁵

1.4 ข้าราชการตำรวจหญิง

ตำรวจก็คือเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมาตรา 4 ไม่ใช่บังคับแก่ข้าราชการทุกส่วน จึงต้องพิจารณากฎหมาย กฎ ระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวข้องโดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติได้ให้นิยามคำว่า “ข้าราชการตำรวจ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย ประกอบกับมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติว่า ถ้าหากเป็นกรณีผู้ซึ่งมียศตำรวจเป็นหญิง ให้เติมคำว่า “หญิง” ท้ายยศตำรวจนั้นด้วย ทั้งนี้การเติมคำว่าหญิงท้ายยศนี้ปรากฏครั้งแรกในพระราชบัญญัติยศตำรวจ พุทธศักราช 2480 มาตรา 4 ทั้งนี้เมื่อใช้ยศดังกล่าวเป็นภาษาอังกฤษจะไม่มีการเติมคำว่าหญิง (woman) ไปในยศนั้นด้วยเช่นเดียวกับนาย และยศตำรวจ

¹⁵นาวาเอกหญิง เดือนฉาย เสนะนันท์ชั้นยศทหารเรือไทยสืบค้น 13 กรกฎาคม 2557 จาก

นครบาลลอนดอน ประเทศอังกฤษ ได้เคยให้เดิมคำว่า “หญิง” เช่นเดียวกับยศของตำรวจหญิงไทย แต่ได้ยกเลิกไปเมื่อปี ค.ศ.1999 แล้ว¹⁶

ข้าราชการตำรวจหญิงจึงหมายถึง ผู้หญิงที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

2. ความจำเป็นในการใช้แรงงานหญิงและการมีตำรวจหญิงในประเทศไทย

2.1 ความจำเป็นในการใช้แรงงานหญิงในประเทศไทย

ประเทศไทยมีพื้นฐานเป็นประเทศเกษตรกรรมมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย จนกระทั่ง ก่อนที่ประเทศไทยจะถูกบังคับให้เปิดประเทศโดยสนธิสัญญาบาวริงในปี 2398 การผลิตของไทย เป็นการผลิตด้านเกษตรกรรมที่มุ่งเน้นด้านบริโภคภายในประเทศเป็นสำคัญ โดยมีปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดคือ แรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยด้านเงินทุนยังมีบทบาทน้อย อีกทั้งเทคโนโลยียังเป็นแบบเรียบง่ายไม่ซับซ้อนและยังเป็นสังคมที่มีการแบ่งชนชั้นในสังคมอย่างเด่นชัดกฎเกณฑ์ของสังคมในเรื่องการสังกัดมูลนายทำให้ไพร่ไม่สามารถที่จะใช้เวลา แรงงานของตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ทั้งหมดไพร่จะต้องไปรับใช้เจ้านายในการ “เข้าเดือนออกเดือน” หมายถึง การที่ไพร่ชาย จะต้องไปรับใช้เจ้านายโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคุ้มครองที่จะได้รับจากมูลนาย โดยไพร่ชายจะต้องไป รับใช้เจ้านายเป็นระยะเวลา 1 เดือน แล้วกลับมาอยู่บ้านได้เป็นระยะเวลา 1 เดือน และ การสังกัดมูลนายของไพร่จำกัดอยู่เฉพาะไพร่ที่เป็นชายเท่านั้นการที่ไพร่ชายต้องไป “เข้าเดือนออกเดือน” ในขณะที่ครอบครัวของตนยังคงทำการเกษตรอยู่ย่อมจะต้องมีการ จัดสรรแรงงานในครอบครัวเพื่อทดแทนแรงงานชายที่ต้องเสียไป ดังนั้นหญิงไทยซึ่งปกติจะ ทำงานบ้านเรือนและทำการผลิตร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในครัวเรือนจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการผลิตแทนแรงงานชาย ยิ่งในช่วงที่มีสงครามหรือไพร่ถูกเกณฑ์ไปส่งส่วย แรงงานหญิงยังจะต้องแบกรับภาระในการผลิตมากยิ่งขึ้นจากสภาวะของสังคมดังกล่าวทำให้ หญิงไทยได้เข้ามามีบทบาท และส่วนร่วมในการผลิตมาแต่ดั้งเดิม นอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบในบ้านหลังจากการบังคับใช้สนธิสัญญาบาวริง พ.ศ. 2398 เศรษฐกิจของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โครงสร้างการผลิตของภาคเกษตรกรรม

¹⁶Metropolitan Police Serviceสืบค้น 13 กรกฎาคม 2557 จาก

ได้เปลี่ยนไปเป็นอันมากทำให้ความต้องการแรงงานในภาคเกษตรก็เพิ่มมากขึ้นด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลทำให้แรงงานหญิงถูกใช้เป็นประโยชน์มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานผลิตเพียงเพื่อการบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ต่อมาแม้ว่าระบบไพร่และทาสจะได้ยกเลิกไปในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แรงงานหญิงในภาคเกษตรยังคงเป็นแรงงานสำคัญของครอบครัว¹⁷

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ค.ศ.1945 หรือ พ.ศ. 2488 ประเทศต่างๆ แรงงานหญิงมีบทบาทสำคัญในเชิงเศรษฐกิจมากขึ้นการทำงานของแรงงานหญิงได้ขยายออกไปเกือบทุกสาขามีทั้งประเภทที่ใช้ฝีมือและวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งแตกต่างกับแรงงานหญิงสมัยก่อน เนื่องจากประเทศต่างๆ เจริญขึ้นอุตสาหกรรมและการบริการขยายตัวอัตราค่าครองชีพก็สูงขึ้น ทำให้การเปลี่ยนแปลงของแรงงานหญิงจากการทำงานของครอบครัวมาเป็นการทำงานเชิงเศรษฐกิจในประเทศอุตสาหกรรมแรงงานหญิงมีโอกาทำงานอื่นนอกจากงานภาคเกษตรและมีสิทธิและสถานะในการทำงานเคียงคู่กับชายมากกว่าเดิม แม้แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนา ในภูมิภาคเอเชียซึ่งแต่เดิมแรงงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานด้านการเกษตรและหัตถกรรม ภายในครอบครัวต่างก็ยอมรับความสำคัญของแรงงานหญิง¹⁸

การที่แรงงานหญิงมีบทบาทในงานเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น ก็เป็นผลสืบเนื่องมาจากการขยายตัวในด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการ ทั้งการผลิตบางอย่างยังอำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานหญิงได้มีโอกาสร่วมในงานอุตสาหกรรมมากขึ้น ประกอบกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจของครอบครัวและมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ตลอดจนมีภาระที่จะต้องเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวได้กระตุ้นให้แรงงานหญิงเข้าทำงานเพื่อหารายได้ ช่วยเหลือครอบครัว แรงงานหญิงจึงมีบทบาทอย่างสำคัญทางเศรษฐกิจพอๆ กับแรงงานชาย และเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นกว่าสมัยก่อน แต่อย่างไรก็ตามแรงงานหญิงแม้จะมีบทบาทเสมอชายเพียงไร แต่การทำงานของแรงงานหญิงก็ทำให้เกิดปัญหาขึ้น เนื่องจากแรงงานหญิงส่วนใหญ่จะมีความรู้ในระดับต่ำ จึงเป็นแรงงานที่ไม่ค่อยมีฝีมือ ทำให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้โดยง่ายทั้งในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงาน นอกจากนี้ สภาพของโรงงานทั่วไปส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดเล็กและไม่ถูกสุขลักษณะก่อให้เกิดอันตรายในขณะที่กำลังทำงาน และเป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ง่าย ประเทศต่างๆ จึงได้มีการออกกฎหมายพิเศษเพื่อให้ความคุ้มครองและให้ความยุติธรรม แก่แรงงาน

¹⁷ สุชุม อัครวุฒิชัย "สตรีกับเศรษฐกิจ" ในการประชุมสมัชชาสตรีแห่งชาติ ครั้งที่ 1 "ปีสตรีไทย" พุทธศักราช 2535 กรุงเทพมหานคร สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2535 หน้า 53-54.

¹⁸ นภาพร โกศลวัฒน์ รายงานการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการใช้แรงงานสตรีและเด็ก" คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร; ม.ป.ท.), 2521 หน้า 46.

หญิง พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความช่วยเหลือแรงงานหญิงและคุ้มครอง การใช้แรงงานหญิง โดยเฉพาะ¹⁹

ในฝั่งของประเทศทางตะวันตก ได้กำหนดให้มี วันสตรีสากล (International Women's Day) ตรงกับวันที่ 8 มีนาคม ของทุกปี (อาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ) เป็นวันที่มีการประท้วงของแรงงานหญิง ณ เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา กรรมกรสตรีในโรงงานทอผ้าได้ลุกฮือขึ้นเดินขบวนประท้วงการเอาเปรียบกดขี่ขูดรีด ทารุณ จากนายจ้างที่เห็นผลผลิตสำคัญกว่าชีวิตคนจึงได้พากันประท้วงให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้าง และเรียกร้องสิทธิของพวกเธอ แต่สุดท้ายกลับมีผู้หญิงถึง 119 คนต้องเสียชีวิตจากเหตุการณ์นี้ ด้วยการที่มีคนลอบวางเพลิงเผาโรงงานที่พวกเธอนั่งชุมนุมกันอยู่ โดยเหตุการณ์ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ.1857 (พ.ศ. 2400) จากนั้นในปี ค.ศ.1907 (พ.ศ. 2450) กรรมกรหญิงในโรงงานทอผ้าที่เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกาทนไม่ไหวต่อการเอารัด เอาเปรียบ กดขี่ ทารุณ ของนายจ้างที่ใช้งานพวกเธอเยี่ยงทาส เนื่องจากกรรมกรหญิงเหล่านี้ต้องทำงานหนักถึงวันละ 16-17 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด ไม่มีประกันการใช้แรงงานใดๆ เป็นผลให้เกิดความเจ็บป่วยล้มตายตามมาในระยะเวลาอันรวดเร็ว แต่กลับได้รับค่าแรงเพียงน้อยนิด และหากตั้งครรภ์ก็ถูกไล่ออก ความอัดอั้นตันใจจึงทำให้ “คลาร่า เซทคิน” นักการเมืองสตรีสายแนวคิดสังคมนิยม ชาวเยอรมันตัดสินใจปลุกระดมเหล่ากรรมกรสตรีด้วยการนัดหยุดงานในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ.1907 พร้อมกับเรียกร้องให้นายจ้างลดเวลาการทำงานลงเหลือวันละ 8 ชั่วโมง อีกทั้งให้ปรับปรุงสวัสดิการทุกอย่าง และให้สตรีมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งด้วย อย่างไรก็ตามแม้การเรียกร้องครั้งนี้ จะไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีแรงงานหญิงหลายร้อยคนถูกจับกุม แต่ก็ทำให้สตรีทั่วโลกสนับสนุนการกระทำของ “คลาร่า เซทคิน” และเป็นการจุดประกายให้สตรีทั่วโลกเริ่มตระหนักถึงสิทธิของตัวเองมากขึ้น ต่อมาในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ.1908 (พ.ศ. 2451) มีแรงงานหญิงกว่า 15,000 คน ร่วมเดินขบวนทั่วเมืองนิวยอร์ก เรียกร้องให้ยุติการใช้แรงงานเด็ก โดยมีคำขวัญการรณรงค์ว่า “ขนมปังกับดอกกุหลาบ” ซึ่งหมายถึงการได้รับอาหารที่พอเพียงพร้อมๆ กับคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง จนกระทั่งในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ.1910 (พ.ศ. 2453) ความพยายามของกรรมกรสตรีกลุ่มนี้ก็ประสบผลสำเร็จ เมื่อมีตัวแทนสตรีจาก 17 ประเทศ เข้าร่วมประชุมสมัชชาสตรีสังคมนิยม ครั้งที่ 2 ณ เมืองโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก โดยในที่ประชุมได้ประกาศรับรองชื่อเรียกร้องของบรรดากรรมกรสตรี ในระบบสาม 8 คือ ขอมให้ลดเวลาทำงานเหลือวันละ 8 ชั่วโมง ให้เวลาศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองอีก 8 ชั่วโมง และอีก 8 ชั่วโมงเป็นเวลาพักผ่อน พร้อมกันนี้ยังได้ปรับค่าแรงงานหญิงให้เท่าเทียมกับแรงงานชาย และยังมีการคุ้มครองสวัสดิการ

¹⁹วิษชุดา ลิปิพัฒนาวิทย์ *สภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงในงานก่อสร้างเขต กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 2520 หน้า 2-9.

สตรีและแรงงานเด็กอีกด้วย ทั้งนี้ยังได้รับรองข้อเสนอของ "คลาร่า เซทคิน" ด้วยการกำหนดให้วันที่ 8 มีนาคม ของทุกปีเป็น วันสตรีสากล²⁰ ผลจากการตัดสินใจของที่ประชุม ณ กรุงโคเปนเฮเกน ทำให้มีการจัดกิจกรรมวันสตรีสากลขึ้นเป็นครั้งแรกในเดือนมีนาคม ค.ศ. 1911 ในประเทศออสเตรีย เคนมาร์ก เยอรมนี และสวีเดนแลนด์ มีประชาชนทั้งหญิงชายมากกว่า 1 ล้านคน เข้าร่วมการประชุมเรียกร้องสิทธิในการทำงาน การเข้ารับการอบรมในวิชาชีพ และให้ยุติการแบ่งแยกในการทำงานในปีถัดมาได้มีการจัดกิจกรรมวันสตรีสากลเพิ่มขึ้นในประเทศฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ และสวีเดนในค.ศ. 1913 มีการจัดชุมนุมวันสตรีสากลในรัสเซียเป็นครั้งแรก ที่นครเซนต์ปีเตอ์เบิร์ก แม้ว่าจะถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจขัดขวางก็ตาม วันสตรีสากลได้จัดขึ้นโดยเชิดชูคำขวัญของขบวนการสันติภาพ ทั้งนี้เพื่อต่อต้านสงครามที่กำลังคุกรุ่นอยู่ในยุโรปนับตั้งแต่ปีแรกๆ เป็นต้นมา ความสำคัญของการฉลองวันสตรีสากลได้ทวีมากขึ้น โดยมีสตรีในทวีปแอฟริกา เอเชียและละตินอเมริกา เริ่มร่วมมือกันเพื่อทบทวนความก้าวหน้าของการต่อสู้เพื่อสิทธิที่เท่าเทียมกัน และเพื่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งพยายามผลักดันให้มีการตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชนของสตรีอย่างสมบูรณ์²¹

ประเทศไทยก็ได้จัดงานวันสตรีสากลด้วย โดยในปี 2558 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) เป็นประธานเปิดงานวันสตรีสากล ภายใต้ชื่องานว่า แรงงานสตรีสมานฉันท์ร่วมพลังกันปฏิรูปประเทศไทย พร้อมกล่าวว่า ปัจจุบันมีแรงงานสตรีกว่า 17 ล้านคน และ กสร. เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลสวัสดิการของแรงงานทั่วประเทศ และดูแลให้แรงงานสตรีได้รับการปฏิบัติ มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกับแรงงานชาย รวมทั้ง ได้ตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานสตรี จึงจัดงานส่งเสริมรณรงค์สิทธิสตรี โดยกิจกรรมหลักคือการคัดเลือกสตรีทำงานดีเด่นเพื่อรับรางวัล โดยได้รับพระกรุณาจาก พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตดา มาตุ เสด็จมาเป็นองค์ประธานในพิธีประทานโล่รางวัล²² ภายหลังจากมอบรางวัลมีการจัดเสวนาใน

²⁰วันสตรีสากล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สืบค้น เมื่อ 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/23398-%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A5.html>.

²¹เพ็ญอ้าง.

²² กสร.จัดงานวันสตรีสากล 8 มีนาคม 2558 มอบรางวัลสตรีทำงานดีเด่น ทั้งนายจ้าง-ลูกจ้าง เป็นตัวอย่างสตรีทำงาน สภานายจ้างหนุน ส่งเสริมคุ้มครองสิทธิสตรี - ความเท่าเทียม เน้นให้ควมรู้สึกลับัน 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/27635-%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AB%E>

หัวข้อ บทบาทแรงงานสตรีในการปฏิรูปประเทศไทยด้วย โดยอนุกรรมการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย กล่าวว่า การปฏิรูปแรงงานนั้นควรเริ่มจากการให้ความรู้กับแรงงาน เนื่องจากความรู้เป็นการพัฒนาคน ให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันส่งเสริมให้เปิดการศึกษาออกโรงเรียน เพิ่มความรู้และทักษะในอาชีพ ซึ่งจะทำให้นายจ้างได้ผลิตผลที่ดีขึ้น ซึ่งที่ผ่านมามองว่า รัฐบาลต่างๆ ไม่มีการให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปแรงงาน และอยากให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ช่วยประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเปลี่ยนทัศนคติต่อสภาพแรงงานว่าดีขึ้น มาไม่ใช่เพื่อต่อต้านนายจ้างแต่ดีขึ้นเพื่อให้เป็นตัวกลางในการพูดคุย หรือข้อตกลงกับนายจ้าง ด้านเลขานุการสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย กล่าวว่า ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน เพราะการขับเคลื่อนประเทศต้องประกอบทั้งสามฝ่าย คือนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาล และมองว่าทุกคนต้องมีทักษะที่ดีจากการเข้าถึงการศึกษา ซึ่งปัจจุบันแรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายมากขึ้น หากเราพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ก็จะถือเป็นการร่วมกันพัฒนาประเทศ ส่วนการดูแลการรักษาพยาบาลของกองทุนประกันสังคมนั้นอยากให้สำนักงานประกันสังคม (สปส.) ในส่วนของเงินกองทุนรักษาพยาบาลที่มีผู้ประกันตนบางส่วนไม่ได้ใช้สิทธินี้ ขอให้สปส.ชี้แจงว่านำไปใช้ในด้านใดบ้างและนำเงินส่วนนี้ไปปรับปรุงพัฒนาสิทธิการรักษาพยาบาลให้ดีขึ้น ด้านดารานักแสดงซึ่งมาร่วมงานกล่าวว่า แรงงานสตรีต้องแสวงหาความรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ โดยหน่วยงานรัฐควรขยายการศึกษาเข้าไปยังกลุ่มแรงงานสตรีให้มากขึ้นและขยายความคุ้มครองไปสู่แรงงานนอกระบบให้มากขึ้น เช่นอาชีพนักแสดง ไม่มีสวัสดิการรองรับนอกจากระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ส่วนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ผู้ได้รับคัดเลือกประเภทสตรีนักบริหารดีเด่น สาขาสตรีผู้บริหารภาคราชการดีเด่น กล่าวว่า ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชน นายจ้างและลูกจ้าง จึงทำให้งานสำเร็จได้ ดังนั้น การทำงานจะต้องระดมความคิดและรับฟังความเห็นจากทุกฝ่ายอย่างรอบด้าน ส่วนตัวการทำงานร่วมกับข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นจะเน้นรับฟังความคิดเห็นและจะพิจารณาความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนการพัฒนาแรงงานนั้น มองว่าหากพัฒนาแรงงานจะทำให้เศรษฐกิจก้าวหน้ามากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานหญิงหากมีทักษะฝีมือสูงขึ้น จะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถดูแลครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ และพนักงานบัญชี บริษัทอีแอนด์เอช พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ได้รับคัดเลือกสาขาสตรีเครือข่ายในสถานประกอบกิจการดีเด่น กล่าวว่า ตนทำหน้าที่เป็น

เลขาธิการสหภาพแรงงานอีแอนด์เอช พีริซันมา 3 สมัย ปัจจุบันเข้าสู่สมัยที่ 4 ซึ่งยึดหลักแยกบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจนระหว่างพนักงานบริษัทกับเลขาธิการสหภาพแรงงาน ในฐานะคนกลางจะพยายามเจรจาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับบริษัท โดยยึดประโยชน์ของเพื่อนพนักงานและบริษัทให้ได้ข้อยุติลงตัวซึ่งทั้งสองฝ่ายพอใจ ทั้งนี้อยากให้รัฐบาลและกระทรวงแรงงานดูแลแรงงานสตรีโดยขยายความคุ้มครอง เช่น การเพิ่มระยะเวลาลาคลอดจาก 3 เดือนเป็น 4 เดือนและให้แรงงานสตรีเบิกค่าพบแพทย์ในการตรวจครรภ์จากบริษัทได้ตามความเป็นจริง ทำให้แรงงานสตรีที่เพิ่งคลอดลูกมีเวลาอยู่กับลูกมากขึ้นจะช่วยส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว²³

ต่อมาในวันสตรีสากลปี 2562 มีการเคลื่อนไหวของกลุ่ม กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี พร้อมด้วยเครือข่ายแรงงาน และเครือข่ายสตรีกลุ่มต่างๆ ได้เดินรณรงค์ เนื่องในวันสตรีสากลจากอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย ทำเนียบรัฐบาล ประศู 5 โดยชูคำขวัญว่า “ผู้หญิงต้องกำหนดอนาคตตนเอง” พร้อมยื่นหนังสือขอเรียกร้องต่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีมารับหนังสือแทนเพื่อเรียกร้อง ดังนี้²⁴

- 1) รัฐต้องมีการบังคับใช้กฎหมายการคุ้มครองความเป็นมารดาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและรัฐต้องรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 183 ว่าด้วยสิทธิการคุ้มครองความเป็นมารดา
- 2) รัฐต้องจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและปรับเปลี่ยนเวลาเปิด - ปิดศูนย์ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนทำงาน
- 3) รัฐต้องให้เงินอุดหนุนเด็กเล็กถ้วนหน้า 0 - 6 ปี
- 4) รัฐต้องกำหนดสัดส่วนผู้หญิงในการตัดสินใจของคณะกรรมการทุกมิติและทุกระดับอย่างน้อย 1 ใน 3
- 5) รัฐต้องให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและการบริการเท่าเทียมกับคนทั่วไป
- 6) รัฐต้องจัดให้มีพื้นที่ปลอดภัยให้กับผู้หญิงและเด็กใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และในพื้นที่สาธารณะ

²³ เฟิ่งฮ้าง.

²⁴ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และเครือข่ายกลุ่มต่างๆ ยื่นข้อเรียกร้อง 11 ข้อ ต่อนายกรัฐมนตรี สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://aromfoundation.org/2019/%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A5-%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2/>.

- 7) รัฐต้องเคารพสิทธิการพัฒนาของประชาชนและผู้หญิงต้องมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) รัฐต้องสร้างความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- 9) รัฐต้องคุ้มครองผู้หญิงนักต่อสู้ด้านสิทธิแรงงานและสิทธิชุมชน
- 10) รัฐต้องกำหนดความเสมอภาคหญิงชายและทุกเพศสภาพให้เป็นวาระแห่งชาติ
- 11) รัฐต้องกำหนดวันสตรีสากล 8 มีนาคม ของทุกปีเป็นวันหยุดตามประเพณี

2.2 ความจำเป็นในการมีตำรวจหญิง

2.2.1 เทียบอาชญากรรม พยาน ผู้ต้องสงสัย ผู้ถูกจับ เป็นผู้หญิงจำนวนมาก

ปัจจุบันประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วเช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ หรือประเทศในทวีปยุโรปหลายประเทศต่างพยายามจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่างๆ โดยมีเหตุผลความจำเป็น คือ เทียบอาชญากรรม พยาน ผู้ต้องสงสัย ผู้ถูกจับ มีผู้หญิงจำนวนมาก สอดคล้องกับข้อมูลจำนวนประชากรไทยมีสัดส่วนผู้หญิงมากกว่าชาย ประชากรทั่วประเทศ สัญชาติไทย เป็นชาย 32,079,110 คน หญิง 33,420,841 คน รวมทั้งสิ้น 65,499,951 คน ไม่ใช่สัญชาติไทย เป็นชาย 477,161 คน เป็นหญิง 436,867 คน รวม 914,028 โดยมีประชากรรวมทั้งสิ้น 66,413,979 คน โดยมีประชากรเฉพาะมีสัญชาติไทย เพศหญิงมากกว่าเพศชาย 1,341,731 คน²⁵ แต่การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแต่ผู้ชายหรือมีผู้ชายเป็นส่วนมากย่อมจะก่อให้เกิดความเหมาะสมตลอดจนการรับรู้ความรู้สึก พฤติกรรม และทัศนคติ ของผู้หญิงได้น้อยกว่า

2.2.2 ความเชื่อทางศาสนาเกี่ยวกับหญิงชาย

ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียน ในแต่ละประเทศมีการรับสมัครและบรรจุเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามให้ความสำคัญต่อการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต้องติดต่อกับประชาชนที่เป็นหญิง เนื่องจากข้อปฏิบัติในด้านศาสนา โดยมาเลเซียมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง สัดส่วน 18% ของกำลังพลทั้งหมด ในขณะที่ตำรวจไทย มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง ร้อยละ 7²⁶ และเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงทั้งในมาเลเซีย และอินโดนีเซียปฏิบัติหน้าที่ในงานต่างๆ เช่นเดียวกับตำรวจชาย โดยเฉพาะในมาเลเซีย จะพบเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงออกปฏิบัติหน้าที่เดินตรวจตราในพื้นที่และให้บริการ

²⁵ ผู้จัดการออนไลน์ ตัวเลขประชากรไทยตลอดปี 61 ก่อนเลือกตั้ง ทะลุ 66,413,979 คน สัดส่วนหญิงสัญชาติไทยมากกว่าชาย 1,341,731 คนสืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก

<https://mgronline.com/politics/detail/9620000013903>.

²⁶ เพิ่งอ้าง หน้า 202.

ประชาชนเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจชาย²⁷ ในประเทศอินโดนีเซีย มีการจัดศูนย์ฝึกอบรมสำหรับ ตำรวจหญิง (SEPOLWAN) ไว้โดยเฉพาะเพื่อให้ช่วยต่อการดูแล และฝึกอบรม และตอบสนองความต้องการเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงในประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจชายมีข้อจำกัดในการปฏิบัติต่อประชาชนเพศหญิง²⁸

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจหญิง (Woman Police Training Center: SEPOLWAN) เป็นศูนย์ฝึกอบรมสำหรับพลตำรวจหญิง (คือตำรวจชั้นประทวน สำหรับสัญญาบัตรจะฝึกอบรมที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ) มาจากทุกภูมิภาคของประเทศใช้เวลาการฝึกอบรม 7 เดือน หลังจากนั้นจะให้กลับไปทำงานในพื้นที่ที่มีภูมิลาเนาหรือพื้นที่ที่คัดเลือกมา โดยแต่ละปีจะมีตำรวจหญิงมาอบรมปีละประมาณ 600-700 คน ยกเว้น ค.ศ. 2016 มีการรับสมัครตำรวจหญิงมากเป็นกรณีพิเศษจำนวนประมาณหนึ่งพันกว่าคนตามความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นในพื้นที่ต่างๆ โดยทั่วไปตำรวจหญิงเหล่านี้เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมจะไปทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรณีที่มีสตรีหรือเด็กเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้ต้องหาผู้เสียหาย หรือพยาน²⁹ ผู้วิจัยได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานที่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจหญิงของประเทศอินโดนีเซีย เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2016 กับโครงการ “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ” ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (ต่อมาวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ยุบ สกว. และเปลี่ยนเป็น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม : สกสว.) โดยพลตำรวจโท ดร. ปิยะ อุทาโย เป็นหัวหน้าโครงการ และพันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สถาวร เป็นรองหัวหน้าโครงการ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนดังกล่าวเป็นผู้หญิงทั้งหมด

²⁷ สำนักงานตำรวจแห่งชาติการบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียนนครปฐมกันยายน, 2561 หน้า 161.

²⁸ เพิ่งอ้าง.

²⁹ พลตำรวจโท ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สถาวร และคณะ สำนักงานตำรวจแห่งชาติการบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย นครปฐมกันยายน 2561 สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก

<https://drive.google.com/drive/folders/1TzBxYJzkk7ADCs3UNRqkxte19leziUo-> หน้า 83.



ภาพที่ 2.1 ภาพผู้วิจัยกับผู้บริหารโรงเรียนตำรวจหญิงของอิน โคนีเซีย



ภาพที่ 2.2 ภาพผู้วิจัยกับนักเรียนพลตำรวจหญิงอิน โคนีเซีย

2.2.3 ความต้องการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงในภารกิจรักษาสันติภาพ

ในส่วนของการตำรวจแห่งสหประชาชาติ (UN Police) ปัจจุบันได้จัดลำดับความสำคัญได้ในลำดับต้นว่าจะต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงในภารกิจรักษาสันติภาพและในแต่ละประเทศสมาชิก อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกระบุว่าความท้าทายหลักของการจัดวางกำลังตำรวจหญิง คือ การใช้อาวุธ และการตรวจการที่ไม่ใช่งานประจำตามปกติ เนื่องจากมีสถานการณ์ความปลอดภัยที่ไม่แน่นอนและเหตุผลด้านความปลอดภัยของตำรวจหญิงด้วย ซึ่งทั้งสองปัจจัย

ต้องคำนึงถึงในการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรักษาสันติภาพ³⁰และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีส่วนร่วมในการจัดกำลังตำรวจเพื่อไปร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ (United Nations : UN) การปฏิบัติภายใต้สภาความมั่นคงสหประชาชาติ หรือ UN Security Council: UNSC ในการกำหนดนโยบายและอนุมัติให้มีการส่งกองกำลังไปยังประเทศที่ต้องการความช่วยเหลือ ในลักษณะปฏิบัติการรักษาสันติภาพ (Peacekeeping Operations) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ส่งเจ้าหน้าที่ไปร่วมปฏิบัติงานตั้งแต่พ.ศ.2540-2557 จำนวน 285 นาย เป็นตำรวจชาย 221 นาย และตำรวจหญิง 64 นาย ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ประเทศบอสเนีย-เฮอร์เซโกวีนาติมอร์-เลสเต เซดิลิปเรีย และซูดานใต้³¹คิดจำนวนตำรวจหญิงเป็นร้อยละ 22.45

2.2.4 เพื่อส่งเสริมการไม่เลือกปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิสตรี

การที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงทำให้การปฏิบัติต่อสตรียอมสามารถคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้แก่สตรีและบุคคลดังกล่าวก็จะเกิดความสบายใจหรือสะดวกใจมากกว่า แม้งานตำรวจจะเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย และบางภารกิจต้องการการใช้พลังกำลังก็ตาม แต่ความแข็งแกร่งทางร่างกายไม่ใช่ปัจจัยสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง หากแต่เป็นการที่ตำรวจหญิงสามารถสื่อสาร และสามารถสัมผัสกับผู้หญิงได้โดยที่เป็นตัวกลางของความยุติธรรมและวางตัวอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่บางครั้งจะต้องใช้ความอ่อนโยนกับเหยื่ออาชญากรรม แต่บางครั้งก็ต้องกระทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการจับกุม คမ်း คั้น จราจร ป้องกันและปราบปราม สืบสวน สอบสวน หรืองานในลักษณะวิชาการและอำนวยการ เป็นต้น อีกทั้งการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงยังสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับตำรวจ องค์การสหประชาชาติ นิวยอร์กและเจนีวา 2004³² ทั้งในด้านการไม่เลือกปฏิบัติและการคุ้มครองสิทธิสตรี

ในด้านการไม่เลือกปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมาย (Non-discrimination in Law enforcement) กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนเป็นอิสระตั้งแต่เกิดและเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ และสิทธิมนุษยชนก็มาจากศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้นในการบังคับใช้ตามกฎหมายเจ้าหน้าที่

³⁰RECRUITING MORE POLICE WOMEN สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก

<https://police.un.org/en/recruiting-more-police-women>.

³¹พลตำรวจโท ดร. ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สถาวร และคณะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน นครปฐม กันยายน 2561 สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก

<https://drive.google.com/drive/folders/1TzBxYJzkx7ADCs3UNRqkxte19leziUo>-หน้า 121.

³²องค์การสหประชาชาติ สำนักข่าวหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับตำรวจ เอกสารประกอบการฝึกทางด้านวิชาชีพ หมายเลข 5/เพิ่มเติมที่ 3 นิวยอร์ก และเจนีวา 2004.

ต้องต้องเคารพและปกป้องศักดิ์ศรี บำรุงรักษาและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของทุกคน โดยทุกคนย่อมเสมอกันในทางกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันอย่างไม่เลือกปฏิบัติทั้งในการป้องกันและบริการชุมชน ตำรวจจะต้องไม่เลือกปฏิบัติอย่างผิดกฎหมายตามเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ภาษา สีผิว ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิด ฐานะทางเศรษฐกิจ ชาติกำเนิด หรือสถานะอื่น และเมื่อตำรวจกำหนดมาตรการพิเศษเฉพาะตามสถานะและตามความต้องการของผู้หญิง (รวมถึงผู้หญิงตั้งครรภ์และคุณแม่คนใหม่) เยาวชนและผู้ป่วย ผู้สูงอายุและบุคคลกลุ่มอื่นๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ จึงไม่ควรที่จะพิจารณาว่าเป็นการแบ่งแยกโดยละเมิดต่อกฎหมาย³³

ในด้านการคุ้มครองสิทธิสตรี (The human rights of women) นั้นมีมาตรฐานสิทธิมนุษยชนรองรับไว้ดังนี้ สตรีย่อมได้รับสิทธิและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เท่าเทียมในทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเรือนและด้านอื่นๆ ซึ่งสิทธิเหล่านี้รวมถึงสิ่งอื่น เช่น สิทธิในการใช้ชีวิต ความเสมอภาค เสรีภาพ และความปลอดภัยของบุคคล การคุ้มครองที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย อิสระจากการเลือกปฏิบัติ มาตรฐานสูงสุดของสุขภาพจิตและสุขภาพกาย เงื่อนไขการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นที่น่าพอใจ และปลอดภัยจากการทรมาน ทารุณกรรม การปฏิบัติหรือการลงโทษด้วยวิธีการที่ไร้มนุษยธรรมหรือเลวทราม³⁴

2.2.5 การไม่เป็นเหยื่อซ้ำในความเสียหายเกี่ยวกับเพศหรือความรุนแรงในครอบครัว

ความรุนแรงต่อสตรีอาจกระทำทางร่างกาย ทางเพศหรือจิตใจ รวมทั้งการทำร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางเพศ การข่มขืนที่สามีกระทำต่อภรรยา การปฏิบัติตามประเพณีที่อันตราย การข่มขืนผู้ที่ไม่ใช่คู่สมรส การล่วงละเมิดทางเพศ การบังคับให้ค้าประเวณี การค้าผู้หญิงและการแสวงหาประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง ความรุนแรงดังกล่าวนี้ เป็นการละเมิดและทำให้สิทธิและเสรีภาพพื้นฐานเสียไป

ดังนั้นตำรวจจะต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อคุ้มครอง สืบสวนและทำการจับกุม เมื่อมีการกระทำความรุนแรงต่อสตรี ไม่ว่าจะเป็นการกระทำผิดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลทั่วไป ไม่ว่าจะกระทำผิดในบ้าน ในชุมชนหรือในสถานที่ราชการ และต้องคุ้มครองผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อและจะต้องทำให้มั่นใจว่าการเป็นเหยื่อจะไม่เกิดขึ้นอีกจากการละเลยของเจ้าหน้าที่หรือการเพิกเฉยการใช้กฎหมายประเด็นทางเพศ เนื่องจากความรุนแรงต่อสตรีนั้นเป็นความผิดอาญา รวมทั้งความรุนแรงในครอบครัวผู้กระทำจะต้องถูกดำเนินการตามกฎหมาย³⁵

³³ เฟ็งอ้าง.

³⁴ เฟ็งอ้าง.

³⁵ เฟ็งอ้าง “มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฯ” .

2.2.6 การจับกุม คั่นตัว สอบสวน และดูแลห้องขังหรือห้องกักกันสตรีโดยเจ้าหน้าที่

ตำรวจหญิง

สตรีที่ถูกจับกุมหรือคุมขังจะถูกควบคุมดูแลและคั่นตัวโดยเจ้าหน้าที่ผู้หญิง และคณะผู้ร่วมงาน และสตรีจะต้องถูกแยกคุมขังจากผู้ต้องคุมขังชาย อีกทั้งหากสตรีนั้นมีครรภ์ และเป็นคุณแม่ที่ต้องเลี้ยงบุตรจะได้รับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษระหว่างคุมขัง

ในส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ต้องกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงอยู่ด้วยระหว่างการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่เป็นสตรี หรือเหยื่อที่เป็นสตรี ถ้าเป็นไปได้ควรจะเป็นสตรีที่อยู่ด้วยหากรอได้ และจะต้องมีการแยกห้องขังหญิงออกจากผู้ต้องขังชาย จะต้องแน่ใจว่ามีเจ้าหน้าที่หญิงดูแลและมีการตรวจสอบ³⁶

นอกจากนี้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ยังได้กำหนดหน้าที่ของตำรวจหญิงไว้โดยเฉพาะ กล่าวคือ “มาตรา 85 เจ้าพนักงานผู้จับหรือรับตัวผู้ถูกจับไว้มีอำนาจ คั่นตัวผู้ต้องหาและยึดสิ่งของต่าง ๆ ที่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ การคั่นนั้น จักต้องทำโดยสุภาพ ถ้าคั่นผู้หญิงต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้คั่น

มาตรา 132 (1) วรรคสอง การตรวจตัวผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาหญิงในการสอบสวน ให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรจะขออนุญาตใครมาอยู่ร่วมในการตรวจนั้นก็ไ้ มาตรา 133 วรรคสี่ ในความผิดเกี่ยวกับเพศ การถามปากคำผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิง ให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวน เว้นแต่ผู้เสียหายยินยอมหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น และให้บันทึกความยินยอมหรือเหตุจำเป็นนั้นไว้ ทั้งนี้ ผู้เสียหายจะขอให้บุคคลใดอยู่ร่วมในการถามปากค่านั้นด้วยก็ได้”

และแม้กฎหมายจะไม่ได้ระบุไว้โดยเฉพาะเกี่ยวกับการสอบปากคำผู้เสียหายหรือพยานเด็ก ตามมาตรา 133 ทวิ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา “ให้พนักงานสอบสวนแยกกระทำเป็นส่วนสักในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วยในการถามปากคำเด็กนั้น และในกรณีที่นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เห็นว่าการถามปากคำเด็กคนใดหรือคำถามใด อาจจะมีผลกระทบต่อจิตใจเด็กอย่างรุนแรง ให้พนักงานสอบสวนถามผ่านนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์เป็นการเฉพาะตามประเด็นคำถามของพนักงานสอบสวน โดยมีให้เด็กได้ยินคำถามของพนักงานสอบสวนและห้ามมิให้ถามเด็กซ้ำซ้อนหลายครั้ง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การสอบปากคำดังกล่าว หากได้กระทำโดยพนักงานสอบสวนหญิง ซึ่งมีภาพลักษณ์ที่อ่อนโยนและนุ่มนวลกว่า ย่อมเป็นการเหมาะสมอย่างยิ่ง”

³⁶เพ็งอั้ง “มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฯ”.

จากข้อเท็จจริงของประเทศไทยตำรวจหญิงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในด้านการควบคุมการยุติธรรมทางอาญาและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อรักษากฎหมายและความสงบเรียบร้อย เนื่องจากมีปริมาณคดีที่รับแจ้งความและจับกุมในปีงบประมาณ 2555 แบ่งตามประเภทคดีได้ดังต่อไปนี้³⁷

- 1) พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 รับแจ้งความ 631 คดี จับกุมได้ 631 คน คิดเป็นร้อยละ 100
- 2) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้กระทำความผิดด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 รับแจ้งความ 88 คดี จับกุมได้ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5
- 3) คดีข่มขืนกระทำชำเรา รับแจ้งความ 3,779 คดี จับกุมได้ 2,776 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2
- 4) คดีอนาจาร รับแจ้งความ 1,292 คดี จับกุมได้ 855 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2
- 5) คดีพรากรผู้เยาว์ รับแจ้งความ 2,104 คดี จับกุมได้ 1,294 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5
- 6) คดีค้าประเวณีและเป็นธุระจัดหาฯ รับแจ้งความ 1,742 คดี จับกุมได้ 1,721 คน คิดเป็นร้อยละ 98.8
- 7) คดีมีและเผยแพร่วัตถุลามก รับแจ้งความ 230 คดี จับกุมได้ 221 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1
- 8) ความผิดเกี่ยวกับแรงงาน รับแจ้งความ 3 คดี จับกุมได้ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7
- 9) คดีค้ามนุษย์ รับแจ้งความ 65 คดี จับกุมได้ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.2.7 หน่วยงานต้องมีการรับสมัคร ฝึกอบรม และให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิงเพื่อทำให้มั่นใจว่ามีตำรวจหญิงจำนวนมากพอที่จะปฏิบัติหน้าที่

ในด้านของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายจะไม่เลือกปฏิบัติต่อสตรีในการฟื้นฟูสภาพการว่าจ้างการฝึกอบรม การมอบหมาย การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน หรือตำแหน่งในวิชาชีพอื่นๆ และตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหาร และหน่วยงานนั้นจะรับเจ้าหน้าที่ให้มีจำนวนมากพอเพื่อทำให้มั่นใจว่ามีผู้แทนสตรีที่ยุติธรรมและปกป้องสิทธิของผู้ต้องสงสัย ผู้ถูกจับ และผู้คุมขังที่เป็นสตรี

³⁷ศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สพตส.ตร.).

ในส่วนของผู้บังคับบัญชาที่ควรที่จะจัดฝึกอบรมตามปกติให้กับเจ้าหน้าที่ในการจัดการความรุนแรงต่อสตรี จัดให้มีตำรวจหญิงเพื่อปฏิบัติหน้าที่กับผู้เสียหายที่เป็นสตรี รวมทั้งทบทวนระเบียบวิธีการรับสมัครเข้ารับราชการ การจ้างงาน การฝึกอบรม และการเลื่อนขั้น เพื่อขจัดปัญหาการมีอคติในเรื่องเพศ โดยต้องรับเอานโยบายในการห้ามเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เนื่องจากการมีอคติในการตั้งครุฑหรือการคลอดบุตรไปเป็นพื้นฐานและจัดช่องทางสื่อสารพิเศษในการร้องทุกข์หรือข้อแนะนำสำหรับเจ้าหน้าที่หญิงในประเด็นมีอคติทางเพศ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดตำรวจหญิงให้ทำหน้าที่ในการตรวจค้นและดูแลห้องขังสตรีและแยกห้องขังสตรีออกจากห้องผู้ต้องหาชาย ในด้านสถานที่เรือนจำก็ต้องจัดเตรียมสถานที่คุมขังพิเศษสำหรับสตรีมีครรภ์หรือผู้ต้องขังที่เป็นมารดาที่ต้องเลี้ยงดูบุตรในเรือนจำ³⁸ ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดสรรจำนวนตำรวจหญิงให้เพียงพอต่อความต้องการจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานที่ต้องบริหารจัดการเกี่ยวกับการรับสมัครและการรักษานุเคราะห์ตำรวจหญิง

2.2.8 ความต้องการเพิ่มอัตราส่วนข้าราชการตำรวจหญิงไทย

ข้อมูลเมื่อ ธันวาคม 2560 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีกำลังพลจำนวน 214,459 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 52,254 นาย คิดเป็นร้อยละ 24 และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 162,205 นาย คิดเป็นร้อยละ 76 จำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย 198,670 นาย คิดเป็นร้อยละ 93 เพศหญิง 15,789 นาย คิดเป็นร้อยละ 7 แต่เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการตำรวจหญิงแล้วพบว่าใน พ.ศ. 2556 สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีข้าราชการตำรวจจำนวน 211,436 นาย เป็นข้าราชการตำรวจชาย จำนวน 195,135 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.3 ข้าราชการตำรวจหญิง จำนวน 16,301 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.7³⁹ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราตำรวจในประเทศอังกฤษ (ไม่รวมสกอตแลนด์และไอร์แลนด์เหนือและเฉพาะฝ่ายปฏิบัติ ไม่รวมเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการหรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานชุมชน) มีตำรวจจำนวน 144,235 นาย เป็นตำรวจชาย จำนวน 107,169 นาย คิดเป็นร้อยละ 74.3 ข้าราชการตำรวจหญิง จำนวน 37,066 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.7 และประเทศญี่ปุ่นมีตำรวจ

³⁸ เติ้งอ่าง “มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฯ”.

³⁹ พลตำรวจโท ดร. ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สดาวร และคณะ การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2561 สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก

<https://drive.google.com/drive/folders/1TzBxYJzkk7ADCs3UNRqkxte19leziUo> หน้า 44-45.

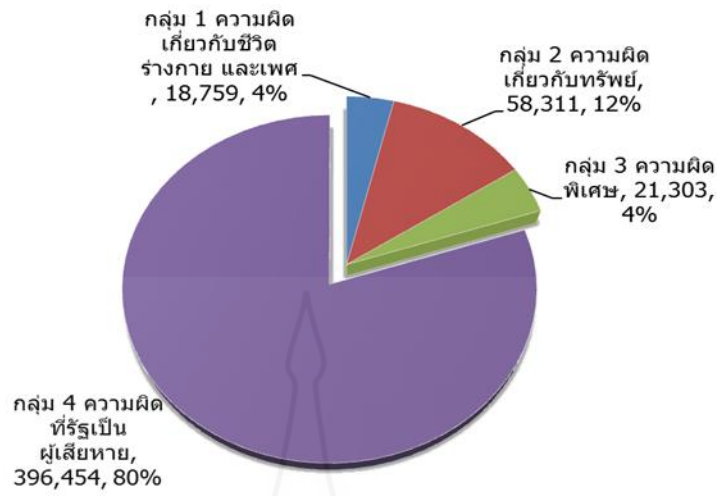
จำนวน 292,100 นาย เป็นตำรวจชาย จำนวน 263,500 นาย คิดเป็น ร้อยละ 90.2 ข้าราชการตำรวจหญิง จำนวน 28,600 นาย คิดเป็นร้อยละ 9.8⁴⁰

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังมีจำนวนอัตราส่วนตำรวจหญิงน้อยกว่าทั้งสองประเทศดังกล่าว และมีคดีเกี่ยวข้องกับเด็ก เยาวชน และสตรีจำนวนมาก และยังสามารถเพิ่มประมาณตำรวจหญิงได้อีก เนื่องจากการกระจายตัวจากจำนวนของข้าราชการตำรวจหญิงนั้นมีสัดส่วนการกระจายตัวอยู่ในทุกระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองผู้บัญชาการลงมา โดยตำแหน่งระดับผู้บังคับหมู่ ถึง รองผู้กำกับการ จะมีสัดส่วนร้อยละประมาณ 12-15 และ ระดับตำแหน่งผู้กำกับขึ้นไป จะมีสัดส่วนน้อยกว่าร้อยละ 10 เมื่อพิจารณาวิเคราะห์แยกหน่วยงานจะพบว่าในหน่วยงานด้านอำนวย การศึกษา บริการ และปฏิบัติการเฉพาะทางจะมีสัดส่วนข้าราชการตำรวจค่อนข้างมาก (โดยส่วนใหญ่แต่ละหน่วยงานเกินกว่าร้อยละ 30) แต่สำหรับส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติการในพื้นที่ จะมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย (ต่ำกว่าร้อยละ 10) และมีพนักงานสอบสวนหญิง จำนวนเพียง 169 นาย ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปราม จำนวน 3,493 นาย สายงานป้องกันปราบปรามทางน้ำ จำนวน 30 นาย สายงานสืบสวน จำนวน 321 นาย และงานสายจราจร จำนวน 39 นาย รวมจำนวนข้าราชการตำรวจในกลุ่มสายป้องกันและปราบปรามทั้งสิ้น 4,052 นาย⁴¹

⁴⁰ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แผนแม่บท ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2555-2559.

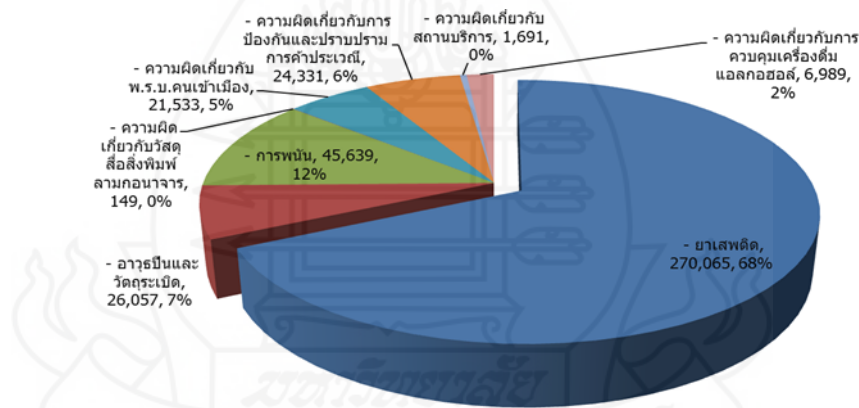
⁴¹พลตำรวจโท ดร. ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สดาวร และคณะ การบริหารจัดการงาน ตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย นครปฐม : สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2561 สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก

<https://drive.google.com/drive/folders/1TzBxYJzKx7ADCs3UNRqkxte19leziUo> หน้า 44-45.



ภาพที่ 2.3 สัดส่วนของประเภทคดีอาญาที่รับแจ้งในปีงบประมาณ พ.ศ.2560⁴²

จากข้อมูลของกองแผนงานอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ภาพที่ 2.4 สัดส่วนคดีความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย พ.ศ.2560⁴³

จากข้อมูลของกองแผนงานอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

⁴² เฟ้งอ้าง หน้า 9.

⁴³ เฟ้งอ้าง หน้า 11.

ในส่วนของพนักงานสอบสวนหญิงซึ่งเป็นต้นทางแห่งกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่จะต้องรับแจ้งความร้องทุกข์และสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญานั้น เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2537 ได้มีการแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงเป็นครั้งแรกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 15 คน⁴⁴ ตามคำสั่งที่ 508/2537 ได้กำหนดหน้าที่ของพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสอบสวนในความผิดเกี่ยวกับสตรี เยาวชน และครอบครัว และสอบสวนคดีอาญาที่สตรีเป็นผู้เสียหายในความผิดเกี่ยวกับเพศ รวมทั้งเป็นพนักงานสอบสวนที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ต่อมาในปลายปี พ.ศ. 2542 ได้มีพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นที่ 2 จำนวน 20 คน⁴⁵ แต่การมอบหมายกลับเป็นการมอบหมายตามความเหมาะสม หมายความว่าบางสถานีได้รับผิดชอบคดีเกี่ยวกับเพศอย่างเดียว บางสถานีให้เข้าร่วมประชุมกับตำรวจชาย และรับคดีทุกประเภท⁴⁶ ซึ่งต่อมาในปลายปี 2550 ได้มีการรับพนักงานสอบสวนซึ่งไม่จำกัดเพศแต่มีสตรีเข้าสมัครรับเลือกเป็นพนักงานสอบสวนหญิงและนิติกรหญิง 127 คน จากทั้งสิ้น 461 คน โดยรับสมัครผู้มีคุณวุฒิเนติบัณฑิตไทยหรือนิติศาสตรมหาบัณฑิต⁴⁷ แต่การมอบหมายหน้าที่นั้นกลับเป็นไปตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในแต่ละสถานี มีงานบางอย่างก็ไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย เช่นการให้เวรเวลาดังที่ยุ่งคืบเหมือนตำรวจชาย และหากมีคดีจราจรก็ต้องออกตรวจสถานที่เกิดเหตุในเวลากลางคืน โดยอาจมีหรือไม่มีผู้ช่วยขับรถ กระบะตำรวจที่เป็นตำรวจชายไปด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าผิดวัตถุประสงค์ของการที่มีพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อดูแลความผิดเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน และสตรี และผู้วิจัยยังเห็นว่าการกระทำดังกล่าวยังคงขาดการคำนึงถึงการส่งเสริมและคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับที่ ฮีนา จิลานี ผู้เสนอรายงานพิเศษเลขานุการสหประชาชาติด้านผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน รายงานต่อคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนปี 2545⁴⁸ ได้ระบุว่า “เป็นการที่ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนหญิงมีความเสี่ยง เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานชายในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

⁴⁴มติชนออนไลน์ *ชมรมพนักงานสอบสวนหญิง ‘คดีเด็ก-ผู้หญิง’ ตำรวจเข้าใจ* สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก https://www.matichon.co.th/lifestyle/news_534.

⁴⁵ เพิ่งอ้าง.

⁴⁶วารสารตำรวจ ปีที่ 49 ฉบับที่ 436 เดือนกรกฎาคม ถึงกันยายน, 2556 หน้า 14.

⁴⁷สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ข้อมูล เมื่อ มีนาคม 2556).

⁴⁸ ENRIQUE EGUREN และ MARIE CARAJ ผู้วิจัยและเรียบเรียง*คู่มือคุ้มครองผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนฉบับใหม่* โพรเทกชัน อินเตอร์เนชันแนล (Protection International: PI) ผู้จัดพิมพ์ โรงพิมพ์สามลดา, 2551 หน้า 97.

แต่ในการทำงานเช่นนั้น ผู้หญิงต้องเผชิญความเสี่ยงอันเนื่องมาจากเพศสภาพของตนนอกเหนือจาก ความเสี่ยงอื่นๆ ที่ผู้ชายต้องเผชิญ”

ประกอบกับภาค NGOs (Non Governmental Organizations) หรือองค์กรที่ไม่ใช่องค์กรของรัฐซึ่งในต่างประเทศมักเรียกว่า “องค์กรที่ทำงานโดยไม่แสวงหากำไร” หรือ “องค์กรอาสาสมัครเอกชน” ได้เข้ายื่นข้อร้องเรียนต่อผู้แทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2555 ผู้อำนวยการมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล พร้อม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และภาคีเครือข่าย “ชุมชน กทม. เลิกเหล้า ยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก” กว่า 30 คน เดินทางมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อเข้าพบ พลตำรวจเอกชัชวาลย์ สุขสมจิตร์ ที่ปรึกษา สบ.10 ในฐานะผู้แทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยยื่นข้อเสนอให้มีพนักงานสอบสวนหญิงทุกสถานี ตำรวจ⁴⁹ โดยภาคีเครือข่ายเห็นว่า “มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เดือนพฤศจิกายนของทุกปี เป็นเดือนรณรงค์ยุติความรุนแรงต่อเด็กและสตรี ขณะเดียวกันตลอด 5 ปี ของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ยังพบปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ประชาชนและเจ้าหน้าที่ขาดการรับรู้กฎหมาย การให้บริการไม่เป็นมิตร มีอคติมองว่าเป็นเรื่องครอบครัว พนักงานสอบสวนหญิงมีไม่เพียงพอครอบคลุมทุกสถานีตำรวจ และกระจุกตัวอยู่เฉพาะในพื้นที่เขตเมือง ประชาชนขาดการรับรู้ช่องทาง หรือกลไกให้ความช่วยเหลืออีกทั้งประชาชนส่วนใหญ่คิดว่าปัญหาความรุนแรงเป็นเรื่องส่วนตัว หลายรายไม่กล้าขอความช่วยเหลือ ซึ่งปัญหาทั้งหมดมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ต้องให้ความสำคัญบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันและแก้ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวอย่างแท้จริง”

จากปัญหาดังกล่าวจึงมีข้อเสนอต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำไปพิจารณาดังนี้ “1. จัดให้มีพนักงานสอบสวนหญิงในทุกสถานีตำรวจ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง เด็กและครอบครัว โดยมีภาระกิจการทำงานที่เกี่ยวกับความรุนแรงต่อเด็ก สตรีและครอบครัวอย่างจริงจัง 2. ให้ความสำคัญกับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ในการรับแจ้งความและดำเนินการตามกฎหมายรวมทั้งให้มีการพัฒนากลไกที่เป็นมิตร เพื่อประโยชน์ของผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว และ 3. ขอให้เร่งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้กลไกการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงใน ครอบครัว พ.ศ.2550 แก่ตำรวจทุกนายรวมถึงประชาชนทั่วไป” ขณะที่ พลตำรวจเอกชัชวาลย์ สุขสมจิตร์ กล่าวว่า “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาความรุนแรงมาโดยตลอด ซึ่งจะเร่งให้ความรู้กับประชาชน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความรุนแรงในครอบครัว เพื่อให้เกิดการรับรู้ รับทราบ

⁴⁹ไทยรัฐออนไลน์ สืบค้น 3 มกราคม 2257 จาก <http://www.thairath.co.th/content/edu/308158>.

และขอให้ผู้เสียหายกล่าวที่จะเอาเรื่องกับคนที่กระทำเพื่อให้เกิดกระบวนการนำไปแก้ไข อย่างไรก็ตาม หลังจากนี้ หากยังพบเห็นว่ามีผู้ถูกกระทำเดินเข้าไปแจ้งความ แล้วหากตำรวจไม่รู้กฎหมาย หรือละเลยการปฏิบัติหน้าที่ ขอให้แจ้งข้อมูลมาที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทันทีเพราะถือว่ามีความผิด ส่วนการที่เครือข่ายข้างต้นเสนอให้เพิ่มเจ้าหน้าที่สอบสวนหญิงนั้น ขณะนี้มีเจ้าหน้าที่สอบสวนหญิงทั้งหมด 170 คน และจะเพิ่มอีก 70 คนเพื่อให้เพียงพอต่อการให้บริการ”⁵⁰

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติความรุนแรงในครอบครัวถูกยกเลิก โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 มาตรา 3 โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองฉบับนี้ เน้นนโยบายระดับชาติ ทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุขอัยการสูงสุด และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยเจ้าหน้าที่ทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น ส่วนผู้ถูกกระทำความรุนแรงได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลืออย่างทันที่ ส่วนผู้กระทำความรุนแรงมีบทลงโทษทางอาญา

กล่าวโดยขยายความเกี่ยวกับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562 ที่โรงแรมปรีณซ์ตัน ปาร์ค สวีท ดินแดง กรุงเทพฯ มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และเครือข่าย โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมจัดงานเวทีวิชาการ “เครือข่ายวิชาการครอบครัวศึกษา” ครั้งที่ 1 ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. จากข้อมูลของกระทรวงฯ ที่ผ่านสายด่วน 1300 และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด (พมจ.) พบว่าในปีที่ผ่านมา จะมีผู้ถูกกระทำความรุนแรง จำนวน 1,500 ราย เพศหญิงจะเป็นผู้ถูกกระทำความรุนแรงมากที่สุดถึง 80% สำหรับ ร่าง พระราชบัญญัติส่งเสริมพัฒนาและคุ้มครองครอบครัวฉบับใหม่ที่มีเจตนารมณ์ที่ต้องการจะปิดช่องว่างของ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรง ปี 50 โดยเฉพาะช่องว่างในเชิงปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ ส่วนดีของกฎหมายใหม่ คือ จะมีกลไกการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว โดยมีศูนย์ส่งเสริมและคุ้มครองครอบครัวในทุกพื้นที่เป็นผู้ดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวโดยตรง และประชาชนทุกคนที่พบเห็นเหตุการณ์กระทำ ความรุนแรงสามารถแจ้งกับเจ้าหน้าที่ที่ศูนย์ได้ทันที รวมทั้งผู้ที่ถูกกระทำ ความรุนแรงสามารถร้องขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ และยื่นขอความคุ้มครองจากศาลเยาวชนและครอบครัวได้ ส่วนผู้ที่กระทำความรุนแรงทางเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถกล่าวโทษเป็นคดีอาญาได้ทันที และผู้กระทำความรุนแรงสามารถเข้า

⁵⁰ เฟิ่งอ้าง.

รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนจะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทำงานได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และการทำงานจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากเป็นนโยบายระดับชาติ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธาน และมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างเป็นคณะกรรมการและคณะทำงาน “จากเดิมถ้าหากผู้ถูกระทำไม่ร้องทุกข์ จะทำให้ผู้กระทำความรุนแรงเกิดได้ใจและมีแนวโน้มที่จะก่อกระทำความรุนแรงต่อผู้หญิงได้อีก ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำความรุนแรงได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จะช่วยให้ผู้นั้นก่อความรุนแรงลดน้อยลง” ศูนย์ส่งเสริมและคุ้มครองครอบครัวจะมีอยู่ในทุกพื้นที่ของ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รวมทั้งจะมีศูนย์ส่งเสริมและคุ้มครองครอบครัวระดับตำบลที่จะเป็นการทำงานร่วมกันกับภาคเอกชนอีกกว่า 7,000 แห่งเข้าร่วมดำเนินการ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายหัวหน้าศูนย์ส่งเสริมฯ สามารถยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อให้มีการคุ้มครองสวัสดิภาพ ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วน หากรอช้าจะเป็นอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือ จิตใจ ซึ่งไม่อาจขอต่อศาลได้ทันการณ์ หัวหน้าศูนย์ฯมีอำนาจออกคำสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพได้เท่าที่จำเป็น พร้อมกับทำคำร้องและคำสั่งไปยื่นต่อศาลภายใน 48 ชั่วโมงหากผู้กระทำความรุนแรงต่อบุคคลในครอบครัวกระทำความผิดทางอาญาต่อบุคคลในครอบครัว เช่น ทำร้ายร่างกาย กักขัง ข่มขืนกระทำชำเรา ซึ่งส่งผลให้ผู้กระทำความรุนแรงมีความผิดทางอาญาและพระราชบัญญัตินี้ยังได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำความรุนแรงต้องเข้าสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือเข้าเงื่อนไขในการคุ้มครองสวัสดิภาพ เนื่องจากผู้ที่กระทำความรุนแรงไม่ได้เกิดมาเพื่อกระทำความผิดโดยตรง และศาลอาจนำมาประกอบการพิจารณาเป็นเหตุให้รอการลงโทษหรือบรรเทาโทษได้ ดังนั้นจึงต้องมีหน่วยงานเข้ามาช่วยเยียวยาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวส่วนผู้เคยถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวที่ถูกกระทำซ้ำบ่อยจนเป็นเหตุให้กระทบกระเทือนต่อร่างกายและจิตใจอย่างรุนแรง และลุกขึ้นต่อสู้กลับเป็นเหตุให้ผู้เคยกระทำความรุนแรงได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต สามารถยื่นคำแถลงเพื่อประกอบการพิจารณาของศาล ศาลอาจลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดได้⁵¹

ในส่วนของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 (ตรงกับนักเรียนนายร้อยตำรวจรุ่นที่ 66) เป็นต้นมา โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้เปิดรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงเป็นรุ่นแรก ถือเป็นครั้งแรกในรอบ 107 ปี นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจจำนวน 70 นาย โดยคัดเลือกจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 60 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพศหญิงอายุไม่เกิน 25 ปี อีก 10 นายผลปรากฏว่ามีผู้สมัครสอบคัดเลือกถึงกว่า 17,000 คน

⁵¹เปิด ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองครอบครัวฉบับใหม่ เน้นเป็นงานนโยบายระดับชาติสืบค้นเมื่อ 11

ซึ่งในปี พ.ศ.2556 นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงได้สำเร็จการศึกษาและเริ่มรับราชการแล้วต่อมาใน พ.ศ.2561 จะไม่เปิดรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงแล้วในปีการศึกษา 2562 จึงมีนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง จำนวน 10 รุ่น เท่านั้น และในปี 2561 สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกชายเป็นพนักงานสอบสวน จำนวน 250 อัตราโดยเครือข่ายสตรีจัดเวทีเสวนาด้านความเสมอภาคทางเพศ ได้เสนอข้อเรียกร้องความเสมอภาคทางเพศ เนื่องจากไม่เปิดรับผู้หญิง รองโฆษกสำนักงานตำรวจแห่งชาติชี้แจงประเด็นดังกล่าวว่า พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีตำรวจต่างๆ ทั่วประเทศ ต้องแบกรับภาระปริมาณงานที่สูงเกินศักยภาพที่บุคคลจะสามารถรับได้เป็นเหตุให้มีปัญหาการลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนหญิง เนื่องจากส่วนใหญ่ต้องแบกรับภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่หนักกว่าพนักงานสอบสวนชายอีกด้วย ในขณะที่บางส่วนก็มีสำนวนค้างค้างเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมและกระทำอัตวินิบาตกรรมดังที่มีการนำเสนอข่าวไปก่อนหน้านี้ ดังนั้น การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งเปิดรับสมัครบุคคลธรรมดาเข้าเป็นข้าราชการตำรวจในตำแหน่งพนักงานสอบสวน โดยเปิดรับสมัครแต่เพศชายในกรณีนี้ ด้วยมีเจตนารมณ์ที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นการเร่งด่วน โดยคำนึงสวัสดิภาพของเพศหญิงเป็นสำคัญ หาใช่การวิครอนสิทธิสตรีไม่⁵²

แต่ต่อมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้แก้ไขประเด็นข้อห่วงใยจากองค์กรต่างๆ ในปี 2562 ได้นำเปิดรับพนักงานสอบสวนหญิงมากกว่า พนักงานสอบสวนชายเป็น 2 เท่าด้วยภาคีเครือข่ายผู้หญิงโดยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา เห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ปรับตัว และควรได้รับการชมเชย แต่ในส่วนที่ไม่รับนักเรียนนายร้อยหญิงทางภาคีเครือข่ายผู้หญิงกำลังหาช่องทางร้องเรียนอยู่ ข้อดีของพนักงานสอบสวนหญิงมีมาก อาทิ จำเป็นต้องมีตามกฎหมาย 7-8 ฉบับที่กำหนดให้ พนักงานสอบสวนหญิงต้องสอบสวนคดีเด็ก เพศข้ามเพศ เพื่อความอบอุ่นใจของเหยื่อ รวมถึงได้ไปเพิ่มจำนวน พนักงานสอบสวนที่เดิมก็ขาดเป็นหมื่นตำแหน่งอยู่แล้ว และเป็นการเคารพกฎหมายระหว่างประเทศไปลงนามเป็นภาคี อย่างไรก็ตาม ยังน่าชื่นชมอีกว่าเมื่อเร็วๆ นี้ ได้มี รักษาราชการแทน ผู้กำกับสถานีตำรวจหญิงคนแรกคือ ผู้กำกับการ (สอบสวน) กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

⁵²สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ชี้แจงประเด็นข้อเรียกร้องความเสมอภาคทางเพศ กรณีการรับสมัครเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นเพศชายเท่านั้น สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://voicetv.co.th/read/ryAxobHHX>.

ได้รับคำสั่งให้มารักษาราชการแทน ผู้กับการสถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู ซึ่งเครือข่ายผู้หญิงรัฐินดี และตั้งใจจะไปชื่นชมผู้บังคับบัญชาที่ตัดสินใจดังกล่าว⁵³

อีกทั้ง ยังรับสมัครข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตร พ.ศ. 2562 จำนวน 250 อัตราเป็นพนักงานสอบสวน (ที่เป็นข้าราชการตำรวจอยู่แล้ว) โดยเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีนิติศาสตร์และเป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พ.ศ. 2562 และรับสมัครบุคคลภายนอกเป็นพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2562 จำนวน 750 อัตรา โดยเป็นผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรพ.ศ. 2562

แม้ปัจจุบันจะยกเลิกการรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงแบบเรียน 4 ปี แต่ยังคงรับสมัครตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตรหรือนายร้อยและประทวนอย่างต่อเนื่อง แต่ใช้ระยะเวลาอบรมที่สั้นกว่า ด้วยเหตุผลในความจำเป็นในการมีตำรวจหญิงข้างต้น แต่จากการรับสมัครพนักงานสอบสวนหญิง พ.ศ. 2562 นี้รับสมัครผู้หญิงที่มีคุณวุฒินิติบัณฑิตจำนวน 500 อัตราปรากฏว่า มาสมัคร 219 คน แต่สอบผ่านเกณฑ์ 104 คน⁵⁴ แสดงว่าจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นอกจากตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่มีความสำคัญมากแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้มีการจัดชุดปราบจลาจลหญิงขึ้นมาในปี 2552 จำนวน 95 คน⁵⁵ (กองร้อยน้ำหวาน) ซึ่งสังกัดกองกำกับการควบคุมฝูงชน กองบังคับการตำรวจปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีการฝึกอบรมการต่อสู้ การป้องกันตัวเอง การยิงปืน การอยู่รอดในป่า อย่างเดียวกับตำรวจผู้ชาย และการปราบจลาจลภายใต้มาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งนอกจากจะทำหน้าที่ในการปราบจลาจลแล้ว ยังมีหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญ เช่น นายกรัฐมนตรีหญิงอีกด้วย และในกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเมื่อมีการประชุมระดับชาติ ระดับภูมิภาค หรือระดับโลก ที่มีราชวงศ์ หรือผู้นำประเทศ เดินทางเข้าร่วมประชุมอย่างเป็นทางการ (Official Visit) ซึ่งผู้แทนหรือคู่สมรส ของแขกต่างประเทศที่เข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรมดังกล่าวเป็นหญิง กองบัญชาการตำรวจสันติบาลจะได้รับมอบหมายจากรัฐบาล โดยกระทรวงการต่างประเทศให้จัดข้าราชการ

⁵³เครือข่ายสตรีปลื้ม 'สตรช.กลับลำ' เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิงสืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562 จาก https://www.matichonweekly.com/hot-news/article_196896.

⁵⁴มติชนออนไลน์ 84 พงศ.ทำหนังสือร้อง'บิกเป๊ะ' เหตุจำนวนเปิดรับสมัครคัดเลือกขรก.ตำรวจแบ่งอัตราไม่เหมาะสมสืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2562 จาก https://www.matichon.co.th/local/crime/news_1660534.

⁵⁵ผู้จัดการออนไลน์ ตามส่อง"กองร้อยน้ำหวาน" กับบทบาทจราจรหญิง สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562 จาก <https://mgronline.com/crime/detail/9550000019769>.

ตำรวจหญิง อย่างน้อย 1 นาย เพื่อติดตามบุคคลสำคัญดังกล่าวด้วย โดยข้าราชการตำรวจหญิงจะได้รับการฝึกฝนด้านการอารักขาบุคคลสำคัญ (VIP Protection) จึงถือเป็นการให้โอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงที่อยู่หน่วยกำลังได้แสดงความสามารถและศักยภาพ นอกจากนี้ในตำแหน่ง อำนวยการ พนักงานสอบสวน งานวิชาการ งานเฉพาะทาง ชุดสายตรวจพิเศษ ชุดจรรยาพิเศษ หรือการสนับสนุนฝ่ายสืบสวนในการค้นตัวสตรีที่มีมาแต่เดิม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยลงวันที่ประกาศ 8 มีนาคม 2558 ให้มีผลบังคับใช้อีก 180 วันถัดไป โดยให้บัญญัติให้มีองค์กรที่มีหน้าที่ในด้านการคุ้มครองความเท่าเทียมทางเพศ 3 องค์กร ได้แก่ 1) คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ สทพ.” 2) คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และ 3) กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับการไม่ปฏิบัติตามคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับและที่สำคัญคือการทำหนดนิยามว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

จากที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับความจำเป็นในการมีตำรวจหญิงข้างต้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้รับแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนทั้งในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมายและการคุ้มครองสิทธิสตรีหลายกรณีด้วยกัน ดังเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 ที่บัญญัติรับรองในด้านความเสมอภาค “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันและบุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” ในเรื่องของสิทธิของสตรีมีครรภ์และเลี้ยงดูบุตร มาตรา 48 กำหนด “สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ” และมาตรา 74 บัญญัติให้ “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน” จึงควรที่จะหาแนวทางในการคุ้มครองการ

ทำงานของตำรวจหญิงตามหลักการแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งปรากฏในรัฐธรรมนูญ เพื่อให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าการคุ้มครองแรงงานต่อไป

3. จุดมุ่งหมายของการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) คือการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Standard) ในการใช้แรงงานของลูกจ้างโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะคุ้มครองแรงงานอันเป็นทรัพยากรที่มีค่าของรัฐที่ควรได้รับการดูแลรักษาไว้เพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสร้างผลประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกนายจ้างใช้งานจนเกินสมควรเพื่อขจัดความเดือดร้อนของแรงงานในระบบอุตสาหกรรม เนื่องจากการที่มีสภาพการจ้างแรงงานที่กดขี่ทารุณโหดร้ายอย่างในประเทศตะวันตกสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมจึงเกิดแนวความคิดที่ว่ารัฐมีหน้าที่และมีความจำเป็นที่จะต้องปกป้องคุ้มครองลูกจ้างผู้มีฐานะอ่อนแอกว่าหรือขาดอำนาจต่อรองในทางเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่เป็นหญิงและเด็กถูกใช้งานมากเกินไปอันขัดต่อศีลธรรมอันดีและมนุษยธรรมที่พึงมีแก่กันและกันในสังคมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปในสังคมได้อย่างมีสวัสดิภาพและเป็นธรรม จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรการในการคุ้มครองแรงงานขึ้นเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานได้ผลและลดปัญหาในด้านแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น เนื่องจากเมื่อผู้ใช้แรงงานได้รับความเป็นธรรม และการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรมแล้วก็จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพ และอำนวยความสะดวกต่อเศรษฐกิจส่วนรวมอันเป็นจุดมุ่งหมายของการทำงานอีกระดับหนึ่ง ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

- 1) คุ้มครองเพื่อให้ความมั่นคงแก่ลูกจ้าง เช่น นายจ้างควรจะให้ลูกจ้างคนงาน ได้รู้ว่ามีหลักประกันที่แน่นอนว่าจะไม่ถูกออกจากงาน หรือจะได้รับค่าจ้างแน่นอนเมื่อถึงรอบการจ่ายค่าจ้าง
- 2) คุ้มครองเพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานดี เช่น มีการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ
- 3) คุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ในการทำงานอาจจะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นได้จากเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกลหรือของมีคมที่อยู่ในฐานะที่ไม่ปลอดภัยหรือเสื่อมคุณภาพนายจ้างจะต้องรับผิดชอบดูแลและกำหนดปัจจัยการปฐมพยาบาลไว้ในสถานที่ทำงานและให้การรักษาพยาบาล
- 4) คุ้มครองเพื่อให้สวัสดิการ เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานนายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ เพราะการที่ให้ทำงานของนายจ้างต้องเป็นไปโดยปลอดภัยดังนั้นเมื่อเกิด

อันตรายนั้นนายจ้างจะต้องรับผิดชอบในการชดเชยค่าเสียหายหรือเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานโดยไม่มีความคิดเห็นนายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือจ่ายเงินช่วยเหลือ เป็นต้น⁵⁶

4. แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานหญิง

แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองแรงงานได้เกิดขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาของการจ้างงานที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก ประมาณกลางศตวรรษที่ 18 และต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งเป็นระยะที่มีความนิยมในระบบการแข่งขันโดยเสรีแบบทุนนิยม ระบบการผลิตแบบนี้เองเป็นการเปิดโอกาสให้นายทุนอุตสาหกรรมซึ่งเป็นนายจ้าง ขูดรีดเอาผลประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้างอย่างมากหวังที่จะสร้างผลประโยชน์และความร่ำรวยให้แก่ตนอย่างไม่ยุติธรรม และไร้ซึ่งมนุษยธรรม ในขณะที่รัฐยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะเข้าไปคุ้มครองดูแลการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องมาจากความคิดและความเชื่อในลัทธิเสรีนิยมที่ให้เสรีภาพในการทำงานที่จะประกอบการเลี้ยงชีพได้ตามความสมัครใจ คนงานมีเสรีภาพที่จะขายแรงงานของตน และในทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีเสรีภาพที่จะว่าจ้างแรงงานเด็ก แรงงานหญิง หรือแรงงานชายเข้าทำงานก็ได้ โดยจะให้ค่าจ้างตอบแทนการทำงานเท่าไรก็ได้ และจะไล่ออกเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีมาตรฐานและมาตรการรับรองและคุ้มครองแรงงานเลย ประกอบกับได้มีการห้ามการรวมตัวกันเป็นสมาคมระหว่างลูกจ้างคนงานหรือแม้ระหว่างนายจ้างเพื่อช่วยเหลือป้องกันผลประโยชน์ซึ่งกันและกันทำให้ลูกจ้างแรงงานไม่มีอำนาจต่อรองเพียงพอที่จะระวังรักษาและป้องกันสิทธิของตนหรือผลประโยชน์ ลูกจ้างแรงงานจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเสรีซึ่งมีหลักการผลิตโดยแสวงหาผลกำไรสูงสุดและเน้นในเรื่องวัตถุนิยม นายทุนอุตสาหกรรมจึงขูดรีดแรงงานของลูกจ้างได้เต็มที่ยิ่งทำให้เห็นว่าลูกจ้างอยู่ในฐานะปัจเจกในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจ และพยายามจะลดต้นทุนการผลิตของตนให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อจะได้ขายสินค้าได้ถูกกว่าคู่แข่งวิธีการลดต้นทุนการผลิตคือการใช้แรงงานลูกจ้างในการผลิตต่อวันให้นานที่สุดเพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด และในขณะที่เดียวกันก็จ่ายค่าแรงให้น้อยที่สุดหรือไม่จ่ายเลย พยายามใช้แรงงานผู้หญิงและเด็กให้มากที่สุดเพราะสามารถให้ค่าจ้างต่ำได้ เนื่องจากผู้หญิงและเด็กปกครองง่ายและกำลังทางกายภาพอ่อนแอ อีกทั้งพยายามลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ให้สวัสดิการหรือไม่จัดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น สภาพการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศตะวันตกใน

⁵⁶จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา เรื่องเดียวกัน หน้า 238.

ช่วงเวลานั้น โดยเฉพาะประเทศอังกฤษและ ฝรั่งเศส จึงมีสภาพที่ยังไม่ถูกอนามัย ลูกจ้างต้องทำงานหนักในสถานที่มืด สกปรก อากาศไม่ถ่ายเท แรงงานเด็ก แรงงานหญิงและแรงงานชายต้องทำงาน โดยไม่มีเวลาพักผ่อนที่พอสมควรและได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ อยู่เสมอ ส่วนค่าจ้างก็ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงครอบครัวทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพทรุดโทรม เจ็บป่วยและล้มตายไปเป็นจำนวนมาก ความไม่ยุติธรรมทางสังคมที่ลูกจ้างคนงานได้รับนี้ทำให้เกิดแรงผลักดันทางสังคม ทำให้ประเทศอังกฤษและประเทศในยุโรปต้องออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเริ่มขึ้นด้วยการคุ้มครองแรงงานเด็กก่อน ขณะเดียวกันลูกจ้างแรงงานก็พยายามร่วมกันก่อตั้งสหภาพขึ้นเพื่อป้องกันผลประโยชน์ของพวกตน⁵⁷ จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสิทธิแรงงานก็คือสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ประเภทหนึ่งนั่นเอง

5. ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นเอกเทศสัญญาลักษณะหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งบัญญัติไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน ตั้งแต่ มาตรา 573 ถึงมาตรา 586 รวม 12 มาตรา ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 1 มกราคม พุทธศักราช 2471 ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พุทธศักราช 2472 เป็นต้นไป กฎหมายลักษณะจ้างแรงงาน จึงเป็นกฎหมายแรงงานที่เก่าแก่ที่สุด ถือว่าเป็นบ่อเกิดของกฎหมายแรงงาน และความสัมพันธ์ทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญาซึ่งมีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่างๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานอื่นๆ⁵⁸ ต่อมาใน พ.ศ. 2475 ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย และ คณะราษฎรได้ประกาศหลัก 6 ประการ ซึ่งมีนโยบายด้านแรงงานอยู่ด้วยอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก คือต้องการให้ราษฎรได้มีงานทำ อันส่งผลให้เกิดการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานพุทธศักราช 2475 และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน ประจำท้องถิ่น พุทธศักราช 2475 ให้อำนาจรัฐบาลที่จะจัดตั้งสำนักงานของรัฐขึ้นมาเพื่อ ทำหน้าที่หางานให้แก่ผู้ว่างงานได้มีงานทำ และควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชนซึ่ง ทำหน้าที่จัดหางานให้แก่คนหางาน โดยคิดค่าธรรมเนียมในอัตราที่ไม่สูงเกินไป ไม่ให้เกิดการเอาเปรียบหรือหลอกลวงคนหางาน ความคิดที่จะมีกฎหมายคุ้มครองผู้ใช้

⁵⁷จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536. หน้า 232-233.

⁵⁸รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช *กฎหมายแรงงาน* สำนักพิมพ์วิญญูชนม, 2556. หน้า 11.

แรงงานได้มีอยู่ตลอดมา แต่ยังมีได้ดำเนินการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้อย่างแท้จริง จนกระทั่งในพ.ศ. 2479 จึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นมากฎฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกรพ.ศ. 2479 จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2488 เมื่อสงครามสงบลงปัญหาแรงงาน และการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองเริ่มปรากฏชัดขึ้นมาอีกครั้ง ประกอบกับรัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสนใจในปัญหาเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นประชาชน ทั้งหลายรวมทั้งผู้ใช้แรงงานต่างก็ให้ความสนใจทางด้านการเมืองและปัญหาต่างๆ รวมทั้ง ปัญหาแรงงานมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานได้รวมตัวกันตั้งเป็นสมาคมและรวมหลายๆ สมาคม เข้าด้วยกันมีลักษณะเป็นปีกแผ่นมากขึ้น ในระยะนั้นได้เกิดข้อพิพาทระหว่างคนงานกับ นายจ้างบ่อยครั้งและบางครั้งปีการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมด้วย ประกอบกับประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมานานพอสมควร (International Labour Organization : ILO) แต่ยังมีได้มีการตรากฎหมายแรงงานที่สอดคล้องกับแนวทางที่องค์การแรงงาน ระหว่างประเทศได้กำหนดไว้ขึ้นมาใช้บังคับเห็นสมควรที่จะได้มีการตรากฎหมาย ดังกล่าวขึ้นมาใช้แล้ว กองแรงงานกรมประชาสงเคราะห์จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานและร่างพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน ไปยังรัฐบาล และคณะรัฐมนตรี ได้มอบให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการต่างประเทศพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้มีการคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของคนงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติให้กระทรวงมหาดไทยยกร่างกฎหมาย คุ้มครองสวัสดิภาพการทำงานของคนงานหญิงและเด็ก ให้เป็นส่วนหนึ่งของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม พ.ศ. 2491 แต่ยังไม่ได้ประกาศใช้⁵⁹

ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้ดำเนินการร่างกฎหมายแรงงาน ซึ่งรวมทั้งคุ้มครองภาคแรงงานและภาคแรงงานสัมพันธ์ ร่างกฎหมายนี้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาและประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 โดยถือว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีบทบัญญัติที่คุ้มครองการใช้แรงงานหญิงอันเป็นการวางระบบแรงงานสากลขึ้นในประเทศไทย

5.1 หลักการสำคัญในการคุ้มครองแรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499

5.1.1 เวลาทำงาน ตามมาตรา 13 วรรคแรก ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดเวลาทำงานของหญิงโดยปกติจะเกินวันละ 8 ชั่วโมงหรือ สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงไม่ได้ ถ้าจะเองใช้หญิงทำงานเกินกำหนดเวลาดังกล่าว จะต้องไม่เกิน วันละ 2 ชั่วโมงและรวมแล้วต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง ทั้งนี้หมายความว่านายจ้างจะ ตกลงกับลูกจ้างที่เป็นหญิงให้ทำงานเกินวันละ 10 ชั่วโมงและรวมแล้วเกินกว่าสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมงไม่ได้ ทั้งนี้แม้ลูกจ้างหญิงจะตกลงกันโดยความ

⁵⁹ สุคาสิริ วสวงศ์เรื่องเดียวกัน, หน้า 19-20.

สมัครใจก็ตาม ข้อตกลง ดังกล่าวเป็นโมฆะ เสียเปล่าใช้ไม่ได้ถือเสมือนว่าไม่ได้ตกลงกันเลย ทั้งนี้เพราะ พระราชบัญญัติแรงงานเห็นว่าหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ถ้าตกลงกันทำงานเกินกว่านี้ได้จะเสียสุขภาพอนามัยจึงต้องห้ามการทำงานของหญิงไว้แน่นอน นอกจากนี้ยังห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมและในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา ในสถานประกอบพาณิชย์กรรมหรือสถานประกอบธุรกิจอย่างอื่น เว้นแต่งานที่มีลักษณะ ที่จะต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานซึ่งตามลักษณะและสภาพที่จะต้องทำใน ระหว่างเวลาดังกล่าวทั้งนี้จะต้องขออนุญาตต่อพนักงานเจ้าหน้าที่และพนักงานเจ้าหน้าที่ได้อนุญาตแล้ว

5.1.2 ประเภทของงาน ตามมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แยก ห้าม ทูน ลาก หรือเงินของหนักเกินอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง และห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และยังมีได้ ทำการสมรสเป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา โรงแรมหรือสถานอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้กฎกระทรวง

5.1.3 สิทธิลาคลอด ตามมาตรา 17 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ได้นำใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงมีสิทธิหยุดงานสามสิบวันก่อนวันคลอด และสามสิบวันภายหลังวันคลอด แต่ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าหกเดือน มีสิทธิได้รับค่าจ้างตาม อัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้นยังไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วยอันเกิดขึ้นเนื่องจากการคลอดและไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรา 18 ก็กำหนดให้หยุดงานได้ โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน⁶⁰ รวมแล้วอาจมีสิทธิลาคลอดได้ถึง 90 วันเหมือนกฎหมายปัจจุบัน⁶¹

พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นฉบับแรกที่ได้มีการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง แต่กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับอยู่ได้ประมาณปีเศษ ก็ต้องถูกยกเลิกไป เพราะปรากฏว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือของส่งเสริมให้เกิดความแตกแยกร้ายฉาวฉาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมิวนิสต์อาศัยบทบัญญัติเป็นเครื่องมือของ ลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการทั้งนี้ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมอันเป็นภัย

⁶⁰พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499กรุงเทพมหานครกรมประชาสัมพันธ์ หน้า 7-8.

⁶¹ศาสตราจารย์สุชาติ วิวงศ์ หน่วยที่ 4 มาตรฐานการใช้แรงงานทั่วไป, หน้า 4-20 นนทบุรี

ร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศ⁶² จึงได้ ถูกยกเลิกไปโดยมีการตราประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้บังคับแทน และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย ออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับแทน แต่ส่วนใหญ่เป็นไปตาม พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

ต่อมา พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับเป็นแม่บท โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ซึ่งเป็นบททั่วไปที่ใช้คุ้มครองแก่ลูกจ้าง และมีการคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง

5.2 หลักการสำคัญการคุ้มครองการใช้แรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

5.2.1 เวลาทำงาน ข้อ 16 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา และ 06.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรือ งานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว แต่หากพนักงานตรวจแรงงาน เห็นว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานตามที่กล่าวมานั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงนั้น ให้นายจ้างตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานนั้น ถ้าอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเห็นด้วยก็ให้สั่งตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง

5.2.2 ประเภทของงาน ข้อ 13 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำความสะอาดเครื่องจักรที่กำลังทำงาน งานทำบนนั่งร้านสูงกว่า 10 เมตร งานที่ใช้เลื่อยวงเดือน งานเกี่ยวกับวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ และงานในเหมืองแร่ใต้ดิน

สำหรับการทำงานที่เกี่ยวกับของหนัก ข้อ 14 ได้กำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงาน ยก แบก หาบ หาม ทุบ ลาก หรือ เข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ได้แก่ สามสิบกิโลกรัมสำหรับการทำงานในที่ราบ ยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันได หรือที่สูง หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ไ้ราง สามร้อยกิโลกรัมสำหรับการลากหรือเข็นของที่ ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ไ้ราง

⁶²ไพสิษฐ์ พิพัฒน์กุล *กฎหมายแรงงาน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524, หน้า 12.

นอกจากนี้ ข้อ 15 ยังห้ามรับหญิงอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้สมรสเป็นลูกจ้างทำงาน ในสโมสรราตรี สถานเดินรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด หรือโรงแรมหรือสถานที่อื่นตามกระทรวงมหาดไทยจะกำหนด

5.2.3 สิทธิการลาคลอด ข้อ 18 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่ง ไม่เกินเก้าสิบวัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน โดยที่วันลาให้นับรวมวันหยุดทั้งหลายด้วย

5.2.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่ ข้อ 14 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าว กำหนดว่าถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็น การชั่วคราวก่อน หรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่ลูกจ้างนั้น ตามที่เห็นสมควร

5.2.5 การรับค่าตอบแทน ข้อ 26 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยข้างต้นกำหนดงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เป็นจำนวนเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างชายหรือ ลูกจ้างหญิง และหากจ่ายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดนี้ให้เป็นไปตามนั้น⁶³

6. ความเป็นมาและความทั่วไปเกี่ยวกับงานของตำรวจไทย

การศึกษาความเป็นมาในการคุ้มครองตำรวจหญิงนั้น เห็นควรที่จะศึกษาความเป็นมาของตำรวจไทยในแต่ละสมัยพอสมควรเพื่อทำความเข้าใจก่อนที่จะศึกษาความเป็นมาของข้าราชการหญิงและตำรวจหญิงพอสังเขป ดังนี้

6.1 ความเป็นมาของตำรวจไทย

6.1.1 ก่อน พ.ศ. 2403⁶⁴

มีการพบหลักฐานกิจการตำรวจที่เก่าแก่ที่สุดของไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยา แผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับกรมเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรีอริยวงศาคตญาณยศสมุหนายกอัครมหาเสนาบดี เป็นผู้บังคับบัญชา

⁶³ กระทรวงมหาดไทย ประกาศกระทรวงมหาดไทย 16 เมษายน 2515 เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน 2521, ข้อ 13-26.

⁶⁴ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ “พิทักษ์สันติราษฎร์” 2550, หน้า 22-31.

กิจการตำรวจครั้งนั้นแบ่งออกเป็นตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร ส่วนตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับวัง มีเจ้าพระยาธรรมาธิปไตยศรีรัตนมณฑลเทศาภิบาล เป็นผู้บังคับบัญชา และทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการระบุดำแหน่งนายพลเรือน เช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น ดังนี้

ตำรวจภูธร หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร ศักดินา 1000

ขุนพิศณุแสนปลัดขวา ศักดินา 600

ตำรวจภูบาล หลวงเพชรฉลุเทพ เจ้ากรมมหาดไทยตำรวจภูบาลศักดินา 1000

ขุนมหาพิชัย ปลัดขวา ศักดินา 600

ขุนแสงสะท้อน ปลัดซ้าย ศักดินา 600

บุคคลที่จะเป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้ที่มิชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องเป็นบุคคลที่ทรงวางพระราชหฤทัยการบังคับบัญชาตำรวจก็ต้องขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะแต่พระองค์เดียว กิจการตำรวจในยุคนี้จะจัดตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่ในวงจำกัด และมีได้ขยายไปยังส่วนการปกครองทั่วประเทศเท่าไรนั่น แต่เมื่อเหตุการณ์บ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไป มีการติดต่อกับชาวต่างประเทศมากขึ้น กรมตำรวจจึงได้รับความสนใจที่จะปรับปรุงรูปแบบเพื่อให้เป็นไปตามแบบอย่างประเทศตะวันตก พ.ศ. 2403-2475

6.1.2 กิจการตำรวจระหว่าง พ.ศ. 2403 ถึง พ.ศ. 2472

เป็นสมัยที่ได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนาดใหญ่ในทุกๆ ด้าน ตามแบบอย่างอารยประเทศตะวันตก ซึ่งได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กล่าวคือในปี พ.ศ. 2405 ได้ว่าจ้าง กัปตันแซมมวอล โจเซฟ เบิร์ด เอ็มส์ (Captain Sammoal Joseph Bird Ames) ชาวอังกฤษ มาเป็นผู้พิจารณาวางโครงการจัดตั้งกองตำรวจ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงขึ้นอยู่กับกรมพระนครบาลตามแบบอย่างยุโรปขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “กองโพลิศคอนสเทเบิล” โดยจ้างชาวมาลาเยและชาวอินเดียเข้ามาเป็นพลตำรวจ เรียกว่า “คอนสเทเบิล” ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในความเป็นปีกแผ่นของกิจการตำรวจสมัยต่อมา และเนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้นซึ่งเป็นยุคที่ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลังแข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการปกครองประเทศขณะนั้นจึงพุ่งเล็งไปในด้านป้องกันประเทศเป็นหลักใหญ่ นโยบายการตำรวจย่อมต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศและทหารด้วย และเพื่อเป็นการน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณแห่งล้นเกล้า รัชกาลที่ 4 ที่ทรงปรับปรุงกิจการตำรวจให้ทันสมัยทัดเทียมนาอารยประเทศตะวันตกและเป็นรากฐานของกิจการตำรวจในปัจจุบัน กรมตำรวจจึงได้จัดสร้าง

พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ประดิษฐานบริเวณหน้าอาคาร 11 กรมตำรวจ เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ.2534⁶⁵

6.1.3 สมัยรัชกาลที่ 5

พ.ศ.2414 โปรดเกล้าฯพระราชทานบรรดาศักดิ์ให้ กัปตันแซมมวล โจเซฟ เบิร์ด เอมส์ เป็น “หลวงรัฐยาภิบาลบัญชา” และรับสั่งให้ปรับปรุงกิจการตำรวจให้เจริญก้าวหน้าขึ้น

พ.ศ.2418 โปรดเกล้าฯให้ตรา “กฎหมายโปลิศรักษาพระนคร 53 ข้อ” ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมหน้าที่ของโปลิศจะพึงปฏิบัติและข้อบังคับการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นโปลิศหรือตำรวจ โดยกฎหมายดังกล่าวใช้บังคับภายในและภายนอกพระนคร

พ.ศ. 2419 ทรงจัดตั้ง “ตำรวจภูธร” ขึ้นในรูป “ทหารโปลิศ” เพื่อเป็นกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาค และให้สามารถปฏิบัติการทางทหารได้ด้วย แต่ต่อมาเปลี่ยนเป็น “กรมกองตระเวนหัวเมือง”

พ.ศ.2435 พระยาอรรคราชวราทร (ภัสดา บุรณศิริ) ซึ่งเข้ารับราชการในช่วงปลายสมัยรัชกาลที่ 5 ได้ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้ากรมกองตระเวน ผู้บังคับการกรมกองตระเวน หรืออธิบดีกรมพลตระเวน ตามลำดับ

พ.ศ.2440 โปรดเกล้าฯให้ เอ.ยา.ดิน (Mr. A.J. Jardine) ดำรงตำแหน่งเป็นอธิบดีกรมกองตระเวนเดิมเป็นชาวอังกฤษผู้ซึ่งเคยรับราชการเป็นผู้บังคับการตำรวจในประเทศอินเดีย ได้เข้ามารับราชการนายตำรวจไทยในตำแหน่งผู้ช่วยผู้บังคับการกองตระเวนและชักชวนเพื่อนชาวอังกฤษจากอินเดียมาร่วมงาน โดยได้ปรับปรุงกิจการตำรวจให้ก้าวหน้าขึ้นตามแนวทางการตำรวจอินเดีย

เมื่อวันที่ 19 เมษายน (รศ.121) พ.ศ. 2445 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรขึ้นที่จังหวัดนครราชสีมา เพื่อผลิตนายตำรวจออกรับราชการตำแหน่งผู้บังคับหมวดในส่วนภูมิภาค โดยพระบรมราชานุญาตของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตามที่สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพได้กราบบังคับทูล แม้ต่อมาในปี พ.ศ. 2447 จะได้ย้ายที่ตั้งไปตั้งที่ตำบลห้วยจรเข้ม้า อำเภอมืองนครปฐม

พ.ศ.2447 รัชกาลที่ 5 พระราชทานโปรดเกล้าฯ ให้มหาอำมาตย์โท อิริก เซนต์เย ลอตัน (M. Eric St.J. Lawson) เป็นอธิบดีกรมกองตระเวน และได้ปรับปรุงกิจการตำรวจหลายประการ เริ่มตั้งแต่จัดตั้งกองพิเศษ ซึ่งมีระบบทำงานคล้ายกับกองสืบสวนคดีของตำรวจในลอนดอน

พ.ศ. 2453 รัชกาลที่ 6 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตราเครื่องหมายโล่กับดาบเป็นเครื่องหมายประจำกรมพลตระเวน และในปี พ.ศ.2454 ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาต

⁶⁵ เพิ่งอ้าง.

ให้ใช้ตราโล่เขน ประกอบมณฑลประจำกรมตำรวจภูธรอันเป็นที่มาของเครื่องหมายตราโล่เขน ซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์การเป็นตำรวจมาจนทุกวันนี้

พ.ศ.2456 สมัยรัชกาลที่ 6 ทรงโปรดเกล้าให้พลตรีพระยาสุเทพ (G. Schau) เป็นอธิบดีกรมตำรวจ เดิมเป็นนายทหารเดนมาร์ก เข้ามารับราชการเป็นนายทหารไทย ยศร้อยเอก มีบรรดาศักดิ์เป็นหลวงศัลวิชานีเทศ ต่อมาได้เลื่อนยศเป็นพลตรี ได้บรรดาศักดิ์เป็นพระยาสุเทพ และเมื่อ พ.ศ.2440 ได้โอนมารับราชการตำรวจในตำแหน่งเจ้ากรมกองตระเวนหัวเมืองและนับได้ว่าเป็นผู้จัดตั้งกองตำรวจ⁶⁶

กำลังพลในระยะแรกใช้ตำรวจ แต่ต่อมาเมื่อทางทหารได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ทางตำรวจก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้ เมื่อปี พ.ศ. 2448 ได้เกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจขึ้นแล้ว ก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวยความร่มเย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชน

ต่อมาได้ขยายกิจการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ทางด้านตำรวจนครบาลก็ได้ว่าจ้าง นาย อีริค เซนต์ เจ.ลอสัน (Mr. Eric Saint J.Lawson) ชาวอังกฤษเข้ามาช่วยอีกคนหนึ่งกิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับ 2 กระทรวงคือ กระทรวงนครบาล (กรมพลตระเวน หรือ ตำรวจนครบาล) และกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจภูธร) และต่อมาได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกันเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 เรียกว่า "กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน" กรมตำรวจจึงถือว่าวันที่ 13 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปีนั่นเองได้เปลี่ยนเป็น "กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล" ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี

ต่อมาในปี 2465 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงนครบาลกับกระทรวงมหาดไทยเข้าเป็นกระทรวงเดียวกันเรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลจึงโอนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และพ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น "กรมตำรวจภูธร" แต่ยังคงแบ่งตำรวจออกเป็น 2 ประเภทคือ

ก) ตำรวจนครบาล คือตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายได้ส่วน ทำสำนวนฟ้องศาลไปลิศสภาโดยตรง

ข) ตำรวจภูธร คือตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่งให้อำเภอได้ส่วน ทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ

⁶⁶“พิทักษ์สันติราษฎร์” เฟิ่งอ้อง.

6.1.4 กิจการตำรวจหลัง พ.ศ. 2472

พ.ศ.2472 รัชกาลที่ 7 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเรียกเป็น “กรมตำรวจ”

พ.ศ. 2475-2541 หลังจากประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้ว กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 คือ

ส่วนที่ 1 : เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กองได้แก่

- กองกลาง
- กองบัญชา
- กองโรงเรียน
- กองคดี
- กองตรวจคนเข้าเมือง
- กองทะเบียนกลาง

ส่วนที่ 2 : ตำรวจนครบาล

ส่วนที่ 3 : ตำรวจภูธร

ส่วนที่ 4 : ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิก ตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ

หลังจากมีการเลิกทาสเมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2448 อันเป็นผลให้แรงงานหญิงถูกปลดปล่อย ซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีการศึกษาและไม่มีฝีมือที่จะไปทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแลกค่าตอบแทน จึงเริ่มมีการจ้างแรงงานและในช่วงเวลาดังกล่าวมีการออกกฎหมายควบคุมแรงงานคนใช้ขึ้น โดยกำหนดให้ไปจดทะเบียนกับตำรวจสันติบาล⁶⁷

6.1.5 กิจการตำรวจตั้งแต่มีพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547

หลังจากที่ได้ปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจในระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 แล้ว กรมตำรวจได้ปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้น และเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปริมาณและคุณภาพของงานเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2541 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีผล

⁶⁷นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ วิเคราะห์ปัญหาในสังคมไทย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2543, หน้า 50.

บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2541 โดยการปรับปรุงครั้งนี้ได้นำแนวทางของตำรวญ์ปุ่นมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารงาน และเกิดจากการร่วมกันพิจารณาร่วมกันของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานประมาณ⁶⁸ ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2547 โดยมีภารกิจตามมาตรา 6 และ 7 แห่ง พระราชบัญญัติดังกล่าวต่อไปนี้

“มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ

(2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

(3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

(4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของ ราชอาณาจักร

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

(7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ”

ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะ และตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม (3) (4) หรือ (5) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (3) (4) หรือ (5) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวนหรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว และให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำ

⁶⁸ “พิทักษ์สันติราษฎร์” เพิ่งอ้าง.

ความคิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ การดำเนินการมีส่วนร่วมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ต.ช. กำหนด

6.2 การผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล⁶⁹

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ เป็นไปตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหรือการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2547

6.2.1 วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ มี 2 วิธี คือ

1) วิธีการคัดเลือก ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และหรือบุคลิกภาพ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ทั้งนี้ อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม

2) วิธีการสอบแข่งขัน กำหนดให้ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสามคน โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวันเวลา สถานที่สอบและระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้แล้ว ให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน หลักสูตรการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย 1) ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป 2) ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และ 3) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

6.2.2 การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกแต่ละประเภท

ในทางปฏิบัติของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรดำเนินการ ดังนี้

1) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 3 ลักษณะ คือ

⁶⁹พลตำรวจโท ดร. ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สดาวร และคณะ การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย นครปฐม กันยายน 2561 หน้า 39-44.

(1) บุคคลภายนอกที่มีวุฒิระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 สอบคัดเลือก เพื่อเข้าศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหาร หลักสูตร 2 ปี หรือบุคคลภายนอกเพศหญิงที่มีคุณวุฒิสำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา ต่อในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หลักสูตร 4 ปี เมื่อจบการศึกษาจึงบรรจุให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้รับการแต่งตั้งยศให้เป็นที่ร้อยตำรวจตรี ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร

(2) บุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรีสาขาต่างๆ สอบแข่งขันหรือคัดเลือก เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร แล้วเข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมพื้นฐาน สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะเวลาประมาณ 4 - 7 เดือน

(3) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี หรือไม่มีคุณวุฒิปริญญาตรี สอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมพื้นฐานสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะเวลาประมาณ 4 - 7 เดือน เมื่อสำเร็จการฝึกอบรมจะ ได้รับการเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สรรหาและคัดเลือกจากบุคคล 2 ลักษณะ คือ

(1) บุคคลภายนอกผู้มีคุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.) ระยะเวลา 18 เดือน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศสิบตำรวจตรี ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ในสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม

(2) บุคคลภายนอกผู้มีคุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ สอบแข่งขันหรือคัดเลือกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนแล้วเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจและบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (กอป.) ข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้จะได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่ด้านอำนวย การ สนับสนุนและเทคนิค

6.2.3 หน่วยงานด้านการศึกษาและฝึกอบรม

หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคคลที่เข้าสู่วิชาชีพตำรวจ รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

1) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการตำรวจเป็นหลักสูตรการศึกษา ระดับปริญญาตรี 4 ปี ให้การศึกษาแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจทั้งเพศหญิงและชาย นอกจากนี้ยังทำการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมพื้นฐานสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญา

บัตรให้แก่ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี รวมทั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ผ่านการคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และการฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย ในหลักสูตรระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการอื่นๆ เช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ คณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นต้น

2) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบ การผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.) ระยะเวลา 18 เดือน ให้แก่หน่วยงานส่วนกลาง ในหลักสูตรมีการเรียนภาควิชาการ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การฝึกปฏิบัติและการฝึกงานในสถานีดำรวจ

3) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 - 9 รับผิดชอบการผลิตและฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ ระยะเวลา 18 เดือน สำหรับตำรวจ ภูธรภาค 1 - 9

4) กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน รับผิดชอบ การผลิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ สำหรับกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน และหลักสูตรพิเศษต่างๆ สำหรับข้าราชการตำรวจ ได้แก่ หลักสูตรต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ตปส.) หลักสูตรกระโดดร่ม หลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย (นเรศวร 261) เป็นต้น

5) วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการการศึกษา ทำหน้าที่พัฒนาข้าราชการตำรวจ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ตามหลักสูตรหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่

- (1) หลักสูตรสืบสวนคดีอาญา
- (2) หลักสูตรสารวัตร (สว.)
- (3) หลักสูตรฝ่ายอำนวยการตำรวจ (ฝอ.ตร.)
- (4) หลักสูตรผู้กำกับการ (ผกก.)
- (5) หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง (บตส.)

6) สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักงานกฎหมายและคดี รับผิดชอบ หลักสูตรการฝึกอบรมด้านวิชาชีพการสอบสวนคดีอาญา

7) การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานีดำรวจและหน่วยปฏิบัติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะจัดงบประมาณให้แก่หน่วยงานต่างๆ สำหรับ โครงการฝึกอบรมพัฒนา ข้าราชการตำรวจในสังกัดตามเหตุผลความจำเป็นของหน่วยต่างๆ ในแต่ละปี

6.3 รูปแบบการจัดองค์กรตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police : RTP) เป็นส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี การจัดโครงสร้างองค์กรภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ “สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ” มีหน้าที่เป็นฝ่ายอำนาจการและสนับสนุน การบริหารงานด้านต่างๆ และ “กองบัญชาการ” ซึ่งเป็นหน่วยงานฝ่ายปฏิบัติการและสนับสนุนการปฏิบัติ

6.3.1 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งหน่วยงานออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละกลุ่มประกอบด้วยหน่วยงาน ดังนี้

1) ส่วนบังคับบัญชา เป็นหน่วยงานในส่วนของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการ (หัวหน้าหน่วยงานยศพลตำรวจโท) จำนวน 8 หน่วย ได้แก่ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานกำลังพล สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หน่วยงานเทียบเท่ากองบังคับการ (หัวหน้าหน่วยงานยศพลตำรวจตรี) จำนวน 7 หน่วย ได้แก่ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ กองวินัย กองสารนิเทศ กองบินตำรวจ กองการต่างประเทศ และสถาบันฝึกอบรมระหว่างประเทศว่าด้วยการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย (International Law Enforcement Academy : ILEA) รวมทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน

2) ส่วนป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จำนวน 10 หน่วย ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1 - 9 (หัวหน้าหน่วยงานยศพลตำรวจโท)

3) ส่วนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเฉพาะทาง จำนวน 8 หน่วย ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว (หัวหน้าหน่วยงานยศพลตำรวจโท)

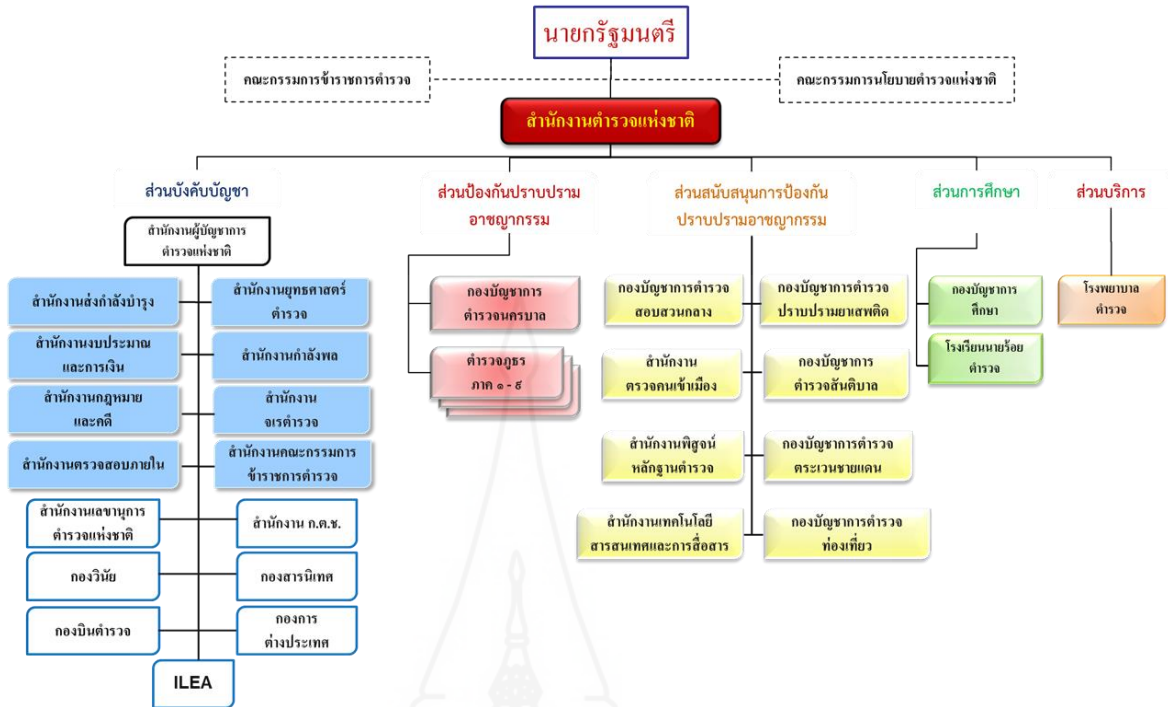
4) ส่วนการศึกษา จำนวน 2 หน่วย ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และกองบัญชาการศึกษา (หัวหน้าหน่วยงานยศพลตำรวจโท)

5) ส่วนบริการ ได้แก่ โรงพยาบาลตำรวจ (หัวหน้าหน่วยงานยศพลตำรวจโท)

6.3.2 คณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในระดับนโยบาย 2 คณะ ดังนี้

1) คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “ก.ต.ช.” มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารราชการตำรวจและกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน มติคณะรัฐมนตรีและกฎหมาย และมีอำนาจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

2) คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ เรียกโดยย่อว่า “ก.ตร.” มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ เช่น กำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจ และจัดระบบราชการตำรวจ รวมทั้งการอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กำกับดูแลตรวจสอบ และแนะนำ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกระเบียบ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการและการปฏิบัติการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัตินี้ รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่น ๆ สำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม เป็นต้น



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ⁷⁰

6.4 การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

หน่วยงานที่รับผิดชอบปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามและให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ คือ สถานีตำรวจ จำนวน 1,482 สถานีตำรวจ⁷¹ ในแต่ละสถานีตำรวจ แบ่งออกเป็น 5 งาน ได้แก่ งานอำนวยกร งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร ในแต่ละงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.4.1 งานอำนวยกร เป็นเครื่องมือของหัวหน้าสถานีตำรวจในการอำนวยกรบริหาร รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล งาน ที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานสถานีตำรวจ งานการบริหารบุคลากร การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนา การบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลีการและสรรพาวุธ การส่งกำลังบำรุง รวมทั้งลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบ เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ

⁷⁰เพ็งอึ้ง “การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย” หน้า 42.

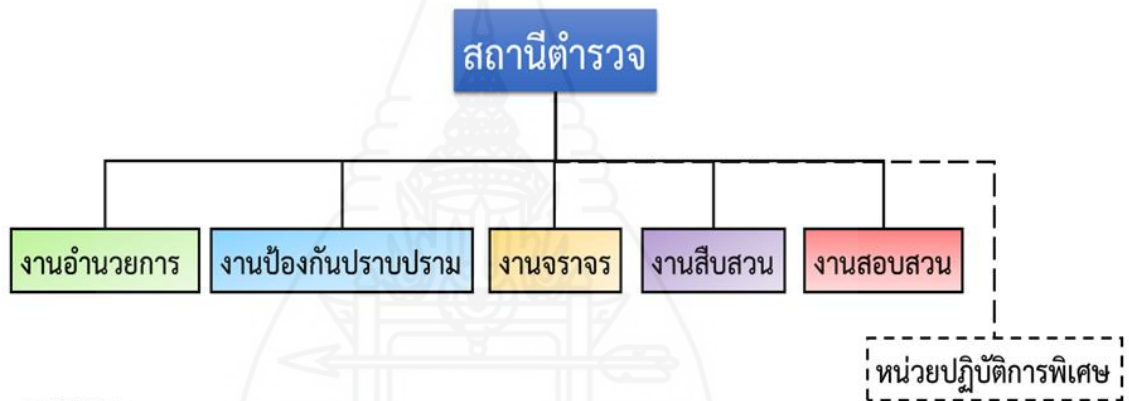
⁷¹เพ็งอึ้ง.

6.4.2 งานป้องกันปราบปราม เป็นหัวใจสำคัญของการกิจการตำรวจ เป็นงานที่เน้นการปฏิบัติในการป้องกันเหตุอาชญากรรม โดยการจัดเจ้าหน้าที่สายตรวจออกตรวจตราป้องกันเหตุการให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันตนเองจากอาชญากรรม การแสวงหาความร่วมมือกับภาคประชาชน ภาคเอกชนเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจและหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ สั่งการควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งงานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ

6.4.3 งานสืบสวน เป็นงานที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับงานป้องกันปราบปราม โดยนอกจากกระทำในเชิงรับ คือ เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นก็ออกไปทำการสืบสวนรวบรวมข้อมูลจนกระทั่งติดตามจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษ การสืบสวนยังต้องกระทำในเชิงรุกควบคู่ไปด้วย โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและพื้นที่ รวมทั้งสืบสวนหาข่าวจากแหล่งข่าวทั้งทั่วไปและแหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น เพื่อหาทางระงับยับยั้งป้องกันเหตุมิให้เกิดขึ้น นอกจากนี้งานสืบสวนยังต้องมีการประสานสัมพันธ์อันดี และให้การสนับสนุนงานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม ในการร่วมกันอำนวยความสะดวก ปกป้องและปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สืบสวน ได้แก่ รวบรวมสถิติ ข้อมูลข่าวสารอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการสืบสวน นำวิทยาการต่างๆ มาใช้ในการสืบสวน ศึกษาวิเคราะห์วางแผนการสืบสวน ดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีที่เกิดขึ้น ติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับ เป็นต้น

6.4.4 งานสอบสวน เป็นงานอำนวยความสะดวกในระบบในคดีอาญาให้กับประชาชน ทั้งฝ่ายผู้เสียหายและฝ่ายผู้ต้องหา ข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สอบสวน เป็นพนักงานสอบสวนตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกับประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระบบการอำนวยความสะดวกในระบบในคดีอาญาของประเทศไทย เป็นระบบผสมผสานกันระหว่างระบบกล่าวหา (Accusatorial System) ซึ่งต้นแบบ คือ ประเทศอังกฤษ กับระบบไต่สวน (Inquisitorial System) ซึ่งมีหลักการว่า รัฐเท่านั้นที่จะมีสิทธิดำเนินคดีอาญาได้ (Public Prosecution) โดยใช้กันอยู่แพร่หลายในประเทศทวีปยุโรป ดังนั้น การพิจารณาคดีอาญา ศาลไทยจึงโน้มเอียงไปทางอังกฤษ คือ เป็นการนำเอาพยานหลักฐานมาต่อสู้กันระหว่างโจทก์กับจำเลย โดยศาลวางตนเป็นกลางและคอยควบคุมการนำเสนอพยานหลักฐานของทั้ง 2 ฝ่าย ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น พนักงานสอบสวนก็ควรจะต้องวางตนเป็นกลางในการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อพิสูจน์ความผิดของผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้ยังจะต้องอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีรวมทั้งพยานด้วย

6.4.5 งานจราจร ปัญหาการจราจร เป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญของประเทศ ซึ่งรวมทั้งปัญหาอุบัติเหตุการจราจรอันเป็นสาเหตุของผู้เสียชีวิตจำนวนมาก ปัญหาการจราจรเกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดปริมณฑล รวมทั้งเมืองใหญ่ เช่น เชียงใหม่ นครสวรรค์ ภูเก็ต เป็นต้น หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่ในงานจราจร ได้แก่ การวางแผนและจัดการจราจร การป้องกันอุบัติเหตุจราจร การอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในทางสาธารณะ งานเทศกาลหรือการจัดงานต่างๆ การให้ข่าวสารข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับการจราจรแก่ประชาชน การบังคับใช้กฎหมายจราจร จัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร และประสานงานกับพนักงานสอบสวนและผู้ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนในการป้องกันปราบปราม ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่สายตรวจหรือเจ้าหน้าที่อื่นในการระงับปราบปรามหรือจับกุมผู้กระทำผิด การกักตัวสกัดจับคนร้าย



หมายเหตุ

หน่วยปฏิบัติการพิเศษ จะกำหนดให้ตามสถานการณ์และความจำเป็น ปัจจุบันยังไม่มีกำหนดตำแหน่งในหน่วยปฏิบัติการพิเศษของสถานีตำรวจ

ภาพที่ 2.6 โครงสร้างงานในสถานีตำรวจ⁷²

⁷²เพ็ญอ้าง “การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย” หน้า 61.

7. ความเป็นมาของข้าราชการหญิงและตำรวจหญิง

7.1 ความเป็นมาของข้าราชการหญิงและตำรวจหญิงในพระบรมมหาราชวังในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

“ชาววัง” ถือเป็นระดับชนชั้นสูงในสังคมไทยแต่โบราณ ความเป็นอยู่ของคนชาววังยังแบ่งออกเป็นหลายระดับชั้นด้วยกัน ชาววังชั้นสูงก็คือพระมหากษัตริย์ เจ้านาย พระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งประสูติและศึกษาเล่าเรียนอยู่ในวัง และเมื่อเจริญพระชันษาแล้วก็ยังประทับอยู่ในวัง

ส่วนชาววังชั้นสูงที่มีได้เป็นพระราชธิดาหรือผู้มีเชื้อสายเกี่ยวข้องกับพระเจ้าแผ่นดิน ก็จะเป็นพวกลูกผู้ดีเชื้อสายขุนนาง ราชินิกุลต่างๆ ที่เข้ามาถวายตัวอยู่ในวังแล้ว แต่ว่าอยู่กับเจ้านายพระองค์ไหน ตำแหน่งไหน แต่ก็อยู่ในเขตรั้วกำแพงพระราชวังเช่นกัน ซึ่งชาววังที่ถือว่าเป็นระดับชั้นสูงนี้ หากเป็นเจ้านายชั้นพระราชธิดาและเชื้อพระวงศ์ราชินิกุลต่างๆ จะต้องศึกษาเล่าเรียนด้านอักษรศาสตร์ เพื่อสามารถเขียนหนังสือแต่งโคลงฉันท์ กาพย์ กลอนได้ นอกจากนี้ ยังต้องเล่าเรียนหัตถกรรม การฝีมือ การปักสะดึง การดอกไม้ การฝีมือด้านต่างๆ ด้านการอาหาร รวมไปถึงการดนตรี

ยังมีชาววังชั้นสูงอีกประเภทหนึ่งเรียกว่าเป็น “นางพนักงานประเภท 1” อาจจะเป็นพนักงานชาวที่ พนักงานพระศรี พนักงานพระภุษา ผู้ที่ทำราชการนี้มักเป็นสตรีในวังชั้นหม่อมเจ้า หม่อมราชวงศ์ที่เคยรับราชการมาแล้วเมื่อรัชกาลก่อน ส่วน “นางอยู่งานประเภท 1” ผู้ที่ทำราชการประเภทนี้มักเป็นสตรีชาววังแรกรุ่นสาวๆ โดยจะทำหน้าที่เชิญเครื่องราชูปโภคหรือคอยตามเสด็จพลัดเวรกันอยู่บนราชมณเฑียรตามแต่เจ้านายจะใช้สอย

สำหรับชาววังชั้นกลางก็คือลูกหลานของกษัตริย์หรือขุนนาง อำมาตย์ที่รับราชการในวังและให้ลูกเข้ามาศึกษาในวังด้วย ชาววังระดับนี้ที่เป็นหญิงจะขึ้นตรงกับเจ้านายในวังพระองค์ใดพระองค์หนึ่ง ส่วนชาววังระดับล่างสุดเรียกว่า “โกลน” ส่วนผู้ชายเรียกว่า “ไพร่หลวง” ชาววังชั้นนี้จะผลัดเปลี่ยนกันเข้ารับหน้าที่ในพระราชวัง มีหน้าที่รักษาประตูวังหรือรับใช้งานต่างๆ

ในยุคนั้นได้มีการกำหนดตำแหน่งท้าวนาง เป็นบรรดาศักดิ์สำหรับข้าราชการฝ่ายในที่ถวายการรับใช้พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชวงศ์ ในพระบรมมหาราชวัง โดยตำแหน่งท้าวนางนั้น สืบเนื่องจากสมัยกรุงศรีอยุธยา ต่อมาถึงสมัยกรุงธนบุรี และสมัยรัตนโกสินทร์ บรรดาศักดิ์ที่นางนางนั้น มีการกำหนดแบบแผนและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ดังนี้ ท้าววรจันทร์ ท้าวสมศักดิ์ ท้าวอินทสุริยา ท้าวศรีสัจจา ท้าวโสภานีเวศ ท้าวทรงกันดาล ท้าวรคณานันท์

ท้าววรจันทร์เป็นหัวหน้าท้าวนางทั้งปวง ทำหน้าที่บังคับบัญชาทั่วไปในราชสำนักฝ่ายใน ตลอดจนมีหน้าที่ตักเตือนว่ากล่าวพระบรมวงศานุวงศ์ฝ่ายใน และพระสนมกำนัล จะเห็นได้

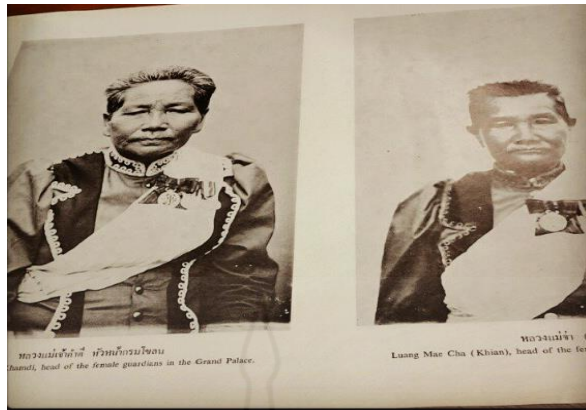
ว่าเป็นตำแหน่งเกี่ยวกับกิจการตำรวจที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในพระราชวังและบังคับใช้กฎหมายภายในพระบรมมหาราชวังอันมีลักษณะเหมือนตำรวจหญิง โดยมีผู้ช่วยในด้านต่างๆ ได้แก่ ว่าการพนักงาน ว่าการวิเสท ว่าการโขน ว่าการทั่วไป และว่าการพระคลังใน โดยในแต่ละด้าน จะมีหัวหน้ากำกับบังคับบัญชา

จนกระทั่งสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงแต่งตั้ง “เสด็จอริบตีฝ่ายใน” ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองในเชิงงานข้าราชการตามแบบแผนใหม่โดยขึ้นตรงกับกระทรวงวังจัดเป็นตำแหน่งผู้ควบคุมฝ่ายในสูงสุดและทำหน้าที่ควบคู่กับท้าววรจันทร์ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้ คือ พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าฉัตรประภา กรมลวงทิพยรัตนกิริฎกุลินชาววังออกพระนามว่า “เสด็จอริบตี” พระนามเดิมคือ พระองค์เจ้าหญิงฉัตรประภาทรงประสูติเมื่อวันศุกร์ เดือน 6 ขึ้น 8 ค่ำ ปีชวด ตรงกับวันที่ 13 พฤษภาคม 2407 ทรงเป็นพระราชธิดาองค์ที่ 70 ในพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ถือกำเนิดจากเจ้าคุณมารดาสำลีซึ่งเป็นธิดาคนที่ 5 ของสมเด็จพระยาบรมมหาพิชัยญาติ (ทัต บุนนาค) และเสด็จอริบตีทรงเป็นพระชนนีภคินีในสมเด็จพระปิตุจฉาเจ้าสุทมาลมารศรี พระอัครราชเทวี จนกระทั่งเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 จึงได้เสด็จตามพระภาคิไนย คือสมเด็จพระบรมวงศ์เธอเจ้าฟ้าฯ กรมพระนครสวรรค์พิณิจ ไปประทับที่เมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซียอยู่ 13 ปี แล้วจึงทรงกลับมาประเทศไทย และทรงสิ้นพระชนม์เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ.2501 รวมพระชันษาได้ 94 ปี

ทั้งนี้ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้แต่งตั้งตำแหน่ง ท้าววรฉันทันท์ เป็นหัวหน้าอีกชั้น ทำให้ตำแหน่ง ท้าววรจันทร์ เป็นผู้ช่วยเสด็จอริบตีฝ่ายใน

สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถได้ทรงตั้งกรมโขนขึ้นสำหรับปฏิบัติราชการฝ่ายในพระราชวัง ขึ้นกับกระทรวงวัง ซึ่งปัจจุบันคือสำนักพระราชวัง กรมโขนนี้มีอริบตีเป็นผู้บังคับบัญชา โดยพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงทิพยรัตนกิริฎกุลินเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนี้เพียงพระองค์เดียวตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 , 6 และ 7⁷³

⁷³พ.ต.ท.หญิงจิตรา ธีรบุญธนะ บรรณารักษ์โท งาน 2 (ศูนย์บริการฯ) วช. “อริบตีตำรวจหญิง” ใน เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ ฉบับที่ 316 มกราคม 2536 หน้า 48-50.



ภาพที่ 2.7 ภาพจำโจลน⁷⁴

กรมโจลนมีที่ทำการอยู่ที่ใต้ชั้นใต้ของพระที่นั่งนิพัทธพงศถาวรวิจิตร ซึ่งอยู่ตรงกันข้ามกับกำแพงแก้วพระที่นั่ง จักรพรรดิพิฆานด้านตะวันตก ที่ทำการนี้เรียกว่า “ศาลาว่าการกรมโจลน” หรือเรียกโดยย่อว่า “ศาลา” กรมโจลน มีรักษาความสงบเรียบร้อย มีกองรักษาการณ์ตั้งอยู่ที่ศาลาและมียามประจำตามสี่แยกหรือตามที่สำคัญ เช่น ประตูพระบรมมหาราชวังชั้นในนางในใดที่มีความผิด โดยตัดสินของอธิบดีกรมโจลน หรือมีพระบรมราชโองการ หรือมีพระราชเสาวนีย์ในสมเด็จพระบรมราชินี ก็ต้องถูกส่งลงโทษให้ไปกักบริเวณ ถ้าโทษเบาก็ต้องกักไว้ที่ศาลาว่าการกรมโจลน การกักบริเวณที่ศาลาว่าการกรมโจลนนั้น ถ้าผู้ต้องรับพระราชอาญาเป็นเชื้อพระวงศ์เครื่องตั้งขลิบ (เครื่องจองจำ, โขตรวน) ที่ใช้ต้องหุ้มด้วยผ้าขาว ผู้ต้องโทษชนิดนี้ชาวโจลนเรียกว่า “ติดสนม”

นอกจากนั้น โจลนยังเป็นผู้ตรวจตรารักษาดนหนทางดูแลเรื่องความสะอาด ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยไม่ให้มีการทะเลาะวิวาทกันในเขตพระราชฐานชั้นใน⁷⁵ ความรับผิดชอบของโจลนมีมากขึ้นในปี พ.ศ. 2440 เมื่อให้มีการจัดขึ้นเป็น กรมโจลน ดังที่กล่าวไปข้างแล้ว ดังจะเห็นได้จาก พระบรมราชโองการเกี่ยวกับการตั้งกรมโจลนและหน้าที่ของกรมโจลน ตอนหนึ่งว่า “ทรงพระกรุณาโปรดให้จัดโจลนเป็นธรรมเนียมคล้ายโปลิศให้รักษาดนหนในพระบรมมหาราชวังทุกถนนทุกทางให้จัดแบ่งเขตแดน แต่รายกำลังโปลิศจะรักษาได้ แล้วให้มีนายกำกับคนหนึ่งสำหรับว่ากล่าว ว่ากล่าวโปลิศตลอดทุกๆ ถนน และพระราชทานเงินเดือนให้โปลิศพอเป็นเบี้ยเลี้ยง ตามผู้ได้รับราชการมากแลน้อย.... ให้ผู้รับราชการในพระบรมมหาราชวังจัดเกวียนเล็กๆ สำหรับรับหยากเยื่อฝุ่นฟอยไปไม้ ใบตองของที่เปื้อนและเครื่องโสโครกทิ้งปวงให้หญิงมหันตโทษ

⁷⁴สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.dek-d.com/board/view/3696159/>.

⁷⁵สืบค้น 7 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.oknation.net/blog/akemeepool/2008/07/17/entry-6>.

เขามาในพระบรมมหาราชวังเวลาเช้าให้โขนพนักงานที่รับเครื่องรถเข็นบนเรือนของตัวลงมาในเกวียนซึ่งลากไปนั้น ถ้าเป็นน้ำกระ โคนก็ดี ถาน้ำอื่นๆ ซึ่งเป็นของโสโครกห้ามมิให้ตกลงในเกวียน หักเยื่อฝุ่นฝอย จะให้มีเกวียนถึงไปปรับต่างหาก ห้ามมิให้เทหยากเยื่อ หน้าที่ของตัว...ให้โปลิศระวังอย่าให้เกิดการทะเลาะชกตีกันในวัง ห้ามชาววัง ห้ามโปลิศกล่าวคำหยาบ” จากพระบรมราชโองการข้างต้นทำให้เห็นภาพของโขนในสมัยนั้น นอกจากว่า โขนต้องทำหน้าที่เหมือนตำรวจแล้ว ยังมีอีกหน้าที่หนึ่งที่ต้องอำนวยความสะดวกในเส้นทางที่มีเสด็จพระราชดำเนินผ่าน เช่น ร้องห้ามให้คนหยุด เป็นสัญญาณว่ามีการเสด็จพระราชดำเนินผ่านที่นั้น ผู้คนทั้งปวงจะต้องหลบหลีกเปิดเส้นทางให้พร้อมทั้งหมอบลง หรือทำหน้าที่ปิด เปิดประตู ให้เจ้านายเสด็จผ่าน

ต่อมาเป็นอีกตำแหน่งในพระบรมมหาราชวังคือ หลวงแม่จ้าว ตามพจนานุกรมศัพท์วรรณกรรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน อธิบายไว้ในเรื่อง กรมโขน สรุปว่า “หลวงแม่จ้าว” เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ดูแลกิจการในพระราชฐานฝ่ายใน บังคับบัญชาว่ากล่าวในกิจการทั้งปวงในตอนต้นรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช มีท้าวนางผู้ใหญ่ในราชสำนักได้รับพระราชทานแต่งตั้งเป็นหลวงแม่จ้าว ส่วนมากจะเป็นเจ้าจอมมารดา พระสนมเอก ส่วนตำแหน่งรองหลวงแม่จ้าวเรียกว่า “คุณเฒ่าแก่” ส่วนมากจะไม่ใช่ผู้ที่เจ้าจอม จะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดเจ้านายฝ่ายในมานาน เป็นเชื้อสกุลผู้มีบรรดาศักดิ์ มีหน้าที่รักษาการตามเสด็จเจ้านายฝ่ายในคุณเฒ่าแก่มีหลายคน และผู้ที่จะเป็นคุณเฒ่าแก่นั้น หลวงแม่จ้าวเป็นผู้คัดเลือก กราบบังคมทูลสมเด็จพระอัครมเหสีให้ทรงเห็นชอบเสียก่อน นอกจากนั้น หลวงแม่จ้าว ยังทำหน้าที่คัดเลือกโขน จำทนายเรือน จากกุลสตรี แล้วขอพระราชทานเบี้ยหวัด เงินปี โขน คือ พนักงานทั่วไป มีหน้าที่ปฏิบัติรักษาพระทวาร ประตูทางเข้าออกพระบรมมหาราชวังชั้นใน รักษาตรวจตราบริเวณพระราชฐานชั้นใน ดูแลความสงบเรียบร้อยตลอด 24 ชั่วโมงคล้ายตำรวจ จัดเป็นเวร 4 เวน หัวหน้าเวรมีตำแหน่ง เรียกว่า “จา” มี 4 คน ส่วนทนายเรือน มีหน้าที่รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพระตำหนัก และตำหนักเจ้านายฝ่ายใน เรือนแถวต่าง ๆ ของพนักงานในกรมโขนท่านเหล่านี้เมื่อต้องการจะแต่งงานก็ได้ แต่เมื่อมีครรถ์ต้องออกจากตำแหน่งหน้าที่ เพราะเข้าออกในเขตพระราชฐานชั้นในไม่ได้ระหว่างมีครรถ์

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงสมรรัตนศิริเชษฐ รัับหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาว่ากล่าว รับผิดชอบราชการฝ่ายในทั้งปวงรวมทั้งท้าวนางแทนสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาสุดาร์ดิตรราชประยูร และพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงวรเศรษฐสุดา ตำแหน่งหน้าที่หลวงแม่จ้าวจึงหมดไป

ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เรียก “กรม โขลน” แต่ไม่มีทำเนียบราชการในกระทรวงวัง⁷⁶



ภาพที่ 2.8 ภาพโขลนจากละครสี่แผ่นดิน⁷⁷

ในส่วนของภาษาอังกฤษ โขลน ถูกเรียกว่า Amazons Of the King of Siam's Guard ตามที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์ The Illustrated London News ฉบับวันที่ 6 เมษายน ค.ศ.1866 (พ.ศ.2409) ในนิยาย Anna and the King of Siam ก็มีการเรียกโขลนนี้ว่า Amazons Guard เช่นกันนิยายสี่แผ่นดินของหม่อมราชวงศ์ คึกฤทธิ์ ปราโมช หรือนิยายอื่นๆ ที่เขียนเรื่องราวอยู่ในยุคเดียวกันต่างเขียนโขลนในลักษณะที่น่าหวั่นเกรงยามพบเจอ แสดงถึงความเข้มงวดต่อหน้าที่และกฎธรรมเนียมอย่างเคร่งครัด ดังตัวอย่างในสี่แผ่นดินว่า ประจวบคีรีสุดาวงศ์ เป็นประจวบเข้าสู่พระราชฐานชั้นในมี ลักษณะเป็นประตูใหญ่สองบาน ซึ่งปกติจะปิดอยู่เสมอ ในบานใหญ่จะมีประตูบานเล็กสำหรับเปิดปิดให้คนเข้าออกเป็นประจำหากผู้ใดพลั้งเผลอไปเหยียบเข้า โขลนเฝ้าประตูจะคว้า หรืออาจสั่งให้ลงกราบขอขมาธรณีประตุนั้นพลอยเข้าวังครั้งแรกก็พบกับเรื่องที่ทำให้ตกใจกลัว และทำให้รู้จักกับคนที่เรียกว่าโขลน เมื่อพลอยเหยียบธรณีประตู ก็ได้ยินเสียงใครคนหนึ่ง ร้องราวกับฟ้าผ่าว่า “หยุด หยุดเดี๋ยวนี้ กลับมาที่นี่ก่อน” หรือ ในปี 2560 ละครชุด (series) เถลิงพระเกียรติ ศรีอโยธยา ของหม่อมหลวงพันธุ์เทวนพ เทวกุล (หม่อมมน้อย) ก็มีปรากฏโขลนต่อว่าพระพิฆเนศวรที่แอบลอบเข้ามาดูนางใน แล้วขู่จะเขียนตี

⁷⁶เพ็งอั้ง นฤมล บุญแต่ง.

⁷⁷สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.dek-d.com/board/view/3696159/>.



The King of Cambodia (left) and women guarding the inner court of the King of Siam's palace in Bangkok

ภาพที่ 2.9 ภาพภมตรีย์กัมพูชา (ทางซ้าย) และยามหญิงในบริเวณเขตพระราชฐาน กรุงเทพฯ⁷⁸

สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชโองการให้ เหล่าโขนนี้แต่งตัวด้วยเสื้อผ้าแบบทหารสกัดแห่งสหราชอาณาจักร เสื้อแดงมีชายยาวถึงเข่า หมวกแก้ปีสูง และสิ่งที่แปลกใหม่ที่สุดคือ การให้โขนเล็กนุ่งโจงกระเบนแล้วหันมานุ่งกระโปรง จึงเป็นผู้หญิงกลุ่มแรกในสยามที่ได้ใส่กระโปรงแบบตะวันตกกรมโขนถูกก่อตั้งอย่างเป็นทางการในสมัยรัชกาลที่ 5 ดังที่เคยกล่าวไว้ข้างต้น แต่สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี พันปีหลวง เมื่อครั้งยังดำรงพระอิสริยยศเป็นสมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี พระบรมราชินีนาถ เป็นผู้ที่ทรงก่อตั้งขึ้นมาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชโองการแก่กรมโขนไว้ว่า "ทรงพระกรุณาโปรดให้จัด โขนเป็นธรรมเนียมคล้าย โปลิคให้รักษาดนในพระบรมมหาราชวังทุกถนนทุกทางให้จัดแบ่งเขตแดน แต่รายกำลัง โปลิคจะรักษาได้ แล้วให้มีนายกำกับคนหนึ่ง สำหรับว่ากล่าวโปลิคตลอดทุก ๆ ถนน และพระราชทานเงินเดือนให้โปลิคพอเป็นเบียดเบียน ตามผู้ได้รับราชการมากแลน้อย... ให้ผู้รับราชการในพระบรมมหาราชวังจัดเกวียนเล็ก ๆ สำหรับรับหยากเยื่อฝุ่นฝอยใบไม้ ใบตองของที่เปื้อนและเครื่องโสโครกทั้งปวงให้หญิงมหันตโทษเขนมาในพระบรมมหาราชวังเวลาเช้าให้โขนพนักงานที่รับเครื่องรถเปื้อนบนเรือนของตัวลงมาในเกวียนซึ่งลากไปนั้น ถ้าเปื้อนน้ำกระ โถน กี้ดี ถ่านน้ำอื่น ๆ ซึ่งเป็นของโสโครกห้ามมิให้ตกลงในเกวียนหยักเยื่อฝุ่นฝอย จะให้มีเกวียนถัง ไปรับ

⁷⁸สืบค้น 30 มิถุนายน 2562 จาก

<https://poundstoreplasticwarriors.wordpress.com/2018/02/15/colonial-amazons-women-soldiers-of-dahomey-and-siam/>

(ภาพจาก นายจอห์น ทอมสัน From my scrapbook, Victorian photograph by John Thomson of the King of Siam's female bodyguards in Bangkok. ซึ่งนายจอห์นฯ ได้เข้ามาในประเทศไทยในช่วงกลางศตวรรษที่ 19 หรือช่วงรัชกาลที่ 4 และ 5 ข้อมูลจาก <https://www.bangkokpost.com/life/social-and-lifestyle/454637/siam-through-the-lens-of-john-thomson>).

ต่างหาก ห้ามมิให้เทหยากเยื่อ หน้าที่ของตัว... ให้โปลิศระวังอย่าให้เกิดการทะเลาะชกตีกัน ในวัง ห้ามชาววัง ห้ามโปลิศกล่าวคำหยาบ "

ในส่วนของทวารหญิง สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรับสั่งเรียกว่า จิงโจ้ เห็นจะเป็นเพราะอาการกิริยาและการตกแต่งรุงรังจึงรับสั่งเรียกดังนั้น จึงเป็นนามที่เรียกทวารหญิงพวกนี้ต่อมาว่าจิงโจ้ และจะใช้คำพูดเรียกพฤติกรรมของทวารหญิงเหล่านี้ในเชิงพฤติกรรมของจิงโจ้ เช่น แทนที่จะใช้ว่า วันทวารูธ ก็บอกว่า “จิงโจ้กัด” และแทนที่จะใช้ คำว่า บ่าอาวูธ ก็ใช้ว่า “จิงโจ้หยุด” และแทนที่จะบอกว่า เรียบอาวูธ ก็สั่งว่า “จิงโจ้นอน” เรื่องการยุบกรมโขนนั้นไม่มีการกล่าวไว้แน่ชัดว่ายุบลงเมื่อใดแต่ในสมัยรัชกาลที่ 7 ก็ยังปรากฏว่ายังมีกรมโขนประจำการอยู่ จึงน่าจะเป็นช่วงปลายรัชกาลที่ 7 หรือช่วง การปฏิวัติสยาม พ.ศ. 2475⁷⁹

การแต่งกายสมัยรัตนโกสินทร์ 47



ประติมากรรมจิตร
ทวารหญิงสมัยรัชกาลที่ 4 มีศัพท์เรียกแมลง ว่า จิงโจ้ แต่งชุดทวารธก๊อด
ภาพเก่าสมัยรัชกาลที่ 4 จากซ้าย เจ้าจอมมารคณิชน เจ้าจอมมารศาวาศ (เป็นหัววรรณจิตร
ในรัชกาลที่ ๕) เจ้าจอมมารคณิชน (เป็นหัววรรณจิตรในรัชกาลที่ ๕)

ภาพที่ 2.10 ภาพทวารหญิง หรือจิงโจ้⁸⁰

7.2 ตำรวจหญิงหลังมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475

การรับรองสถานภาพตำรวจหญิงและการมีอยู่ของตำรวจหญิงนั้น ปรากฏตามพระราชบัญญัติยศตำรวจ พุทธศักราช 2480 มาตรา 4 ได้กำหนดยศตำรวจแก่ผู้ซึ่งมียศตำรวจหญิงให้เติมคำว่า “หญิง” ท้ายยศตำรวจนั้นๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ประกอบกับปรากฏตามการกำหนดรายละเอียดเครื่องแบบตำรวจหญิงในกฎกระทรวง ฉบับที่ 17 (พ.ศ. 2525) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบตำรวจ พุทธศักราช 2477 (ฉบับที่ 2) และต่อมากฎกระทรวงฉบับนี้⁸¹ ได้มี

⁷⁹สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.facebook.com/AdminSantipap/>.

⁸⁰อศันย์ มีอนันต์ พิพิธประวัติศาสตร์สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก

<https://m.facebook.com/1145764992140751/photos/pcb.1162508570466393/1162505930466657/?type=3&source=48>.

การแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 22 (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบตำรวจ พุทธศักราช 2477 (ฉบับที่ 2) และกฎกระทรวงฉบับที่ 23 (พ.ศ.2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบตำรวจ พุทธศักราช 2477 (ฉบับที่ 2) อีกทั้งประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 22 เรื่องการแต่งเครื่องแบบตำรวจ ได้กำหนดรายละเอียดของพยาบาลหญิงและผู้ช่วยพยาบาลหญิงไว้ด้วย ซึ่งในระยะแรกตำรวจหญิงยังคงมีเพียงข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหญิง และส่วนมากจะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและปฏิบัติหน้าที่ในงานอำนวยการแต่เพียงเท่านั้น แต่ต่อมาเริ่มมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจหญิงชั้นประทวนมีโอกาสและความเสมอภาคกับตำรวจชายโดยการเลื่อนชั้นเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยเริ่มตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2520 โดยเป็นตำแหน่งฝ่ายอำนวยการ จราจร และพนักงานสอบสวน ซึ่งมีความหลากหลายและให้ตำรวจหญิงได้ใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น

7.3 กฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการสิทธิในการทำงานของข้าราชการ และตำรวจ ในช่วงหลังปี 2521

พ.ศ.2521 ได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 ซึ่งในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดประจำปีและ การลาหยุดราชการของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดจึงต้องพิจารณาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 จะเห็นได้ว่าในระยะนี้ข้าราชการตำรวจได้ใช้กฎระเบียบเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนและเป็นฉบับที่มีบทบัญญัติที่มีสาระสำคัญใช้ต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ. 2555 (ซึ่งระเบียบในปี พ.ศ. 2555 จะกล่าวต่อไปในบทที่ 3) ได้บัญญัติให้ยกเลิกระเบียบดังต่อไปนี้

- (1) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520
- (2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525
- (3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2527
- (4) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การ

ระหว่างประเทศ พ.ศ. 2529

จะเห็นได้ว่าระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการปี พ.ศ. 2535 นั้นได้มีการคุ้มครองข้าราชการหญิง และพระราชบัญญัติตำรวจได้นำมาใช้กับตำรวจหญิงด้วยในเรื่องของการลาคลอดซึ่งเป็นการคุ้มครองภาวะการเป็นมารดา สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 156 และข้อแนะนำเลข 165 ว่าด้วยแรงงานกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว (พ.ศ.2524) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการลาติดตามคู่สมรสซึ่งเป็นการคุ้มครองโดยการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันให้แก่แรงงานที่มีภาระรับผิดชอบหาเลี้ยงครอบครัวซึ่งในหลายสังคมได้มอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้แก่ผู้หญิง

ตามอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำหมายเลข 191 ว่าด้วยการคุ้มครองมารดา (พ.ศ.2543) โดยมีรายละเอียดการลาแบ่งออกเป็น 9 ประเภท คือ

1. การลาป่วย (นับวันลาเฉพาะวันทำการ)
2. การลาคลอดบุตร
3. การลากิจส่วนตัว (นับวันลาเฉพาะวันทำการ)
4. การลาพักผ่อน (นับวันลาเฉพาะวันทำการ)
5. การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
6. การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
7. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
8. การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
9. การลาติดตามคู่สมรส

ในที่นี้จะศึกษาการลาคลอด ลากิจ และลาติดตามคู่สมรส ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 ดังนี้

7.3.1 การลาคลอด (ข้อ 18)

1) การลาคลอดบุตรเป็นการลาหยุดราชการของสตรีซึ่งมีครรภ์ในช่วงเวลา ก่อนคลอดและหลังคลอด มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งได้ 90 วัน และให้นับวันหยุดราชการรวมเป็นวันลาด้วย โดยได้รับเงินเดือน และไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

2) ลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรให้ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

3) จะเสนอหรือจัดส่งใบลาหรือในวันที่ลาก็ได้

4) ในกรณีที่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

5) ระหว่างลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรแม้จะมีราชการจำเป็นเกิดขึ้นก็จะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการในระหว่างลาไม่ได้

6) การลาคลอดบุตรควบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลงและให้นับเป็นการลาคลอดบุตร

7.3.2 การลากิจส่วนตัว (ข้อ 19)

เป็นการลาหยุดราชการเพื่อทำกิจธุระส่วนตัว เช่น ลาหยุดราชการเพื่อไปทัศนศึกษา ลากิจส่วนตัวเพื่อไปทำนิติกรรมสัญญาการลากิจส่วนตัวอาจแบ่งเป็น 2 กรณี

- 1) การลากิจส่วนตัว (ด้วยเหตุอื่น)

2) การลาจิสส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร

(1) การลาจิสส่วนตัวให้เสนอหรือจัดส่งใบลาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการ

(2) หากมีเหตุจำเป็นไม่สามารถรับการอนุญาตได้ทันทีให้เสนอ หรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นแล้วหยุดราชการไปก่อนได้แต่ต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

(3) การลาจิสส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต้องลาต่อเนื่องจากการลาคลดบุตร

(4) เมื่อมีราชการจำเป็นเกิดขึ้นระหว่างลาจิสส่วนตัว ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจอนุญาตเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

7.3.3 การลาติดตามคู่สมรส (ข้อ 43)

1) ต้องเป็นคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย

2) คู่สมรสเป็นข้าราชการ หรือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

3) คู่สมรสไปต่างประเทศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

4) ลาติดตาม คู่สมรสไม่เกิน 2 ปีและขอลาต่อได้แต่ขอลาต่อได้อีกรวมแล้วไม่เกิน 4 ปี

5) ไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลาติดตาม คู่สมรส

6) ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

8. แนวทางการพัฒนาการคุ้มครองแรงงานหญิงและตำรวจหญิงในประเทศไทย

การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีระดับนานาชาติ การร่วมกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาสตรี การลงนามในพันธสัญญาต่างๆ อาทิ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC), อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501 (Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation), ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action: BPfA), ปฏิญญาและเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goal: MDGs), ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights), อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ

(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: ICERD), อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: CAT), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) รวมถึงมติของสภาความมั่นคง องค์การสหประชาชาติที่เรียกร้องให้ประเทศสมาชิกให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการปกป้องและดูแลด้านสิทธิมนุษยชนของเด็กและสตรีในสภาวะการณ์ของความขัดแย้งเป็นต้นประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศภาคีสมาชิกจำเป็นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขมาตรการ โดยจะต้องมีการปรับมาตรฐาน และกำหนดหรือแก้ไขกฎหมายที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรี ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดต่างๆ ในพันธสัญญาเหล่านี้

การที่เข้าเป็นสมาชิกอาเซียนของประเทศไทย (ASEAN Association of Southeast Asian Nations) ซึ่งจากการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 18 ณ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศสมาชิกได้มีลงนามร่วมในแถลงการณ์สำคัญเกี่ยวกับความมั่นคง 2 ฉบับ คือ แถลงการณ์ร่วมของผู้นำอาเซียนว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอาเซียนเพื่อสันติภาพและความสมานฉันท์ (ASEAN Leaders' Joint Statement on the Establishment of the Institute for Peace and Reconciliation) และแถลงการณ์ร่วมของผู้นำอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมความร่วมมือด้านการต่อต้านการค้ามนุษย์ (ASEAN Leaders' Joint Statement on Enhancing Cooperation in Trafficking in Persons in South East Asia) นอกจากนี้ยังมีประเด็นการจัดทำมาตรการเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก การที่ประเทศต่างๆ ดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อตกลงอาเซียนนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนในสังคมไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวทันประเทศสมาชิก และรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีที่จำเป็นต้องได้รับข้อมูล มีความรู้ และปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

รัฐจึงมีแนวทางในการที่จะพัฒนาแรงงานหญิง ข้าราชการหญิง และตำรวจหญิงให้ได้รับความคุ้มครองและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้บัญญัติแนวนโยบายไว้ อาทิเช่น

- 1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีพ.ศ. 2560–2564 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 3) แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ร่วมกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งเป็นองค์กรหลักในระดับประเทศ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนงาน

ด้านการพัฒนาสตรีให้มีความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับสตรีในสังคมไทย และยกระดับมาตรฐานการพัฒนาสตรีและสถานภาพของสตรีให้สอดคล้องกับหลักการสากล

4) ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

5) แผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2555-2559

เมื่อเราทราบความหมาย เหตุผล จุดมุ่งหมาย แนวคิด และความเป็นมา และความจำเป็นของการคุ้มครองแรงงานหญิง การทำงานของข้าราชการหญิง ทหารหญิงและตำรวจหญิง และแนวทางการพัฒนาตามแผนและยุทธศาสตร์ข้างต้นแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนประชาคมโลก ได้ส่งเสริมสตรีในทุกภาคส่วนให้ได้รับการคุ้มครองการทำงาน การส่งเสริมโอกาสในการทำงานและในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีส่งเสริมความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุของความแตกต่างทางเพศ คุ้มครองการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การไม่เลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์ ทั้งนี้ไม่ว่าระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงในสัญญาจ้างจะมีข้อกำหนดให้สิทธิให้นายจ้างเลิกสัญญาเพราะเหตุมีครรภ์ได้ก็ตาม ข้อตกลงดังกล่าวไม่มีผลใช้บังคับเพราะเป็นข้อตกลงที่มีวัตถุประสงค์ต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน รวมถึงข้อตกลงที่ลูกจ้างต้องมีหนังสือขอลาออกเมื่อตนตั้งครรภ์ก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุตั้งครรภ์⁸¹ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีที่มาจากแนวคิดของปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และปฎิญญาอื่น กติการะหว่างประเทศ ปฎิญญา อนุสัญญา และข้อแนะต่างๆ ซึ่งต่างประเทศก็ได้นำแนวคิดนี้มาบัญญัติ และบังคับใช้จึงสมควรที่จะต้องศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศดังกล่าวในบทต่อไป

⁸¹รองศาสตราจารย์ชนินาฏ ลีดส์ เรื่องที่ 8.3.1 ข้อจำกัดในการเลิกจ้าง หน่วยที่ 8 การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขานิติศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 ปี 2555 นนทบุรี.

บทที่ 3

กฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการ คุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง

เมื่อเราได้ทราบถึงวิวัฒนาการของการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิง ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจหญิงแล้ว เราก็จะพิจารณาถึงกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายภายในประเทศเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นที่มาของการคุ้มครองการทำงานของแรงงานหญิง ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจหญิงเพื่อที่จะได้ทำการเปรียบเทียบต่อไป ในบทนี้เราจะทำการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ ทั้งปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ปฎิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปฎิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่นานาประเทศกำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานหญิง ข้าราชการหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิง

1. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามปฎิญญาและกติการะหว่างประเทศขององค์การสหประชาชาติ

1.1 ปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)

ปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติประกาศโดยที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 1948 โดยมีมุ่งหมายที่จะให้เป็นมาตรฐานร่วมกันเพื่อความสำเร็จสำหรับประชาชนและประชาชาติทั้งมวลแห่งการเคารพต่อสิทธิเสรีภาพต่อกัน ซึ่งตามปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้มีการกล่าว ถึงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1.1 มนุษย์ทั้งหลายเกิดมาอิสระเสรีและเท่าเทียมกัน ทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ ทุกคนได้รับการประสิทธิประสาทเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันฉันท์พี่น้อง

1.1.2 บุคคลมีสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน สำหรับการทำงานที่เท่ากัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ดังนั้น จากข้อกำหนดดังกล่าว ไม่ว่าจะ เป็นชายหรือหญิง เมื่อทำงานที่เท่ากัน ก็ย่อมจะมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่า เป็นชายหรือหญิง (ข้อ 23 (2))

1.1.3 มารดาและบุตร หอที่จะได้รับการดูแลและให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่ทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นบุตรในหรือนอกสมรสย่อมได้รับความคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกัน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าข้อกำหนดดังกล่าวได้ให้ความคุ้มครองแก่หญิงที่มีบุตรโดยให้ ได้รับการดูแลและให้ได้รับความช่วยเหลือทางสังคมเป็นพิเศษด้วย (ข้อ 25 (2))

1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR)

กติการะหว่างประเทศฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นในรูปของมติซึ่งได้รับรองผลของข้อมติ (Adopted) และได้เปิดให้ลงนามให้สัตยาบันหรือภาคยานุวัติโดยมติที่ 2200 A (xx1) เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ.2509 ซึ่งประเทศไทยมีมติเข้าเป็นภาคีในกติกานี้เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2535 ตามมตินี้ประเทศไทยยังไม่เป็นภาคีในทันทีแต่จะต้องทำการสำรวจสภาพภายในประเทศว่าควรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อปฏิบัติตามพันธกรณี ได้ซึ่งผู้รับผิดชอบในส่วนนี้คือกระทรวงการต่างประเทศและสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อมา เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ.2540 ประเทศไทยได้ภาคยานุวัติกติกานี้เรียบร้อยแล้ว

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองมีข้อกำหนดที่สำคัญคือ “บุคคลย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ พึงมีกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติใดๆ และให้หลักประกันคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและมีมูลจริงจึงให้ปลอดจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจาก เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ความคิดเห็นทางการเมืองหรืออื่นๆ เช่น เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคมทรัพย์สินกำเนิดหรือสถานะอันใด (ข้อ 26) อันเป็นการบัญญัติรับรองว่าทุกคนมีความเสมอภาคกัน มีความเท่าเทียมกันในสายตาของกฎหมาย จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเหตุของ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา เป็นต้น

1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic Social and and Culture Rights : ICESCR)

กติการะหว่างประเทศฉบับนี้ได้ประกาศหลักการไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติ ที่ให้การยอมรับศักดิ์ศรีและสิทธิที่เสมอกันและไม่อาจโอนให้แก่กันได้ของสมาชิกทั้งปวงแห่งครอบครัวมนุษยซึ่งเป็นรากฐานของเสรีภาพในโลกตลอดจนรับรองสิทธิของทุกคนในสวัสดิการ สังคมและการประกันสังคม โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง ดังนี้

1.3.1 รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับที่จะประกันให้สิทธิซึ่งกำหนดไว้ในกติกา ฉบับนี้ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือ สถานะอื่น (ข้อ 3 (2))⁸²

1.3.2 บรรดารัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับที่จะประกันสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง ให้มีสิทธิทั้งปวงทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ดังได้ระบุไว้ใน กติกาฉบับนี้ (ข้อ 3)

1.3.3 รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและ เอื้อประโยชน์ซึ่งให้ประกัน โดยเฉพาะรายได้ ที่ทำให้ผู้ทำงานทั้งหมด อย่างน้อยที่สุด จะมีค่าจ้างที่เป็นธรรมและรายได้เท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดย ไม่จำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ โดยเฉพาะหญิงจะได้รับประกันสภาวะการทำงาน ที่ไม่ด้อยกว่าชายได้เงินเท่ากันสำหรับงานเท่ากัน สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและถูกอนามัยและ โอกาสที่เท่ากัน สำหรับทุกคนที่จะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในระดับสูงขึ้นที่ เหมาะสม ทั้งนี้โดยไม่อยู่ภายใต้ข้อพิจารณาใดๆ นอกจากอาวุโสและความสามารถ (ตามข้อ 7)

1.3.4 รัฐภาคีต้องรับรอง ความเป็นมารดาเป็นพิเศษระหว่างเวลาอันควรในระยะก่อนหรือหลังคลอดบุตร ซึ่งในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวมารดาซึ่งมีงานทำควรได้รับอนุญาตให้ลา โดยได้รับเงินค่าจ้างหรือมีสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมอย่างเพียงพอ (ตามข้อ 10 (2))

สรุป จากข้อ 7 และข้อ 10 ของกติกาฉบับนี้ จะเห็นได้ว่าการกำหนดให้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยให้มีการจ่ายค่าจ้างโดยเท่าเทียมกันกับชายหากเป็นงานชนิดเดียวกัน นอกจากนี้ยังจัดให้มีการคุ้มครองหญิงซึ่งมีครรภ์ในขณะทำงาน ให้มีสิทธิลาได้ โดยได้รับค่าจ้างหรือให้ลาได้โดยได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมรวมทั้งการคุ้มครองบุตรซึ่งเกิดในช่วงที่หญิงทำงานด้วย

1.4 ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา (Declaration on the Rights to Development)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ปี ค.ศ.1986 มีความมุ่งประสงค์ และหลักการแห่งกฎบัตรสหประชาชาติในเรื่องความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ปัญหาระหว่างประเทศทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือมนุษยธรรมและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเพื่อทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา

ปฏิญญาฉบับนี้ ได้มีการรับรองโดยสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2529 โดยกำหนดถึงสิทธิและการคุ้มครองสตรี ไว้ในข้อ 9 ดังนี้"รัฐทั้งหมดควรดำเนินการที่จำเป็นทั้งหมดในระดับประเทศเพื่อ ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลแก่สิทธิในการพัฒนา และ

⁸² นพนิติ สิริระ สิทธิมนุษยชน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2537. หน้า 139,151,153.

นอกจากมาตรการในด้านอื่นแล้วยังต้องให้ประกันความเสมอภาคแห่งโอกาสเพื่อทุกคนจะสามารถเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานการศึกษา บริการสาธารณสุข อาหาร ที่อยู่อาศัยการจ้างงานและการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมนอกจากนี้ รัฐควรดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิผลเพื่อให้ประกันว่าสตรีจะมีบทบาทในกระบวนการพัฒนารัฐควรดำเนินการปฏิรูปทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสมเพื่อขจัดความไม่เป็นธรรมทางสังคมทั้งหมด

1.5 ปฏิญญาเวียนนาและแผนปฏิบัติการ (The Vienna Declaration and Programmed of Action)

ปฏิญญาฉบับนี้ รับรองเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน ค.ศ.1993 โดยมุ่งเน้นถึงความรับผิดชอบทุกประเภทในการปฏิบัติตามกฎบัตรแห่งสหประชาชาติ ที่จะพัฒนาและ เสริมสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนแรกในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ภาษา หรือศาสนา การเคารพในสิทธิมนุษยชนพื้นฐานในศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์ และสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรีและของประชาชาติใหญ่น้อยโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

สิทธิมนุษยชนของสตรีและเด็กหญิง เป็นอันหนึ่งอันเดียวและแบ่งแยกมิได้ของสิทธิมนุษยชนสากล วัตถุประสงค์เบื้องต้นแรกของประชาคมโลก คือ การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกันของสตรี ในการใช้ชีวิตทั้งด้านการเมือง พลเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และ ระดับระหว่างประเทศ รวมทั้งการกำจัดการกีดกันทุกรูปแบบที่ใช้เหตุผลเรื่องเพศ ความรุนแรงจากเรื่องเพศ รูปแบบทั้งหมดของการรังควานและการกดขี่ทางเพศ รวมทั้งการ กระทำต่างๆ ที่เป็นผลพวงจากอคติทางวัฒนธรรมและการค้าสตรีข้ามประเทศนั้นย่อมขัดแย้งกันกับศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์ และต้องได้รับการกำจัดให้หมดสิ้น การกระทำนั้นจะประสบความสำเร็จได้โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย และ โดยการปฏิบัติระดับชาติและความร่วมมือระดับนานาชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ในสถานะเป็นมารดาและการให้ความช่วยเหลือทางสังคม

สิทธิมนุษยชนของสตรีควรรวมเป็นสิ่งเดียวกับกิจกรรมทางสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ รวมทั้งส่งเสริมกลไกทางสิทธิมนุษยชนทั้งหลายที่ เกี่ยวข้องกับสตรี ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้เร่งเร้าให้รัฐบาล สถาบันองค์กรรัฐบาล ระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาเอกชนทั้งหลาย (NGO) ใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสตรีและเด็กหญิง (ตามข้อ 18) ที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชนยังได้เร่งรัดการกำหนดเกี่ยวกับสถานภาพที่เท่าเทียมกันและสิทธิมนุษยชนของสตรี โดยจะให้มีการเร่งรัดให้มีความเท่าเทียมกันของสตรีการให้มีมาตรการในการเพิ่มความร่วมมือ และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี พร้อมกับให้เห็นความสำคัญของการทำงาน

การกำจัดความรุนแรงต่อสตรี การกำจัดการรังควานทาง เพศทุกรูปแบบ การเอาใจเอาเปรียบ และการค้าสตรี การกำจัดการลำเอียงทางเพศในกระบวนการยุติธรรมหากมีการ กระทำดังกล่าวขึ้น ถือว่าเป็นการละเมิดหลักการขั้นพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนสตรีระหว่าง ประเทศและกฎหมาย เกี่ยวกับมนุษยธรรม โดยจะให้รัฐทั้งหลายมีการต่ออนุสัญญาว่าด้วยการกำจัดการเลือกปฏิบัติต่อ สตรีทุกรูปแบบภายใน ปี ค.ศ.2000 เพื่อให้สตรีสามารถใช้ประโยชน์จากกระบวนการปฏิบัติที่มีอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงตามมาตรฐานระหว่างประเทศขององค์การ สหประชาชาติ

ในระดับองค์การระหว่างประเทศหรือสหประชาชาตินั้น ไม่ได้มีกองกำลังตำรวจเป็น ขององค์กรเอง หากแต่จะมีปฏิบัติการร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกหากมีกรณี ที่ คณะมนตรีความ มั่นคงแห่งสหประชาชาติ ซึ่งเป็นกลไกของสหประชาชาติได้วินิจฉัยและดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อระงับหรือยุติความขัดแย้งรุนแรงที่เกิดขึ้น และเรียกปฏิบัติการนี้ว่า “ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ” เป็นหนึ่งในมาตรการของสหประชาชาติที่จะธำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ ใน พ.ศ. 2546 สหประชาชาติกำหนดให้วันที่ 29 พฤษภาคมของทุกปีเป็น “วันสากลแห่งเจ้าหน้าที่ รักษาสันติภาพของสหประชาชาติ” (International Day of United Nations Peacekeepers) เพื่อรำลึก ถึงเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจและพลเรือนที่อุทิศตน รวมทั้งเพื่อเป็นเกียรติแก่เจ้าหน้าที่ที่พลีชีพในการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกล้าหาญ เข้มแข็ง และเป็นมืออาชีพในภารกิจรักษาสันติภาพของ สหประชาชาติเพื่อธำรงไว้ซึ่ง สันติภาพและความมั่นคง แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง บรรเทาความ ทุกข์ยากของผู้อื่น ร่วมสร้างสันติภาพและความสงบสุขในพื้นที่ต่างๆ ทั่วโลกตามบทบัญญัติของกฎ บัตรสหประชาชาติ โดยวันที่ 29 พฤษภาคมเป็นวันที่สหประชาชาติจัดตั้งภารกิจรักษาสันติภาพขึ้น เป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ในบริเวณดินแดนปาเลสไตน์และอิสราเอลเพื่อเฝ้าระวัง สถานการณ์และติดตามการปฏิบัติตามข้อตกลงสงบศึก ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่รักษาสันติภาพของ สหประชาชาติมีเอกลักษณ์ประจำตัว คือ หมวกสีฟ้า ทั้งที่เป็นหมวกเหล็ก (helmet) และหมวกเบเรต์ (beret) ที่สวมใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และตราสัญลักษณ์ของสหประชาชาติที่ติดอยู่บนแขนเสื้อ

เพื่อแสดงถึงเอกภาพและความเป็นกลาง นอกจากนี้ เมื่อปี พ.ศ. 2531 (ค.ศ. 1988) กองกำลังปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติยังได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพอีกด้วย⁸³

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสตรี สันติภาพ และความขัดแย้ง (Women and Conflict)

บทบาทของผู้หญิงในภาวะขัดแย้งที่ปรากฏให้เห็นในพื้นที่ความขัดแย้งสามารถแสดงออกในลักษณะดังนี้

2.1.1 การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Agents of Changes)

เนื่องด้วยผลจากสงคราม ผู้ได้รับผลกระทบส่วนมาก คือ ผู้หญิง ดังนั้น ผู้หญิงจึงแสดงออกด้วยการสนับสนุนกระบวนการสันติภาพ โดยปริยายในขณะเดียวกันผู้หญิงก็มักจะมีบทบาทสำคัญในการเจรจาเพื่อสันติภาพ ซึ่งต้องเป็นตัวแทนที่สามารถแสดงออกถึงความคิดเห็นได้อย่างรอบด้าน และในทุกๆระดับของการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น กรณีของสาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโก ได้มีพรรคการเมืองชื่อ “ชนะด้วยผู้หญิง” (Win with Women) ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกระบวนการทางการเมืองด้วย หรือกรณีของความพยายามเพื่อสันติภาพของผู้หญิงในเครือข่ายผู้หญิงมาโนริเวอร์เพื่อสันติภาพ (Mano River Women’s Peace Network) ซึ่งผู้หญิงจาก 3 ประเทศในแอฟริกาตะวันตก (ประเทศไลบีเรีย ประเทศเซียร์ราลีโอน และประเทศกินี) ได้มีส่วนร่วมและส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ออกมาจากกระบวนการสันติภาพได้ไม่น้อย แต่อย่างไรก็ตามในหลายๆ กรณี ผู้หญิงก็มักจะถูกกลืนและกีดกันออกจากการเจรจา อีกทั้งการทำงานของหญิงเพื่อสังคมก็มักจะไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่ได้มีการบันทึกและการรายงานใดๆ

2.1.2 การเป็นผู้ต่อสู้ที่แท้จริง

บางครั้งผู้หญิงจะมีส่วนในกองกำลังต่อสู้ ผู้หญิงจะถือว่าเป็นผู้ตามเหล่าผู้ต่อสู้เพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือแต่ก็ไม่ได้เป็นผู้ถืออาวุธเป็นเสมือนเกราะป้องกันของผู้ต่อสู้หรือกระทั่งเป็นผู้ต่อสู้ที่แท้จริง ผู้หญิงอาจแสดงบทบาทอื่นในการสนับสนุนไปพร้อมๆ กับการต่อสู้ เช่น การทำอาหาร ดูแลรักษาความสะอาด คนแบกของ ผู้รักษาความปลอดภัย หรือแม้แต่การเป็นคู่นอน ตัวอย่างที่ปรากฏให้เห็น เช่นกรณีความขัดแย้งในเอริเทรีย โมซัมบิก ซิมบับเว เวียดนาม กัมพูชา ศรีลังกา เนปาล เซียร์ราลีโอน ไลบีเรีย กานดา และรวันดา

⁸³ กรมองค์การระหว่างประเทศกองสันติภาพ ความมั่นคงและการลดอาวุธ ปฏิบัติการรักษาสันติภาพในกรอบของสหประชาชาติ (United Nations Peacekeeping Operations)(ข้อมูลเมื่อ 30 มกราคม 2558) สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://mfa.go.th/main/th/issues/9904-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E.html>.

2.1.3 การกลายเป็นผู้ที่มีการรับผิดชอบและจำต้องพัฒนาตนเอง

เช่น เมื่อความรับผิดชอบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ผู้หญิงก็มักจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างอาชีพของตัวเอง ในแง่นี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการยืนหยัดอยู่ได้ด้วยตัวเองของผู้หญิงและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงการแบ่งงานบนฐานของเพศในระยะยาว

2.1.4 การเกิดการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายผู้หญิง

ในหลายประเทศผู้หญิงที่ขับเคลื่อนโดยปัจเจกอาจไม่มีผลมากพอต่อการเปลี่ยนแปลง เครือข่ายผู้หญิงอาจเริ่มจากกลุ่มผู้หญิงเล็กๆ ไม่กี่คนที่รวมตัวกัน บางครั้งเป้าหมายเดียวอาจเป็นความพยายามในการหนทางที่ดีขึ้นเพื่อมีชีวิตอยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง แต่เวลาผ่านไป อาจกลับกลายเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลจริงต่อกระบวนการสันติภาพ เครือข่ายอาจมีการขยายไปนอกเหนือจากขอบเขตด้านการเมืองและเศรษฐกิจ โดยมากแล้วผู้นำมักเกิดจากเครือข่ายและจะกลายเป็นต้นแบบสำหรับผู้หญิงคนอื่นต่อไป องค์การด้านผู้หญิงสามารถมีได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่องค์กรพัฒนาเอกชนท้องถิ่นจนถึงกลุ่มทางศาสนาหรือกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มชานาผู้หญิง กลุ่มองค์กรเหล่านี้จะคอยช่วยเหลือผู้หญิงในรูปแบบต่างๆ เช่น การดูแลเด็ก การอบรมทักษะ การเรียนการสอนและการอ่านเขียน และกิจกรรมที่เสริมสร้างรายได้ เป็นต้น เครือข่ายลักษณะนี้เป็นวิธีการที่สำคัญในการค้นหาผลประโยชน์และความต้องการของผู้หญิง และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นได้

2.2 ผู้หญิงกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับเกี่ยวกับประเด็นสันติภาพและความมั่นคง

2.2.1 บทบาทของผู้หญิงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสันติภาพ

โดยองค์การสหประชาชาติเพื่อความเท่าเทียมทางเพศและการส่งเสริมศักยภาพของผู้หญิง (UN Women) ได้ชี้ให้เห็นว่า นับตั้งแต่มีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) ตลอดจนให้สิทธิแก่สตรีที่จะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐเสมือนกับบุรุษ และรวมไปถึงมติคณะมนตรีความมั่นคงของสหประชาชาติที่ 1325 ว่าด้วย สตรี สันติภาพ และความมั่นคง (UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security) ซึ่งระบุและสนับสนุนให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับเกี่ยวกับประเด็นสันติภาพและความมั่นคง โดยมองว่าการที่ผู้หญิงมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจระหว่างกระบวนการสร้างสันติภาพก็จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประเด็นการปกป้องผู้หญิงและเด็กซึ่งได้รับผลกระทบจากสงครามและความรุนแรงอยู่บ่อยครั้งได้เข้าสู่การร่วมหาทางออกในการลดระดับของความรุนแรงเหล่านั้นลง

ตลอดจนร่วมหาแนวทางที่ให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศและหาข้อตกลงในการป้องกันการเหยียดหยามในความเป็นผู้หญิงที่อาจจะยังคงเกิดขึ้นหลังจากความขัดแย้งนั้นๆ⁸⁴ โดยผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับผู้หญิงในการรักษาสันติภาพ คือ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง และมติคณะมนตรีความมั่นคงของสหประชาชาติที่ 1325 ว่าด้วย สตรี สันติภาพ และความมั่นคง ซึ่งหลักการดังกล่าวจะนำไปใช้ในคู่มือการปฏิรูปตำรวจและเพศสภาพ (Police Reform and Gender) ของสถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศ(UN-INSTRAW) โดยผู้วิจัยจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับเกี่ยวกับประเด็นสันติภาพและความมั่นคง

การมีส่วนร่วมของผู้หญิงต่อกระบวนการสันติภาพในระดับการเจรจาหลักยังปรากฏให้เห็นน้อย โดยจะเห็นได้จากงานศึกษาของโรงเรียนวัฒนธรรมแห่งเปา (Escola de Cultura de Pau) ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยบาร์เซโลนา ประเทศสเปน ใน ค.ศ.2008 ที่ได้ศึกษาการเจรจาเพื่อสันติภาพจำนวน 33 ครั้ง พบเพียงร้อยละ 4 จากผู้เข้าร่วมทั้งหมด ซึ่งมีเพียง 11 คน จาก 280 คน ที่เป็นผู้หญิง และพบว่าตัวแทนผู้เจรจาจากฝ่ายรัฐบาลที่ผู้หญิงมีประมาณร้อยละ 7 ซึ่งสูงกว่าจำนวนตัวแทนจากกลุ่มติดอาวุธที่ไม่ใช่รัฐ ในขณะที่งานศึกษาของ UN Women ซึ่งได้ศึกษากระบวนการสันติภาพ 31 ครั้งที่สำคัญในช่วง ค.ศ.1992 ถึง ค.ศ.2011 พบว่ามีจำนวนผู้หญิงที่เป็นผู้ลงนามร้อยละ 4 เป็นผู้นำการไกล่เกลี่ยร้อยละ 2.4 เป็นพยานร้อยละ 3.7 และเป็นผู้เจรจาอีกร้อยละ 9 สำหรับการเจรจาที่กรุงออสโล ประเทศนอร์เวย์ เรื่องสันติภาพของฟิลิปปินส์ใน ค.ศ.2011 ถือว่าเป็นครั้งที่มีจำนวนผู้หญิงโดยประมาณที่มีส่วนในการเจรจามากที่สุด คือมีผู้ลงนามร้อยละ 33 และผู้แทนที่ผู้หญิงร้อยละ 35 นอกจากนี้จากเอกสารขององค์การสหประชาชาติเพื่อความเท่าเทียมทางเพศและการส่งเสริมศักยภาพของผู้หญิงยังได้ระบุเพิ่มเติมว่าในระหว่างกระบวนการเจรจาบทบาทของผู้หญิงที่สามารถกระทำได้ มีดังนี้คือการเป็นตัวแทนการเจรจาเพื่อเสนอประเด็นที่

⁸⁴อาจารย์ ดร.อรุณี กาศยานนท์อาจารย์ผู้สอน ปวนบัณฑิตอาจารย์ชนิดาภา ชลดวงษ์หน่วยที่ 6 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สตรีกับการพัฒนามนุษย์ในบริบทโลกหน้า 53-88 สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก

<https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%206%20%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B9%82%E0%B8%A5.pdf>

เกี่ยวข้องกับผู้หญิงการเป็นผู้ลงนามการเป็นพยานการเป็นตัวแทนของผู้หญิงจากภาคประชาสังคม ในฐานะผู้สังเกตการณ์การเคลื่อนไหวหรือจัดวงอภิปรายควบคู่ไปกับการเป็นที่ปรึกษาในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศให้แก่ผู้ใกล้เคียง ผู้อำนวยการประชุมหรือตัวแทนผู้เข้าเจรจาการเป็นสมาชิกของคณะกรรมการเฉพาะ หรือ โต้ะเจรจาที่แยกออกมา หรือกลุ่มทำงานในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ⁸⁵

2.3 การคุ้มครองตำรวจหญิงตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW)

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบนี้ มีความเป็นมาจากคณะกรรมการประสานงานองค์การสิทธิที่จัดทำขึ้น โดยองค์การสหประชาชาติและได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติสมัยที่ 34 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2522 โดยมีประเทศต่าง ๆ ให้สัตยาบัน (ratification) หรือภาคยานุวัติ (accession) อนุสัญญานี้แล้ว 99 ประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้น ได้เข้าเป็นภาคอนุสัญญา โดยวิธีภาคยานุวัติ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน พ.ศ.2528 ซึ่งในข้อ 18 ของอนุสัญญา บัญญัติให้รัฐภาคีเสนอรายงานความก้าวหน้าในการอนุวัติตามอนุสัญญา ต่อเลขาธิการสหประชาชาติ เพื่อให้คณะกรรมการว่า ด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีพิจารณาภายใน 7 ปี หลังจากอนุสัญญามีผลบังคับใช้สำหรับประเทศนั้นๆ และหลังจากนั้นอย่างน้อยทุกๆ 4 ปี ซึ่งประเทศไทยได้เสนอรายงานการอนุวัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ครั้งแรกเมื่อพ.ศ. 2530 และต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2533 แต่จากการที่ได้เข้าเป็นภาคอนุสัญญา ฉบับนี้นั้น ประเทศไทยได้ตั้งข้อสงวนไว้เพื่อจะขอเป็นข้อยกเว้น ไม่ผูกพันตามอนุสัญญาซึ่งแต่เดิมมี 7 ข้อ ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ 7 เรื่องความเสมอภาคทางการเมือง และการรับตำแหน่งทางราชการ
- อนุสัญญาข้อ 9 เรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทย
- อนุสัญญาข้อ 10 เรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา
- อนุสัญญาข้อ 11 เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน
- อนุสัญญาข้อ 15 เรื่องการทำสัญญา
- อนุสัญญาข้อ 16 เรื่องความเสมอภาคในด้านครอบครัวและการสมรส
- อนุสัญญาข้อ 29 เรื่องการให้อำนาจศาลโลกในการตัดสินกรณีพิพาท

⁸⁵ เพิ่งอ้าง หน้า 55-56.

จากการที่ประเทศไทยได้ตั้งข้อสงวนไว้ 7 ข้อดังกล่าวนั้น ถือได้ว่าเป็นประเด็นสาระสำคัญทั้งสิ้นจากอนุสัญญาที่มีทั้งหมด 30 ข้อ จึงทำให้ประเทศไทยถูกทักท้วงและถูกเพ่งเล็งจากประเทศต่างๆ และองค์กรที่มีโซรัฐบาลในเวทีการประชุมระหว่างประเทศมาโดยตลอดโดยเห็นว่า ประเทศไทยไม่มีความจริงใจต่อการส่งเสริมสถานภาพ ของสตรีซึ่งขัดต่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญา ดังนั้น ต่อมาประเทศไทยจึงได้ยกเลิกข้อ สงวนอีก 3 ข้อ ได้แก่

- อนุสัญญาข้อ 11 เรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน , อนุสัญญาข้อ 15 เรื่องการทำสัญญาโดยมติดคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2533 และ อนุสัญญาข้อ 9 เรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทยโดยมติดคณะ รัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2535 ดังนั้น ปัจจุบัน ประเทศไทยจึงยังคงมีข้อสงวนของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบอีก 4 ข้อ

ทั้งนี้ความหมายของคำว่า การเลือกปฏิบัติต่อสตรี (Discrimination Against women) คือ การแบ่งแยก (Distinction) การกีดกัน (Exclusion) หรือการจำกัด (Restriction) ใดๆ เพราะเหตุแห่งเพศซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลาย หรือทำให้เสื่อมเสียการยอมรับการได้อุปโภคหรือใช้สิทธิโดยสตรีโดยไม่เลือกสถานภาพ ด้านการสมรส บนพื้นฐานของความเสมอภาคของบุรุษและสตรีของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมืองเศรษฐกิจสังคม พลเมืองหรือด้านอื่นๆ อนุสัญญาฉบับนี้ มีบทบัญญัติรวม 30 ข้อ เพื่อให้รัฐภาคีหรือประเทศ สมาชิกใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติ บริหารตุลาการ หรือมาตรการอื่นเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติทั้งหมดต่อสตรี และให้หลักประกันว่า สตรีจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่างๆ จากรัฐบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษข้อที่ 1-16 เป็นการระบุมตรการในการดำเนินการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านต่างๆ เช่น การประณามการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ การออกกฎหมายเพื่อประกันพัฒนาการและความก้าวหน้าอย่างเต็มที่ของสตรีเพื่อที่จะรับประกันให้สตรีได้ใช้และได้อุปโภคสิทธิมนุษยชนและ เสรีภาพขั้นพื้นฐานบนพื้นฐานของความเสมอภาคกับบุรุษ การใช้มาตรการเพื่อประกันว่า การศึกษาเกี่ยวกับระบบครอบครัว รวมถึงความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับความเป็นเพศมารดา ในฐานะเป็นหน้าที่ทางสังคม และเป็นการยอมรับถึงความรับผิดชอบร่วมกันของบุรุษและสตรีในการเลี้ยงดู และการพัฒนาบุตร การใช้มาตรการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการจ้างงานเพื่อที่จะประกันสิทธิอันเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคกัน เป็นต้น ส่วนข้อที่ 17-30 เป็นการกำหนดขั้นตอน และกลไกในการติดตามการปฏิบัติงานตามอนุสัญญา เช่น ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือก

ปฏิบัติต่อสตรี⁸⁶ ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงรายละเอียด เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงเท่านั้น โดยได้มีการกล่าวไว้ในข้อ 11 ของอนุสัญญาฉบับนี้ว่า

3.3.1 รัฐบาลจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกอย่างเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการจ้างงาน เพื่อที่จะประกันสิทธิอันเดียวกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคของ บุรุษและสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

- 1) สิทธิที่จะทำงาน ในฐานะเป็นสิทธิอันจะพึงแบ่งแยกมิได้ ของมนุษย์ทั้งปวง
- 2) สิทธิในโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน รวมทั้งการใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเดียวกันในเรื่องของการจ้างงาน
- 3) สิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี สิทธิในการได้เลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์ รวมทั้งเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการทั้งปวง และสิทธิที่จะได้รับการฝึก และการฝึกเข้าด้านอาชีพ รวมทั้งภาวะการเป็นผู้ฝึกงาน การฝึกและการฝึกเข้าด้านอาชีพในระดับสูง
- 4) สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนเท่าเทียมกัน รวมทั้งผลประโยชน์และสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคกัน เกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกันรวมทั้งความเสมอภาคของการปฏิบัติในการวัดผลคุณภาพของงาน
- 5) สิทธิที่จะได้รับประกันสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการเกษียณอายุ การตกงาน การป่วย การทุพพลภาพ และวัยชรา รวมทั้งการหมดสมรรถนะที่จะทำงานรวมถึงสิทธิในการได้รับเงินค่าจ้างขณะพักงาน
- 6) สิทธิที่จะได้รับคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพการทำงานต่างๆ รวมทั้งการให้ความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำหน้าที่ด้านการมีบุตร

2.3.2 เพื่อที่จะป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ด้วยเหตุผลอันเนื่องมาจากการแต่งงานหรือความเป็นเพศมารดา และเพื่อประกันสิทธิอันแท้จริงของสตรีในการที่จะทำงาน รัฐบาลจะใช้มาตรการที่เหมาะสมโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) ไม่ให้มีการปลดเพราะเหตุแห่งการตั้งครรภ์ หรือเพราะการลาคลอดบุตร และการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของสถานภาพในการแต่งงานเป็นการให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษแก่สตรีที่มีครรภ์ในการทำงานทุกรูปแบบที่มีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสตรีเหล่านั้น

⁸⁶ มาลี สวารณออตต์ การประชุมปฏิบัติการสตรีศึกษา เรื่องผลิตตรวจฟองวิธี การและการอบรมและการเพิ่มอำนาจให้แก่สตรี ในการทำงานในระดับองค์กรท้องถิ่น สตรี ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน 2539) หน้า 2.

2) ริเริ่มให้มีการลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างหรือได้รับผลประโยชน์ทางสังคมที่เปรียบเทียบได้โดยไม่สูญเสียการงานเดิม อาวุโสในการทำงานหรือเงินช่วยเหลือทางสังคม

3) กระตุ้นให้มีบริการสังคมอันเป็นตัวสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อที่จะช่วยให้บิดามารดาสามารถรวมข้อผูกพันทางครอบครัวเข้ากับควมรับผิดชอบในการงาน และการเข้าร่วมในกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยผ่านการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งและพัฒนาขอบข่ายของสวัสดิการด้านการเลี้ยงดูเด็ก”

2.4 ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Declaration and Platform for Action : BPfA)

เมื่อเดือนกันยายน ปี 2538 ผู้แทนจาก 189 ประเทศพร้อมใจกันยอมรับปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ หลังจากที่ตัวแทนจากภาครัฐและภาคเอกชนหลายหมื่นคนได้รวมกันที่กรุงปักกิ่งประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในการประชุม สหประชาชาติว่าด้วยเรื่องสตรีครั้งที่ 4 โดยมีการประชุมขององค์กรเอกชนจัดขึ้นคู่ขนานกันไปด้วย

ก่อนการประชุมที่ปักกิ่งได้มีการประชุมระดับโลกเรื่องสตรีมาแล้วสามครั้ง คือ ที่กรุงเม็กซิโก (ปี 2518) กรุงโคเปนเฮเกน (2523) และกรุงไนโรบี (2528) ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สะท้อนถึงความตั้งใจมั่นของประชาคมโลก ต่อเป้าหมายความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ สำหรับสตรีทุกคน ทุกหนแห่งแผนปฏิบัติการนี้ จัดเป็นวาระที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงและเน้นการลงมือทำอย่างจริงจัง โดยได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ต่างๆ และชี้ชัดถึงปฏิบัติการที่จะเป็นภาระรับผิดชอบของภาครัฐ องค์กรเอกชน ประชาคมนานาชาติ และภาคเอกชนเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและสิ่งกีดขวางทั้งหลายที่กีดกันความเสมอภาคระหว่างหญิงชายแผน

ปฏิบัติการปักกิ่งระบุประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษ 12 ประเด็นอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย และการเสริมพลังให้สตรี ได้แก่⁸⁷

- 1) สตรีกับความยากจน
- 2) สตรีกับการศึกษาและฝึกอบรม
- 3) สตรีกับสุขภาพ
- 4) ความรุนแรงต่อสตรี
- 5) สตรีกับความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ

⁸⁷ สรุปปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ สืบค้น 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.apsw-thailand.org/CEDAW%201.html>.

- 6) สตรีกับเศรษฐกิจ
- 7) การมีส่วนร่วมของสตรีในการตัดสินใจ
- 8) กลไกทางสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
- 9) สิทธิมนุษยชนกับสตรี
- 10) สตรีกับสื่อ
- 11) สตรีกับสิ่งแวดล้อม
- 12) เด็กผู้หญิง

ในปี 2543 หลังจากมีการทบทวนและประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปักกิ่ง นานาชาติเห็นพ้องต้องกันว่า ภายในช่วง 5 ปี หลังการประชุมระดับโลกเรื่องสตรีที่กรุงปักกิ่ง เป็นต้นมา สถานการณ์ต่างๆ ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เกิดประเด็นใหม่ๆ อันเป็นที่น่าห่วงใยในผลกระทบต่อความเสมอภาคหญิงชายเพิ่มขึ้นไปอีก สร้างความท้าทายต่อความพยายามที่จะกระตุ้นเตือนให้ภาคส่วนต่างๆ เร่งดำเนินนโยบายและกิจกรรมอันจำเป็น เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายของความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ

ประเด็นดังกล่าว ได้แก่ โลกาภิวัตน์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายแรงงาน สังคมผู้สูงอายุ การแพร่ระบาดของ โรคเอดส์ ภัยพิบัติธรรมชาติและการแบ่งภาระงานระหว่างหญิงชาย⁸⁸

2.5 มติ 1325 ของสภาความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ (United Nations Security Council: UNSC)

ปฏิบัติการรักษาสันติภาพเป็นกลไกของสหประชาชาติในการแก้ไขและระงับความขัดแย้งระหว่างประเทศ ซึ่งอาจขยายตัวลุกลามและก่อให้เกิดผลกระทบไปสู่ประเทศหรือภูมิภาคอื่นๆ และเพื่อสร้างสภาวะการณ์ที่เอื้อต่อการสร้างสันติภาพอย่างยั่งยืน โดยเป็นความพยายามที่จะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในความขัดแย้งเคารพข้อตกลงสันติภาพที่เห็นชอบร่วมกันและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือด้วยการส่งเจ้าหน้าที่สังเกตการณ์และกองกำลังเข้าไปดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดตั้งปฏิบัติการรักษาสันติภาพเป็นไปตามข้อมติของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติคือ มติเลขที่ S/RES/1325 หรือ มติ 1325 (Resolution 1325) ว่าด้วยผู้หญิง สันติภาพและความมั่นคง (Women, Peace and Security: WPS) เมื่อ 31 ตุลาคม ค.ศ. 2000 (พ.ศ.2543)

เนื่องจากสหประชาชาติไม่มีกำลังทหารและตำรวจเป็นของตนเอง เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งซึ่งคณะมนตรีความมั่นคงพิจารณาเห็นควรให้มีการจัดตั้งกองกำลังรักษาสันติภาพขึ้น เลขาธิการสหประชาชาติจะแจ้งไปยังรัฐสมาชิกเพื่อขอรับการสนับสนุนในการจัดส่งเจ้าหน้าที่

⁸⁸ เพิ่งอ้าง.

ทหาร ตำรวจและพลเรือนเข้าร่วมในภารกิจที่จัดตั้งขึ้น โดยสหประชาชาติจะสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้แก่ประเทศที่จัดส่งกำลังพลเข้าร่วมปฏิบัติการรัฐบาลไทยมีนโยบายสนับสนุนบทบาทของสหประชาชาติในการชำระไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการเข้าร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ ที่ผ่านมา ไทยได้ส่งเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจ ทั้งชายและหญิง กว่า 27,000 คน เข้าร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพ และภารกิจรักษาสันติภาพอื่นๆ ในกรอบสหประชาชาติในภูมิภาคต่างๆ ตั้งแต่ปี 2501 กว่า 20 ภารกิจ ปัจจุบันยังคงมีเจ้าหน้าที่ทหารและตำรวจปฏิบัติงานอยู่ในภารกิจรักษาสันติภาพ ใน 3 ภารกิจ ได้แก่

- African Union - United Nations peacekeeping mission in Darfur (UNAMID)

ที่คาร์ฟูร์ประเทศซูดาน

- United Nations Military Observer Group in India and Pakistan (UNMOGIP)

ที่พรมแดนอินเดีย-ปากีสถาน

- United Nations Mission in South Sudan (UNMISS) ที่ประเทศเซาท์ซูดาน

นอกจากนี้ไทยอยู่ระหว่างเตรียมการส่งกองกำลังทหารช่างจำนวน 268 นาย เข้าร่วมภารกิจ UNMISS ภายในปี 2561 ด้วย

การส่งกำลังเข้าร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศแล้ว ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยตามมาตรฐานของสหประชาชาติในประเด็นที่สหประชาชาติให้ความสำคัญและมีความละเอียดอ่อนเกี่ยวข้องกับภารกิจรักษาสันติภาพ เช่น การปกป้องพลเรือน

การบูรณาการมิติหญิงชายในกระบวนการสันติภาพ (gender mainstreaming) การต่อต้านการแสวงหาผลประโยชน์และการล่วงละเมิดทางเพศ และการเชื่อมโยงระหว่างการรักษาสันติภาพและการเสริมสร้างสันติภาพกับการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นต้น

ในการเข้าร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพ กระทรวงการต่างประเทศในฐานะหน่วยงานดูแลภาพรวมของความร่วมมือระหว่างไทยกับสหประชาชาติในกรอบต่างๆ จะหารืออย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้เสนอให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีพิจารณาว่าปฏิบัติการรักษาสันติภาพครั้งใดที่ไทยควรเข้ามีส่วนร่วม โดยพิจารณาผลกระทบด้านความมั่นคงและบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศ

การลงมติดังกล่าวเป็นไปอย่างเอกฉันท์เพื่อกำหนดแนวนโยบายและดำเนินการเสริมศักยภาพผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากสงครามและแก้ปัญหาสันติภาพอย่างยั่งยืน นับเป็นครั้งแรกที่สภาความมั่นคงให้ความสำคัญกับการเรียกร้องให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างเต็มกำลังและแข็งขันในการป้องกันและจัดการความขัดแย้งในภาวะสงคราม ภาวะที่อำนาจทางการทหารและการใช้

อาวุธมีสูง ความรุนแรงรูปแบบต่างๆ รวมทั้งความรุนแรงในครอบครัวและการถูกข่มขืน เพื่อให้ผู้หญิงได้รับการฟื้นฟูเยียวยา มีส่วนในกระบวนการยุติธรรม การเมือง และการสืบหาความจริง ซึ่งต่อมาได้มีข้อมติ UNSC อีก 7 ฉบับ (ข้อมติที่ 1325 (2000); 1820 (2008); 1888 (2009); 1889 (2009); 1960 (2010); 2106 (2013) และ 2122 (2013))

การประกาศมติ 1325 เป็นการให้คำมั่นของสหประชาชาติในการจัดการปกป้องสิทธิผู้หญิงและรองรับกระบวนการสันติภาพที่มาจากความร่วมมืออย่างเท่าเทียมกัน ทั้งแสดงถึงการให้ความสำคัญกับประเด็นเพศสภาพหรือมิติความสัมพันธ์หญิงชาย (gender) และประสบการณ์ของผู้หญิงในสถานการณ์ความรุนแรงและหลังเสร็จสิ้นสงคราม ด้วยเหตุที่มติของสหประชาชาติก่อนหน้านี้กำหนดอยู่บนท่าทีที่เห็นว่าผู้หญิงคือเหยื่อของสงครามและความรุนแรง ดังนั้นนักเคลื่อนไหว ผู้กำหนดนโยบาย นักกิจกรรม และนักวิชาการด้านผู้หญิง สิทธิ และความมั่นคงต่างเห็นว่ามติ 1325 เปิดโอกาสให้สังคมเห็นประสบการณ์ที่แตกต่างระหว่างหญิงและชายในสถานะแห่งความขัดแย้ง มีการนิยามความรุนแรงทางเพศที่เกิดในสงครามว่าเป็นอาวุธแห่งการประหัตประหารมากกว่าเป็นความโชคร้ายโดยตัวของมันเองตลอดจนเน้นย้ำบทบาทของผู้หญิงรากหญ้าและผู้หญิงภาคประชาสังคมกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการสันติภาพ⁸⁹

โดยมติดังกล่าวให้ความสำคัญกับบทบาทสตรีใน 3 ประเด็น ได้แก่

1) การเพิ่มบทบาทของสตรีในการป้องกัน แก้ไขและจัดการความขัดแย้ง โดยกระบวนการสันติภาพที่สตรีมีส่วนร่วมมักจะมีความยั่งยืนมากขึ้น

2) การปกป้องสิทธิสตรีในระหว่างและภายหลังความขัดแย้ง

3) การเพิ่มบทบาทและจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาสันติภาพสตรีในปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติการเพิ่มบทบาทสตรีในฐานะผู้รักษาสันติภาพจำเป็นต้องดำเนินการโดย

ก. การเพิ่มจำนวนสตรีในภารกิจ

ข. การผนวกมุมมองด้านเพศภาวะ (gender perspective) ในทุกมิติและทุกภารกิจปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ

อนึ่ง โดยที่วาระสตรีสันติภาพ และความมั่นคง เชื่อมโยงกับการดำเนินการตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ไทยจึงได้ดำเนินการเรื่องนี้ทั้งในมิติสันติภาพ

⁸⁹ อัมพร หมดเด็น สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ *มติคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ 1325: ทบทวนข้อเสนอเพื่อพิจารณา ทิศทางการทำงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมชายแดนใต้* (ข้อมูลเมื่อ 11 ธันวาคม 2558) สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก

และความมั่นคงโดยเฉพาะ และการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในภาพรวม ตลอดจนได้รายงานผลการดำเนินการตามวาระดังกล่าวให้กับกลไกของ CEDAW ด้วย⁹⁰

2.6 คู่มือฝ่ายปฏิรูปการรักษาความปลอดภัย สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศ เพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Security Sector Reform (SSR) Toolkit : Police Reform and Gender Police & Law Enforcement, Security Institutions, Sexual & Gender-based Violence & Women's Security , Sources: UN-INSTRAW , Types: Training materials)

สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศ เพื่อความก้าวหน้าของสตรีได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและส่งเสริมสิทธิสตรี ในมากกว่า 100 ประเทศ ทั้งนี้ สถาบันฯ จะเป็นผู้ค้นคว้าวิจัยและจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในขณะที่กองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนโครงการซึ่งจะช่วยขจัดความรุนแรงต่อสตรี การข่มขู่ การแพร่กระจายของโรคเอดส์ และส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่สตรี อาทิเช่น โครงการเพิ่มสิทธิในการทำงาน และสิทธิในที่ดินทำกินและมรดกตกทอด เป็นต้น ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติจะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของสตรีเสมอ⁹¹

คู่มือการปฏิรูปตำรวจและเพศสภาพ (Police Reform and Gender) ปี2008 เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือเพศสภาพและฝ่ายปฏิรูปการรักษาความปลอดภัยสถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (The Gender and SSR Toolkit) ออกแบบมาเพื่อหาคำแนะนำที่ใช้ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นเพศสภาพสำหรับผู้นำไปปฏิบัติหรือผู้กำหนดนโยบายด้านการปฏิรูปการรักษาความปลอดภัย โดยประกอบไปด้วย 12 เครื่องมือ และข้อสังเกตวิธีที่สอดคล้องกัน ดังนี้

- 1) การปฏิรูปฝ่ายรักษาความปลอดภัยกับเพศสภาพ Security Sector Reform and Gender
- 2) การปฏิรูปตำรวจและเพศสภาพ Police Reform and Gender
- 3) การปฏิรูปการป้องกันประเทศกับเพศสภาพ Defence Reform and Gender
- 4) การปฏิรูปด้านยุติธรรมกับเพศสภาพ Justice Reform and Gender

⁹⁰ กองสันติภาพ ความมั่นคงและการลดอาวุธกรมองค์การระหว่างประเทศ(ข้อมูลเมื่อ 21 มิถุนายน 2561) การรักษาและเสริมสร้างสันติภาพในกรอบสหประชาชาติสืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก http://www.mfa.go.th/thai_inter_org/contents/files/policy-20180622-160147-742100.pdf.

⁹¹ สหประชาชาติ 60 ปี ความสำเร็จขององค์การสหประชาชาติ 60 ways the United Nations makes a difference 24 ตุลาคม 2005 หน้า 18 สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/60ways/bangkok_60ways_thai.pdf.

- 5) การปฏิรูปโทษทางอาญากับเพศสภาพ Penal Reform and Gender
 - 6) การปฏิรูปการบริหารชายแดนกับเพศสภาพ Border Management and Gender
 - 7) การกำกับดูแลฝ่ายรักษาความปลอดภัยและเพศสภาพโดยรัฐสภา Parliamentary Oversight of the Security Sector and Gender
 - 8) การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยแห่งชาติและเพศสภาพ National Security Policy-Making and Gender
 - 9) การกำกับดูแลฝ่ายรักษาความปลอดภัยและเพศสภาพโดยภาคประชาชน Civil Society Oversight of the Security Sector and Gender
 - 10) Private Military and Security Companies and Gender ทหารและรักษาความปลอดภัยรับจ้างและเพศสภาพ
 - 11) การปฏิรูปฝ่ายรักษาความปลอดภัยและเพศสภาพกับการประเมินเชิงเปรียบเทียบ (Assessment) และการตรวจสอบและประเมินผลเชิงตัดสินตามเกณฑ์ (Evaluation) SSR Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender
 - 12) การฝึกอบรมเพศสภาพสำหรับบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัย Gender Training for Security Sector Personnel
- ภาคผนวก กฎหมายระหว่างประเทศและภูมิภาค และวิธีการ (Annex on International and Regional Laws and Instruments)

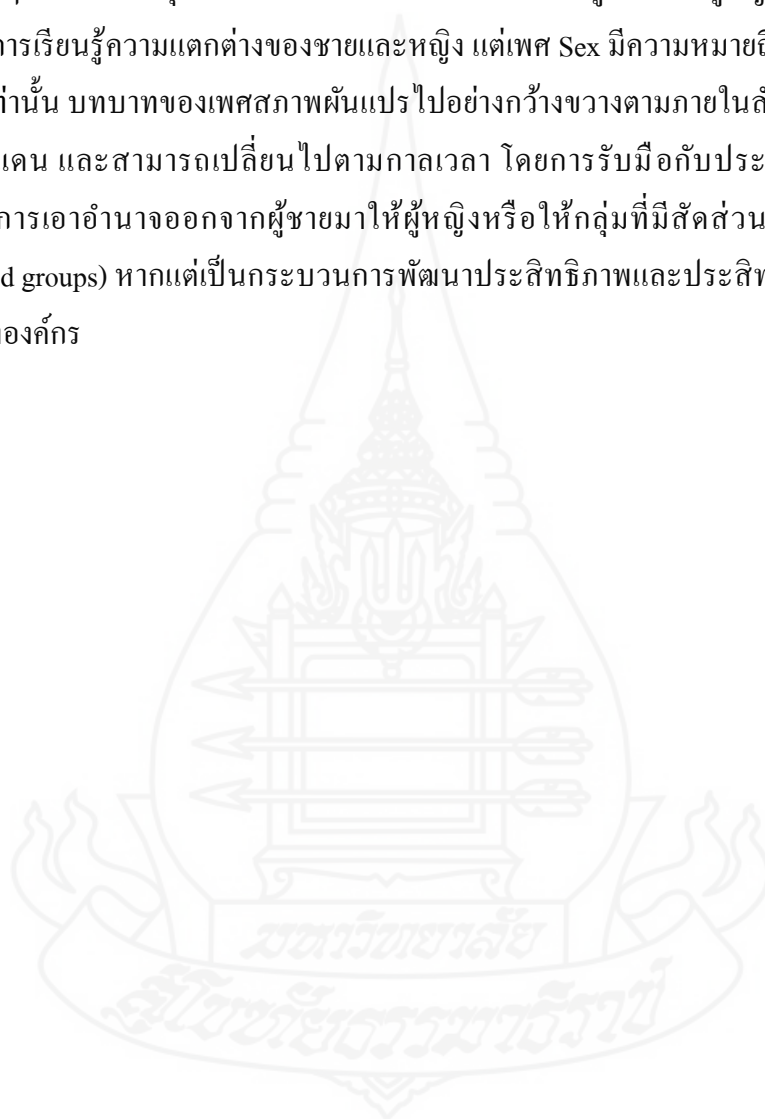
2.6.1 การปฏิรูปตำรวจและเพศสภาพ *Police Reform and Gender*

ในส่วนของเนื้อหาของคู่มือการปฏิรูปตำรวจและเพศสภาพ *Police Reform and Gender* ได้รวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยระหว่างประเทศและประสบการณ์ในการลงพื้นที่ และการอภิปรายประเด็นภายใน (ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรม) และประเด็นภายนอก (นโยบาย และวิธีการจัดการปัญหาอาชญากรรม) ในการปฏิรูปตำรวจ สำหรับตำรวจ เจ้าหน้าที่รับสมัครตำรวจ เจ้าหน้าที่รัฐ องค์การระหว่างประเทศและภูมิภาค องค์การภาคประชาสังคม รัฐสภา และนักวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แปลโดยสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

ตำรวจ คือ กองกำลังพลเรือนของรัฐ รับผิดชอบการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ และยังหมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายทั้งปวง เช่น กองกำลังตำรวจกึ่งทหาร (Gendarmerie-like) ซึ่งมีอำนาจตำรวจ โดยเฉพาะอำนาจจับกุมและกักขัง

การปฏิรูปตำรวจ คือ การเปลี่ยนผ่านหรือเปลี่ยนโครงสร้างตำรวจมาเป็นตำรวจมืออาชีพ และมีความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ การปฏิบัติการซึ่งมีนโยบายตอบสนองความต้องการของชุมชน และให้ความเคารพกับสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

เพศสภาพ Gender หมายถึง บทบาทหรือความสัมพันธ์ คุณสมบัติส่วนบุคคลทัศนคติ พฤติกรรม และคุณค่าทางสังคมที่ให้ความเห็นว่าเป็นผู้ชาย และผู้หญิง ดังนั้นเพศสภาพจึงอ้างอิงการเรียนรู้ความแตกต่างของชายและหญิง แต่เพศ Sex มีความหมายถึงความแตกต่างทางกายภาพเท่านั้น บทบาทของเพศสภาพผันแปรไปอย่างกว้างขวางตามภายในสังคมและวัฒนธรรมข้ามพรมแดน และสามารถเปลี่ยนไปตามกาลเวลา โดยการรับมือกับประหาเพศสภาพไม่ใช่กระบวนการเอาอำนาจออกจากผู้ชายมาให้ผู้หญิงหรือให้กลุ่มที่มีสัดส่วนผู้แทนน้อย (under-represented groups) หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิรูปโครงสร้างองค์กร



ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนสัดส่วนของตำรวจหญิงและชาย ในประเทศหลังความขัดแย้ง ประเทศในระบอบเปลี่ยนผ่านและกำลังพัฒนา และประเทศพัฒนาแล้ว⁹²

Gender and SSR Toolkit

| Box 3 | | Percentage of female and male police officers in selected countries | | |
|------------------------------------|------|--|----------------------|--|
| Country | Year | Female police officers | Male police officers | |
| Post-Conflict | | | | |
| South Africa ¹⁹ | 2006 | 29% | 71% | |
| Cyprus ²⁰ | 2006 | 16% | 84% | |
| Sierra Leone ²¹ | 2006 | 15% | 85% | |
| Kosovo ²² * | 2006 | 14% | 86% | |
| Transitional and Developing | | | | |
| Jamaica ²³ | 2001 | 18% | 82% | |
| Czech Republic ²⁴ | 2001 | 12% | 88% | |
| Venezuela ²⁵ | 2002 | 10% | 90% | |
| Romania ²⁶ | 2005 | 8% | 92% | |
| India ²⁷ | 2006 | 2% | 98% | |
| Developed | | | | |
| Australia ²⁸ | 2002 | 29% | 71% | |
| Canada ²⁹ | 2006 | 18% | 82% | |
| Sweden ³⁰ | 2001 | 18% | 82% | |
| United States ³¹ | 2006 | 12-14% | 88-86% | |
| Finland ³² | 2004 | 10% | 90% | |

* At the time of writing, November 2007, the status of Kosovo is unresolved.

จากตารางดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประเทศพัฒนาแล้ว (Developed) มีอัตราส่วนตำรวจหญิงอย่างน้อยที่สุดคือประเทศฟินแลนด์ ในปี 2004 ร้อยละ 10 และในปี 2002 ออสเตรเลียมีอัตราส่วนตำรวจหญิงสูงสุด คือ ร้อยละ 29 ส่วนตำรวจไทยในปี 2017 มีจำนวนตำรวจหญิงร้อยละ 7

⁹² สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี UN-INSTRAW *คู่มือการปฏิรูปตำรวจและเพศสภาพ (Police Reform and Gender)* หน้า 4 สืบค้น 19 มิถุนายน 2562 จาก https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf.

2.6.2 ความสำคัญของเพศสภาพกับการปฏิรูปตำรวจ⁹³

1) ข้อกำหนดที่มีประสิทธิภาพของความปลอดภัยต่อผู้ชาย ผู้หญิง เด็กหญิง และเด็กชาย

(1) เนื่องจากตำรวจรับผิดชอบการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และป้องกันประชาชน ตำรวจมีหน้าที่ในการเข้าใจและปฏิบัติการเพื่อป้องกันและตอบสนอง อาชญากรรมหลากหลายรูปแบบ และความไม่ปลอดภัยของชายหญิง และเด็กหญิงและเด็กชาย

(2) ความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ (Gender-Based Violence: GBV) รวมถึงความรุนแรงในครอบครัว การค้ามนุษย์ และการข่มขืน ซึ่งเป็นภัยที่ใหญ่หลวงของความปลอดภัยของมนุษย์ในโลก ตำรวจมักจะได้รับการฝึกฝนที่เหมาะสมเพื่อที่จะตอบสนองเหยื่อ อาชญากรรมจากความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพและดำเนินคดี และสืบสวนสวน อาชญากรรมเหล่านี้มีประสิทธิภาพ

2) ตำรวจที่เป็นตัวแทน

(1) การสร้างตำรวจซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่ต้องการรับบริการ ในแง่ของ กลุ่มชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ภาษา ชนเผ่า เป็นต้น การเพิ่มขึ้นของความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และชอบด้วยกฎหมาย ในสายตาประชาชนต่อการให้บริการ

(2) ตำรวจที่เป็นตัวแทนเพิ่มการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านตลอดถึงความกว้างของทักษะ ประสบการณ์ การศึกษา และวัฒนธรรม ซึ่งทำให้มีความสามารถ อย่างเต็มที่ในการนำมาสู่การแก้ปัญหาท้องถิ่นของท้องถิ่น

(3) ผู้หญิงมักจะนำทักษะพิเศษและความแข็งแกร่งให้แก่งานตำรวจ เช่น ความสามารถในการทำให้ความเป็นไปได้ของความตึงเครียดลดลงในสถานการณ์รุนแรงลดการใช้กำลังและใช้ทักษะในการสื่อสารที่ดีในบางบริบทเจ้าหน้าที่หญิงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการปิดล้อมและตรวจค้นตัวผู้หญิง ขยายวงข่ายของชุดสืบสวนและการช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม จากความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ

(4) ทั่วโลกปัจจุบันผู้ชายจะมีจำนวนมากเกินไปในการเป็นตัวแทน (over-represented) ดังนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำเป็นต้องริเริ่มการรับสมัครผู้หญิงเข้ามาเป็นตำรวจมากขึ้น รวมทั้งต้องรักษาตำรวจหญิงไว้และต้องให้มีความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตำรวจหญิง

⁹³ เพิ่งอ้าง หน้า 2-5.

3) ไม่เลือกปฏิบัติและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตำรวจ

(1) ลดการเลือกปฏิบัติและลดการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การคุกคามทางเพศ ข่มขืน โดยบุคลากรตำรวจปกป้องจากพลเรือนและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) ทักษะคัดเลือกปฏิบัติของบุคลากรตำรวจสามารถป้องกันความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงการให้บริการตำรวจ (police service) ในหลายประเทศผู้หญิงรายงานว่าตำรวจชายขาดความรู้สึกรู้สึกหรือความเข้าใจความเป็นผู้หญิงและอาจไม่ประสบความสำเร็จในการสืบสวนให้เพียงพอในคดีความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพตั้งนั้น นโยบายที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender-responsive policies) หรือระเบียบและความสามารถในการสร้าง และสามารถเพิ่มตำรวจมีอาชีพและเข้าสู่การให้บริการทางตำรวจ

2.6.3 การผสมผสานเพศสภาพเข้าไปในการปฏิรูปตำรวจ⁹⁴

1) การประเมินแบบเปรียบเทียบ (Assessment)

นำการประเมินแบบเปรียบเทียบที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender-responsive Assessment) หรือการตรวจสอบที่มุ่งเฉพาะเจาะจงไปที่ประเด็นเพศสภาพ เช่น การรับสมัครผู้หญิง อัตราการคุกคามทางเพศ และการตอบสนองความรุนแรงในครอบครัว

2) นโยบาย ระเบียบ และกระบวนการ ที่มีความละเอียดอ่อนต่อความเสมอภาคทางเพศ (Gender-sensitive policies, protocols and procedures)

(1) การพัฒนาและการนำมาปรับใช้โดยเฉพาะระเบียบหรือกระบวนการสืบสวน การดำเนินคดีและการให้ความช่วยเหลือเหยื่อของความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ

(2) การบัญญัติจรรยาบรรณหรือวินัย และนโยบาย ที่คำนึงถึงความเสมอภาคมิติหญิงชาย (Gender-responsive Code of conduct and policies on discrimination) การคุกคามทางเพศ และความรุนแรงที่ผิดกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ (violence perpetrated by police officers) และกลไกการรายงานจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสามารถรับข้อร้องเรียน

(3) การสัมภาษณ์ผู้รับสมัครคัดเลือกเป็นตำรวจเกี่ยวกับประวัติของความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ (Gender-Based Violence: GBV) รวมถึงความรุนแรงในครอบครัว

(4) สร้างโครงสร้างแรงจูงใจเพื่อให้รางวัลแก่ตำรวจที่คำนึงถึงมิติหญิงชายและควบคู่ไปกับการเคารพสิทธิมนุษยชน (Gender-responsive policing along with respect for human rights)

⁹⁴ เพิ่งอ้าง หน้า 7-16.

3) บทวนกรอบการปฏิบัติการ ระเบียบและกระบวนการ ดังนี้

(1) การมีอยู่ของสมาคมตำรวจหญิงและสมาคมอื่นๆของตำรวจ เพื่อชี้ชัดถึงสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการที่จะปฏิรูป

(2) คณะกรรมการประชาคมตำรวจ องค์กรภาคประชาสังคม รวมถึงกลุ่มผู้หญิงและผู้รอดพ้นจากความรุนแรง เพื่อที่จะชี้ชัดถึงความต้องการปฏิรูป และทำให้มั่นใจว่า ระเบียบและกระบวนการต่างตอบสนองประชาสังคม

2.6.4 สถานีตำรวจหญิงหรือตำรวจหญิงแผนกความรุนแรงในครอบครัว (Women's police stations/domestic violence units)⁹⁵

การพิจารณาจัดตั้งสถานีตำรวจหญิง (Women's police stations: WPS) หรือตำรวจหญิงแผนกพิเศษด้านความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ (Gender-Based Violence : GBV) เพื่อที่จะเพิ่มความกล้าแก่เหยื่อในการร้องทุกข์แจ้งความเพื่อดำเนินคดี และพัฒนาตำรวจผู้รับผิดชอบคดีความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ โดยมีตัวอย่างของสถานีตำรวจในละตินอเมริกาซึ่งมีสถานีตำรวจหญิงแล้ว จำนวน 13 ประเทศ ปรากฏตามภาพที่ 3.1

| Box 7 | Case study of women's police stations in Latin American countries |
|--|---|
| <p>A 2003 study, conducted in certain Latin American Countries (Argentina, Brazil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Peru and Uruguay) found that each WPS structure is unique and serves a different segment of the population, depending on the country and its criminal laws.⁵⁴ Although there are differences, the main characteristics of WPS are:⁵⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Most deal with domestic or family violence against women, boys and girls. ■ Services are provided in partnership with state and non-state actors. ■ Police services include processing of declarations, carrying out investigations and the mediation of agreements in partnership with social workers. ■ WPS officers are exclusively women. ■ There is no cost to the user for accessing the multi-disciplinary services. <p>WPS units aim to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Protect women against threats to their security. ■ Provide access to legal, medical and psychological support services that users, most often the poor, may not otherwise have access to. ■ Contribute to a gendered focus on security in general. ■ Contribute to good governance through ongoing collaboration between women's movements and NGOs, the police, and, in some cases, state-run women's mechanisms in the areas of service provision, coordination and administration. ■ Collect data on crimes that are addressed by the specialised WPS units. | |

ภาพที่ 3.1 กรณีศึกษา สถานีตำรวจหญิงในกลุ่มประเทศละตินอเมริกา⁹⁶

⁹⁵เพ็ญอ้าง หน้า 9-10.

⁹⁶เพ็ญอ้าง หน้า 9.

จากภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น ความรุนแรงในครอบครัวไม่ว่าจะกระทำต่อผู้หญิง เด็กหญิงหรือเด็กชาย โดยร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงกระบวนการสอบสวน สืบสวน โกล่เกลี่ยตกลง ซึ่งร่วมกับนักสังคมสงเคราะห์ โดยสถานีนี้อาจมีเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงเท่านั้น และไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องผู้หญิงต่อภัยอันตรายต่อความปลอดภัย จัดหาความช่วยเหลือทางกฎหมาย ทางกายภาพ และในทางจิตวิทยา นำมาซึ่งหลักธรรมาภิบาลในการร่วมมือระหว่างกลุ่มความเคลื่อนไหวของสตรี และองค์กรเอกชนเพื่อสาธารณประโยชน์ (NGOs) ร่วมกับการตรวจ และในบางกรณีกลไกของรัฐจะขับเคลื่อนในการจัดหาบริการ ตลอดจนแสวงหาความร่วมมือและการบริหาร การเก็บสถิติข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรมที่ดำเนินการโดยสถานีตำรวจหญิง

2.6.5 การฝึกอบรมที่คำนึงถึงเพศสภาพ (Gender training)

- 1) การผสมผสานประเด็นเรื่องเพศสภาพเข้าสู่การฝึกอบรมพื้นฐานบุคคลภายนอก เพื่อให้มาเป็นตำรวจ รวมถึงพนักงานหรือลูกจ้าง
- 2) จัดหาการฝึกอบรมพื้นฐานและความเข้าใจเกี่ยวกับความละเอียดอ่อนทางเพศและการคุกคามทางเพศสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 3) นำเสนอเชิงลึกในการฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะเฉพาะทางในเรื่องเพศสภาพ เช่น การสอบถามคำให้การเหยื่อค่านมนุษย์ และระเบียบปฏิบัติการสำหรับตอบสนองกรณีความรุนแรงในครอบครัว การต่อต้านภัยด้วยความรุนแรง (anti-gay violence) การทารุณกรรมเด็ก (child abuse) และการข่มขืนทางเพศ

2.6.6 การรับสมัคร การรักษาบุคลากรและความก้าวหน้า ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Recruitment retention and advancement of female personnel)⁹⁷

- 1) พิจารณากำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์สำหรับการรับผู้หญิงและการรักษาบุคลากร
- 2) ปรับปรุงนโยบายการรับสมัครและการฝึกฝนเพื่อให้มีแรงจูงใจ และเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการเป็นตำรวจอย่างเต็มที่ รวมถึงกลุ่มผู้มีตัวแทนน้อย (under-represented groups) เช่น ในประเทศไลบีเรีย องค์กรสหประชาชาติร่วมกับรัฐบาลไลบีเรียจัดตั้งสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถของสตรี โดยมีวัตถุประสงค์ยกระดับการศึกษาจนถึงมัธยมปลายเพื่อให้ผู้หญิงที่สนใจเป็นตำรวจสามารถมีคุณสมบัติเพื่อสอบเข้าเป็น

⁹⁷ เพิ่งอ้าง หน้า 10-13.

ตำรวจ กรณีนี้ไม่เพียงแต่โอกาสในการยกระดับทางการศึกษา หากแต่เมื่อผ่านการสอบเป็นตำรวจหญิงและสามารถสร้างความแตกต่างให้กับประเทศ โดยเฉพาะอย่างกับผู้หญิงในประเทศ

การฝึกฝน ต้องมีการฝึกฝนร่วมกันระหว่างชายหญิง การแยกฝึกเฉพาะหญิงเฉพาะมีประเพณีที่เห็นว่าไม่เหมาะสม มีอุปกรณ์การฝึกที่เหมาะสมกับผู้หญิง เพิ่มความมั่นใจกับผู้หญิงว่าจะไม่ถูกโคตเดี้ยวและอาจลาออกในที่สุด โดยเน้นการสร้างความมั่นใจกับการจัดการในการเผชิญหน้าอย่างไร มากกว่าเน้นที่ความแข็งแกร่งของร่างกาย เพิ่มการฝึกฝนในด้านที่ปกติผู้หญิงจะไม่คุ้นเคย เช่น การใช้อาวุธปืน จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนการฝึกทั้งหมดเพื่อมั่นใจว่าได้คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender-responsive)

3) มาตรการเพิ่มการรับสมัครตำรวจหญิงและทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบต่อการครอบครัว

- (1) เวลางานหรือการเข้าเวรที่ปรับเปลี่ยนได้ และสิทธิการลา
- (2) โอกาสในการทำงานล่วงเวลาหรือในการทำงานร่วมกันระหว่างชาย

และหญิง

(3) มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้เป็นธรรม และปลอดภัย รวมถึง งานที่เบาขึ้น หรือการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

- (4) สิทธิการลางคลอดและการเลี้ยงดูบุตรที่เพียงพอ
- (5) อำนาจความสะดวกด้วยการมีสถานรับเลี้ยงเด็กในที่ทำงานหรือเมื่อ

ทำงานนอกสถานที่

- (6) อำนาจความสะดวกด้วยการมีพยาบาลในที่ทำงาน
- (7) การฝึกอบรมการจัดการกับความเครียด
- (8) การเข้าถึงความช่วยเหลือทางจิตวิทยา
- (9) มีชุดเครื่องแบบที่เหมาะสม รวมทั้งระหว่างตั้งครรภ์

ด้วยการดำเนินการข้างต้นตำรวจจะได้ทำการส่งข้อความสำคัญไปยังภายในและภายนอกองค์กรว่า ผู้บังคับใช้กฎหมายเป็นอาชีพซึ่งประสบความสำเร็จในการให้ทางเลือกสำหรับการเป็นพ่อและแม่ นอกจากนี้ จากเปลี่ยนแปลงนโยบายดังกล่าว สำนักงานตำรวจต้องมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับประโยชน์ดังกล่าวจะไม่โดนประณามหรือถูกปฏิบัติว่าได้บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะกระทบต่อโอกาสในความก้าวหน้าหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

4) มาตรการเพื่อความก้าวหน้า

(1) การเลื่อนตำแหน่งโดยไม่เลือกปฏิบัติ การให้รางวัลกับการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกับชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ไม่มีอคติจากความชอบพรรคพวกเดียวกันโดยนำ

ประสบการณ์ทางทหารหรือความเป็นรุ่นพี่กันมาก่อน มาเป่าแกล้งพิงพอใจเพื่อให้ผู้หญิง
เลียเปรียบ

(2) มีมาตรฐานการมอบหมายงานที่โปร่งใสและชัดเจน และการ
มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เช่น ความสามารถในการสื่อสารกับความหลากหลายใน
สังคม การลดความรุนแรงของสถานการณ์ ความสามารถในการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญการ
แก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาชีวิตรายวันของชุมชน ตลอดจนการหามาตรการเชิงรุกในการ
ป้องกันอาชญากรรม สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและนักสังคมสงเคราะห์

(3) การประเมินความก้าวหน้าโดยคณะกรรมการที่เป็นอิสระและ
สัมภาษณ์บุคคลภายนอกเพื่อลดความอคติภายใน หรือการใช้ระบบพรรคพวก

(4) ทำให้มั่นใจในการเข้าถึงการฝึกอบรมในระหว่างทำงานและ
ความก้าวหน้าทางอาชีพ

(5) ทำให้มั่นใจว่ากลุ่มผู้แทนน้อย (under-represented groups) มีโอกาส
เข้าถึงตำแหน่งซึ่งถือว่าเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพ

(6) ทำให้ความมั่นใจว่าช่องทางการเลื่อนตำแหน่งจะไม่ตัดสินว่างานที่
ต้องดำเนินการด้วยตำรวจหญิงมีความสำคัญน้อยกว่า หรือลงโทษคนที่ทำงานล่วงเวลาหรือ
ปรับเปลี่ยนเวลางานมา เมื่อมีงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

(7) ติดตามดูแลการประเมินอย่างใกล้ชิด กรณีตำรวจหญิงเคยร้องเรียน
เกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศในอดีต

(8) เพิ่มความกล้าให้กับตำรวจหญิงที่มีตำแหน่งสูงเพื่อแจ้งไปยัง
สมาคมตำรวจหญิงเพื่อคำนึงถึงความสำคัญของการสมัครใจเพื่อรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

(9) เปรียบเทียบอัตราผู้บริหารระหว่าง ตำรวจหญิงกับตำรวจชาย
และดำเนินการสืบสวนหากตำรวจหญิงเป็นฝ่ายมีอัตราผู้บริหารที่ต่ำกว่าเสมอ

(10) ดำเนินการสำรวจหรือสอบถามผู้หญิงที่มีคุณสมบัติสำหรับเลื่อน
การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะหาข้อมูลเชิงลึกว่าเหตุใดการที่สมัครใจที่จะเลื่อนตำแหน่งแต่ไม่
ผ่านการคัดเลือก

2.6.7 การตรวจสอบจากภาคประชาสังคมและความร่วมมือ

1) พิจารณานโยบายจากความต้องการของชุมชนเป็นแผนอย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อนำมาซึ่งความปลอดภัยและการทำงานร่วมกันกับชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม เช่น เครือข่าย
ผู้หญิง เช่น การร่วมกันฝึกอบรม การเป็นสายตรวจอาสา

2) กำหนดระบบการอ้างอิงสำหรับตำรวจเพื่อให้เชื่อถือต่อการบริการสังคมหรือการสาธารณสุขประโยชน์ รวมถึงองค์กรทางสังคมของผู้หญิง

3) สร้างและเพิ่มความเข้มแข็งของพลเรือนในกลไกการตรวจสอบ เช่น คณะกรรมการตำรวจชุมชน เพื่อที่จะเพิ่มความเชื่อมั่นของสาธารณชนและสร้างช่องทางอย่างเป็นทางการของสังคมระหว่างตำรวจและชุมชน

4) สร้างความสามารถขององค์กรทางสังคมเพื่อตรวจสอบตำรวจอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3. การคุ้มครองแรงงานหญิงตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization :ILO)

อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและเป็นมาตรฐานสากลซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติของประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย ด้วยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหลักการ เป้าหมาย และนโยบายของ องค์การอันกำหนดขึ้น จากคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟียที่ว่า สันติภาพอันถาวรจะเกิดขึ้นได้ ต่อ เมื่อมีความยุติธรรมในสังคมหรือคำกล่าวสั้นๆ ที่รัดกุมว่า "แรงงานไม่ใช่สินค้า"⁹⁸

การทำงานของสตรีมีข้อสำคัญที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอยู่ 2 ประการคือ ประการแรก มาตรฐานที่กำหนดในเรื่องนี้เน้นการคุ้มครองแรงงานสตรีไม่ให้ทำงานที่หนักเกินไปกว่าสภาพร่างกายจะเอื้ออำนวยเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิงให้เหมาะสมกับเพศและความเข้มแข็งของร่างกาย ประการที่สองการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุของความแตกต่างในเรื่องเพศ ฉะนั้นเพื่อป้องกันและเพื่อคุ้มครองดูแลในเรื่องดังกล่าวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิง เช่น การคุ้มครองสตรีมีครรภ์ งานกลางคืน สำหรับสตรี การจ้างสตรีในงานซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะหรืออาชีพที่อาจก่อให้เกิดอันตราย การได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและการจ้างแรงงานสตรีซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

⁹⁸ วิจิต แสงของ 75 ปีของ ILO กับบทบาทในศตวรรษ 21" 75 ปีแห่ง ความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ" ใน โอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี คำประกาศแห่ง ฟีลาเดลเฟียกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม หน้า 9.

3.1 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของงานที่ห้ามทำ

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ผู้หญิงทำงานในเหมืองใต้ดิน ค.ศ. 1967 (Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1967)⁹⁹ อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้รัฐบาลประเทศสมาชิกกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างบุคคลทำงานในเหมืองใต้ดิน โดยให้มีการปรึกษาหารือกับองค์การตัวแทนของนายจ้าง และของคณากรที่เกี่ยวข้องก่อน และอายุขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่า 16 ปี และในส่วนของแรงงานหญิงได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยการทำงานใต้พื้นดินของสตรี ค.ศ. 1935 ซึ่งมีข้อกำหนดห้ามมิให้จ้างสตรีทำงานบางชนิดโดยเฉพาะงานบางอย่างในเหมืองใต้ดินไม่ว่าที่ใดห้ามมิให้จ้างสตรีเข้าทำงาน ไม่ว่าจะมียุเท่าไร¹⁰⁰ และอนุสัญญาฉบับนี้ยังได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "เหมืองแร่" หมายถึงสถานประกอบการใดๆ ไม่ว่าจะของรัฐหรือของเอกชน ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการใช้แรงงานคน เพื่อสกัดเอาวัตถุใดๆ ใต้พื้นดิน และรวมถึง เหมืองหินใต้ดินด้วย

3.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของสตรีมีครรภ์

3.2.1 ตามอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีซึ่งมีครรภ์ ค.ศ. 1919 (Convention concerning Maternity Protection, 1919)¹⁰¹ ได้ กำหนดมาตรฐานในกรณีวันหยุดก่อนและหลังคลอด และในเรื่อง เวลาในการรักษาพยาบาล สำหรับสตรีมีครรภ์ไว้ แต่ต่อมา ได้มีการออกอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ. 1952 (Convention on Maternity Protection, 1952) โดยแก้ไขเพื่อให้สตรีได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่าเดิม คือมุ่งให้สตรีได้รับสิทธิในการลาคลอดอย่างน้อย 12 สัปดาห์ โดยที่ 6 สัปดาห์เป็นการลาหลังคลอดรวมถึงสิทธิประโยชน์ที่เป็น ตัวเงินและการรักษาพยาบาล โดยในขณะที่ลาคลอด สตรีมีสิทธิได้รับเงินทดแทนที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพของตนเองและบุตร นอกจากนี้ยังมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลในระยะ ก่อนคลอดระหว่างตั้งครรภ์ และระยะหลังการคลอดและในระยะเลี้ยงดูบุตร มีสิทธิหยุดพักงานชั่วคราวในระหว่างชั่วโมงทำงานเพื่อการให้นมบุตรซึ่งการหยุดพักดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของเวลาทำงานซึ่งจะต้องได้รับค่าจ้าง

⁹⁹ C123 - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123) Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines (Entry into force: 10 Nov 1967) Adoption: Geneva, 49th ILC session (22 Jun 1965) - Status: Outdated instrument (Technical Convention).

¹⁰⁰ Preamble of C123 "Noting that the Underground Work (Women) Convention, 1935, prohibits in principle the employment of any female, whatever her age, on underground work in any mine,".

¹⁰¹ C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) Convention concerning Maternity Protection (Revised 1952) (Entry into force: 07 Sep 1955) Adoption: Geneva, 35th ILC session (28 Jun 1952) - Status: Outdated instrument (Technical Convention).

3.2.2 **ข้อเสนอแนะที่ 95** ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 (Recommendation Concerning Maternity Protection, 1952) ได้มีการเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ทั้งก่อนและหลังคลอดเป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่103 ในการให้หลักประกันว่าสตรีมีสิทธิในการลาคลอดโดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและการรักษาพยาบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้¹⁰²

1) การลาพักคลอด

ประเทศสมาชิกที่สามารถปฏิบัติได้และมีความจำเป็นต่อสุขภาพของผู้หญิงควรจะขยายระยะเวลาของการลาพักคลอดตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมารดาเป็น 14 สัปดาห์ ผู้บริหารควรมีอำนาจในการพิจารณาขยายการลาพักคลอดเป็นรายบุคคล โดยอาศัยใบรับรองแพทย์เป็นหลักเกณฑ์ในการขยายเวลาในการพักคลอด

2) การให้นมบุตร

เวลาในการหยุดพักงาน โดยรวมเพื่อให้นมแม่ควรจะถูกขยายออกไปเป็นอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน การกำหนดความถี่ และความยาวของการพักเพื่อให้นมบุตรควรจะระบุไว้ในใบรับรองแพทย์หรือใบรับรองอื่นที่เหมาะสม ในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานควรจะจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อให้นมบุตรหรือดูแลทารก พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ในการให้นมบุตรที่มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการดูแลเด็ก

3) การคุ้มครองสุขภาพ

หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรควรจะถูกห้ามไม่ให้ทำงานกลางคืน ทำงานล่วงเวลาและควรมีการวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อนได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก เช่น งานที่ต้องยก ดึง ลากของที่มีน้ำหนักมาก การทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการขึ้นเป็นเวลานานานการทำงานที่ต้องการความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ การทำงานกับเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือน เป็นต้น ควรจะถูกห้ามในระหว่างตั้งครรภ์และจนกระทั่งอย่างน้อยที่สุดสามเดือนหลังจากคลอดและอาจจะมากกว่านั้น ถ้าลูกจ้างหญิงนั้นต้องให้นมบุตร ลูกจ้างหญิงที่ต้องทำงานสัมผัสกับความเครียดเหล่านี้ควรจะได้รับสิทธิให้ย้ายไปทำงานอื่นที่ไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของหญิง โดยได้รับค่าตอบแทน สิทธิ

¹⁰² อุษพร ชวลิตนิธิกุล เนตรทราย รุ่งเรืองธรรม และฟาริดา อิบราฮิม การสำรวจอาการปวดหลังจากการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลไทย วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม, 2539. หน้า 57-66.

ในการย้ายงานนี้ควรมีเหตุผลทางการแพทย์ที่เหมาะสมเป็นรายๆ ไป เช่น ธรรมชาติของงานนี้ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก

3.2.3 อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000

และข้อแนะที่ 191 ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ค.ศ. 2000¹⁰³

1) สิทธิในการลาคลอด อนุสัญญานฉบับที่ 183 มาตรา 4 ระบุว่าเมื่อมีใบรับรองแพทย์ หรือการรับรองแบบอื่นที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้มีการระบุถึงวันคลอดแล้ว ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์ (98 วัน) ซึ่งการลาคลอดนี้ให้หมายความรวมถึงระยะเวลาการลาแบบบังคับหลังคลอดบุตรจำนวน 6 สัปดาห์ (หรือ 48 วัน) ซึ่งสัดส่วนของวันลาอันเป็นช่วงระยะเวลาก่อนวันกำหนดคลอดต้องสามารถขยายเพิ่มได้ นับแต่วันกำหนดคลอดจนถึงวันคลอดจริง โดยไม่ลดระยะเวลาของการลาหลังคลอดตามสิทธิที่มีในข้อแนะที่ 191 ยังระบุเพิ่มเติมเรื่องการลาพักคลอดว่าควรขยายระยะเวลาในการลาพักคลอดอย่างน้อยที่สุด 18 สัปดาห์ และควรมีบทบัญญัติที่ขยายวันลาพักคลอดในกรณีที่เป็นครรภ์แฝด

2) สิทธิในการขอเปลี่ยนงานหรือย้ายงานระหว่างตั้งครรภ์ ในข้อแนะที่ 191 ระบุเกี่ยวกับทางเลือกในรูปแบบของการทำงานเอาไว้ 3 ประการ คือ

(1) ควรมีการปรับสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์
 (2) ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ควรจะย้ายให้ไปทำงานอีกที่หนึ่ง โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม และ

(3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติ หรือข้อบังคับบัญญัติไว้ ในกรณีที่เป็น หญิงที่จำเป็น หลังจากได้แจ้งแก่นายจ้าง หญิงที่ตั้งครรภ์ควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และลูกจ้างหญิงควรมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานเดิม หรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่มีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว

3) งานที่ห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำ อนุสัญญานฉบับที่ 183 มาตรา 3 กำหนดให้คุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์และหญิงที่ให้นมบุตรต้องไม่มีพันธผูกพันให้ทำงานที่มีผลต่อสุขภาพหรือมีความเสี่ยงต่อสุขภาพของแม่หรือเด็กในข้อแนะที่ 191 ระบุเพิ่มเติมเอาไว้ว่า ควรจะนำมาตรการในการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงตั้งครรภ์หรือหญิงที่ให้นมบุตรมาใช้ ซึ่งในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและ

¹⁰³ เสวตักษณ์ หีบแก้ว และ ตรีเนตร สาระพงษ์ การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงในประเทศญี่ปุ่น: นัยยะสำหรับการพัฒนากฎหมายไทย (2561) คณะศิลปศาสตร์ และ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี, หน้า 156-163.

ความปลอดภัยของมารดาและทารกหรือประเมน ได้ว่ามีความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของมารดาและทารก ได้แก่

(1) งานหนักที่รวมถึงงานที่ต้องยก แบกหรือถือ ผลักหรือดึงของที่มีน้ำหนักด้วยมือ

(2) งานที่ต้องสัมผัสกับปัจจัยทางชีวภาพกายภาพ และสารเคมีที่ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยเจริญพันธุ์

(3) งานที่ต้องการความสมดุลเป็นพิเศษ

(4) งานที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทางกาย ได้แก่ การยืนหรือนั่งเป็นเวลานาน อุณหภูมิที่สูงหรือต่ำเกินไป หรือมีการสัมผัสต่อเนื่องต่อร่างกาย

4) ช่วงเวลาที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานในข้อแฉะที่ 191 ระบุถึงช่วงเวลาที่ห้ามหญิงมีครรภ์ทำงานเอาไว้ว่า หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรไม่ควรถูกบังคับให้ทำงานกลางคืน ถ้ามีใบรับรองแพทย์แจ้งว่างานกลางคืนเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับการตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร จึงควรมีมาตรการในการจัดการเรื่องดังกล่าว ซึ่งควรอยู่บนพื้นฐานของใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม

5) สิทธิของหญิงมีครรภ์ในการลากรณีเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อน อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 5 ระบุว่าลูกจ้างหญิงซึ่งมีใบรับรองแพทย์มาแสดงถึงการเจ็บป่วย การเกิดโรคแทรกซ้อน หรือความเสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตร แล้วลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาก่อนหรือหลังช่วงการลาคลอด

6) สิทธิประโยชน์ในรูปของเงินในระหว่างการลาคลอด อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 6 ระบุว่าลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิในการลาคลอด หรือลากรณีเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อน จาก 2 กรณีดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินตามกฎหมาย เช่นค่าจ้างระหว่างการลา ซึ่งจำนวนเงินจะต้องมีจำนวนเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างหญิงสามารถเลี้ยงตัวเองและบุตรของตนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม หากสิทธิประโยชน์ในรูปตัวเงินใช้รายได้ก่อนการลาเป็นฐานในการจ่ายแล้ว สิทธิประโยชน์ดังกล่าวต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนการลาของหญิง หรือต้องคำนึงถึงรายได้ดังกล่าวในการคำนวณสิทธิประโยชน์ด้วย เช่น ลูกจ้างมีสิทธิลาคลอด 90 วัน ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 30,000 บาท ระหว่างที่ลูกจ้างหญิงลาจะต้องมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างที่ลา 20,000 บาท คูณจำนวน 3 เดือน คือ 60,000 บาท เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มาตรฐานการได้สิทธิประโยชน์จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ข้างต้นอาจจะได้รับจากกองทุนช่วยเหลือทางสังคมอื่น เช่น ประกันสังคม

7) การคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 8 ได้กำหนดให้กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศต้องกำหนดให้การเลิกจ้างหญิงมีครรภ์หรือ

หญิงที่อยู่ระหว่างการลาคลอด หรือการลาเพราะเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อนข้างต้น หรือหญิงที่กลับมาทำงานหลังคลอดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เว้นแต่กรณีที่มีสาเหตุที่ไม่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรและกรณีอื่นที่สืบเนื่อง หรือการดูแลบุตร นายจ้างต้องรับภาระการพิสูจน์สาเหตุแห่งการเลิกจ้างว่าไม่ได้เกี่ยวข้องกับตั้งครรภ์ หรือการคลอดบุตรและกรณีอื่นที่สืบเนื่องหรือการดูแลบุตร หลังจากคลอดแล้วลูกจ้างหญิงต้องได้รับการประกันสิทธิในการกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าโดยได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างล่าสุดก่อนการลาคลอด นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 9 ยังระบุว่า การเลือกปฏิบัติในการรับสมัครงานเพราะเหตุมีครรภ์ หรือเคยผ่านการตั้งครรภ์ไม่สามารถทำได้ เว้นแต่กฎหมายภายในประเทศจะอนุญาตให้ทำได้ในกรณีงานที่

- (1) ห้ามหรือมีข้อจำกัดสำหรับหญิงมีครรภ์ หรือหญิงที่อยู่ในช่วงให้นมบุตร
- (2) งานที่รู้โดยทั่วไปหรือปรากฏชัดว่ามีความเสี่ยงสูงต่อสุขภาพอนามัย

ของหญิงและบุตร

8) สิทธิในการพักให้นมบุตร อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 10 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่าหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันลงเพื่อให้นมบุตร ซึ่งช่วงการพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร จำนวนครั้ง ระยะเวลาของการพักให้นมบุตร และวิธีการปฏิบัติในการลดชั่วโมงการทำงาน ต้องได้รับการกำหนดเป็นกฎหมายและแนวปฏิบัติเอาไว้ ทั้งนี้ ระยะเวลาที่พักหรือชั่วโมงการทำงานที่ลดลงต้องถือว่าเป็นเวลาทำงานปกติที่ได้รับค่าตอบแทนด้วย

3.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะการทำงานที่มีน้ำหนักมาก¹⁰⁴

3.3.1 อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ค.ศ.1987 (Convention No.127: The Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, 1987)¹⁰⁵

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องห้ามมิให้คนงานแบกหาม หรือขนถ่าย ที่ใช้แรงกายทำงานที่มีน้ำหนัก อันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานดังกล่าว โดยจะต้อง

¹⁰⁴ องค์การร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA) มาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศและแรงงานสตรี ค.ศ.1990, หน้า 17.

¹⁰⁵ C127 - Maximum Weight Convention, 1967 (No. 127) Convention concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker (Entry into force: 10 Mar 1970) Adoption: Geneva, 51st ILC session (28 Jun 1967) - Status: Instrument to be revised (Technical Convention).

ให้มีการตรวจสภาพการทำงานดังกล่าวนี้ และจะต้องให้คนทำงานเหล่านี้ได้รับการอบรมหรือได้รับคำแนะนำให้แจ้งเกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อเป็นการรักษาสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานด้วย อีกทั้ง ยังได้ระบุถึงการใช้แรงงานหญิงและเด็กให้ทำงานแบกหามหรือขนถ่ายว่า จะต้องมียกจำกัดเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ให้หญิง และเด็กแบกหาม จะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ ทั้งนี้ในอนุสัญญาฉบับนี้ ได้ให้ความหมายของคำว่า “การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน” ไว้ว่า หมายถึง การขนส่งสิ่งของใดๆ ซึ่งรวมน้ำหนักทั้งหมดของสิ่งของที่ให้คนงานคนหนึ่งเป็นผู้แบกหาม รวมถึงการยกสิ่งของนั้นขึ้น และลงด้วย และได้ให้ความหมายของคำว่า “การขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ” ว่าหมายถึง การดำเนินการใดๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้แรงคน ในการขนส่งสิ่งของที่ทำต่อเนื่องกันเป็นประจำหรือเป็นส่วนมากหรือการดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการขนส่งสิ่งของโดยปกติจะต้องใช้แรงคน แม้ว่าจะทำเป็นพักๆ หรือเป็นครั้ง คราวนอกจากนี้ซึ่งให้ความหมายของคำว่า “คนงานผู้เยาว์” หมายถึง คนงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 18 ปีในส่วนของรายละเอียดของอนุสัญญาฉบับนี้เกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักสูงสุด ที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้นั้น ในส่วนของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงใน มาตรา 7 ได้กำหนดว่า

“1. จะต้องมียกจำกัดเกี่ยวกับการกำหนดให้คนงานหญิงและเด็ก ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนซึ่งมีใช้สิ่งของน้ำหนักเบา

2. ในที่ซึ่งมีการจ้างคนงานหญิง และเด็กให้ทำงานขนส่งสิ่งของที่ต้องใช้แรงคนจะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของที่จะให้แบกหามไว้ให้แน่นอนว่าจะ ต้องต่ำกว่าที่อนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ”¹⁰⁶

3.3.2 ข้อเสนอฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967 (Recommendation Concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967)

ข้อเสนอฉบับนี้ ออกมาเพื่อสนับสนุนแนวทางของอนุสัญญาฉบับที่ 127 ที่ได้กล่าวมาแล้วโดยข้อเสนอฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ กล่าวถึงวิธีใช้แรงงานเพื่อทำงานแบกหามหรือขนถ่ายด้วยแรงกาย โดยแนะนำว่า ควรมีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการประสบอันตรายและสุขภาพอนามัยของผู้ทำงาน และได้เสนอด้วยว่าควรให้มีการตรวจ

¹⁰⁶ C 127 Article 7 “1. The assignment of women and young workers to manual transport of loads other than light loads shall be limited. 2. Where women and young workers are engaged in the manual transport of loads, the maximum weight of such loads shall be substantially less than that permitted for adult male workers.”.

ร่างกาย ก่อน ให้ทำงานบ้างเป็นครั้งคราวและให้ออกหนังสือสำคัญเพื่อแสดงว่าลูกจ้างผู้รับการตรวจ จะสามารถทำงานได้ แนะนำให้กำหนดน้ำหนักสูงสุดไว้และได้แนะนำว่า ควรห้ามใช้หญิงมีครรภ์ทำงานแบกหามนี้ ส่วนเด็กก็ควรจำกัดอายุที่จะให้ทำงานแบกหามนี้ด้วยซึ่งในรายละเอียดของเนื้อหาในส่วนของการคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงนั้น ได้กำหนด ไว้ดังนี้คือ

1) ในกรณีที่มีการจ้างคนงานหญิงที่เป็นผู้ใหญ่ ให้ทำงานขึ้นส่งสิ่งของที่ใช้แรงงานคน จะต้องมีการกำหนดน้ำหนักสูงสุดของสิ่งของเช่นนั้นไว้ให้แน่นอนว่าต่ำกว่าน้ำหนักที่ได้รับอนุญาตให้คนงานชายที่เป็นผู้ใหญ่คนหนึ่งทำ

2) ถ้าหากเป็นไปได้ จะต้องไม่มีการมอบหมายให้คนงานหญิงที่เป็นผู้ใหญ่ทำงานขึ้นส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำ

3) ในกรณีที่มีการมอบหมายให้คนงานหญิง ที่เป็นผู้ใหญ่ทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนเป็นประจำนั้น จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานยก ของขึ้นแบกหามของและยกของลง ของคนงานเช่นว่านี้ ให้น้อยลงตามสมควร และห้ามมิ ให้มอบหมายให้คนงานเช่นว่านี้ ทำงานที่มีลักษณะพิเศษบางอย่างเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคนซึ่งมีความยากลำบากเป็นพิเศษ

4) ไม่ควรมอบหมายให้คนงานหญิงทำงานขนส่งสิ่งของ ที่ใช้แรงคน ในระหว่างที่หญิงนั้นกำลังตั้งครรภ์ซึ่งมีการรับรองทางแพทย์แล้ว หรือระหว่าง 10 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร โดยมีรายงานทางการแพทย์ว่างานดังกล่าวนี้จะมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงานหญิงนั้น หรือมีผลเสียต่อสุขภาพของบุตรของหญิงนั้นได้

3.4 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของการทำงานกลางคืน

3.4.1 อนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วย การทำงานกลางคืน ปี ค.ศ.1990 (Convention concerning Night Work, 1990)¹⁰⁷ ได้ให้ความหมายของคำว่า “งานกลางคืน” หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งช่วงเวลาตั้งแต่ 24.00-05.00 นาฬิกา อนุสัญญานี้ใช้กับบุคคลที่ ได้รับการว่าจ้างทุกคนยกเว้นผู้ถูกว่าจ้างในงานเกษตรกรรม ปศุสัตว์ ประมง ขนส่งทาง เรือและการเดินเรือในประเทศ ทั้งนี้เพื่อคุ้มครองสุขภาพและช่วยให้ลูกจ้างสามารถรับ ผิด

¹⁰⁷ C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171) Convention concerning Night Work (Entry into force: 04 Jan 1995) Adoption: Geneva, 77th ILC session (26 Jun 1990) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

ชอบต่อครอบครัวและสังคมได้โดยในส่วนของกรคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นได้กำหนดให้ ลูกจ้างสตรี มีโอกาสเลือกงานอื่นจากงานกลางคืนที่มีความเหมาะสมได้¹⁰⁸ ดังนี้

1) ระยะเวลาก่อนและหลังการคลอดบุตรรวมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 16 สัปดาห์ โดยให้มีระยะเวลาก่อนคลอดอย่างน้อย 8 สัปดาห์

2) ให้เพิ่มระยะเวลาทำงานอื่นได้อีก หากมีใบรับรองแพทย์ว่ามีความจำเป็น ต่อสุขภาพของแม่และเด็กในระหว่างตั้งครรภ์และระหว่างเวลาที่กำหนดนอกเหนือจากที่กล่าวใน ข้อ 1) โดยให้ผู้ทรงอำนาจ กำหนดภายหลังจากการหารือกับผู้แทน องค์การนายจ้างและคนงานแล้ว ทั้งนี้ หากเป็นไปได้ก็อาจรวมถึงการเปลี่ยนไปทำงาน กลางวัน โดยรวมถึง การได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม และขยายไปถึงการลาคลอดบุตรด้วย ซึ่งระหว่าง เวลาก่อน

¹⁰⁸ C171 Article 7 “1 . Measures shall be taken to ensure that an alternative to night work is available to women workers who would otherwise be called upon to perform such work:

(a) before and after childbirth, for a period of at least sixteen weeks of which at least eight weeks shall be before the expected date of childbirth;

(b) for additional periods in respect of which a medical certificate is produced stating that it is necessary for the health of the mother or child:

(i) during pregnancy;

(ii) During a specified time beyond the period after childbirth fixed pursuant to subparagraph (a) above, the length of which shall be determined by the competent authority after consulting the most representative organizations of employers and workers.

2. The measures referred to in paragraph 1 of this Article may include transfer to day work where this is possible, the provision of social security benefits or an extension of maternity leave.

3. During the periods referred to in paragraph 1 of this Article:

(a) a woman worker shall not be dismissed or given notice of dismissal, except for justifiable reasons not connected with pregnancy or childbirth;

(b) The income of the woman worker shall be maintained at a level sufficient for the upkeep of herself and her child in accordance with a suitable standard of living. This income maintenance may be ensured by any of the measures listed in paragraph 2 of this Article, by other appropriate measures or by a combination of these measures;

(c) A woman worker shall not lose the benefits regarding status, seniority and access to promotion which may attach to her regular night work position.

4. The provisions of this Article shall not have the effect of reducing the protection and benefits connected with maternity leave.”.

และหลังคลอดนั้นคนงานสตรีต้องไม่ถูกให้ออกจากงานหรือยื่นข้อเสนอให้ออกจากงาน ยกเว้น มีเหตุอันสมควรที่มีได้เกี่ยวกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตร โดยให้คนงานสตรีมีรายได้ในระดับ พอสมควรตามมาตรฐานการดำรงชีพสำหรับตนเองและบุตรซึ่งคนงานสตรี ไม่ควรต้องสูญเสีย ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสถานะ อาวุโสและการ ได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน กลางคืนตามปกติของตน เองรวมตลอดทั้งต้องไม่มีผลในการลดประโยชน์ และการได้รับการ ค้ำครองต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอด

3.4.2 ข้อแนะนำที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990)

ข้อแนะนำนี้ ออกมาเพื่อสนับสนุนแนวทางของอนุสัญญา ฉบับที่ 171 ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติมากขึ้นคือเมื่อ อยู่ในระยะการตั้งครรภ์และคนงานสตรีร้องขอ ก็ควรให้คนงานได้เปลี่ยนไปทำงานกลางวันตามความ เหมาะสม

3.5 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะหญิงที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

3.5.1 ข้อแนะนำที่ 123 ว่าด้วย การทำงานของสตรีต้องรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ค.ศ.1965 (Recommendation concerning the Employment of women with Family Responsibility, 1965)

ได้กำหนดให้มีการสร้างหลักประกันให้แก่คนงานสตรี ที่ต้องรับภาระ รับผิดชอบครอบครัวให้มีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้ โดยปราศจากการ เลือกปฏิบัติ และยังได้มีการกำหนดการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสเข้าทำงานหรือได้กลับ เข้ามาทำงานใหม่ นอกจากนี้ ยังได้เสนอให้วางนโยบายเกี่ยวกับ เรื่องการศึกษา การแนะแนวอาชีพ และการฝึกหัดอาชีพ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในเรื่องเพศด้วย

ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนมากนั้น สตรีซึ่งมีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรในขณะเดียวกัน กับมีความจำเป็นต้องทำงานด้วยซึ่งภาระเหล่านี้ ทำอย่างไรที่สตรีเหล่านี้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ทั้งสองอย่างโดยไม่เสียหาย ซึ่งตามข้อแนะนำที่ 123 ได้มีการกำหนดแนว ทางการคุ้มครองและ ช่วยเหลือสตรีที่มีภาระดังกล่าว โดยระบุว่า รัฐที่ให้สัตยาบันจะต้องดูแลสตรีซึ่งมีภาระหน้าที่ ดังกล่าวและคุ้มครองมิให้ต้องถูกเลือกปฏิบัติด้วย ขณะเดียวกันจำเป็นต้องให้มีการบริการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือสตรี ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้โดย ไม่เสียหายต่องาน เช่นสร้างโรงเรียนเด็กโดยติด ค่าบริการ การจัดบริการอื่น ๆ เช่น พาหนะขนส่ง การจัดเวลาทำงานและเวลาเลิกงาน ตลอดจนการ แนะแนวอาชีพ การ ศึกษาและวิธีการรับสตรีกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง¹⁰⁹

3.5.2 อนุสัญญาฉบับที่ 156 ว่าด้วยโอกาสเท่าเทียมกันและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน สำหรับลูกจ้างชายและหญิง และลูกจ้างซึ่งมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ. 1965 (Convention

¹⁰⁹นิคม จันทรวินุร เรื่องเดียวกัน หน้า 91.

concerning the Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and women Workers. Workers with Family Responsibilities, 1965)¹¹⁰

โดยอนุสัญญาฉบับนี้สนับสนุนให้แรงงานที่มีความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ได้มีโอกาสเท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็ด้านการทำงาน เสรีภาพในการเลือกงาน การได้รับสวัสดิการทางสังคม และไม่ให้อิทธิพลของความรับผิดชอบ ดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน นอกจากนี้ รัฐบาลและเอกชนควรจัดให้มีการบริการ ดูแลเด็กและบริการทางครอบครัวอื่นๆ ด้วยสำหรับคนงานที่ต้องออกจากตลาดแรงงาน อันเนื่องมาจากความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว อนุสัญญานี้ยังกำหนดให้มีการแนะแนวอาชีพและการฝึกอาชีพเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ใหม่ด้วย ทั้งนี้ ในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีการตั้งข้อสังเกตถึงประกาศฟีลาเดลเฟียเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งตระหนัก ว่า “มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศ ย่อมมีสิทธิที่จะดำเนินความเป็นอยู่ของตนในทางโลก และการพัฒนาจิตใจของตนตาม เงื่อนไขของ เสรีภาพและ เกียรติภูมิ เงื่อนไขของความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ โอกาสที่เท่าเทียมกัน” และตั้งข้อสังเกตถึงเงื่อนไขของประเทศเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ ต่อคนงานหญิง และเงื่อนไขของข้อบัญญัติเกี่ยวกับแผนการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานหญิงและตั้งข้อสังเกตถึงบทบัญญัติของ อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีจุดหมายเพื่อประกันความเท่าเทียมกันของโอกาส และการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงต่ออนุสัญญาฉบับที่ 100 และข้อแนะว่าด้วยการตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1953 (Equal Remuneration) อนุสัญญาฉบับที่ 111 และข้อแนะว่าด้วย การเลือกปฏิบัติ การจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (Discrimination Employment and Occupation, 1958) และตั้งข้อสังเกตถึงข้อกำหนดของข้อแนะฉบับที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงานหญิง ซึ่งมีความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ค.ศ. 1965 และตั้งข้อสังเกตถึงมาตรฐานเกี่ยวกับ ความเท่าเทียมกันของโอกาส และการ ปฏิบัติต่อชายและหญิงซึ่งสหประชาชาติและองค์การเฉพาะอื่น ๆ ได้มีมติรับเอาอนุสัญญา และข้อแนะดังกล่าว

โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 เพื่อให้มีผลต่อรัฐภาคี คือ “ให้รู้ว่าการเปลี่ยนแปลงใน บทบาทที่เป็นประเพณีสืบต่อกันมาของฝ่ายชาย รวมทั้งของฝ่ายหญิงในสังคมและในครอบครัวนั้นจำเป็นต้องทำให้บรรลุถึง

¹¹⁰ C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (Entry into force: 11 Aug 1983) Adoption: Geneva, 67th ILC session (23 Jun 1981) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

ความเท่าเทียมกันอย่างเต็มที่ ระหว่างชายและหญิง” และตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเสมอภาคทางโอกาส และการปฏิบัติ ระหว่างคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และระหว่างคนงานดังกล่าว กับคนงานทั่วไปอื่นๆ ซึ่งในเนื้อหาของอนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

1) อนุสัญญาฉบับนี้ ใช้กับคนงานชายและหญิง ที่มีความรับผิดชอบต่อเด็กในอุปการะซึ่งมีความรับผิดชอบดังกล่าว จำกัดความเป็นไปได้ของการเตรียมพร้อมการเข้าทำงานการมีส่วนร่วมในกิจการทางเศรษฐกิจหรือความก้าวหน้าในกิจการทางเศรษฐกิจ

2) อนุสัญญานี้ จะนำมาใช้กับคนงานชายและหญิงที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัวซึ่งเป็นผู้ต้องการการเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือก็ได้ซึ่งความ รับผิดชอบดังกล่าวนี้ จำกัดความเป็นไปได้ ในการเตรียมพร้อมการเข้าทำงาน การมี ส่วนร่วมในกิจการทางเศรษฐกิจ หรือเพื่อความก้าวหน้าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

3) คำว่า “เด็กในอุปการะ” และ “สมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว” ผู้ซึ่งต้องการการเลี้ยงดูหรือความช่วยเหลือนั้นหมายถึง บุคคลซึ่งถูกกำหนดให้เป็นบุคคลดังกล่าว ในแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็น โดยใช้ทางกฎหมายหรือข้อบังคับข้อตกลงร่วมกฎการทำงาน คำพิพากษาหรือโดยวิธีการทั้งหลายเหล่านี้รวมกันและคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง การเลือกปฏิบัติในการจ้างและงานอาชีพ

4) เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันของ โอกาสและการปฏิบัติ สำหรับคนงานชายและหญิงอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดมาตรการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศและความเป็นไปได้มากขึ้นเพื่อให้คนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวสามารถใช้สิทธิของตนในการเลือกงานทำได้โดยเสรี และคำนึงถึงความจำเป็นในเรื่อง การทำงาน และสภาพการจ้างงานตลอดจนด้านความมั่นคงทางสังคม¹¹¹

¹¹¹ C 156 Article 1 “ 1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2 . The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3 . For the purposes of this Convention, the terms dependent child and other member of the immediate family who clearly needs care or support mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

5) เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจและองค์กรต่างๆ ในและนอกประเทศจะต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมด้านข่าวสารการศึกษาเพื่อจะช่วยให้สาธารณชน ได้เข้าใจถึงหลักการของความเท่าเทียมกันด้านโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและ หญิง รวมทั้งปัญหาของคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวได้กว้างขวางยิ่งขึ้นตลอดจนการแสดงความคิดเห็นอันนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหา เหล่านี้และความรับผิดชอบต่อครอบครัวจะต้องไม่ถือเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง¹¹²

3.5.3 ข้อแนะนำฉบับที่ 165 ว่าด้วยลูกจ้างที่มีภาระทางด้านครอบครัว ค.ศ.1981
(Recommendation concerning Workers with Family Responsibilities, 1981)

ข้อแนะนำฉบับนี้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 56 ค.ศ.1965 โดยข้อแนะนำนี้ได้ตราขึ้นแทนข้อแนะนำ ฉบับที่ 123 ว่าด้วยการจ้างงาน ค.ศ.1965 (คนงานหญิงที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ค.ศ.1965 โดย กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ที่ควรดำเนินการในระดับชาติ เช่น ในด้านการฝึกอบรมและสภาพการ ชั่วโมงการทำงานระยะเวลาการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่นได้เช่น ผู้ที่มีสถานภาพเป็นบิดา-มารดา) ภายใต้ระยะเวลาต่อจากการลาคลอดได้โดยมิได้เป็น การละทิ้งการทำงาน และตามลัทธิอันเป็นผลมาจากการทำงาน หรือคนงานชายหรือหญิง ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวอาจเป็นไปได้ที่จะได้รับการลาหยุดในกรณีที่เด็กในอุปการะของตนเกิดเจ็บป่วยหรืออาจจะกำหนดขอบเขตและลักษณะของการบริการเลี้ยงดู แลครอบครัวและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ อันจำเป็นแก่การที่จะช่วยเหลือคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวเพื่อให้สนองกับการทำงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัว เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจด้วยความร่วมมือขององค์กรของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะองค์การนายจ้างและลูกจ้างควรจะรวบรวม และจัดทำสถิติเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่รับจ้างทำงานหรือหางานอยู่ เพื่อให้ทราบถึงความต้อง การและความชอบ ในสถานบริการเลี้ยงดูเด็กและครอบครัว และการอำนวยความสะดวก อื่นๆ และยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการทางสังคม และการให้ความคุ้มครอง แก่คนทำงานบางเวลา คนทำงานชั่วคราวและคนทำงานบ้านด้วย ทั้งนี้บทบัญญัติของข้อแนะนำนี้อาจนำมาใช้ตามแต่โอกาสอันจำเป็นโดยคำนึงถึงสภาพการณ์ของประเทศโดย กำหนดว่ามาตรการดังกล่าวที่ดำเนินการควรจะนำมาใช้กับกรณีใดบ้าง

4 . The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as workers with family responsibilities .”

¹¹² C156 Article 6 “The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.”.

3.5.4 สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในข้อแนะที่ 191 ค.ศ. 2000

ระบุเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเอาไว้ว่าในกรณีที่มารดาเสียชีวิตก่อนครบวันลาพักผ่อน หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหลังจากที่ได้คลอดบุตรแล้วและอยู่ในช่วงก่อนวันลาพักผ่อนครบกำหนดมารดาไม่สามารถเลี้ยงบุตรได้ บิดาของบุตรควรมีสสิทธิได้รับเวลาในการลาพักผ่อนส่วนที่เหลือของมารดา มารดาหรือบิดาที่เป็นลูกจ้างควรจะได้รับสิทธิลาพักผ่อนเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังจากวันลาพักผ่อนของมารดาสิ้นสุดลง ระยะเวลาในการลาพักของบิดามารดาที่ได้รับอนุญาตและในเรื่องอื่นๆ รวมทั้งเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและการใช้และการแบ่งการลาพักของบิดาและมารดาที่เป็นลูกจ้างควรเป็นไปตามกฎหมายแห่งชาติหรือบทบัญญัติที่กำหนดไว้¹¹³

3.5.5 สิทธิในการพักให้นมบุตร อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 10

ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 1 ครั้ง หรือมากกว่าหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันลงเพื่อให้ให้นมบุตร ซึ่งช่วงการพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้ให้นมบุตร จำนวนครั้ง ระยะเวลาของการพักให้นมบุตร และวิธีการปฏิบัติในการลดชั่วโมงการทำงาน ต้องได้รับการกำหนดเป็นกฎหมายและแนวปฏิบัติเอาไว้ ทั้งนี้ ระยะเวลาที่พักหรือชั่วโมงการทำงานที่ลดลงต้องถือว่าเป็นเวลาทำงานปกติที่ได้รับค่าตอบแทนด้วย¹¹⁴

3.6 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน

3.6.1 อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วย ค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ค.ศ.1951 (Convention Concerning The Equal Remuneration, 1951)¹¹⁵

อนุสัญญาฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อให้มีความเท่าเทียมกันของแรงงานชายและหญิง ในการทำงานที่เหมือนกัน ค่าจ้างต้องเท่ากัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งเพศ¹¹⁶ รัฐที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้จะต้องดูแลให้มีการปฏิบัติ ตามหลักการ

¹¹³เสาวลักษณ์ หีบแก้วและ ตริเนตร สารพงษ์การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงในประเทศไทยฉบับนี้: นัยยะสำหรับการพัฒนากฎหมายไทย(2561)คณะศิลปศาสตร์ และ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี, หน้า 156-163.

¹¹⁴เฟิ่งอ้าง หน้า 156-163.

¹¹⁵ C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) (Entry into force: 23 May 1953) Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention).

¹¹⁶ C100 Article 1 “ For the purpose of this Convention--

(a) the term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อลูกจ้างทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานทางเพศ โดยหลักการแล้วอาจจะบัญญัติกฎหมาย หรือกฎ การจัดตั้งในทางกฎหมายหรือรับรองการพิจารณา รวบรวมข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้าง หรือทำในหลายวิธีดังกล่าวเพื่อบังคับการตามอนุสัญญานี้¹¹⁷

3.6.2 ข้อเสนอฉบับที่ 90 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (Recommendation concerning The Equal Remuneration, 1951)

ออกมาเพื่อสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 100 เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 คือ ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากันควรมีมาตรการ ที่จะทำให้หลักการนี้มีผลในทางปฏิบัติโดยใช้วิธีการที่บางประเทศได้ปฏิบัติ ซึ่งตามข้อเสนอฉบับนี้ มีเป้าหมายที่จะได้รับการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของสตรีซึ่งจะต้องอาศัย การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันรวมถึงโอกาสได้ทำงานที่เท่าเทียมกัน โดยไม่ขัดกับหลักสากลและกฎหมายระดับชาติในเรื่อง การคุ้มครองสุขภาพและสวัสดิการของสตรี¹¹⁸

ทั้งนี้อนุสัญญาฉบับที่ 127 และอนุสัญญาฉบับที่ 100 ประเทศไทยได้ให้การรับรองและ ให้สัตยาบันแล้ว¹¹⁹ และจะเห็นได้ว่าอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อเป็นต้นแบบสำหรับประเทศต่างๆ เมื่อรัฐได้มีการให้สัตยาบันก็จะนำไปเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายภายในเพื่อบังคับใช้ให้เกิดความยุติธรรมภายในแต่ละประเทศต่อไป

(b) The term equal remuneration for men and women workers for work of equal value refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.”

¹¹⁷ C100 Article 2 “1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of--

- (a) national laws or regulations;
- (b) legally established or recognized machinery for wage determination;
- (c) collective agreements between employers and workers; or
- (d) A combination of these various means.”.

¹¹⁸ องค์การร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA). เรื่องเดียวกัน. หน้า 7.

¹¹⁹ นันทนา เจริญศักดิ์ แรงงานหญิงและแรงงานเด็ก ในประมวลสาระวิชากฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรมชั้นสูง เล่มที่ 1 หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2555, หน้า 6-30.

4. องค์การตำรวจอาชญากรรมระหว่างประเทศ (International Criminal Police

Organization: INTERPOL)

ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อพูดถึงองค์การระหว่างประเทศระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตำรวจแล้วหลายคนคงจะรู้จัก International Criminal Police Organization: INTERPOL คือ องค์การตำรวจอาชญากรรมระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประสานความร่วมมือกันในการตำรวจระหว่างประเทศ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2466 (ค.ศ. 1923) มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่เมืองลียง ประเทศฝรั่งเศส มีประเทศสมาชิก 181 ประเทศทั่วโลก ใช้งบประมาณในการดำเนินงานปีละ 113 ล้านดอลลาร์ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 756 คน จาก 100 ประเทศสมาชิกแม้จะได้ชื่อว่าเป็นตำรวจแต่เจ้าหน้าที่ขององค์การตำรวจสากลไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายเหนือประเทศสมาชิกและไม่มีอำนาจในสืบสวนสอบสวนคดีแต่อย่างใด อีกทั้งไม่สามารถเข้าไปข้องเกี่ยวกับคดีใดๆ ที่ไม่ใช่คดีที่มีความเกี่ยวพันกันในหลายประเทศ รวมทั้ง คดีอาชญากรรมการเมือง การทหาร การศาสนา หรือเชื้อชาติอีกด้วย เมื่อไม่สามารถเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับคดีได้ การทำงานของ INTERPOL จึงอยู่ในรูปของการให้คำปรึกษาและประสานความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจของประเทศต้นทางกับประเทศปลายทาง โดยผ่านสำนักงานกลางแห่งชาติ (National Central Bureau:NCB) ที่ถูกจัดตั้งขึ้นในแต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งหน่วยงานกลางแห่งชาตินับเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดขององค์การตำรวจสากล เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในส่วนนี้จะป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือตำรวจของประเทศนั้นเองและองค์การตำรวจสากลจะทำงานโดยผ่านเจ้าหน้าที่เหล่านี้ประเทศไทยเองก็มีสำนักงานกลางแห่งชาติ (NCB) โดยของไทยจะใช้ชื่อว่า INTERPOL National Central Bureau Bangkok หรือสำนักงานกลางแห่งชาติตำรวจสากลกรุงเทพ สังกัดกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยรวมแล้ว INTERPOL ถือว่าเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอาญาจากประเทศต่างๆ มีหน้าที่ รวบรวมข้อมูล สถิติ รายงานอาชญากรรมจากประเทศสมาชิกส่งข้อมูลคนร้ายให้กับประเทศที่ร้องขอและเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลของอาชญากรข้ามชาติ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการแลกเปลี่ยนข่าวกรองระหว่างประเทศสมาชิก นอกจากนั้นยังมีการกิจสนับสนุนการปฏิบัติการของประเทศสมาชิกในการต่อต้านการก่อการร้าย ฯลฯ ในรูปแบบการใช้เครื่องมือของ interpol ในการตรวจการสกัดผู้ก่อการร้ายผ่านฐานข้อมูล เช่น SLTD (Stolen Lost Travel Documents) ผ่านอุปกรณ์ของ interpol หรือระบบฐานข้อมูลการตรวจสอบอาวุธปืนที่ถูกขโมยไป เป็นต้น¹²⁰ ผู้วิจัยจึงไม่ได้้นำการคุ้มครองการทำงานของเจ้าหน้าที่ INTERPOL มาประกอบการ

¹²⁰สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก ThaiArmedForce.com.

พิจารณาเนื่องจากลักษณะงานเป็นการประสานงาน โดยไม่มีอำนาจภายในรัฐ จึงไม่ครอบคลุมงานตำรวจทั้งหมด แต่ INTERPOL ก็มีบทบาทด้านส่งเสริมความเป็นผู้นำของตำรวจหญิงในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยได้จัดการอบรม 1 สัปดาห์ หัวหน้าเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของผู้รักษาความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถาบันฝึกอบรม the Jakarta Centre for Law Enforcement Cooperation (JCLEC) เมืองเซมารัง ประเทศอินโดนีเซีย ระหว่างวันที่ 17-22 กุมภาพันธ์ 2019 ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลแคนาดา (the I-Balance: Women Leaders in Public Safety Programme brought together 21 senior female leaders from law enforcement agencies in all 10 Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) countries)¹²¹

5. กฎหมายต่างประเทศ

เมื่อได้ทราบมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิงตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศแล้วนำมาพิจารณากฎหมายภายในของแต่ละประเทศนั้น พบว่าได้นำแนวคิดของการคุ้มครองแรงงานหญิงดังกล่าวมาเป็นแนวคิดของการคุ้มครองตำรวจหญิงด้วยเช่นกัน และก่อนที่จะศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงภายในของแต่ละประเทศนั้น เห็นควรที่จะทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนว่า ในแต่ละประเทศนั้น ข้าราชการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ การครองตำแหน่งและความมั่นคง วินัยและการจัดการ รางวัลและเงินเดือนผลตอบแทนระบบอาชีพแตกต่างกันออกไป บางประเทศบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างข้าราชการไว้ทุกอย่าง บางประเทศบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างข้าราชการเสริมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บางประเทศบัญญัติกฎหมายบริหารราชการแผ่นดินและได้บัญญัติการบริหารข้าราชการไว้ในกฎหมายดังกล่าวด้วย บางประเทศก็ได้บัญญัติในรูปแบบอื่น¹²² โดยทั่วไปราชการส่วนกลางจะมี

¹²¹INTERPOL developing women police leaders in Southeast Asia สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.interpol.int/es/Noticias-y-acontecimientos/Noticias/2019/INTERPOL-developing-women-police-leaders-in-Southeast-Asia>.

¹²²Who and what is a “Civil Servant”? retrieved August 11, 2014 from : This paper is an amalgam of two Web pages on the Administrative & Civil Service Reform site: “Civil Service Law & Employment Regimes” (<http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/civilservicelaw.htm>) and “The Scope of the Civil Service in OECD and Select CEE Countries” (http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/cs_law_OECD.htm). Those pages were prepared by Staffan Synnerstrom (SIGMA), Kathy Lalazarian and Nick Manning, with Neil Parison and Jeffrey Rinne. The pages draw extensively on detailed information provided by OECD SIGMA and PUMA, through work led by

หน้าที่โดยรวมในการบริหาร รวมถึงการเสนอกฎหมายและการกำกับดูแลการบริหารราชการของกระทรวงและในระดับหน่วยงาน ส่วนกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพแรงงานและสิทธิเจรจาต่อรองจะบัญญัติบังคับใช้แยกออกมาเป็นอีกส่วนหนึ่ง¹²³

กฎหมายข้าราชการพลเรือนได้ให้นิยามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ ขณะที่กฎหมายแรงงานมีแต่ความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่ข้าราชการมีภาระหน้าที่มากกว่าในการรับใช้ประเทศชาติหรือรัฐบาลผู้มีอำนาจ กฎหมายแรงงานนายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกตามข้อสัญญาจ้างแรงงานภายใต้หลักกฎหมายแรงงานขั้นต่ำตลอดจนการเกษียณอายุงานและระยะเวลาการจ้างตามกฎหมายแรงงาน แต่ข้าราชการโดยทั่วไปจะมีการคุ้มครองที่ดีกว่าซึ่งต้องบังคับตามกฎหมายที่ประกาศใช้เป็นการทั่วไป และดำเนินการถูกต้องตามวิธีปฏิบัติก่อนที่จะถูกไล่ออก เมื่อมีงานราชการกฎหมายย่อมครอบคลุมไปถึงลูกจ้างประจำของข้าราชการส่วนกลางและในบางกรณีก็รวมถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่โดยมากจะไม่รวม ครู บุคลากรทางสุขภาพ และตำรวจ¹²⁴ ในภาคพื้นทวีปยุโรปส่วนใหญ่ ทหารและเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย เช่น ตำรวจและศุลกากร จะมีการบัญญัติกฎหมายเฉพาะเพื่อเป็นหลักในการจ้างงาน อย่างไรก็ตามตำรวจมักจะพิจารณาว่าเป็นข้าราชการพลเรือนมากกว่าที่จะใช้กฎหมายเฉพาะจากตัวอย่างใน 34 ประเทศ พบว่าตำรวจเป็นข้าราชการพลเรือน 22 ประเทศ¹²⁵

ในการเลือกประเทศเพื่อนำมาศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าตามที่ได้ศึกษาความเป็นมาและวิวัฒนาการของตำรวจไทยไปแล้วในบทที่ 2 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 ในปี 2398 มีการทำสนธิสัญญาเบาว์ริงระหว่างไทยกับอังกฤษ ส่วนหนึ่งของสนธิสัญญา

Kirsi Aijala. They also reflect comments made by SIGMA staff, and additional material from the Department for Government, Labour Law & Administration (GLLAD/ILO).

¹²³Who and what is a “Civil Servant”? เฟิ่งอ๊าง “Generally, a central body is defined to be in charge of the overall management, including proposing legislation and monitoring the civil service management at ministries and agencies level. Regulations concerning trade union rights and collective bargaining are normally regulated in a separate piece of legislation.”.

¹²⁴Who and what is a “Civil Servant”? เฟิ่งอ๊าง “Where there is a civil service, then this legislation always covers the permanent employees of civilian central government and, in some settings, sub national government. Often teachers, health professionals, and the police are excluded.”.

¹²⁵Who and what is a “Civil Servant”? เฟิ่งอ๊าง “In most continental European countries, military and law enforcement personnel (e.g., police, customs, etc.) have their own specific legislation as the basis for employment. However, more often than not, the police are considered civil servants. (In a sample of 34 countries, this was the case for 22.).

คือ การยอมให้อังกฤษมีสิทธิสภาพนอกอาณาเขตเหนือพลเมืองอังกฤษรวมทั้งคนในบังคับชาติตะวันตกต่างๆ ไม่ยอมรับกระบวนการยุติธรรมของไทย เหตุผลดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สยามจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมายภายใน และจัดตั้งกองกำลังตำรวจขึ้นมาทำหน้าที่ตรวจตราป้องกันเหตุอาชญากรรมและบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะในปี 2403 รัชกาลที่ 4 ทรงจ้างชาวต่างชาติ คือ กัปตัน แซมวอล โจเซฟ เบิร์ด เอ็มส์ (Captain Samuel Joseph Bird Aims) มาเป็นผู้พิจารณาวางโครงการจัดตั้งกองตำรวจสำหรับรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรปขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “กองโปลิศคอนสแตเบิล” เป็นหน่วยรักษาความสงบเรียบร้อย สังกัดกรมพระนครบาล ในระยะเริ่มแรกกองโปลิศ ประกอบด้วยบุคลากรเชื้อสายมลายูและอินเดีย ซึ่งเคยเป็นตำรวจหรือทหารในบังคับของอังกฤษมาก่อน สถานที่ทำการแห่งแรกตั้งอยู่ในเขตสัมพันธวงศ์ในปัจจุบัน พื้นที่รับผิดชอบ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณสำเพ็ง ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้เสด็จประพาสสิงคโปร์เมื่อ ร.ศ.109 (พ.ศ.2433) และทอดพระเนตรกิจการตำรวจของสิงคโปร์ เมื่อเสด็จพระราชดำเนินกลับมา ได้มีพระราชดำริแก่ พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระนเรศวรฤทธิ์ เมื่อยังทรงดำรงพระยศเป็นพระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นนเรศวรฤทธิ์ ซึ่งทรงว่าราชการกรมพระนครบาล ว่ามีพระราชประสงค์จะให้ปรับปรุงกิจการตำรวจให้เหมือนกับสิงคโปร์ พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระนเรศวรฤทธิ์ จึงได้ทรงจัดระเบียบกรมกองตระเวนขึ้นใหม่ โดยจัดตั้งเป็นกรมกองตระเวน มีรูปแบบการจัดองค์กรแบบตำรวจอังกฤษ มีโรงพักทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 64 โรงพัก กรมกองตระเวน แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 หน่วย ได้แก่ กองไต่สวนโทษหลวง ทำหน้าที่ด้านการสืบสวนสอบสวน แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีความที่เกิดขึ้น และกองรักษา ทำหน้าที่ตรวจตราป้องกันเหตุอาชญากรรมในพื้นที่ต่างๆ ในลักษณะของงานสายตรวจในปัจจุบัน กรมกองตระเวน มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 3,390 นาย การปรับปรุงการตำรวจนอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาลแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจภูธรขึ้นในรูปทหารโปลิศ เมื่อ พ.ศ.2420 ได้เปลี่ยนกองทหารโปลิศเป็นกรมกองตระเวนหัวเมือง จนถึง พ.ศ.2440 ได้ตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแทนกรมกองตระเวนหัวเมือง โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ปรับปรุงกิจการตำรวจภูธร กิจการตำรวจในเขตพระนคร อาศัยรูปแบบของตำรวจอังกฤษซึ่งเน้นการจัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราป้องกันเหตุ กำหนดตำแหน่งตามลำดับชั้น แต่สำหรับกิจการตำรวจในส่วนภูมิภาค อาศัยรูปแบบของฝรั่งเศส ซึ่งจัดเป็นกองกำลังกึ่งทหารมีความสามารถในการใช้อาวุธได้ เรียกว่าของคามส์ (Gendarmerie) ซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในแล้ว ตำรวจยังทำหน้าที่เป็นกองกำลังรักษาความมั่นคงและเฝ้าระวังการรุกรานจากชาติตะวันตกในพื้นที่ชายแดน

อีกด้วย ต่อมาเมื่อทหารได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ตำรวจภูธรก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้เมื่อ พ.ศ.2448 เกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแล้วก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวยความร่วมมือเป็นสุขให้แก่ประชาชน

กิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับกระทรวง 2 กระทรวง คือ กรมพลตระเวน (ตำรวจนครบาล) ขึ้นอยู่กับกระทรวงนครบาล กรมตำรวจภูธรขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย ต่อมาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2458 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมเป็นกรมเดียวกัน มี “อธิบดีกรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน” เป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ในกระทรวงนครบาล จึงถือว่าวันที่ 13 ตุลาคมของทุกปี เป็นวันตำรวจ ต่อมาในวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ.2458 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ นายพลโท หม่อมเจ้าคำรบ ซึ่งเป็นอธิบดีกรมตำรวจภูธรดำรงตำแหน่ง “อธิบดีกรมตำรวจภูธรและ กรมพลตระเวน” และให้ “มหาอำมาตย์โท อิริกเชนตรีเย. ลอสัน อธิบดีกรมพลตระเวน และ มหาอำมาตย์ตรี อี ดับลยู ทรอตเตอร์ รองอธิบดี เป็นที่ปรึกษาราชการในกรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวนตั้งแต่นั้นไป¹²⁶ เหตุผลทางประวัติศาสตร์ดังกล่าวจึงสืบเนื่องมาซึ่งปัจจุบันประเทศที่ตำรวจไทยนิยมนำมาเปรียบเทียบในการศึกษาเพื่อการปฏิรูปหรือปรับโครงสร้างการบริหารงานตำรวจไทย คือ ประเทศฝรั่งเศส อังกฤษ และสิงคโปร์

ส่วนประเทศญี่ปุ่นพบว่า มีหลายหน่วยงานที่ให้ความสนใจต่อ การปฏิรูปตำรวจของประเทศญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็น คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ พ.ศ. 2549 ที่แต่งตั้งโดย พล.อ. สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้น และต่อมาในปี พ.ศ.2553 ก็ได้มีคณะกรรมการปฏิรูประบบงานตำรวจอีกคณะหนึ่ง ซึ่งแต่งตั้งโดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีในสมัยนั้น¹²⁷ โดยได้ยกตัวอย่างตำรวจญี่ปุ่นด้วย อีกทั้ง การศึกษาของอนุกรมวิชาการพิจารณาศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างระบบและการปฏิบัติงานของตำรวจในคณะกรรมการการปกครองวุฒิสภา ในปี 2557 อีกทั้ง กรุงโตเกียวของประเทศญี่ปุ่น ดินอันดับเมืองที่ปลอดภัยที่สุดในโลก สำนักข่าวซีเอ็นเอ็นรายงานว่า ในการจัดอันดับของ Economist Intelligence Unit สำหรับปี 2019 นี้ ซึ่งพิจารณาถึงความปลอดภัยหลายด้าน ตั้งแต่มิติด้านสุขภาพ ไปจนถึงเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ตโตเกียวได้คะแนน 92.0 ในดัชนี Safe Cities Index (SCI) Economist Intelligence Unit พิจารณาปัจจัย 4 ด้าน คือ 1. ด้าน

¹²⁶พลตำรวจโท ดร.ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร.ปริดา สถาวร และคณะ การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กันยายน 2561, หน้า 30-32.

¹²⁷มติชนออนไลน์ปฏิรูปตำรวจอีกแล้ว โดย วสิษฐ เดชกุญชร ข้อมูลเมื่อ 11 กรกฎาคม 2560 สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2562 จาก http://thaitribune.org/contents/detail/312?content_id=28618&rand=1500339075.

ดิจิทัล ซึ่งรวมถึงความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้อินเทอร์เน็ต 2. ด้านสุขภาพ ที่มีการพิจารณาความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็ง 3. ด้านสาธารณสุข โภคพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัยของคนเดินถนน 4. ด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น ความเสี่ยงต่ออาชญากรรมตามมาด้วยสิงคโปร์ และโอซากา ของญี่ปุ่นอีกเช่นกันทั้งโตเกียว สิงคโปร์ และโอซากา ติดสามอันดับแรกเมืองที่ปลอดภัยที่สุดในการจัดทำดัชนี SCI เมื่อสองครั้งก่อนหน้าในปี พ.ศ. 2558 และ 2560 ส่วนกรุงเทพฯ ติดอันดับ 47 ด้วยคะแนน 57.6 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 71.2 ของเมืองที่อยู่ในการจัดอันดับครั้งนี้

จึงควรนำการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศดังกล่าวมาศึกษาเปรียบเทียบ เพราะการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจไม่ว่าชายหรือหญิง ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้คนที่มีประสิทธิภาพจะเข้าร่วมทำงานและรักษาบุคลากรไว้ไม่ให้โยกย้ายหรือลาออก และประชาชนก็จะได้รับการดูแลความปลอดภัย ตลอดจนให้ความยุติธรรมจากเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ หรือมีความเป็นมืออาชีพ

5.1 ประเทศฝรั่งเศส

5.1.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศฝรั่งเศส

ความเป็นมาตำรวจประเทศฝรั่งเศสเริ่มต้นสมัยพระเจ้าหลุยส์ที่ 14 (Louis XIV de France; หลุยส์กาโตร์ซเดอฟร็องส์, 5 กันยายน ค.ศ. 1638 – 1 กันยายน ค.ศ. 1715) หรือเรียกว่า หลุยส์มหาราช : Louis le Grand; หลุยส์ เลอ กร็อง) หรือสุริยกษัตริย์ราช : le Roi Soleil) โดยกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าตำรวจกรุงปารีสซึ่งมีอำนาจทั้งการบริหารงานและการสั่งคดี รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดราคา การตรวจสอบการค้าขาย การควบคุมการชั่งตวงวัดต่างๆ รวมไปถึงการปราบปรามอาชญากรรม จนกระทั่งการตรวจสอบติดตามผู้ทรยศต่อชาติ ตำแหน่งหัวหน้าตำรวจประจำกรุงปารีสนี้ถูกยกเลิกเมื่อมีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองครั้งใหญ่ในประเทศฝรั่งเศสโดยหลังจากนั้น นโปเลียน โบนาปาร์ต (1769-1821 เป็นจักรพรรดิฝรั่งเศสในปี ค.ศ.1804-1814) ได้ตั้งหน่วยงานตำรวจขึ้นในรูปของกระทรวงตำรวจมีหน้าที่ในเรื่องการหาข้อมูล และดูแลความมั่นคงของประเทศ ต่อมาเมื่อปี 1884 ได้มีการออกกฎหมายรัฐบาลท้องถิ่น จากผลของกฎหมายทำให้นายกเทศมนตรีที่อำนาจในการควบคุมหน่วยงานตำรวจซึ่งมีลักษณะเป็นตำรวจท้องถิ่นที่ต้องทำงานควบคู่ไปกับตำรวจรัฐบาลกลาง¹²⁸

ประเทศที่มีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเต็มรูปแบบเช่นประเทศ อิตาลี สเปน หรือการกระจายอำนาจแบบเกือบเต็มรูปแบบเช่นประเทศฝรั่งเศส นั้น กิจการตำรวจจะแบ่งออกเป็นสองประเภทด้วยกัน ได้แก่ตำรวจแห่งชาติ (police nationale)

¹²⁸ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องความเป็นไปได้ในการโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นนทบุรี คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ. 2550, หน้า 73-76.

และตำรวจของเทศบาล (police municipale) ซึ่งมีเขตอำนาจที่แตกต่างกันตามแต่กฎหมายจะระบุไว้ ปัจจุบันประเทศฝรั่งเศสแบ่งกิจการตำรวจออกเป็น 3 ประเภทหลักๆ ได้แก่

1) ตำรวจแห่งชาติที่เป็นข้าราชการพลเรือน (police nationale) สังกัดโดยตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกิจการภายใน (le ministère de l'Intérieure)

2) ตำรวจของท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการพลเรือน (police municipale) ขึ้นตรงต่อนายกเทศมนตรี (Maire) ในแต่ละท้องถิ่น

3) ตำรวจแห่งชาติที่มีสถานะทางทหาร (gendarmerie nationale) สังกัดรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการป้องกันประเทศและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกิจการภายใน (le ministère de l'Intérieure) ที่ทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาาร่วมกันเฉพาะส่วนที่เป็นกิจการของตำรวจเท่านั้น

อย่างไรก็ตามการแบ่งประเภทของตำรวจข้างต้นเป็นเพียงการแบ่งตามลักษณะของต้นสังกัดเท่านั้นหากแต่ในความเป็นจริงแล้วการใช้อำนาจของตำรวจในประเทศฝรั่งเศสเองสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. การใช้อำนาจตำรวจตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาศาคีอาญา (police judiciaire) และ 2. การใช้อำนาจตำรวจทางปกครอง (police administrative) การใช้อำนาจของตำรวจทั้งสองประเภทยังมีความแตกต่างกันทั้งลักษณะของการใช้อำนาจและองค์กรตำรวจที่ใช้อำนาจ กล่าวคือ การใช้อำนาจตำรวจตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาศาคีอาญานั้นมีลักษณะของการใช้อำนาจเพื่อการแก้ไขหรือปราบปราม (répressive) ในทางตรงข้าม การใช้อำนาจตำรวจทางปกครองจะมีลักษณะของการป้องกัน (preventif) สิ่งที่ต้องพิจารณาคืออำนาจตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาศาคีอาญานั้นได้มอบให้แก่ตำรวจระดับชาติทั้งสถานะพลเรือนและกลาโหม แต่กฎหมายเองก็ไม่ได้ตัดสิทธิตำรวจของท้องถิ่นในการเข้ามาดำเนินกิจการทางอาญา โดยในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาศาคีอาญามาตรา 21-2 ได้กำหนดให้ตำรวจของท้องถิ่นมีหน้าที่ในการเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานทางอาญา (APJA) และจะเป็นกรณียกเว้นที่อำนาจของตำรวจของท้องถิ่นถูกโอนไปไว้กับผู้บังคับบัญชาของตำรวจแห่งชาติที่รับผิดชอบคดีนั้นเป็นการชั่วคราวโดยหลักแล้วการใช้อำนาจตำรวจตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาศาคีอาญานั้นจะมีลักษณะที่เหมือนกับตำรวจของประเทศไทยทั้งรูปแบบและเนื้อหา

ก. การใช้อำนาจตำรวจทางปกครอง

การใช้อำนาจตำรวจทางปกครองจะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับอำนาจของตำรวจตามประมวลกฎหมายอาญาและวิธีพิจารณาศาคีอาญา เนื่องจากการใช้อำนาจตำรวจทางปกครองนั้นแทบจะไม่มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประมวลกฎหมายอาญาแต่จะเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายปกครองและข้อบัญญัติอื่นๆ ที่ออกโดยรัฐมนตรี ผู้แทนของรัฐในระดับ département และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น การใช้อำนาจตำรวจทางปกครองนั้นจะให้น้ำหนักไปที่การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงสาธารณะและสุขอนามัยสาธารณะ การใช้อำนาจตำรวจทางปกครองนั้นไม่มีความจำเป็นที่ผู้ใช้อำนาจจะต้องเป็นตำรวจเสมอไปเช่น ผู้แทนของรัฐในระดับ département สามารถใช้อำนาจตำรวจทางปกครองได้ผ่านการออกกฎ หรือ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อใช้ในการรักษาความสงบเรียบร้อยได้

การใช้อำนาจตำรวจทางปกครองนั้นอาจมีกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจตำรวจตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ในกรณีที่มีการใช้อำนาจเพื่อป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของสาธารณะชนหากปรากฏว่ามีการละเมิดข้อกำหนดที่ได้กำหนดไว้ย่อมเป็นอำนาจของตำรวจที่ใช้อำนาจตามกฎหมายอาญาที่จะต้องมารับช่วงในการดำเนินคดีต่อไป โดยทั่วไปแล้วการใช้อำนาจตำรวจทางปกครองจะถูกใช้โดยนายกเทศมนตรี (maire) ซึ่งมีอำนาจตามประมวลกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (CGCT) ในมาตรา L.2212-2 โดยจะเรียกกันว่าเป็นอำนาจตำรวจของนายกเทศมนตรี

ข. การจัดรูปแบบและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของตำรวจท้องถิ่น

เพื่อให้การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงของท้องถิ่นและสุขอนามัยสาธารณะของท้องถิ่นได้รับการปกป้องประมวลกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้นายกเทศมนตรีสามารถจัดตั้งตำรวจท้องถิ่นได้ยกเว้นในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่สามารถจัดตั้งตำรวจของท้องถิ่นได้กฎหมายให้นายกเทศมนตรีสามารถตั้ง ผู้พิทักษ์ชนบท (Garde champêtre) เพื่อทำหน้าที่แทนตำรวจของท้องถิ่นได้ แต่การจัดตั้งผู้พิทักษ์ชนบทนี้มีข้อแม้คือต้องใช้อำนาจร่วมกับ ตำรวจแห่งชาติที่มีสถานะทางทหารอำนาจทั่วไปของตำรวจท้องถิ่นถูกกำหนดไว้ในมาตรา L.2212-5 ของประมวลกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดให้ตำรวจท้องถิ่นมีอำนาจในการรักษาความสงบเรียบร้อย การดูแลเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อบัญญัติท้องถิ่น การดูแลความปลอดภัยตามประมวลกฎหมายการจราจร การดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายผังเมืองเป็นต้นในการจัดโครงสร้างองค์กรของตำรวจท้องถิ่นนั้นสามารถแบ่งลำดับชั้นของตำรวจท้องถิ่นออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

(1) ตำรวจท้องถิ่นประเภท C หรือชั้นประทวน โดยคุณสมบัติทั่วไปของตำรวจในลำดับชั้นนี้ได้แก่ มีอายุ 18 ปี เป็นคนในกำกับของรัฐบาลฝรั่งเศส ประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรปหรือรัฐที่มีความตกลงกันระดับพหุภาคี และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (bac) หรือเทียบเท่า โดยที่ตำรวจท้องถิ่นประเภท C สามารถสอบเลื่อนระดับไปสู่ชั้นสัญญาบัตรได้หากมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

(2) ตำรวจท้องถิ่นประเภท B หรือชั้นสัญญาบัตร คุณสมบัติทั่วไปไม่ต่างจากตำรวจท้องถิ่นประเภท C

(3) ตำรวจท้องถิ่นประเภท A หรือผู้บัญชาการตำรวจท้องถิ่น (directeur de police municipale) คุณสมบัติของตำรวจประเภทนี้ที่เพิ่มเข้ามาคือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาชั้น 2 ที่ได้รับการรับรอง

การจัดโครงสร้างการบังคับบัญชาของตำรวจท้องถิ่นนั้นเป็นอำนาจเด็ดขาดของนายกเทศมนตรีที่จะรับสมัครแต่งตั้งหรือปลดตำรวจท้องถิ่นออกจากหน้าที่จากอำนาจหน้าที่และการจัดโครงสร้างองค์กรของตำรวจที่ได้กล่าวมาไว้ข้างต้นจะพบว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะทำการโอนย้ายข้าราชการตำรวจให้ไปสังกัดท้องถิ่นภายใต้เงื่อนไขของความเป็นรัฐเดี่ยวเพราะการบังคับใช้กฎหมายควรเป็นไปอย่างเสมอภาคกันทั่วประเทศ ความเป็นไปได้ในการปฏิรูปองค์กรตำรวจของไทยในปัจจุบันนี้คงจะเป็นการจัดตั้งและปฏิรูปอำนาจของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่มีอยู่เช่นเทศกิจเพื่อยกระดับให้เป็นตำรวจท้องถิ่นในอนาคต¹²⁹

ในปี 2011 ประเทศฝรั่งเศสมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประมาณ 144,000 นาย¹³⁰ มีสถานะเป็นข้าราชการ (Le fonctionnaire) สังกัดกระทรวงมหาดไทย (le ministère de l'Intérieure) โดยมีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (la direction générale de la police nationale) ทำหน้าที่ดูแลกิจการตำรวจของประเทศฝรั่งเศส

ก. สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ดังนี้¹³¹

(1) หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (Entités rattachées à la Direction Générale de la Police Nationale: DGPN)

(1.1) หน่วยทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดความสามารถ

(1.2) หน่วย RAID (Recherche, assistance, intervention, dissuasion)

ซึ่งเป็นหน่วยตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญการใช้อาวุธและยุทธวิธีพิเศษ มีขีดความสามารถในการ

¹²⁹ยอดพล เทพสิทธิ์ประชาไท *ความเป็นไปได้ในการปฏิรูปองค์กรตำรวจภายใต้รัฐเดี่ยวมองผ่านองค์กรตำรวจฝรั่งเศส* สืบค้น 7 กันยายน 2562.

¹³⁰ POLICE ET GENDARMERIE NATIONALES : DEPENSES DE REMUNERATION ET TEMPS DE TRAVAIL Rapport public thématique Mars 2013, ข้อมูลเมื่อ 31 ธันวาคม 2011 สืบค้น 7 กันยายน 2019 จาก <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000185.pdf> หน้า 17.

¹³¹ Police nationale (France) สืบค้น 7 กันยายน 2562 จาก [https://fr.wikipedia.org/wiki/Police_nationale_\(France\)#cite_note-GouvHistPo-26%20](https://fr.wikipedia.org/wiki/Police_nationale_(France)#cite_note-GouvHistPo-26%20).

ปฏิบัติการพิเศษต่อภัยคุกคามที่เป็นอาชญากรรมและการก่อการร้ายด้วยการแข่งขันตัวประกัน การจับกุม ฯลฯ หรือปฏิบัติการในกรณีที่มีวิกฤตการณ์ร้ายแรง (l'occasion d'événements graves)

(1.3) ศูนย์ประสานงานเพื่อต่อต้านการก่อการร้าย (Unité de coordination de la lutte antiterroriste)

(1.4) สำนักบริหารตำรวจแห่งชาติ (Service de veille opérationnelle de la police nationale)

(1.5) สำนักงานโฆษกตำรวจแห่งชาติ (Service d'information et de communication de la police)

(1.6) สำนักประวัติศาสตร์ตำรวจแห่งชาติ (Service historique de la police nationale)

(1.7) สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (Mission de lutte antidrogue)

(1.8) ศูนย์เยียวยาเหยื่ออาชญากรรม (Délégation aux victimes)

(1.9) ศูนย์ประสานงานเพื่อความปลอดภัยในการเดินทาง (Unité de coordination de la sécurité dans les transports en commun)

(1.10) ศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะกิจในเหตุการณ์ร้ายแรงต่างๆ (Unité des grands événements)

(2) ตำรวจนครบาลและภูธรจังหวัด (Les préfetures de police)

(3) กองบัญชาการและอำนวยการกลาง (Les directions et services centraux)

ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย

(3.1) กองบัญชาการความสงบเรียบร้อยของประชาชนกลาง (la Direction centrale de la Sécurité publique (DCSP))

(3.2) กองบัญชาการยุติธรรมกลาง la Direction centrale de la police judiciaire (DCPJ) ;

(3.3) กองบัญชาการความร่วมมือปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยแห่งสาธารณรัฐกลาง (la Direction centrale des compagnies républicaines de sécurité (DCCRS))

(3.4) กองบัญชาการอาณาเขตกลาง (la Direction centrale de la Police aux frontières (DCPAF)) อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจคนเข้าเมือง และชายแดน

(3.5) กองบัญชาการเทคนิคตำรวจและวิทยาศาสตร์กลาง (le Service central de la police technique et scientifique (SCPTS))

(3.6) กองบัญชาการจเรตำรวจแห่งชาติ (l'Inspection générale de la Police nationale (IGPN))

ทั้งนี้ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (La Direction générale de la Sécurité intérieure (DGSI))

ทั้งนี้ ตำรวจฝรั่งเศสมีสหภาพของข้าราชการตำรวจ คือ¹³²

- Syndicat général de la police Nationale สหภาพตำรวจแห่งชาติ
- Syndicat des commissaries de police สหภาพสวัสดิการตำรวจ

5.1.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศฝรั่งเศส

ค.ศ.1914 Préfet de Police Célestin Hennion ได้รับสมัครผู้หญิงจำนวน 12 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดในสำนักงานตำรวจ ต่อมา ค.ศ.1964 ได้มีการแต่งตั้งผู้หญิงเป็นผู้ช่วยตำรวจเพื่อทำหน้าที่ตรวจตราการจราจรในพื้นที่ที่มีการจำกัดระยะเวลาในการจอด และดูแลนักเรียนในช่วงหลังเลิกเรียน ในปี 1976 เป็นข้าราชการ¹³³



ภาพที่ 3.2 ภาพเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดในสำนักงานตำรวจฝรั่งเศส ในปี 1914¹³⁴

¹³² นายธรรมนิศ์ สุมันตกุล สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สหภาพข้าราชการในประเทศฝรั่งเศส สืบค้น 30 มิถุนายน 2562 จาก <http://web.krisdika.go.th/pdfPage.jsp?type=act&actCode=227> หน้า 7.

¹³³ <http://amicale-police-patrimoine.fr/Premieres%20Femmes%20GPX.html> สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2557.

¹³⁴ สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <http://amicale-police-patrimoine.fr/Premieres%20Femmes%20GPX.html>.

ประเทศฝรั่งเศสมีตำรวจหญิงครั้งแรกใน ค.ศ. 1966 และในช่วงราว ค.ศ. 1999 ถึง ค.ศ. 2006 จำนวนตำรวจหญิงได้เพิ่มขึ้นจาก 15.02% เป็น 23.83 % โดยตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการและเทคนิค (Les postes administratifs et techniques) ประมาณ 74% เป็นผู้หญิง ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับสารวัตรขึ้นไป (les commissaires) มีเพียง 22.6% หรือประมาณ 367 นายเท่านั้นที่เป็นผู้หญิง นอกจากนี้ บรรดาเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งหมด (des officiers de police) มีเพียง 21.7% ที่เป็นผู้หญิง โดยตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ภาคสนาม (des actifs de la police nationale) มีเพียง 17.52% เท่านั้น¹³⁵

อนึ่ง ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการตรากฎเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับวินัย รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการ เพราะถือว่าเป็นเป็นการตราบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานแก่บรรดาข้าราชการ ซึ่งอยู่ในขอบเขตของพระราชบัญญัติ ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 34 ของรัฐธรรมนูญปี ค.ศ. 1958 อย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหาร (ฝ่ายปกครอง) ก็สามารถออกกฎเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการได้

สำหรับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงฝรั่งเศสผู้วิจัยได้พบแต่เฉพาะสิทธิลาคลอด (le congé de maternité) ซึ่งเป็นสิทธิสำคัญของตำรวจหญิง ซึ่งได้รับการกำหนดไว้ในหนังสือเวียนเกี่ยวกับการลาคลอดหรือการรับบุตรบุญธรรม และการอนุญาตให้หยุดงาน อันเนื่องจากการตั้งครรภ์ (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) ตามหนังสือเวียนดังกล่าวตำรวจหญิงฝรั่งเศสมีสิทธิลาได้ทั้งก่อนคลอด (le congé prénatal) และหลังคลอด (le congé postnatal) โดยมีรายละเอียด ดังนี้¹³⁶

- 16 สัปดาห์ ในกรณีคลอดลูกคนแรกและลูกคนที่สอง
- 26 สัปดาห์ในกรณีคลอดลูกเป็นคนที่สามหรือมากกว่านั้น
- 34 สัปดาห์ในกรณีคลอดลูกแฝดสอง
- 46 สัปดาห์ในกรณีคลอดลูกแฝดสามหรือมากกว่านั้น

นอกจากนี้ ยังสามารถลาคลอดเพิ่มเติม (Des congés supplémentaires) ได้ถ้ามีความผิดปกติในการตั้งครรภ์หรือความผิดปกติหลังคลอด (ต้องมีใบรับรองแพทย์) กล่าวคือ กรณี

¹³⁵<http://infos.emploipublic.fr/metiers/les-secteurs-qui-recrutent/les-metiers-de-la-securite/polices-municipale-et-nationale-gendarmerie-quelle-place-pour-les-femmes/apm-4409/> ค้นคืน 21 กุมภาพันธ์ 2557.

¹³⁶ *Maternite-Adoption* (French) สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2723.pdf.

มีความผิดปกติในการตั้งครรภ์จะมีสิทธิลาเพิ่มเติม 2 สัปดาห์ ก่อนที่จะเริ่มนับวันลาคลอด กรณีมีความผิดปกติในการคลอด มีสิทธิลาเพิ่มเติม 4 สัปดาห์ หลังจากสิ้นสุดวันลาคลอดปกติ

สำหรับขั้นตอนการลาคลอดนั้น ผู้ลาต้องส่งใบรับรองแพทย์ที่รับรองการตั้งครรภ์ (Une déclaration de grossesse) ภายในเดือนที่สามของการตั้งครรภ์นอกจากนี้ จะต้องลาคลอดอย่างน้อยสามสัปดาห์ ส่วนวันลาก่อนคลอดที่เหลือก็จะสะสมไปเป็นวันลาหลังคลอด

ส่วนสิทธิที่จะได้รับภายหลังการลาคลอดนั้นคือ สิทธิที่จะได้รับการบรรจุในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าและถ้ามีคำร้องขอ ก็จะอนุญาตให้ทำงานใกล้ชิดที่พักอาศัยของผู้นั้นก็

5.2 ประเทศอังกฤษ

5.2.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศอังกฤษ

ในอังกฤษกองกำลังตำรวจ (regional police forces) มี 43 หน่วย และยังมีตำรวจหน่วยพิเศษรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยรถไฟและรถใต้ดิน หัวหน้าหน่วยตำรวจของอังกฤษซึ่งรับผิดชอบในท้องถิ่นเรียกว่า chief constable มีความเป็นอิสระในการทำงานตามพระราชบัญญัติตำรวจและศาลชั้นต้น ค.ศ.1994 อยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการตำรวจในท้องถิ่น สำหรับกองกำลังตำรวจในลอนดอน (Greater London) หัวหน้าตำรวจเรียกว่าผู้บัญชาการตำรวจ (Commissioner) ซึ่งขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทยโดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (Home Secretary) รับผิดชอบกำกับดูแล โดยสำนักงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจเกี่ยวกับตำรวจคือ สั่งให้หัวหน้าตำรวจพ้นจากตำแหน่ง ออกประมวลการปฏิบัติ และได้สวนเรื่องเกี่ยวกับตำรวจในท้องถิ่นหรือเกี่ยวกับหน่วยงานระดับชาติ

ระบบตำรวจของประเทศอังกฤษถือเป็นต้นแบบที่สำคัญของระบบตำรวจประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ ที่มีการจัดโครงสร้างของตำรวจออกเป็นหลายๆ หน่วย โดยมีตำรวจที่ดูแลพื้นที่ หรือดูแลแต่ละ County เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งเป็นลักษณะของตำรวจท้องถิ่นที่แยกออกจากกันอย่างอิสระเด็ดขาด ยกเว้นตำรวจในเมืองลอนดอนจะขึ้นตรงกับรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันรัฐบาลกลางได้เริ่มเข้ามามีบทบาทในการดูแลตำรวจในแต่ละท้องถิ่นมากขึ้น โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นแบบองค์รวมยิ่งขึ้น ระบบตำรวจของอังกฤษแบ่งเป็นหลายหน่วย เช่น

- 1) กองกำลังตำรวจทำหน้าที่เฉพาะด้าน (Specific Function) หรือตำรวจรัฐบาลกลาง จะมีการกิจเฉพาะด้านมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั่วประเทศ ประกอบไปด้วยตำรวจขนส่ง (British Transport Police) ตำรวจทหาร (Ministry of Defense Police) ตำรวจป้องกันสถานที่ที่มีนิวเคลียร์ (Civil Nuclear Constabulary) และตำรวจต่อต้านองค์กรอาชญากรรม (Serious Organized Crime Agency)

หน่วยงานเหล่านี้จะมีเจ้าหน้าที่และการทำงานที่เป็นอิสระต่อกัน โดยได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมืองบประมาณจากรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น และถูกควบคุมดูแลโดยคณะกรรมการท้องถิ่น (Local County Committee) และผู้พิพากษาศาลชั้นต้น (Magistrates)

2) กองกำลังตำรวจตามพื้นที่ที่ความรับผิดชอบหรือตำรวจท้องถิ่นเป็นการแบ่งกองกำลังตำรวจตามลักษณะการแบ่งพื้นที่ของประเทศ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) กองกำลังตำรวจที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามเขต county และ

(2) กองกำลังตำรวจที่แบ่งตามพื้นที่เฉพาะขนาดเล็ก

สำหรับกองกำลังที่แบ่งพื้นที่รับผิดชอบตามเขต county ซึ่งเทียบได้กับตำรวจภูธรจังหวัดของประเทศไทย จะมีทั้งหมด 43 หน่วย มีจำนวน 134,101 คน¹³⁷ และเป็นหน่วยงานที่มีกองกำลังพลมากที่สุดในประเทศ หน่วยงานเหล่านี้จะมีเจ้าหน้าที่และการทำงานเป็นอิสระต่อกัน โดยได้รับงบประมาณจากรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ควบคุมกำกับดูแลโดยคณะกรรมการตำรวจท้องถิ่น (Local Police Authority) ของตนเอง ซึ่งอาจจะเรียกหน่วยงานตำรวจเหล่านี้ว่าตำรวจท้องถิ่น (Local Police Force) ดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตนเองได้อย่างอิสระโดยอำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจ ค.ศ.1966 จะมีเฉพาะตำรวจในเขตเมืองลอนดอนที่มีอยู่สองหน่วยเท่านั้นคือ Metropolitan Police และ City of London Police ซึ่งจะขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (Home Minister) ซึ่ง Metropolitan Police มีหน่วยงานในสังกัดที่ชื่อว่า Royalty and Diplomatic Protection Department (RDPPD) ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัยให้กับพระบรมวงศานุวงศ์ทั้งในช่วงที่พำนักในพระราชวังและเมื่อทรงออกปฏิบัติพระราชกรณียกิจภายนอก และยังคงดูแลคณะทูตานุทูตที่เป็นแขกของประเทศอีกด้วย¹³⁸

5.2.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศอังกฤษ

ในยุคสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้ปรากฏบทบาทของสตรีเกี่ยวกับงานตำรวจในประเทศอังกฤษ โดยมีสตรีที่ทำหน้าที่เป็นตำรวจในยุคบุกเบิกเพราะความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยและศีลธรรมในช่วงเวลาของสงคราม โดยเป็นความร่วมมือระหว่าง 2 องค์กร คือสหภาพ

¹³⁷สืบค้น 24 สิงหาคม 2557 จาก <http://www.bbc.com/news/uk-18996860> ข้อมูลเมื่อวันที่ 26 July 2012 Last updated at 13:43 GMT "Full-time equivalent (FTE) officers in the 43 forces stood at 134,101 at the end of March - a fall of 5,009 officers (3.6%) compared to a year earlier. The overall number of community support officers fell 9% to 14,393, the Home Office figures also showed. But the number of volunteer special constables was up 10.4% to 20,343. Policing and Criminal Justice Minister Nick Herbert said the reduced numbers were a result of "necessary savings" as part of the deficit reduction programmed."

¹³⁸ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะเพ็ญอังก, หน้า 53-64.

แห่งสตรีที่ทำงานแห่งชาติ (National Union of Working Woman) ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสภาสตรีแห่งชาติ (National Council of Women ใน ค.ศ.1919) และองค์กรอาสาสมัครตำรวจของสตรี (Woman's Police Service ใน ค.ศ.1915)



ภาพที่ 3.3 ภาพตำรวจหญิงอังกฤษที่คาดว่าได้ถ่ายในปี 1919 หรือ 100 ปีที่แล้ว¹³⁹

ในปี ค.ศ.1914 ไม่นานหลังการเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 นางมาร์กาเร็ต ดาเมอร์ ดอว์สัน (Margaret Damer Dawson 1873-1920 ผู้ร่วมริเริ่มตำรวจหญิงในประเทศอังกฤษ) พยายามเรียกร้องต่อผู้บัญชาการตำรวจคือเซอร์ เอ็ดเวิร์ด เฮนรี่ (Sir Edward Henry) เกี่ยวกับการจัดตั้งอาสาสมัครตำรวจของสตรี (Woman's Police Volunteers) โดยคาดหวังที่จะจัดตั้งกลุ่มสตรีที่ได้รับการฝึกเป็นมืออาชีพเพื่อที่จะควบคุมพฤติกรรมของเยาวชนสตรี ต่อมาแนวความคิดของเธอก็เป็นแรงบันดาลใจให้ในช่วงเวลาของสงครามในอังกฤษนี้เองมีการริเริ่มก่อตั้งพลตำรวจสตรี (Woman's Police Constable-WPC) เนื่องจากกังวลว่าชายชาวอังกฤษที่อยู่บริเวณสถานีรถไฟจะพยายามชวนให้สตรีชาวเบลเยียมไปเป็นโสเภณี เธอเชื่อว่าการหลั่งไหลเข้ามาของสตรีวัยเยาว์สู่เมืองต่างๆ ทั่วอังกฤษจะนำไปสู่ความเสี่ยงในการนำไปสู่ความเลวร้าย ความมัวเมา สูญเสียศีลธรรมและพฤติกรรมอาชญากรรม ในช่วงเวลาเดียวกันนั้นยังมีอีกองค์กรหนึ่งคือ สหภาพแห่งสตรีที่ทำงานแห่งชาติ (National Union of Working Woman - NUWW) ได้มีการจัดอาสาสมัครหญิงที่ทำงาน

¹³⁹สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <https://solihullobservers.co.uk/news/west-midlands-police-bring-history-to-life-by-recreating-iconic-female-officer-photo/>.

ตรวจตราอยู่แล้วประมาณ 5,000 คน เพื่อเดินตรวจตราตามถนนหนทางต่างๆ ในเมือง สวนสาธารณะ และเพื่อเข้าไปในโรงหนัง หรือสถานที่บันเทิงอื่นๆ เพื่อป้องกันและปกป้องสตรีจากพฤติกรรมอันไร้ศีลธรรม อย่างไรก็ตามแนวคิดของมาร์กาเร็ต คาเมอร์ คอว์สัน ก็คือต้องการองค์การตำรวจของสตรีที่แท้จริง เธอเชื่ออย่างแรงกล้าว่ามีเพียงผู้หญิงเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาพฤติกรรมและความไม่มีศีลธรรมของผู้หญิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาในปี ค.ศ.1915 WPC ได้เปลี่ยนชื่อเป็น Woman's Police Service-WPS สวมเครื่องแบบสีน้ำเงินเข้ม การตรวจตราของ WPS ในช่วงแรกมุ่งเน้นการดูแลสวัสดิภาพของผู้อพยพในเมืองลอนดอน ต่อมา WPS ถูกส่งไปทำหน้าที่ในเมืองอื่นๆ แต่ก็ไม่ใช่สมาชิกเต็มตัวของกองกำลังตำรวจในท้องถิ่น และยังไม่มียานพาหนะ และเป็นการทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน เมื่อสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 1 มาร์กาเร็ต ได้เสนอผู้บัญชาการตำรวจคนใหม่คือ เซอร์ เนวิล แม็คกรีดี (Sir Nevil Macready) เพื่อจะทำให้หน่วยให้บริการตำรวจของสตรี WPS เป็นส่วนหนึ่งของกองกำลังตำรวจอย่างถาวรแต่ก็ถูกปฏิเสธและได้มีการรับสมัครฝึกอบรมบุคคลจากสหภาพแห่งสตรีที่ทำงานแห่งชาติแทนนางมาร์กาเร็ต เสียชีวิตเมื่อปี ค.ศ.1920 แม้ว่าเธอจะได้รับเหรียญรางวัลสำหรับการทำคุณประโยชน์ให้ประเทศชาติในระหว่างช่วงสงคราม แต่เธอก็ไม่ได้ทำความฝันของเธอให้เป็นจริงในการจัดตั้งกองกำลังตำรวจหญิงอย่างแท้จริง

เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงได้เข้าร่วมกับตำรวจนครบาลอังกฤษ ในปี ค.ศ.1919 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงจะมีความแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจชายซึ่งมีอำนาจกว้างขวางมากกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงคนแรกในตำรวจนครบาลของอังกฤษคือ โซเฟีย สแตนเลย์ (Sofia Stanley) และเป็นผู้ออกแบบเครื่องแบบตำรวจหญิง หน้าที่ของตำรวจในระยะแรกมีทั้งการตรวจตราในพื้นที่ต่างๆ การดูแลสตรีและเยาวชน เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงไม่ได้รับอนุญาตให้มีกุญแจมือ ถ้าไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ตำรวจอาวุโสและไม่มีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิด จนกระทั่งปี 1923 จึงมีอำนาจในการจับกุม¹⁴⁰ ในปี ค.ศ.1969 ซิสลิน เฟ อัลเลน (Sislin Fay Allen) เป็นผู้หญิงผิวสีดำคนแรกที่เป็นตำรวจ

ค.ศ.1973 ได้มีตำแหน่งตำรวจสืบสวนหญิงขึ้นครั้งแรกและปีนั้นเองเป็นปีที่ตำรวจนครบาลอังกฤษได้รวมกองผู้หญิง (Women's Department) ที่ถูกแยกไว้เข้ากับตำรวจนครบาล ต่อมา ในปี ค.ศ.1974 ตำรวจหญิงได้ค่าตอบแทนเท่ากับตำรวจชาย โดยตำรวจหญิงนั้นจะมีคำว่า “หญิง” อยู่ในยศ เช่น พลตำรวจหญิง (Woman's Police Constable-WPC) และจ่าสิบตำรวจหญิง (Woman's

¹⁴⁰สำนักงานตำรวจแห่งชาติ “แผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ปีงบประมาณ 2555-2559” 2556, หน้า 16-17.

Police Sergeant-WPS) เป็นต้น ซึ่งต่อมากำหนดให้หญิงในยศดังกล่าวได้ถูกยกเลิกเมื่อปี ค.ศ.1999¹⁴¹ ปัจจุบันตำรวจหญิงของประเทศไทยและเวลส์มีจำนวน 35,471 คน จากจำนวนตำรวจ 129,956 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3¹⁴²

ใน ค.ศ.2012 สำนักข่าวเดอะการ์เดียน (the guardian) ในประเทศอังกฤษ รายงานว่าผลสำรวจปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงานของตำรวจหญิงซึ่งตำรวจหญิง 4 คน จาก 10 คน ต้องการลาออกจากงาน เนื่องจากปัญหาขาดโอกาสยืดหยุ่นในการทำงานและเชื่อว่ากองตำรวจ (force) จะไม่ให้ตำรวจหญิงทำงานหรือกลับเข้าทำงานเมื่อคลอดบุตรแล้วเป็นกรณีพิเศษ การสำรวจนี้ทำโดย เจนนิเฟอร์ บราวน์ (Jennifer Brown) อาจารย์สาขาวิชาอาชญวิทยา มหาวิทยาลัย London School of Economics ร่วมกับสหภาพตำรวจ (The Police Federation) ระบุว่าผลสำรวจสะท้อนความรู้สึกเบื้องต้นของความไม่สงบระหว่างผู้หญิงที่รู้สึกว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบทสนทนาเกี่ยวกับทิศทางใหม่และรู้สึกถูกบังคับเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ¹⁴³

1) สหภาพตำรวจ ซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตำรวจ ปี ค.ศ.1919 เป็นเวลา 90 ปี หลังจากมีพระราชบัญญัติตำรวจปี 1829 เพื่อให้เป็นทางออกสำหรับปัญหาการห้ามตำรวจเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเนื่องจากอาจจะก่อให้เกิดผลเสียแก่สาธารณะอย่างมาก พระราชบัญญัติตำรวจฉบับนี้ จึงให้สิทธิในการรวมตัวแก่ตำรวจเพื่อต่อรองและปกป้องผลประโยชน์ในการทำงานและค่าตอบแทนของตน¹⁴⁴ ซึ่งในปี ค.ศ.2013 สหภาพตำรวจได้ออกคู่มือความเป็นแม่สำหรับตำรวจหญิงเพื่อทำความเข้าใจแก่ตำรวจหญิงซึ่งมีสิทธิไม่เหมือนลูกจ้างแรงงาน สิทธิลาคลอดและสิทธิได้รับค่าจ้างเป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนด 2003 (Police Regulations and Determinations 2003) สิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างตั้งครรภ์บัญญัติอยู่ในกฎหมายแรงงาน โดยมีเนื้อหาการคุ้มครองตำรวจหญิง ดังนี้¹⁴⁵

¹⁴¹สืบค้น 27 กันยายน 2557 จาก <http://content.met.police.uk/Article/Women-in-the-Police/1400015656544/1400015656544>.

¹⁴² Statistics - national statistics “Police workforce, England and Wales, 31 March 2013” สืบค้น 27 กันยายน 2557 จาก <https://www.gov.uk/government/publications/police-workforce-england-and-wales-31-march-2013/police-workforce-england-and-wales-31-march-2013> .

¹⁴³ สืบค้น 27 กันยายน 2557 จาก <http://www.theguardian.com/uk/2012/jul/14/female-police-officers-force>.

¹⁴⁴ สืบค้น 27 กันยายน 2557 จาก <http://www.polfed.org/>.

¹⁴⁵ The Police Federation of England and Wales “What to Expect Maternity Guide for Women Police Officers” June 2013 .

2) สุขภาพและความปลอดภัย

กองตำรวจ (Force) ควรจะต้องมีการประเมินประเภทความเสี่ยงที่สามารถเป็นไปได้จากการทำงานสำหรับตำรวจหญิงในช่วงเวลาการให้กำเนิดบุตร ตำรวจหญิงเองก็ต้องพิจารณาความเกี่ยวข้องนี้ถ้ามีแผนที่จะมีบุตรหรือคิดว่าอาจจะตั้งครรภ์

ครั้งแรกที่ตำรวจหญิงแจ้งกองตำรวจว่าตั้งครรภ์ หรือถ้าหากต้องกลับเข้าทำงานหลังจากมีบุตรใน 6 เดือนสุดท้ายหรือคุณกำลังให้นมบุตร กองตำรวจจำเป็นต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยง (Risk assessment) โดยเฉพาะที่ต้องพบเป็นประจำ กองตำรวจต้องเตรียมการกำหนดความเสี่ยงกับตำรวจหญิง และตำรวจหญิงควรที่จะต้องพิจารณาถึงและความต้องการของหน้าที่ของตำรวจหญิงกับคำแนะนำทางการแพทย์ ตำรวจหญิงควรที่จะแจ้งกองตำรวจไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำทางการแพทย์ใดๆ ดังนั้นกองตำรวจจึงจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่รายงานกำหนดความเสี่ยงได้ในภายหลัง

การประเมินความเสี่ยงจะต้องถูกตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกครั้งที่ มีนัดฝากครรภ์ ในกรณีที่ว่าเสี่ยงใดก็ตามถูกระบุในการประเมินความเสี่ยง กองตำรวจต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อขจัดหรือลดความเสี่ยง โดยดำเนินการอันไม่เป็นการกระทบต่อค่าจ้าง ดังนี้

(1) ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานชั่วคราว และหรือชั่วโมงการทำงาน เช่น ให้ทางเลือกในการหยุดพักผ่อนและอนุญาตให้ทำงานทดแทนภายหลัง

(2) มอบหมายงานทางเลือกที่เหมาะสมกับตำรวจหญิงในอัตราค่าจ้างเดียวกับตำแหน่งเดิม

(3) หากไม่สามารถปฏิบัติงานตามข้อ 2. ได้ ให้ส่งตำรวจหญิงกลับบ้าน โดยจ่ายค่าจ้าง เป็นระยะเวลาตามที่ป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของตำรวจหญิงและทารกในครรภ์ หรือที่ทราบกันก็คือการหยุดพักระหว่างตั้งครรภ์ (Maternity suspension) หรือการลาเพื่อความปลอดภัยระหว่างตั้งครรภ์ (maternity safety leave)

กองตำรวจไม่ควรที่จะตั้งรังเกียจความเสี่ยงภัย ผู้หญิงหลายคนสามารถและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดช่วงของการมีครรภ์ การออกกฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะไม่นำเรื่องความเสี่ยงภัยออกไปเพียงแต่ลดไปสู่ระดับที่สามารถยอมรับได้ ผู้หญิงอาจจะสามารถทำงานในเวลากลางคืนหรือสลับการทำงาน เว้นแต่การประเมินความเสี่ยงจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น การพิจารณาขั้นสุดท้าย กองตำรวจมีความรับผิดชอบในสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการของตำรวจหญิงและทารกในครรภ์ และต้องนำไปคำนึงถึงจนตลอดกระบวนการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นทางการและต้องสัมพันธ์กับคำแนะนำทางการแพทย์ในการทำรายงาน

3) การลาป่วย

กระบวนการประเมินความเสี่ยงควรจะต้องหยิบยกพยานหลักฐานว่าการตั้งครรภ์มีผลกระทบต่ออันตรายถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และการทำงานควรได้รับการปรับเปลี่ยนเพราะเหตุเช่นนั้น การลาป่วยอาจจะไม่ใช่ผลดีที่สุดสำหรับตำรวจหญิงและในบางโอกาสอาจจะส่งผลร้ายต่อค่าจ้างในการลาป่วยและ/หรือเงินพิเศษสำหรับการมีบุตร

4) การลาคลอด

ตำรวจหญิงมีสิทธิที่จะลาคลอดตามกฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity leave) และหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วย (police maternity pay) แม้จะไม่มีสิทธิลาคลอดตามกฎหมายลาคลอด (statutory maternity leave) แต่หากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายลาคลอดตำรวจหญิงก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วย (statutory maternity pay)

การลาคลอดตามกฎหมายของตำรวจสามารถกระทำได้นานกว่า 15 เดือน ในช่วงระยะเวลา 18 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนก่อนที่จะถึงกำหนดคลอด จนกระทั่ง 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร โดยจะต้องสิ้นสุดเมื่อครบ 15 เดือนหลังจากเริ่มหยุดงาน หรือ 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร (ตามระยะเวลาใดก็ตามที่ระยะเวลายาวกว่า) อาจจะเป็นไปได้ว่าระยะเวลาช่วงหนึ่งหรือมากกว่าช่วงหนึ่งก่อนหรือหลังเด็กเกิดได้เตรียมการแจ้งความต้องการต่อหน่วยงาน โดยการลาคลอดตามกฎหมายของตำรวจจะเริ่มต้นในวันที่ตำรวจหญิงแจ้งวันที่ต้องการลาพักผ่อน และไม่ใช่ไปกว่าวันที่คาดว่าจะคลอด ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ตำรวจหญิงแจ้งว่าตั้งใจจะกลับมาทำงาน (โดยแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 21 วัน) และไม่ใช่ไปกว่าวันสุดท้ายของระยะเวลาตั้งครรภ์ โดยมีกำหนดสูงสุด 12 เดือน หลังจากคลอด

5) ค่าจ้างที่เกี่ยวกับการมีบุตร (Maternity Pay)

ตำรวจหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity pay) และหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายลาคลอด (statutory maternity pay) ก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วย หากไม่เข้าหลักเกณฑ์ทั้งสองอย่างดังกล่าวก็อาจจะมีสิทธิที่จะได้รับเลือกเบี่ยเลี้ยงระหว่างลาคลอดหรือสิทธิพิเศษอื่นซึ่งจ่ายโดยหน่วยงานสวัสดิการ (the Benefits Agency)

6) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจ (Police Occupational Maternity Pay / PMP)

(1) เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ว่าหน่วยงานใดเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 63 สัปดาห์ก่อนที่สัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด

(2) มีการตั้งครรภ์หรือได้คลอดแล้ว 15 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด (the expected week of childbirth / EWC)

ตำรวจหญิงที่พอใจจะเลือกประเภทเงินข้างต้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้าง 18 สัปดาห์ (126 วัน) สำหรับการลาคลอด (Maternity leave) โดยจะจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวน 18 สัปดาห์แรกของการลาคลอดหรืออาจจะเลือกที่จะรับเต็มจำนวน 13 สัปดาห์แรก หลังจากนั้นรับค่าจ้างครึ่งหนึ่งใน 10 สัปดาห์ เริ่มจากสัปดาห์ที่ 14 – 23 ของการลาคลอด

7) หลักเกณฑ์ตามกฎหมายลาคลอด (Statutory Maternity Pay / SMP)

(1) เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดของตน 26 สัปดาห์ ในสัปดาห์ที่มีคุณสมบัติ (Qualifying week) (15 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด)

(2) ตั้งครรภ์เมื่อสัปดาห์ที่ 11 ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอดหรือคลอดแล้ว

(3) ได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำสำหรับการจ่ายเงินให้กับประกันสังคม (National Insurance) ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 8 และรวมถึงสัปดาห์ที่มีคุณสมบัติ (Qualifying week)

(4) ได้แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า 28 วัน ว่าตั้งใจจะหยุดงานและได้หยุดงานในความเป็นจริง และ

(5) มีหลักฐานทางการแพทย์ว่าตั้งครรภ์ ตามแบบ MAT B1

เงินตามกฎหมายลาคลอด (SMP) สามารถจ่ายได้ 39 สัปดาห์ ใน 6 สัปดาห์แรกจะจ่ายที่อัตราสูงกว่า คือ ร้อยละ 90 จากการเฉลี่ยค่าจ้างที่ได้รับระหว่าง 8 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่มีคุณสมบัติ (15 สัปดาห์ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด) ต่อไปอีก 33 สัปดาห์จะจ่ายในอัตราต่ำกว่า โดยอัตราต่ำว่านี้จะมีการปรับเปลี่ยนทุกปีในเดือนเมษายน

เงินตามหลักเกณฑ์นี้ (SMP) สามารถจ่ายได้เร็วที่สุดในสัปดาห์ที่ 11 ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด และจะเริ่มไม่ช้ากว่าวันถัดจากวันคลอด โดยสามารถที่จะเลือกสัปดาห์ที่เงินตามกฎหมายลาคลอด (SMP) ให้เริ่มต้นระหว่างวันดังกล่าว แต่จะเริ่มทันทีถ้าหากตำรวจหญิงขาดงานด้วยเหตุผลแห่งการตั้งครรภ์ เช่น ลาป่วยจากการตั้งครรภ์ หรือลาคลอดตามกฎหมายตำรวจ (police occupational maternity leave) หลังจากเริ่มสัปดาห์ที่ 4 ก่อนสัปดาห์ที่คาดว่าจะคลอด หากตำรวจหญิงได้แจ้งว่าต้องการขอลาคลอดเพื่อที่จะเริ่มหลังจากจุดนี้ การได้รับเงินตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายลาคลอด (SMP) จะเริ่มต้น แต่ไม่ใช่การลาหรือได้รับค่าจ้างตามกฎหมายตำรวจ ซึ่งตามกฎหมายตำรวจจะเริ่มต้นในวันที่ได้แจ้งว่าจะเริ่มลาคลอด

ในสัปดาห์ที่ตำรวจหญิงได้รับทั้งเงินตามกฎหมายลาคลอดและเงินตามกฎหมายลาคลอดตำรวจ จะจ่ายเงินตามที่ได้รับสูงกว่าเท่านั้น เว้นแต่ตำรวจหญิงเลือกที่จะรับค่าจ้างครึ่งหนึ่งใน 10 สัปดาห์จากสัปดาห์ที่ 14 – 23 ของการลาคลอดแทนที่จะรับค่าจ้างเต็ม 18 สัปดาห์

ในพฤติการณ์เช่นนี้จะได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่งและอีกครั้งจากเงินตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายลาคลอด (SMP) สำหรับ 10 สัปดาห์

8) การกลับเข้าทำงาน

กองตำรวจควรที่จะทำประเมินความเสี่ยงเสร็จเรียบร้อยก่อนที่คุณแม่คนใหม่จะกลับเข้าทำงาน และควรจะมาจากส่วนของการวางแผนกลับเข้าทำงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งการสนับสนุนที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงในสัปดาห์และเดือนแรกๆ หลังจากที่คุณกลับมาทำงาน

การลาประจำปี จะเพิ่มมากขึ้นระหว่างการลาคลอด โดยสามารถนำวันลาประจำปีนี้ 5 วันไปรวมใช้ได้ในปีหน้า หรือมากกว่าในกรณีพิเศษที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร การลาประจำปีนี้อาจใช้ได้ก่อน ขณะ หรือหลังการลาคลอดก็ได้ ถ้าใช้ในระหว่างลาคลอดจะไม่สามารถขยายวันลาคลอดและเป็นผลเสียกับค่าจ้างถ้ากลับมาใช้สิทธิลาคลอด

การลาให้ันบุตร ถ้าต้องการลาต้องทำเป็นหนังสือแจ้งกองตำรวจของตน หลังจากนั้นกองตำรวจจะต้องนำการประเมินความเสี่ยงเป็นพิเศษเพื่อระบุความเสี่ยงร่วมกับการให้ันบุตร ซึ่งหมายความว่า จะสามารถให้ันบุตรระหว่างชั่วโมงการทำงานได้ กองตำรวจสามารถอนุญาตให้มีทางเลือกในการพักผ่อนเพื่อที่จะให้ันนอกสถานที่ทำการหรือจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ปิดกั้นได้ มีความเป็นส่วนตัว และเหมาะสมเพื่อความรวดเร็วและเก็บรักษานมในที่ทำงาน

การให้ดูแลด้านคำนวณ (Reckonable Service) ในช่วงเวลาตั้งแต่ 52 สัปดาห์ในเรื่องค่าจ้างและการลาคลอด

การให้บ้านอายุ (Pensionable Service) ไม่ว่าช่วงใดของค่าจ้างในการลาคลอด ทั้งการลาคลอดของกฎหมายลาคลอดและกฎหมายตำรวจ การคำนวณในเรื่องบ้านอายุสามารถเรียกคืนในช่วงเวลาที่ไม่ได้จ่ายในการลาคลอดในอัตราที่จ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้าย ซึ่งมักจะเป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายลาคลอดในอัตราที่ต่ำกว่า

การลาป่วย ถ้าไม่สามารถกลับมาทำงานหลังจากลาคลอดได้ ให้ใช้กฎที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วย

สหภาพตำรวจ ตำรวจหญิง ไม่ต้องจ่ายเงินให้สหภาพในขณะที่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด

การปรับเปลี่ยนงาน ตำรวจหญิงสามารถขอลดงานหรือชั่วโมงการทำงานให้คล่องตัว แต่ต้องคำนึงถึงการจัดการของตำรวจที่แตกต่างกัน เมื่อต้องการปรับเปลี่ยนงานควรหาคำแนะนำจากสหภาพของตนก่อน

9) เครื่องแบบสำหรับตำรวจหญิงมีครรภ์

เดิมเครื่องแบบมีแต่ขนาดของผู้ชายเท่านั้น เครื่องแบบของตำรวจหญิงมีครรภ์ถูกแนะนำโดย Cumbria police ที่ซึ่งเกือบหนึ่งในสามของตำรวจ เป็นหญิง โดยเครื่องแบบเป็นเสื้อเชิ้ตขาวแบบคลุมรอบซึ่งสามารถเปิดให้เห็นมบุตรหรือเก็บน้่านมแม่ สามารถทำให้หลวมหรือกระชับได้โดยง่าย และกางเกงผ้าฝ้ายยืดและมีน้ำหนักเบาเครื่องแบบตำรวจหญิงมีครรภ์ถูกพัฒนาหลังจากที่ Pc (Police Constable) Gill Atkinson แม่ลูกสอง ได้วิจัยกว่าเดือนและเครื่องแบบนี้จะทำให้ผู้หญิงรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการดูแลในระหว่างการตั้งครรภ์

In the past expectant mothers were offered only men's sizes of the standard uniform.



The new maternity uniform, introduced by Cumbria police

The new maternity uniform, introduced by Cumbria police, where almost a third of officers are women, consists of a wrap-around white cotton shirt that can be altered as a baby bump grows, trousers with an elastic waistband and a lightweight cotton cardigan that can be tied up or worn loose.

It was developed after Pc Gill Atkinson, a mother of two, carried out months of research.

"The maternity uniform will make women feel valued and supported throughout the pregnancy," she said.

The new clothes, described as stylish, comfortable and practical and presenting a corporate image, can be chosen from an approved list.

ภาพที่ 3.4 ภาพเครื่องแบบของตำรวจหญิงอังกฤษมีครรภ์¹⁴⁶

จะเห็นได้ว่ารูปแบบชุดตำรวจหญิงอังกฤษ เหมาะสมสำหรับรูปร่างของตำรวจหญิงที่จะขยายขึ้น หรือหลังคลอดเมื่อต้องการให้เห็นมบุตรหรือเก็บน้่านมก็สามรถถอดได้สะดวกเหมือนชุดให้เห็นมบุตรของหญิงทั่วไป แต่ข้าราชการตำรวจหญิงไทย มีการอนุญาตให้ใส่ชุดเหมือนชุดคลุมท้องแบบชุดกระโปรงยาว โดยมีสีเหมือนเครื่องแบบตำรวจ

¹⁴⁶ 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 สืบค้นจาก <https://www.telegraph.co.uk/news/2689090/Maternity-uniform-designed-for-pregnant-police-officers.html> เมื่อ 13 กรกฎาคม 2562.

5.3 ประเทศญี่ปุ่น

5.3.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเทศญี่ปุ่น

กิจการตำรวจญี่ปุ่นได้เริ่มขึ้นตั้งแต่เมื่อประมาณ 400 ปีก่อน ซึ่งนักประวัติศาสตร์ได้บันทึกไว้ว่า ในสมัยเอโดะ (ค.ศ. 1600-1868) ครั้งที่โชกุนนามว่า โทกุกาว่า อิเอยาสึ (Tokugawa Ieyasu) ได้เรืองอำนาจขึ้น ได้มีการจัดระเบียบการปกครองแบ่งพื้นที่อาราเขตเมือง และมีเจ้าเมือง (เดเมียว หรือ Daimyo) เป็นผู้ปกครอง ทั้งยังจัดให้มีกิจการตำรวจขึ้นในแต่ละเมือง โดยให้เจ้าเมืองซึ่งมีศักดิ์เป็นหัวหน้าชามูไรของแต่ละเมืองเป็นหัวหน้าตำรวจมีหน้าที่ปกครอง ดูแล บังคับบัญชาชามูไรลูกน้อง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตำรวจภายในอาณาเขตพื้นที่เมืองของตน นอกจากนั้น เจ้าเมืองคนเดียวกันยังทำหน้าที่เป็นอัยการ และผู้พิพากษาพิจารณาความผิดต่างๆ ที่กระทำในเขตพื้นที่ของเมืองนั้นๆ เป็นผลให้การป้องกันอาชญากรรมของญี่ปุ่นในสมัยนั้นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และสามารถนำความสงบสุขมาสู่สังคม และนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศญี่ปุ่นได้เป็นระยะเวลาที่ยาวนานกว่า 250 ปี หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศญี่ปุ่นถูกประเทศอเมริกา บังคับให้แต่ละท้องถิ่นมีกิจการตำรวจที่เป็นอิสระไม่ขึ้นตรงต่อรัฐบาล หรือหน่วยงานใด มีเพียงการควบคุมจากประชาชนในท้องถิ่น ผ่านคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยสาธารณะของท้องถิ่น ซึ่งภายหลังได้ถูกวิจารณ์ว่าไม่สามารถควบคุมประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ รวมทั้งการประสานงานระหว่างตำรวจในเมืองต่างๆ ต่อมาในปี ค.ศ. 1974 รัฐบาลญี่ปุ่นจึงได้ออกกฎหมายปรับปรุงตำรวจขึ้นใหม่ โดยรวมกิจการตำรวจของแต่ละท้องถิ่นกับตำรวจภูธรจังหวัดเข้าเป็นหนึ่งเดียวแล้วรองรับด้วยการตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (National Police Agency) โดยมีสถานีตำรวจเมืองที่กระจัดกระจายอยู่ตามเมืองต่างๆ เป็นผู้ปฏิบัติงานในขอบเขตพื้นที่ของแต่ละเมืองนั้น

โครงสร้างตำรวจญี่ปุ่นมีลักษณะผสมผสาน มีตำรวจแห่งชาติเป็นหลัก โดยมีความเป็นท้องถิ่นผสมผสานในระดับสถานีตำรวจ ตำรวจแห่งชาติของประเทศญี่ปุ่นอยู่ในการดูแลของนายกรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีจะไม่มีอำนาจสั่งการโดยตรงต่อการทำงานของตำรวจ แต่จะมีคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยสาธารณะแห่งชาติเป็นผู้ควบคุม กำกับ สั่งการด้านนโยบาย และมีอำนาจแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยความยินยอมของนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยสาธารณะแห่งชาติ ประกอบด้วย รัฐมนตรีในรัฐบาล 1 ท่าน เป็นประธาน และกรรมการอีก 5 ท่าน แต่งตั้งโดยนายกรัฐมนตรี โดยความยินยอมของทั้ง 2 สภา และคุณสมบัติสำคัญของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยสาธารณะแห่งชาติ จะต้องไม่ดำรงตำแหน่งในกิจการตำรวจหรืออัยการก่อนหน้าที่จะมารับตำแหน่งนี้ 5 ปี¹⁴⁷

¹⁴⁷ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องความเป็นไปได้ในการโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นนทบุรี คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ. 2550, หน้า 82-86.

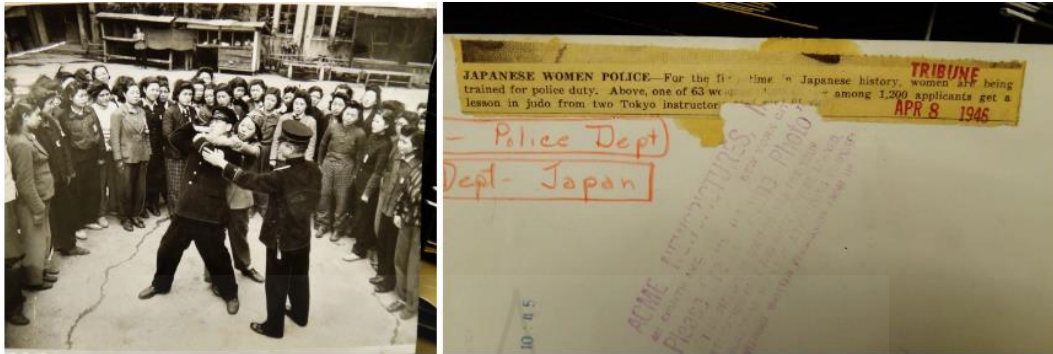
ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยงานในระดับกองบัญชาการภาคทั้งหมด 7 กองบัญชาการ และ 2 กองบัญชาการพิเศษ คือ โตเกียว และฮอกไกโด ลดหลั่นจากกองบัญชาการเป็นหน่วยงานระดับภูธรจังหวัด มีทั้งหมด 47 จังหวัด ซึ่งจะคอยควบคุมดูแลการทำงานของสถานีตำรวจและผู้ยามประจำท้องถิ่น โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำงานที่สถานีตำรวจจะใช้จ่ายเงินของจังหวัด โดยตำรวจแห่งชาติจะเป็นผู้ควบคุมการทำงานและการฝึกอบรม นอกจากนั้นยังมีคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยสาธารณะจังหวัดคอยควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานในระดับสถานีตำรวจด้วย กิจการตำรวจญี่ปุ่นแบ่งออกตามเขตภูมิศาสตร์ 47 จังหวัด แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยสาธารณะจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแลตำรวจในจังหวัดต่างๆ ซึ่งมีทั้งสิ้น 291,475 คน ประกอบด้วยตำรวจแห่งชาติ 7,709 คนตำรวจท้องถิ่น 283,766 คน¹⁴⁸ ความรับผิดชอบของตำรวจ มีตั้งแต่การป้องกันอาชญากรรมทั่วไป การคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การต่อต้านการก่อการร้ายและการจารกรรม การต่อต้านองค์กรอาชญากรรม การควบคุมการจราจร การออกใบอนุญาตขับขีรถยนต์ การควบคุมธุรกิจเอกชนบางประการ เช่น สถานบันเทิง โรงรับจำนำ การคุ้มครองผู้เสียหาย และการควบคุมอาวุธปืน



ภาพที่ 3.5 ภาพญี่ปุ่นมีตำรวจสายตรวจหญิงครั้งแรกในปี 1946¹⁴⁹

¹⁴⁸สืบค้น จาก http://www.npa.go.jp/hakusyo/h22/English/White_Paper_2010_8.pdf เมื่อ 13 ธันวาคม 2557 ข้อมูลเมื่อ 1 เมษายน 2553 Chapter V. Public Safety Commission System and Police Activity Support Section 1. The Police Organization and Public Safety Commission System หน้าที่ 166 “The authorized number of police personnel in FY2010 was 291,475, of which 7,709 belonged to the NPA, and 283,766 belonged to the Prefectural Police.” .

¹⁴⁹สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก <https://thetokyofiles.wordpress.com/2017/06/05/japans-women-police-1946/>.



ภาพที่ 3.6 ภาพตำรวจหญิงญี่ปุ่นฝึกยูโด ในปี 1946¹⁵⁰

ตั้งแต่ปี ค.ศ.2002 (พ.ศ.2545) มีผู้หญิงได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาเป็นตำรวจทุกปีกว่าพันคน และมีตำรวจหญิงประมาณ 14,900 คน โดยเป็นตำรวจท้องถิ่นประมาณ 11,800 คน และได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งผู้บริหารสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยมีตำรวจหญิง 172 คนที่มีตำแหน่งสูงกว่าสารวัตรขึ้นไป¹⁵¹ ซึ่งหากเป็นกรณีผู้หญิงถูกระทำละเมิดในทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว ความสามารถและคุณสมบัติของผู้หญิงจะถูกนำไปใช้เพื่อการสอบสวนและการมาตรการดูแลผู้ถูกระทำ และยังขยายออกไปถึงมาตรการตอบโต้โบเรียวกุดัน (Boryokudan คือ violence group's หรือองค์กรอาชญากรรมที่มีรากฐานอย่างยาวนานของประเทศญี่ปุ่น) การรักษาความปลอดภัย และการเป็นผู้คุ้มกัน¹⁵²

¹⁵⁰ เฟิ่งอ้าง.

¹⁵¹ สืบค้นจาก http://www.npa.go.jp/hakusyo/h22/english/White_Paper_2010_8.pdf เมื่อ 13 ธันวาคม 2557 ข้อมูลเมื่อ 1 เมษายน 2553 หน้า 167 “The police have been striving to proactively recruit female personnel for some time, with over 1,000 female police officers recruited each year since FY2002. Approximately 14,900 female officers and approximately 11,800 female civilians have been working in Prefectural Police force throughout Japan as of April 1, 2010 and promotions to executive positions are also increasing. As of April 1, 2010, there are 172 female Prefectural Police officers with a rank of Police Inspector or higher.”

¹⁵² สืบค้นจาก http://www.npa.go.jp/hakusyo/h22/english/White_Paper_2010_8.pdf เมื่อ 13 ธันวาคม 2557 ข้อมูลเมื่อ 1 เมษายน 2553 หน้า 167 “ Furthermore, for incidents in which women have been the victims of sexual crime or suffer from spousal violence, the capabilities and special abilities of female police officers are utilized in investigations and in measures for victims. The occupational field of female officers is expanding to nearly all fields, including Boryokudan countermeasures, security, and escorting.”

5.3.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศไทย

ประเทศไทยมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) ในปี ค.ศ. 1974 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมในปี ค.ศ. 2012 มาตรา 9¹⁵³ ได้นิยามว่าคำว่า แรงงาน หมายถึง ผู้ที่ถูกรับจ้างให้ทำงานที่หน่วยงานรัฐหรือบริษัทเอกชน และได้รับรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะป็นอาชีพใด ตำรวจหญิงจึงได้รับการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายนี้ด้วย ส่วนการกำหนดโครงสร้างของตำรวจและอำนาจหน้าที่ นั้นมีกฎหมายเฉพาะ¹⁵⁴ ต่างหากจากกฎหมายแรงงาน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) การห้ามแรงงานหญิงมิให้ทำงานใต้ดิน (มาตรา 64-2)¹⁵⁵

- (1) ห้ามหญิงมีครรภ์หรือหลังคลอดภายใน 1 ปีทำงานใต้ดินทุกชนิด
- (2) หญิงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ห้ามมิให้ทำงานในใต้ดิน งานขุดเจาะโดยชนย้ายด้วยแรงงาน หรืองานที่มีลักษณะอันตรายอื่นๆ ที่ รัฐมนตรีสาธารณสุข และรัฐมนตรีแรงงาน และประกันสังคมกำหนดว่าเป็นอันตรายต่อผู้หญิง

2) การห้ามหญิงมิให้ทำงานอันตรายหรือเสี่ยงภัย (มาตรา 64-3)¹⁵⁶

ห้ามหญิงมีครรภ์หรือหลังคลอดภายใน 1 ปี ทำงานยกของหนัก งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ หรืองานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของครรภ์ การให้กำเนิด หรือการเลี้ยงดูบุตรทารก

¹⁵³ Labor Standards Act, 2012 Article 9 (Definitions) "In this Act, worker means one who is employed at an enterprise or office (hereinafter referred to as "enterprise") and receives wages there from, without regard to the kind of occupation."

¹⁵⁴ The Japanese Police Law, 1954, the Police Duties Execution Law, 1948, Regulation for the Operation of the Community Police (1969), Code of Criminal Procedure (1948).

¹⁵⁵ Labor Standards Act, 2012 Article 64-2 "An employer shall not have women listed in each of the following items engage in work set forth in each of the respective items. (i) Pregnant women and women within one year after childbirth who have notified the employer that they will not engage in work performed underground: All work performed underground (ii) Women aged 18 and over other than those listed in the preceding item: Of work performed underground, excavation work carried out by manual labor or other work specified in Ordinances of the Ministry of Health, Labour and Welfare as being harmful to women."

¹⁵⁶ Labor Standards Act, 2012 Article 64-3 "An employer shall not assign pregnant women or women within one year after childbirth (hereinafter referred to as "expectant or nursing mothers") to work involving the handling of heavy materials, work in places where harmful gas is generated, or other work injurious to pregnancy, childbirth, nursing and the like."

3) เวลาทำงาน มาตรา 32

กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น กำหนดให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และวันละ 8 ชั่วโมง ยกเว้นนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานไม่ถึง 10 คนในประเภทกิจการค้าขาย ภาพยนตร์/การละคร งานให้บริการด้านสุขภาพอนามัย งานบริการ/ความบันเทิง สามารถให้แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ต้องกำหนดวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์หรือมีวันหยุดให้ 4 วันขึ้นไปในระหว่างการทำงาน 4 สัปดาห์

4) ก่อนและหลังคลอด

(1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 6 สัปดาห์ก่อนคลอดหรือ 14 สัปดาห์หรือกว่านั้นก่อนคลอดในกรณีคลอดลูกแฝด (มาตรา 65)¹⁵⁷

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์หลังคลอดเว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอภายหลังคลอดแล้ว 6 สัปดาห์ ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าจะไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้น¹⁵⁸

ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอ ให้นายจ้างย้ายงานให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานอื่นที่ไม่หนัก¹⁵⁹

(2) ห้ามลูกจ้างหญิงก่อนคลอดหรือหลังคลอดทำงานเกินระยะเวลาตาม มาตรา 32 ต่อสัปดาห์ (40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่รวมเวลาพัก) และไม่เกินเงื่อนไขในวรรคสอง ในมาตราเดียวกันต่อวัน¹⁶⁰

¹⁵⁷ Labor Standards Act, 2012 Article 64-3 “Article 65 In the event that a woman who is expected to give birth within 6 weeks (or within 14 weeks in the case of multiple fetuses) requests leave from work, the employer shall not make her work.”.

¹⁵⁸ Labor Standards Act, 2012 Article 64-3 (2) “An employer shall not have a woman work within 8 weeks after childbirth; provided, however, that this shall not prevent an employer from having such a woman work, if she has so requested, after 6 weeks have passed since childbirth in activities which a doctor has approved as having no adverse effect on her.”.

¹⁵⁹ Labor Standards Act, 2012 Article 64-3 (3) “In the event that a pregnant woman has so requested, an employer shall transfer her to other light activities.”.

¹⁶⁰ Labor Standards Act, 2012 Article 6 6 “Notwithstanding the provisions of paragraph (1) of Article 32-2, paragraph (1) of Article 32-4, and paragraph (1) of Article 32-5, an employer shall not have an expectant or nursing mother work in excess of the working hours stipulated in paragraph (1) of Article 32 per

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานล่วงเวลา¹⁶¹

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานในเวลากลางคืน¹⁶²

5) กำหนดเวลาดูแลบุตรทารก (Time for Child care)

ให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตรเป็นทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที¹⁶³

6) มาตรการสำหรับลูกจ้างหญิงระหว่างมีประจำเดือน (Measures for Women for Whom Work During Menstrual Periods Would Be Especially Difficult)

เมื่อลูกจ้างหญิงมีประจำเดือนได้ขอลาหยุดพัก ห้ามมิให้นายจ้างสั่งให้หญิงนั้นทำงานในระหว่างที่มีประจำเดือน¹⁶⁴

5.4 ประเทศสิงคโปร์

ดินแดนที่เป็นประเทศสิงคโปร์ในปัจจุบัน มีประวัติศาสตร์อันยาวนานในคริสต์ศตวรรษที่ 11 ดินแดนดังกล่าวอยู่ภายใต้อำนาจการปกครองของจักรวรรดิศรีวิชัย (Srivijaya) เป็นดินแดนที่มีชาวจีนเดินเรือเข้ามาค้าขาย ในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 14 ในบริเวณนั้นมีอาณาจักรเล็กๆ ที่ขึ้นอยู่กับจักรวรรดิศรีวิชัยกระจายตัวอยู่ทั่วไป เมื่อศรีวิชัยหมดอำนาจลง อาณาจักรที่เคยขึ้นกับศรีวิชัยก็ตั้งตนเป็นอิสระ ส่วนดินแดนสิงคโปร์ในขณะนั้นต้องเผชิญกับการแข่งขันขยายอำนาจระหว่างอาณาจักรของชาวไทยกับจักรวรรดิมาฆปาหิต (Majapahit) ที่มีอำนาจใน

week, nor in excess of the working hours stipulated in paragraph (2) of the same Article per day, if so requested by the expectant or nursing mother.”.

¹⁶¹ Labor Standards Act, 2012 Article 6 6 paragraph (2) “Notwithstanding the provisions of Article 3 3, paragraphs (1) and (3), and paragraph (1) of Article 3 6, in the event that an expectant or nursing mother has so requested, an employer shall not have her work overtime nor work on days off.”.

¹⁶² Labor Standards Act, 2012 Article 66 paragraph (3) “In the event that an expectant or nursing mother has so requested, an employer shall not have her work at night.”.

¹⁶³ Labor Standards Act, 2012 Article 67 “A woman raising an infant under the age of one year may request time to care for the infant of at least 30 minutes twice a day, in addition to the rest periods stipulated in Article 34.”.

¹⁶⁴ Labor Standards Act, 2012 Article 6 8 “When a woman for whom work during menstrual periods would be especially difficult has requested leave, the employer shall not have the said woman work on days of the menstrual period.”.

บริเวณดังกล่าวมาก่อน หลังจากนั้นดินแดนสิงคโปร์ก็อยู่ภายใต้อำนาจของชาวมลายูซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่มะละกา (Melaka) จนกระทั่งโปรตุเกสเข้ายึดครองมะละกาในปี ค.ศ.1511¹⁶⁵

ในคริสต์ศตวรรษที่ 17 ฮอลันดาได้ขยายอำนาจเข้ามาแทนที่โปรตุเกสโดยใช้บริษัทอินเดียตะวันออกของฮอลันดาหรือวีโอซี (Dutch East India Company ; Vereenigde Oostindische Compagnie : VOC) เป็นกลไกสำคัญ ส่วนอังกฤษก็เป็นอีกชาติหนึ่งที่เข้ามามีอิทธิพลในภูมิภาคนี้มีการแข่งขันกันระหว่างอังกฤษและฮอลันดา ในช่วงปีค.ศ.1819 การแข่งขันระหว่างอังกฤษกับฮอลันดาในภูมิภาคนี้ยังดำเนินต่อไป ในปีค.ศ.1824 มีการทำสนธิสัญญาแองโกล-ดัตช์ (Anglo-Dutch Treaty) เป็นการตกลงแบ่งเขตอิทธิพลในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างอังกฤษกับฮอลันดา คือ ให้คาบสมุทรมลายูเป็นเขตอิทธิพลของอังกฤษ และหมู่เกาะอินเดียตะวันออกเป็นเขตอิทธิพลของฮอลันดา หลังจากนั้น อังกฤษได้รวมเมืองท่าสำคัญทั้งสามในบริเวณช่องแคบมะละกา คือ สิงคโปร์ ปีนัง และ มะละกา เข้าเป็นหน่วยบริหารเดียวกัน เรียกว่าสเตรทส์เซ็ทเทิลเมนต์ (Strait Settlement) อยู่ภายใต้การบริหารของบริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ ในระยะแรกมีศูนย์กลางการบริหารที่ปีนัง ต่อมาในปีค.ศ.1832 ก็ย้ายไปอยู่ที่สิงคโปร์¹⁶⁶

เมื่อเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสงครามโลกครั้งที่ 2) เริ่มขึ้นในเดือนธันวาคม 1941 8 ธันวาคม 1941 ญี่ปุ่นบุกไทยและโจมตีอาณานิคมของอังกฤษ ได้แก่ มลายา สิงคโปร์และฮ่องกง ฐานทัพสหรัฐฯ ในหมู่เกาะฮาวาย¹⁶⁷ ญี่ปุ่นก็ได้บุกยึดครองสิงคโปร์เป็นเวลาประมาณ 3 ปี ญี่ปุ่นได้ปกครองอย่างเข้มงวดโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประชากรเชื้อสายจีน เนื่องจากญี่ปุ่นเชื่อว่าชาวจีนบางส่วนในสิงคโปร์ให้การสนับสนุนในการทำสงครามต่อต้านญี่ปุ่น ในเวลาต่อมา กองทัพอเมริกันได้กลับจนเอาชนะได้ในหลายสมรภูมิ แล้วยกพลขึ้นบกที่ฝั่งตะวันตกของตอนกลางของเกาะโอกินาวาเมื่อ 1 เม.ย. 1945

หลังจากญี่ปุ่นแพ้สงครามอังกฤษจึงได้กลับเข้ามาปกครองภูมิภาคนี้อีกครั้งหนึ่ง แต่ผลจากสงครามทำให้โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในสิงคโปร์ถูกทำลายเสียหาย ขาดแคลนอาหาร เกิดโรคระบาด รวมทั้งมีอาชญากรรมเกิดขึ้นมาก ความล้มเหลวในการปกครองสิงคโปร์ของอังกฤษ ทำให้กระทบต่อความเชื่อมั่นของชาวสิงคโปร์ เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านอาณานิคมขยายตัว

¹⁶⁵ นกต ชาติประเสริฐ “สาธารณรัฐสิงคโปร์” สารานุกรมประวัติศาสตร์ประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, หน้า 294.

¹⁶⁶ เฟิงอ้าง หน้า 296-297.

¹⁶⁷ นพพร วงศ์อนันต์ สมรภูมิโอกินาวา : การโฆษณาชวนเชื่อ และความโหดร้ายของกองทัพจักรวรรดิญี่ปุ่นต่อเพื่อนร่วมชาติสืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.bbc.com/thai/international-48715311>.

มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันที่มีขบวนการคอมมิวนิสต์เกิดขึ้น อังกฤษก็พยายามสกัดกั้นการเคลื่อนไหวของกลุ่มคอมมิวนิสต์ในสิงคโปร์มีการจัดการเลือกตั้งในสิงคโปร์ครั้งแรกในปีค.ศ.1948

ในช่วงนี้ นายลี กวน ยู ได้เข้ามามีบทบาท ในการเมือง โดยร่วมก่อตั้งพรรคกิจประชา (People's Action Party-PAP) เป้าหมายหลักของนาย กฯ ลี กวน ยู ในช่วงแรก คือการผนวกสิงคโปร์เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสหพันธรัฐมาเลเซีย แต่ต่อมาเกิดความขัดแย้งระหว่างตัวเขากับนาย กฯ มาเลเซียในขณะนั้นคือนายอับดุล ราห์มัน ในช่วงหลังความวุ่นวายทางเชื้อชาติ ระหว่างชาวจีนกับชาวมุสลิมในมาเลเซียในปี พ.ศ. 2507 – 2508 (ค.ศ. 1964-1965) จนกระทั่งในวันที่ 9 ส.ค. ปี พ.ศ. 2509 (ค.ศ. 1966) นาย กฯ อับดุล ราห์มัน ก็ขอให้มีการแยกประเทศ สร้างความสับสนวุ่นวายให้กับนาย กฯ ลี กวน ยู เพราะตลอดชีวิตที่ผ่านมา นายลี กวน ยู เชื่อในเอกภาพระหว่างสิงคโปร์กับมาเลเซีย ทั้งด้านภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์

ในวัย 42 ปี นาย กฯ ลี กวน ยู คือผู้นำเพียงคนเดียวของสิงคโปร์ เป้าหมายหลักคือการผลักดันให้สิงคโปร์เป็นประเทศเศรษฐกิจชั้นนำ โดยมีชีวิตประชาชนหลายล้านคนเป็นเดิมพัน นักวิเคราะห์เชื่อว่าความเข้มแข็งและความเป็นนักคิด นักวางแผน ของลี กวน ยู คือต้นแบบให้กับชาวสิงคโปร์ทั้งประเทศ ทำให้สิงคโปร์สามารถสร้างทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดได้ นั่นคือมนุษย์ เศรษฐกิจสิงคโปร์ภายใต้การนำของนาย กฯ ลี กวน ยู เติบโตอย่างรวดเร็ว ตัวเลขจีดีพีเพิ่มขึ้นเกือบ 10% ติดต่อกันกว่า 10 ปี นาย กฯ ลี ยังมีส่วนสำคัญในการจำกัดความรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ประเทศนำไปปรับใช้ จนกลายเป็น 4 เสือเอเชีย ประกอบด้วย ฮองกง ไต้หวัน เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ นักลงทุนทั่วโลกต่างมุ่งหน้าไปสิงคโปร์ ทำให้สิงคโปร์กลายเป็นศูนย์กลางน้ำมัน การคมนาคมขนส่ง และการเงินของเอเชีย¹⁶⁸

5.4.1 ความทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสิงคโปร์

วิวัฒนาการขององค์กรตำรวจสิงคโปร์ เริ่มต้นเมื่ออาณานิคมตะวันตกได้เข้ามาควบคุมอำนาจการปกครองในภูมิภาคนี้ ในลักษณะเดียวกับดินแดนอื่นในภูมิภาค กองกำลังตำรวจสิงคโปร์ (The Singapore Police Force: SPF) ก่อตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปี 1820 ตำรวจเป็นองค์การของรัฐที่เก่าแก่ที่สุดองค์กรหนึ่งของสิงคโปร์ นายฟรานซิส เจมส์ เบิร์นาร์ด (Francis James Bernard) ทำหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานตำรวจขนาดเล็กแห่งแรกที่ตั้งขึ้นในสิงคโปร์ กองกำลังตำรวจประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ จำลิบตำรวจ (Sergeant) เสมียน 1 นาย ผู้ควบคุมห้องขัง 1 นาย และพลตำรวจ 8 นาย โดยการปฏิบัติงานของกองกำลังขนาดเล็ก ใช้งบประมาณไม่มาก และเน้นให้กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลาย ทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนเพื่อรักษา

¹⁶⁸ประวัติศาสตร์ชีวิตและความสำเร็จ 'ลี กวน ยู' อดีตนาย กฯ คนแรกของสิงคโปร์ผู้ล่วงลับสืบค้น 23

ความสงบในพื้นที่ต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณีในชุมชนนั้นๆ ความร่วมมือกันในชุมชน เป็นไปตามการดำเนินนโยบายของ เซอร์แสตมฟอร์ด ราฟเฟิล (Sir Stamford Raffles) ผู้บริหาร อาณานิคมอังกฤษ ที่ต้องการให้อาณานิคมของสหราชอาณาจักรมีความเจริญภายใต้การนำของคน ท้องถิ่นนั่นเอง และในช่วงเวลาดังกล่าว ก็มีผู้อพยพจากจีนเข้ามายังเกาะสิงคโปร์ การเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจและสังคมเมืองส่งผลให้เกิดอาชญากรรมมากขึ้นกองกำลังตำรวจสิงคโปร์ได้รับการ พัฒนาให้เข้มแข็งขึ้นในปี ค.ศ.1826 เมื่อตำรวจสิงคโปร์ได้ร่วมกับตำรวจมะละกาและปีนัง เข้าไป อยู่กองกำลังตำรวจแห่งสเตรทส์เซ็ทเทิลเมนต์ (The Straits Settlements Police) หรือตำรวจนิคมช่อง แแคบ ภายใต้การกำกับดูแลโดยการปกครองของอาณานิคมอังกฤษ อย่างไรก็ตามยังคงมีความไร้ ระเบียบอยู่ในช่วงที่อาณานิคมเริ่มขยายเข้ามาในพื้นที่ดังกล่าว¹⁶⁹

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของกองกำลังตำรวจสิงคโปร์ เกิดขึ้นในช่วง ทศวรรษที่ 1900 เมื่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้รับการพัฒนาโดยงานวิทยาการตำรวจ การบันทึกข้อมูลสถิติคดีอาญา การใช้ระบบลายพิมพ์นิ้วมือ และจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจ ณ ถนน สะพานใต้ (South Bridge Road) กำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 2,000 นาย และมีการ จัดตั้งหน่วยงานตำรวจน้ำ ตำรวจจราจร หน่วยฝึกอบรมกองกำลังตำรวจและสถานีสื่อสาร การ พัฒนาขององค์กรตำรวจทำให้สิงคโปร์เกิดความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยกว่าในช่วงท้าย ทศวรรษที่ 1800 ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ตำรวจสิงคโปร์ได้ก่อตั้งกองกำลังอาสาสมัคร พิเศษ (Volunteer Special Constabulary) ใน ค.ศ.1946 และเมื่อ ค.ศ.1948 กองกำลังตำรวจสิงคโปร์ ก็ได้ตั้งหน่วยงานวิทยุตำรวจ ที่ถนน อู ตอง เซ็น (Eu Tong Sen) และกำหนดให้มีหมายเลขโทรศัพท์ สำหรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้ายหมายเลข 999 ในช่วงทศวรรษที่ 1950 ถึง 1960 สิงคโปร์ได้ประสบ ภัยพิบัติการจลาจลภายในประเทศ จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยกำลังสำรอง (Reserve Unit) เพื่อรับมือกับ เหตุการณ์ก่อความไม่สงบที่เกี่ยวข้องกับเชื้อชาติการเมืองและแรงงานกองกำลังตำรวจสิงคโปร์ได้มีการ พัฒนาเปลี่ยนแปลงหลังจากสิงคโปร์ได้รับอำนาจอธิปไตยของตนเอง และออกจากมาเลเซีย เมื่อ ปีค.ศ.1965¹⁷⁰

ในส่วนของตำรวจหญิง ในปี 1949 กองกำลังตำรวจสิงคโปร์ได้รับสมัคร หญิงเข้าร่วมงานเป็นครั้งแรก โดยต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษ ซึ่งมีจำนวน 31 คน และดำรงตำแหน่ง ในหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (the Special Constabulary (Active Unit)) วันที่ 1 มกราคม 1950 ผู้ปฏิบัติงาน

¹⁶⁹ Singapore Police Force, *Our Heritage* สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก

<https://www.police.gov.sg/about-us/our-heritage/our-heritage>.

¹⁷⁰ เพิ่งอ้าง.

เป็นตำรวจหญิง 10 คน ได้กลายเป็นตำรวจหญิงครั้งแรกเมื่อได้ประกาศรับรองความเป็นตำรวจหญิง ซึ่งพวกเขาเป็นข้าราชการหญิงกลุ่มแรกๆ ได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกับชายในอาชีพเดียวกัน¹⁷¹



ภาพที่ 3.7 ภาพตำรวจหญิงสิงคโปร์ในระยะเริ่มแรก¹⁷²

การประกาศถอนกำลังทหารของอังกฤษออกจากสิงคโปร์ในปี ค.ศ. 1968 ทำให้ปัญหาการว่างงานสูงขึ้น การขาดแคลนทั้งทรัพยากรและความมั่นคงภายในและภายนอกประเทศ เป็นแรงผลักดันให้รัฐบาลของนายลีควนยูจำเป็นต้องสร้างพันธมิตรที่หลากหลายและเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนา จากการผลิตสินค้าเพื่อทดแทนเป็นการผลิตเพื่อส่งออก ความยากลำบากต่างๆ ที่ต้องเผชิญ ทำให้ชาวสิงคโปร์ต้องสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อความอยู่รอดตำรวจสิงคโปร์จึงได้รับผลจากความพยายามของนักการเมืองในอดีตที่ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาและได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในด้านงบประมาณจำนวนมาก Hoong Wee Teck ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติสิงคโปร์ ได้ระบุไว้ในรายงานประจำปี 2015 ว่า “พวกเราตำรวจสิงคโปร์เป็นหนี้ประเทศชาติและประชาชนชาวสิงคโปร์ที่ทำให้มีกองกำลังตำรวจที่พร้อมจะเอาชนะความ

¹⁷¹ 65 YEARS OF WOMEN IN POLICING 1949-2014 วารสารตำรวจสิงคโปร์ สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก file:///C:/Users/123/Downloads/plm201311%20(1).pdf.

¹⁷² เฟิ่งอ้าง.

ทำทนายเหล่านี้ นั่นคือเหตุผลว่ากลยุทธ์สำคัญของผมในฐานะผู้บัญชาการ ก็คือ เตรียมกองกำลังของเราให้พร้อมสำหรับอนาคต”¹⁷³

สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีอัตราการเกิดอาชญากรรมต่ำ ในปีค.ศ.2017 นิตยสารเดอะอีโคโนมิสต์ (The Economist Intelligent Unit) ได้จัดอันดับ สาธารณรัฐสิงคโปร์เป็นเมืองที่ปลอดภัย เมืองต่างๆ ทั่วโลก จำนวน 60 เมือง สิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในอันดับ 2 (89.64 คะแนน) โดยเมืองที่ได้รับอันดับ 1 คือ โตเกียว ประเทศญี่ปุ่น (89.80 คะแนน) หากแยกเป็นการจัดอันดับความปลอดภัย 4 ด้าน สิงคโปร์ได้รับการจัดอันดับความปลอดภัยเป็นอันดับ 1 ใน 2 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยในโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Security) 97.05 คะแนน ด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Security) 94.94 คะแนน สำหรับความปลอดภัยด้านไซเบอร์ (Cyber Security) สิงคโปร์อยู่ในอันดับ 2 (86.84 คะแนน) เราจึงควรนำแนวทางการคุ้มครองการทำงานของประเทศที่มีประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยได้อย่างดีมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางต่อไป

รูปแบบการจัดองค์กรตำรวจกองกำลังตำรวจสิงคโปร์ (Singapore Police Force) เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัด กระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affairs) ซึ่งประกอบด้วย 7 หน่วยงานในสังกัด ได้แก่

- 1) กองกำลังตำรวจสิงคโปร์ (Singapore Police Force)
- 2) กองตรวจคนเข้าเมืองและจุดผ่านแดน (Immigration & Checkpoints Authority)
- 3) สถาบันฝึกอบรมทีมมหาดไทย (Home Team Academy)
- 4) กรมความมั่นคงภายใน (Internal Security Department)
- 5) หน่วยบริการเรือนจำสิงคโปร์ (Singapore Prison Service)
- 6) กองกำลังป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสิงคโปร์ (Singapore Civil Defense Force)
- 7) หน่วยยาเสพติดกลาง (Central Narcotics Bureau)

สิงคโปร์เป็นประเทศขนาดเล็ก การจัดองค์กรของกองกำลังตำรวจสิงคโปร์เป็น โครงสร้างแบบรวมศูนย์ (Centralized Organization) มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ ผู้บัญชาการตำรวจ (Commissioner of Police) โดยมีตำแหน่งรองผู้บัญชาการตำรวจ (Deputy of Police) จำนวน 3 นาย รับผิดชอบงาน 3 ด้านคือ ด้านนโยบาย ด้านปฏิบัติการ และด้านสืบสวนสอบสวนและการ

¹⁷³SAFEGUARDING EVERY DAY – Singapore Police Force Annual 2015 สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 <http://www.police.gov.sg/html/spf/annual/index.html>.

ข่าวกองกำลัง¹⁷⁴ ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจสิงคโปร์ ห้ามเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับตำรวจไทย แต่มีสหกรณ์ตำรวจ¹⁷⁵ และสมาคมตำรวจเกษียณ¹⁷⁶

ในส่วนของตำรวจหญิง เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2562 กองกำลังตำรวจสิงคโปร์ ได้จัดงานฉลองครบรอบ 70 ปีที่มีตำรวจหญิงครั้งแรกในปี 1949 ที่สถาบันฝึกผู้บังคับใช้กฎหมาย (Home Team Academy) ซึ่งอยู่ในสังกัดของกองกำลังตำรวจ โดยมีอดีตตำรวจหญิงที่เกษียณและตำรวจหญิงปัจจุบันเข้าร่วมงาน รวม 750 คน เพื่อที่จะระลึกถึงตำรวจหญิงรุ่นก่อนจนถึงปัจจุบันที่ยังคงอุทิศตัวเองเพื่อที่จะปกป้องให้สิงคโปร์ปลอดภัยและมั่นคง¹⁷⁷ โดยปัจจุบันมีตำรวจหญิงจำนวน 1,800 คน คิดเป็น ร้อยละ 19 ของจำนวนตำรวจ และมีจำนวนมากกว่าปีที่แล้วที่มีจำนวน ร้อยละ 18¹⁷⁸

5.4.2 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในประเทศสิงคโปร์

แม้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศสิงคโปร์ (Employment Act) จะไม่ได้ใช้บังคับเป็นการทั่วไปกับข้าราชการตำรวจ โดยมีพระราชบัญญัติตำรวจ (Police Force Act) กำหนดอำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล ตลอดจนวินัยตำรวจ ไว้ต่างหากแล้วก็ตาม แต่ในส่วนของการคุ้มครองตำรวจหญิง ไม่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง สิงคโปร์จึงต้องบังคับใช้ตามกฎหมายแรงงาน

สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างหรือแรงงานเพื่อการลาคลอดบุตรและดูแลบุตรของประเทศสิงคโปร์บัญญัติอยู่ในกฎหมาย The Employment Act (Act 17 of 1968) Part IX และกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act Part III ซึ่งตามกฎหมาย The Child Development

¹⁷⁴พลตำรวจโท ดร.ปิยะ อุทาโย พันตำรวจเอก ดร. ปรีดา สดาวร และคณะกรรมการบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะสาธารณรัฐสิงคโปร์ นครปทุม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กันยายน 2561 หน้า 28-29.

¹⁷⁵Police Co-op สืบค้น 13 กรกฎาคม 2562 จาก <https://policecoop.org.sg/go-green-and-opt-to-obtain-a-copy-of-the-89th-annual-report-online/>.

¹⁷⁶SINGAPORE POLICE RETIREES ASSOCIATION สืบค้น 13 กรกฎาคม 2562 จาก <https://www.police.gov.sg/join-us/staff-welfare/other-welfare-organisations-and-affiliates/singapore-police-retirees-association>.

¹⁷⁷Celebrating 70 Years of Women in Policing สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.police.gov.sg/news-and-publications/features/Celebrating%2070%20Years%20of%20Women%20in%20Policing>.

¹⁷⁸Milestone for women in police force: She gets no concession as a female in elite police unit สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.straitstimes.com/singapore/courts-crime/she-gets-no-concession-as-a-female-in-elite-police-unit>.

Co-Saving Act นั้นคุ้มครองบิดามารดา (Parents) ชาวสิงคโปร์รวมทั้งคนทำงานระดับบริหารจัดการ (Managerial, Executive and Confidential Staff) สัญชาติสิงคโปร์ด้วย โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากการลาคลอดจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีบุตรซึ่งมีสัญชาติสิงคโปร์
- 2) บิดามารดาของบุตรจะต้องสมรสกัน โดยถูกต้องตามกฎหมาย
- 3) ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างอย่างน้อย 3 เดือน ก่อนคลอดบุตร หรืออีกกรณีหนึ่ง คือ มารดาที่เป็นบุคคลซึ่งว่าจ้างตนเอง (Self-Employed)

ได้ดำเนินธุรกิจการค้า ประกอบวิชาชีพต่อเนื่องกันอย่างน้อย 3 เดือนขึ้นไปก่อนคลอดบุตร และได้สูญเสียรายได้ไปเนื่องจากมิได้ดำเนินธุรกิจ การค้า หรือประกอบวิชาชีพนั้นระหว่างลาคลอดบุตร สำหรับบิดารวมทั้งบุคคลที่ว่าจ้างตนเองซึ่งจะมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือมารดากรณีคลอดบุตรจำนวน 1 สัปดาห์นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้ด้วย

- 1) มีบุตรซึ่งมีสัญชาติสิงคโปร์
- 2) มารดาเป็นผู้มีคุณสมบัติตามช่วยเหลือผู้ลาคลอดบุตรของรัฐ (Government-Paid Maternity Leave)
- 3) บิดาสมรสกับมารดาของบุตร โดยถูกต้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้ยังสามารถสรุปหลักการและเนื้อหาของสาระของสิทธิประโยชน์ตามที่บัญญัติในกฎหมาย The Employment Act (Act 17 of 1968) Part IX และกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act Part III ดังกล่าวได้ ดังต่อไปนี้¹⁷⁹

1) การลาคลอดบุตร (Maternity Leave)

(1) ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act ลูกจ้างหญิงที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนด (Eligible Female Employees) ทุกคนมีสิทธิลาคลอดบุตร (Maternity Leave) 4 สัปดาห์ทันทีก่อนครบกำหนดคลอดบุตรและ 12 สัปดาห์หลังคลอดบุตร รวมทั้งสิ้น 16 สัปดาห์ (4 เดือน)

(2) ลูกจ้างที่ได้รับคุ้มครองตามกฎหมาย The Employment Act แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act จะได้รับสิทธิในการลาคลอดบุตรจำนวน 12 สัปดาห์ โดยจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างสำหรับ 8 สัปดาห์แรกที่ลูกจ้าง

¹⁷⁹ รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก <http://welfare.labour.go.th/2018/attachments/article/50/8.pdf>.

ใช้สิทธิลาคลอดบุตรหากลูกจ้างนั้นมีบุตรที่ยังมีชีวิตอยู่น้อยกว่าสองคน (ไม่รวมบุตรที่เพิ่งคลอด) และลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้นายจ้างมาครบ 3 เดือนแล้วก่อนใช้สิทธิลาคลอดบุตร

(3) ลูกจ้างไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างใช้สิทธิลาคลอดบุตร และไม่มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันในสัญญาจ้างงานเป็นประการอื่น

(4) ลูกจ้างสามารถตกลงกับนายจ้างเพื่อขอลาคลอดบุตรก่อนและหลังระยะเวลาคลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้แต่รวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน 16 สัปดาห์ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act และต้องไม่เกิน 12 สัปดาห์หากลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย The Employment Act

(5) หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนคลอดบุตร ขณะคลอดบุตร หรือหลังคลอดบุตร และลูกจ้างนั้นมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากนายจ้างเป็นเงินจำนวนเท่าใดให้นายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลที่ลูกจ้างนั้นกำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานหรือในใบลางาน หากลูกจ้างมิได้ระบุตัวผู้รับเงินแทน ให้ทายาทโดยชอบธรรมของลูกจ้างนั้นเป็นผู้รับเงินแทน

(6) ลูกจ้างหญิงที่จะมีสิทธิลาคลอดบุตรตามกฎหมาย The Employment Act ต้องแจ้งการใช้สิทธิลาคลอดแก่นายจ้างเป็นหนังสือล่วงหน้าก่อนวันลาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ขึ้นไป

(7) ภาครัฐให้เงินสงเคราะห์ลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรตามที่บัญญัติในกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act อีกด้วย

2) การลาเพื่อดูแลบุตร (Childcare Leave)

(1) ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act Part III

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วันต่อปี ซึ่งกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act มีผลบังคับใช้กับบิดามารดาทุกคนที่มีสัญชาติสิงคโปร์รวมทั้งลูกจ้างระดับบริหารจัดการ โดยมีเงื่อนไขและคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

- บุตรจะต้องมีอายุน้อยกว่า 7 ปี
- บุตรต้องมีสัญชาติสิงคโปร์
- บิดามารดาต้องทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องจนครบสามเดือนขึ้นไปเป็นอย่างน้อย หรือ

- สำหรับบิดามารดาซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) จะต้องประกอบธุรกิจการค้า หรือประกอบวิชาชีพเป็นระยะเวลาต่อเนื่องจนครบสามเดือนขึ้นไปเป็นอย่างน้อยและเป็นผู้ขาดรายได้เนื่องจากมิได้ประกอบธุรกิจการค้า หรือประกอบวิชาชีพนั้น เนื่องจากต้อง

ดูแลบุตร ในกรณีนี้รัฐจะสงเคราะห์เงินชดเชยค่าขาดรายได้ให้แก่บุคคลดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมาย The Child Development Co-Saving Act กำหนด

(2) ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act Part III

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วันต่อปีซึ่งกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act มีผลบังคับใช้กับบิดามารดาทุกคนที่มีสัญชาติสิงคโปร์รวมทั้งลูกจ้างระดับบริหารจัดการ โดยมีเงื่อนไขและคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

- บุตรจะต้องมีอายุน้อยกว่า 7 ปี
- บุตรต้องมีสัญชาติสิงคโปร์
- บิดามารดาต้องทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องจนครบสามเดือนขึ้นไปเป็นอย่างน้อย หรือ

- สำหรับบิดามารดาซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างตนเอง (Self-Employed) จะต้องประกอบธุรกิจการค้า หรือประกอบวิชาชีพเป็นระยะเวลาต่อเนื่องจนครบสามเดือนขึ้นไปเป็นอย่างน้อยและเป็นผู้ขาดรายได้เนื่องจากมิได้ประกอบธุรกิจการค้า หรือประกอบวิชาชีพนั้น เนื่องจากต้องดูแลบุตร ในกรณีนี้รัฐจะสงเคราะห์เงินชดเชยค่าขาดรายได้ให้แก่บุคคลดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมาย The Child Development Co-Saving Act กำหนด

(3) สำหรับสิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรตามกฎหมาย The Employment Act นั้น มีระยะเวลาสองวันต่อปีเท่านั้น

(4) นับแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556 ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรเพิ่มจาก 6 วัน เป็น 8 วัน ได้กล่าวคือขอขยายระยะเวลาการลาเพิ่มได้อีกสองวัน หากบุตรอายุระหว่าง 7-12 ปี และเป็นผู้มีสัญชาติสิงคโปร์

3) การลาเพื่อดูแลบุตรโดยบิดา (Paternity Leave)

(1) ลูกจ้างชายรวมทั้งผู้ว่าจ้างตนเองมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์โดยได้รับเงินสงเคราะห์จากรัฐบาล (Government-Paid Paternity Leave) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- บุตรเป็นผู้มีสัญชาติสิงคโปร์ซึ่งเกิด ณ วันที่หรือหลังวันที่ 1

พฤษภาคม 2556

- บิดามารดาของบุตรนั้นสมรสกันโดยชอบด้วยกฎหมาย
- บิดาต้องทำงานให้แก่นายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันอย่างน้อย

สามเดือนขึ้นไป

(2) สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้างชายจะต้องใช้ภายใน 16 สัปดาห์ หลังจากที่เกิดบุตรหรือใช้สิทธินั้นภายใน 12 เดือน หลังจากที่เกิดก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงในสัญญาจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(3) นับแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2560 ผู้ชายที่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือบุตรบุญธรรมจะได้รับเงินชดเชยการทำงานจากกองทุนของรัฐข้าราชการสิงคโปร์ จำนวน 2 สัปดาห์ ซึ่งการคำนวณวันที่ได้รับจะดูจากการทำงาน เช่น ปกติทำงาน 6 วันทำการต่อสัปดาห์ จะได้รับเงินมากที่สุด 12 วัน อัตราไม่เกิน 2,500 ดอลลาร์สิงคโปร์ และลูกจ้างนั้นยังมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามโครงการ Central Provident Fund (CPF) ซึ่งโดยต้องทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 เดือน¹⁸⁰

4) การลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรม (Adoption Leave)

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมได้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลเป็นจำนวน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อ 4 สัปดาห์ ที่ลาไปนั้นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- บุตรบุญธรรมนั้นอายุต่ำกว่า 12 เดือนและอยู่ในจุดที่ศาลสามารถอนุญาตให้มารดารับอุปการะบุตรนั้นได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับบุตรบุญธรรมที่เป็นเด็กต่างด้าวจะต้องได้รับใบอนุญาต Dependant's Pass ด้วย

- บุตรบุญธรรมต้องมีสัญชาติสิงคโปร์

- หากบุตรบุญธรรมเป็นเด็กต่างด้าวบิดาหรือมารดาบุญธรรมคนใดคนหนึ่งต้องเป็นผู้มีสัญชาติสิงคโปร์

- หากบุตรบุญธรรมเป็นเด็กต่างด้าว ต้องอยู่ในเงื่อนไขที่จะมีสิทธิได้รับสัญชาติสิงคโปร์ภายใน 6 เดือนนับจากวันรับอุปการะ

- มารดาบุญธรรมต้องเป็นผู้ที่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย

- มารดาได้ทำงานกับนายจ้างอย่างน้อยครบสามเดือนขึ้นไป

หรือดำเนินธุรกิจการค้าหรือประกอบวิชาชีพอย่างน้อยครบสามเดือนขึ้นไป

5) การลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Infant Care Leave)

ตามกฎหมาย The Child Development Co-Savings Act ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วัน สำหรับหนึ่งปีของการทำงานหาก

¹⁸⁰ Ministry of Manpower Singapore *Paternity leave* สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/paternity-leave>.

บุตรนั้นอายุไม่ถึง 2 ปี มีสัญชาติสิงคโปร์และบิดามารดาทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันอย่างน้อยสามเดือนขึ้นไป ทั้งนี้มีได้คำนึงถึงจำนวนบุตรว่าต้องมีบุตรจำนวนกี่คน

เมื่อได้ศึกษากฎหมายระหว่างประเทศในบทที่ 3 และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับตำรวจหญิงในบทที่ 4 นี้คือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์แล้ว จะเห็นได้ว่าในแต่ละประเทศได้นำหลักการของกฎหมายระหว่างประเทศมาบัญญัติเป็นกฎหมายภายในเพื่อให้การคุ้มครอง บางประเทศเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติแต่บางประเทศบัญญัติอยู่ในกฎหมายลำดับรอง กล่าวคือ ในประเทศฝรั่งเศส ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการตรากฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับวินัย รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการ เพราะถือว่าเป็นเป็นการตราบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานแก่บรรดาข้าราชการ ซึ่งอยู่ในพระราชบัญญัติ และมาตรา 34 ของรัฐธรรมนูญปี ค.ศ. 1958 อย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหาร (ฝ่ายปกครอง) ก็สามารถออกกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของข้าราชการได้ โดยคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงฝรั่งเศสที่เกี่ยวกับสิทธิลาคลอด (Le congé de maternité) ซึ่งเป็นสิทธิสำคัญของตำรวจหญิง ซึ่งได้รับการกำหนดไว้ในหนังสือเวียนเกี่ยวกับการลาคลอดหรือการรับบุตรบุญธรรม และการอนุญาตให้หยุดงานอันเนื่องจากการตั้งครรภ์ (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)

ส่วนประเทศอังกฤษ สิทธิลาคลอดและสิทธิได้รับค่าจ้างของตำรวจหญิงเป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนด 2003 (Police Regulations and Determinations 2003) แต่ยังมีสิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างตั้งครรภ์บัญญัติอยู่ในกฎหมายแรงงานอีกด้วย จึงนับว่าเป็นการคุ้มครองในกฎหมายเฉพาะและกฎหมายแรงงาน

เมื่อพิจารณาเทียบกับประเทศญี่ปุ่นก็ได้กำหนดการคุ้มครองตำรวจหญิง สิทธิลาคลอด สิทธิหยุดพักเพื่อเลี้ยงบุตรทารก และการขอลางานเนื่องจากมีประจำเดือน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act, 2012) เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ที่ไม่ได้บัญญัติสิทธิลาคลอด สิทธิลาเพื่อดูแลบุตรหรือบุตรบุญธรรม และการลาบุตรทารกโดยไม่ได้รับค่าจ้างไว้ต่างหากเหมือนข้าราชการตำรวจไทย หากแต่ใช้กฎหมายแรงงาน (Employment Act) เหมือนกับประเทศอังกฤษและสิงคโปร์

ข้าราชการในต่างประเทศ ต่างก็มีวาระการดำรงตำแหน่ง ความมั่นคง วินัย สวัสดิการ ขสและตำแหน่ง และสถานะทางกฎหมายที่ทำงานแทนรัฐอันแตกต่างจากแรงงานภาคเอกชน ซึ่งข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข การศึกษา และตำรวจ มักจะมีระบบ โครงสร้างทางกฎหมายแยกต่างหากจากข้าราชการพลเรือน ส่วนข้าราชการตำรวจในระบบกฎหมายของต่างประเทศ

มีทั้งเป็นข้าราชการพลเรือนและมีบทบัญญัติแยกต่างหากออกไปจากข้าราชการพลเรือน เมื่อได้เห็นตัวอย่างของต่างประเทศที่ได้รับเอาหลักการของกฎหมายระหว่างประเทศที่เป็นมาตรฐานการคุ้มครองตำรวจหญิงไปใช้ข้างต้นแล้ว ไม่ว่าจะปรากฏในกฎหมายแรงงานหรือกฎหมายที่บัญญัติใช้เฉพาะกับตำรวจ ตลอดจนเป็นกฎหมายลำดับรองก็ตาม จึงควรที่จะศึกษาต่อไปว่า ในประเทศไทย นั้น มีกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิง ข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการทหารหญิง และตำรวจหญิง อยู่หรือไม่ อยู่ในกฎหมายระดับใด ได้นำหลักการกฎหมายระหว่างประเทศมาใช้หรือไม่ และมีหลักเกณฑ์อย่างไรบ้างในบทต่อไป



บทที่ 4

กฎหมายไทยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหญิงการทำงานของ ข้าราชการหญิง ทหารหญิงและข้าราชการตำรวจหญิง

กฎหมายที่วางมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยคือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งพระราชบัญญัติมิใช่บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วน ท้องถิ่นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์¹⁸¹ ส่วนข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และข้าราชการทหารและตำรวจก็มีพระราชบัญญัติแยกต่างหากออกมาจากข้าราชการพลเรือน ซึ่งหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการคุ้มครองการทำงานของผู้หญิงได้บัญญัติออกมาในกฎหมายลำดับรอง หรือมีเนื้อหาสาระทั้งเหมือนและแตกต่างกับมาตรฐานแรงงานหญิง รายละเอียดจะเป็นอย่างไรนั้น จะได้กล่าวโดยละเอียดในบทนี้ต่อไป

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ได้กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum Standards) ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป (กำหนดเวลางานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด เวลาพัก วันหยุด และวันลาของลูกจ้าง) การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และการควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างเสียเปรียบนายจ้างมากเกินไป มีชีวิตเป็นอยู่ที่ดี มั่นคง สมศักดิ์ศรีตามสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ดังนั้น ข้อตกลงใดที่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานข้อตกลงนั้นเป็น โฆษะ¹⁸²ในส่วนของมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

¹⁸¹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 4.

¹⁸²รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
กฎหมายแรงงาน มกราคม 2556 สำนักพิมพ์ วิทยุชน กรุงเทพมหานคร หน้า 99.

หญิง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองในมาตราต่างๆ ดังนี้¹⁸³ 1. งานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำเช่น งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตร ขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานยก แบก หาม ทวน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน 25 กิโลกรัม 2. การทำงานในเวลากลางคืน กรณีลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. กรณีลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 - 06.00 น. และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร 3. งานลักษณะพิเศษ งานล่วงเวลาที่กฎหมายให้ลูกจ้างหญิงทำได้ ลูกจ้างหญิงสามารถทำงานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมและปิโตรเคมีได้ ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้น ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิง 4. ลูกจ้างชายและหญิง สิทธิเท่าเทียมกัน คือ ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างจะต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้าง และลูกจ้างไม่ว่านายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีสัญชาติ ศาสนาหรือเพศใด 5. การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ 5.1 งานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำ คือ งานเกี่ยวกับเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน งานที่ขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม ทวน 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 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองโดยได้รับค่าจ้าง 6. งานที่อาจให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาได้ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงาน

¹⁸³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน *ใช้แรงงานหญิงสืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2562* จาก

เกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป 7. การคุ้มครองกรณีการล่วงเกินทางเพศ ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้คุมคนงาน หรือตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นบทบัญญัติที่มีจุดมุ่งหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง อีกทั้งยังเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการทำงานที่ลูกจ้างหญิงพึงได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างน้อยที่สุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้จะปฏิบัติน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ แต่สามารถจะปฏิบัติหรือให้สิทธิแก่ลูกจ้างหญิงมากกว่าได้ และเพื่อเป็นการส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกป้องกันประเทศคู่แข่งทางการค้ากับประเทศไทยอ้างอิงข้อกำหนดแรงงานของไทยมาคิดกันทางการค้า เพราะสิทธิแรงงานเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่งซึ่งเป็นเงื่อนไขทางการค้าระหว่างประเทศที่จะต้องคำนึงถึงเป็นประการสำคัญและหลีกเลี่ยงได้ยาก รัฐจึงมีหน้าที่ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพส่วนการคุ้มครองข้าราชการหญิงนั้นจะได้กล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

2. การคุ้มครองการทำงานข้าราชการหญิง

2.1 สิทธิลาคลอดของข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการตำรวจหญิง และข้าราชการทหารหญิง

2.1.1 การลาคลอดของข้าราชการพลเรือนหญิงและข้าราชการตำรวจหญิง

การลาคลอดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2555 ข้อ 6 นั้น ใช้นับกับแก่ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง และข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ¹⁸⁴ จะเห็นได้ว่ากรณีของข้าราชการทหารไม่อยู่ในบังคับ

¹⁸⁴พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 9 “วัน เวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ก.ต.ช. จะกำหนดให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ตามวันเวลาที่แตกต่างจากที่คณะรัฐมนตรีกำหนดก็ได้”.

ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาฉบับนี้ด้วย ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับการลาคอดมิตั้งต่อไปนี้

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีใบรับรองของแพทย์ การลาคอดบุตรจะลาในวันที่ลาคอด ก่อนหรือหลังวันที่ลาคอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้ลาคอดบุตร ตามกำหนด หากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว การลาคอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคอดบุตร¹⁸⁵

ในขณะเดียวกันหากหญิงนั้นมีสามีเป็นข้าราชการ หรือข้าราชการชายก็มีสิทธิลาช่วยเหลือภรรยาที่ลาคอดบุตร ซึ่งเป็นสิทธิที่มากกว่าสิทธิของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยหากประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่ลาคอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ลาคอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภรรยาที่ลาคอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ ผู้มีอำนาจอนุญาตตามอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้¹⁸⁶

และหากข้าราชการที่ลาคอดบุตรตามข้อแล้ว ยังประสงค์จะลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ¹⁸⁷

แต่มีเงื่อนไขว่าข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปช่วยเหลือภรรยาที่ลาคอดบุตร ลากิจส่วนตัวซึ่งมิใช่ลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือลาพักผ่อน ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการระหว่างการลาก็ได้¹⁸⁸

¹⁸⁵ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ข้อ 19.

¹⁸⁶เรื่องเดียวกัน ข้อ 20.

¹⁸⁷เรื่องเดียวกัน ข้อ 22.

¹⁸⁸เรื่องเดียวกัน ข้อ 10 วรรคสี่.

2.1.2 การลาคลอดของข้าราชการทหารหญิง

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการลา พ.ศ.2555 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในการออกข้อบังคับในการปฏิบัติราชการทหาร โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ข้าราชการทหารซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอใบลาโดยเร็ว

การลาคลอดบุตรให้ลาได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน และไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ ทั้งนี้สามารถจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน ข้าราชการทหารที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีก

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่เริ่มลาคลอดบุตร¹⁸⁹

ข้าราชการทหารซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาชั้น ผู้บังคับการกรม ผู้บังคับหมวดเรือ หรือผู้บังคับการกองบิน ขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาอนุญาต¹⁹⁰

ข้าราชการทหารซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรก็มีสิทธิในการลาเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนและข้าราชการตำรวจ โดยให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้ ข้าราชการทหารซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้เสนอใบลา

¹⁸⁹ ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการลา พ.ศ.2555 ข้อ 17.

¹⁹⁰ เรื่องเดียวกัน ข้อ 18.

ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาชั้น ผู้บังคับกองพัน ผู้บังคับการเรือชั้น 1 หรือผู้บังคับฝูงบินขึ้นไป เป็นผู้พิจารณาอนุญาต¹⁹¹

2.2 สิทธิของข้าราชการพลเรือนหญิง ตำรวจหญิง และทหารหญิง ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นเวลา

ด้วยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีประกาศ เรื่อง แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในการให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง ลงวันที่ 4 มีนาคม 2552 ให้ถือเป็นหลักการให้ข้าราชการพลเรือนสตรีมีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งหนึ่งตลอดอายุราชการ เป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ถือเป็นเวลา ทั้งนี้ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน โดยนำหลักการนี้ไปใช้บังคับกับข้าราชการทหาร ตำรวจ พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เป็นสตรีด้วย โดยมีสาระสำคัญที่ให้ถือว่าวันที่ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมเป็นวันปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ผู้ประสงค์จะไปถือศีลและปฏิบัติธรรมต้องยื่นหนังสือขออนุญาตล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ในกรณีมีเหตุจำเป็นไม่อาจยื่นหนังสือขออนุญาตล่วงหน้าได้ตามกำหนด ให้ทำหนังสือชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบและให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาอนุญาต

2.3 เวลาทำงานของข้าราชการพลเรือนหญิงข้าราชการตำรวจหญิง และข้าราชการทหารหญิง

2.3.1 เวลาทำงานของข้าราชการพลเรือนหญิง

1) เวลาทำงาน เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 08.30 น. ถึง 16.30 น. หยุดกลางวันเวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.¹⁹² ส่วนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้น เพื่อให้สามารถบรรเทาปัญหาความแออัดคับคั่งของการจราจรที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2534 และ 27 สิงหาคม 2534 เห็นชอบด้วยในหลักการของมาตรการสลับเวลาทำงานที่คณะกรรมการประสานการแก้ไขปัญหาจราจรในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเสนอและให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสั่งการให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่มีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครรับไปพิจารณาดำเนินการให้เหมาะสมกับหน่วยงานนั้น ๆ โดยไม่ให้เกิดผลเสียหายต่อการให้บริการกับประชาชน

¹⁹¹ เรื่องเดียวกัน ข้อ 19.

¹⁹² มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2502 เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการซึ่งปรากฏตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2502.

ทั้งนี้ ให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2534 เป็นต้นไป ซึ่งมาตรการสลับเวลาทำงานนั้น มีการปรับเวลาทำงานของหน่วยงานออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ 07.30 น. ถึง 15.30 น. 08.30 น. ถึง 16.30 น. และ 09.30 น. - 17.30 น.

2) วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์หยุดราชการเต็มวันทั้ง 2 วัน¹⁹³ ส่วนภาคใต้ 4 จังหวัด คือ ปัตตานี สตูล ยะลา และนราธิวาส ซึ่งแต่เดิมหยุดราชการประจำสัปดาห์ในวันพฤหัสบดีและวันศุกร์เต็มวันทั้ง 2 วัน นั้น ได้เปลี่ยนแปลงเป็นหยุดในวันเสาร์และวันอาทิตย์เต็มวัน เช่นเดียวกับในจังหวัดอื่น ๆ¹⁹⁴

นอกจากนั้นคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2524 ว่าหากส่วนราชการใดประสงค์จะเปลี่ยนแปลงวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ จากวันเสาร์-วันอาทิตย์ เป็นวันอื่น ให้เสนอมาเพื่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาและเมื่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาเห็นเป็นการสมควรก็ให้อนุมัติให้ถือการปฏิบัติต่อไปได้¹⁹⁵

3) คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดเกี่ยวกับจัดให้ข้าราชการหญิงเข้าเวรเวลากลางคืน

ในกรณีของข้าราชการพลเรือนหญิงถูกจัดให้เข้าเวรยามรักษาการณ์อาคารสถานที่ราชการและทรัพย์สินของทางราชการในเวลากลางคืน ได้มีคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.421/2557 ตัดสินคดีนี้ไว้โดยมีข้อเท็จจริง คือ กรมการขนส่งทางบกได้ จัดตั้งศูนย์คุ้มครองผู้โดยสารรถสาธารณะเพื่อรับเรื่องร้องเรียน เรื่องร้องทุกข์ และรับแจ้งเหตุเกี่ยวกับการใช้บริการรถสาธารณะทุกประเภท รับแจ้งอุบัติเหตุ ให้บริการข้อมูลการบริการขนส่งโดยสารโดยรถสาธารณะ และข้อมูลการเดินทาง ตลอดจนการตรวจสอบข้อเท็จจริงและแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน และได้แจ้งให้ขนส่งจังหวัดทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์คุ้มครองผู้โดยสารรถสาธารณะประจำจังหวัดขึ้นและให้จัดเจ้าหน้าที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ฯ (สายด่วน 1584) นอกเวลาราชการในวันทำงานปกติวันละ 2 คน ตั้งแต่เวลา 16.30 นาฬิกา ถึง 8.30 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้น และในวันหยุดราชการให้จัดเจ้าหน้าที่อยู่ปฏิบัติงานวันละสองผลัด ผลัดละ 2 คน ผลัดแรกตั้งแต่เวลา 8.30 นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา ผลัดหลังตั้งแต่เวลา 16.30 นาฬิกา ถึง 8.30 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้น ผู้ถูกฟ้องคดี (ขนส่งจังหวัด) จึงได้ออกคำสั่งให้ข้าราชการอยู่เวรรักษาการณ์สถานที่ราชการสำนักงานขนส่งจังหวัด

¹⁹³ เรื่องเดียวกัน เพิ่งอ้าง.

¹⁹⁴ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2506 เรื่องกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ ซึ่งปรากฏตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ 16) พ.ศ. 2506

¹⁹⁵ สืบค้นจาก http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program1-4-2.jsp?t_ser=6949&gcode=6950&Txt_condition= เมื่อ 9 เมษายน 2558.

และปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ แบ่งเป็นผลัดละ 2 คน โดยผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นข้าราชการสตรีอยู่เวรในวันที่ 6 และวันที่ 15 ธันวาคม 2549 เวลา 16.30 นาฬิกา ถึง 8.30 นาฬิกา ของวันรุ่งขึ้น ผู้ฟ้องคดีเห็นว่า สำนักงานขนส่งจังหวัดตั้งอยู่นอกเมืองและเปลี่ยว ห่างไกลชุมชน มีปาร์กครีမ်รอบด้าน ไม่ปลอดภัย เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตและอาจเกิดอันตรายได้ อีกทั้ง การจัดให้ข้าราชการชายอยู่เวรกลางวันและข้าราชการหญิงอยู่เวรกลางคืนเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ทำให้ผู้หญิงเสียสิทธิที่ควรจะได้รับ จึงขอให้ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดียกเลิกการจัดเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นสุภาพสตรีปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืน คำสั่งที่จัดให้ผู้ฟ้องคดีอยู่เวรรักษาการณ์ประจำสำนักงานขนส่งจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์คุ้มครองผู้โดยสารรถสาธารณะดังกล่าว ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า การจัดให้ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการสตรีอยู่เวรเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ฯ เป็นนโยบายของกรมการขนส่งทางบกที่ต้องการให้ทุกจังหวัดจัดตั้งศูนย์คุ้มครองผู้โดยสารรถสาธารณะประจำจังหวัดขึ้น ผู้ฟ้องคดีในฐานะข้าราชการพลเรือนสามัญมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยขอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง ตามมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เมื่อสำนักงานขนส่งจังหวัดมีข้าราชการชายจำนวน 11 คน เป็นผู้ตรวจเวร 3 คน มีข้าราชการสตรี จำนวน 15 คน โดยเป็นผู้ตรวจเวร 1 คน จึงถือเป็นข้อจำกัดที่ต้องจัดให้มีข้าราชการสตรีปฏิบัติหน้าที่อยู่เวรกลางคืนและเมื่อได้ดำเนินการเพื่อป้องกันเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นกับข้าราชการสตรีผู้ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาดังกล่าว โดยจัดให้มียามรักษาการณ์เฝ้าสำนักงานและตำรวจสายตรวจ จัดให้มีเหล็กดัดติดบานหน้าต่าง มีโทรศัพท์ในห้องพักที่มีความมั่นคงแน่นอน และได้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างบริเวณถนนระหว่างอาคารสำนักงาน และได้จัดห้องให้อยู่เป็นสัดส่วน การออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่สตรีต้องอยู่เวรในเวลากลางคืนจึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินการตามนโยบายของกรมการขนส่งทางบกอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการและไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่องานและทรัพย์สินของทางราชการ และเป็นการใช้ดุลพินิจ กำหนดหน้าที่ของข้าราชการโดยเสมอภาค มิได้กำหนดมอบหมายในทางที่จะเกิดภาระแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเฉพาะ และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการโดยแท้ จึงไม่ได้มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและไม่เป็นการสร้างภาระแก่ผู้ฟ้องคดีและข้าราชการหรือลูกจ้างสตรีเกินสมควร ทั้งการมอบหมายหน้าที่ให้เข้าเวรรักษาการณ์เวลาใด ไม่ใช่เรื่องสิทธิของข้าราชการและภัยอันตรายที่ผู้ฟ้องคดีอ้างเป็นเพียงความคาดหมายล่วงหน้า ดังนั้น คำสั่งให้ข้าราชการอยู่เวรดังกล่าวจึงขอบด้วยกฎหมาย

ด้วยความเคารพต่อคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ผู้วิจัยเห็นพ้องด้วยผลของคำพิพากษานี้บางส่วน เนื่องจากข้อเท็จจริงในประเด็นเรื่องสัดส่วนข้าราชการชายหญิง และข้อเท็จจริงที่ศาลรับฟังได้ว่ามีความปลอดภัยอยู่พอสมควร หากแต่มีความเห็นเพิ่มเติมในกรณีเรื่องการบริหารงานบุคคลซึ่งการทำงานในที่เปลี่ยวห่างไกลและยังต้องทำงานในเวลากลางคืนเป็นปกติของสภาพงานนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานราชการควรพิจารณาบริหารสัดส่วนของข้าราชการชายหญิงในที่ทำกรที่เปลี่ยวเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะจากการเดินทางหรือจากการทำงาน หรือควรแจ้งให้ข้าราชการหญิงทราบตั้งแต่ก่อนการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งว่าจะต้องเข้าเวรในเวลากลางคืน เมื่อเทียบกับภาคเอกชนก็คือ การบรรยายลักษณะของงาน (Job Descriptions) เป็นการระบุนความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาของงาน หรือเป็นการอธิบายรายละเอียดของว่าจะต้องทำอะไรบ้าง โดยระบุชื่อตำแหน่ง คำสรุปเกี่ยวกับงานหลัก งานรอง และความสัมพันธ์กับงานอื่นๆ โดยในส่วนราชการอาจมีกฎ ระเบียบ คำสั่งที่อธิบายงานที่ข้าราชการแต่ละหน่วยต้องปฏิบัติ แต่หากอธิบายเพิ่มเกี่ยวกับการทำงานเวลากลางคืน ซึ่งเป็นการคุ้มครองแรงงานหญิงอย่างหนึ่งไปด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการหญิงด้วย โดยเฉพาะหากมีกรณีที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ได้มีสภาพปลอดภัยดังเช่นศาลรับฟังข้อเท็จจริงมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าเราอาจสรุปเป็นข้อยุติไปในทุกกรณีว่าคำสั่งให้ข้าราชการหญิงเข้าเวรในเวลากลางคืนนั้น จะเป็นการชอบด้วยกฎหมายทุกกรณี เช่น ข้าราชการทหารตำรวจ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือสภาพของการทำงานแตกต่างและเสี่ยงภัยกว่าข้าราชการพลเรือน การออกคำสั่งให้เข้าเวรเวลากลางคืนจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

2.3.2 เวลาทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง

ด้วยภารกิจของสำนักงานตำรวจมีอยู่หลากหลายประเภท บางประเภทอาจจะเป็นงานอำนวยความสะดวกซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ที่ส่วนกลางไม่ว่าเป็นหน่วยงานขึ้นตรงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ฝ่ายอำนวยการของกองบัญชาการและกองบังคับการ หรืองานอำนวยความสะดวกที่สถานีตำรวจในท้องที่ต่างๆ โดยการทำงานต้องทำงานในวันและเวลาราชการดังเช่นข้าราชการพลเรือน แต่ก็อาจจะมีเวรเพื่อรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ ตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนงานที่สถานีตำรวจในท้องที่ก็จะมีการจัดเวรยามในงานหลักของสถานีคือ งานจราจร งานสายตรวจงานสืบสวน ซึ่งเวลาการทำงานของทั้งข้าราชการตำรวจชายและหญิง จะมีการจัดเวรแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละท้องที่ว่าจะจัดให้เข้าเวรวันละกี่ชั่วโมง และพักกี่ชั่วโมง เช่น เข้าเวร 24 ชั่วโมง และพัก 1 วันหรือ 2 วัน แล้ววนกลับมาเข้าเวรใหม่ แล้วแต่ปริมาณงานและจำนวนข้าราชการตำรวจในสถานี ซึ่งงานจราจร งานสายตรวจและงานสืบสวนมีข้าราชการตำรวจหญิงอยู่จำนวนน้อย หรือมีก็ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในงานนั้นๆ แต่งานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 133 วรรคสี่ กำหนดให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวนในความผิดเกี่ยวกับเพศเว้นแต่ผู้เสียหายนั้นยินยอมหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538/2555 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2555 กำหนดไว้เป็นพิเศษในเรื่องพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิง ให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดี ความผิดอาญาทุกประเภทในแต่ละระดับ เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ หรือปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร

3) ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดี ความผิดอาญาหรือร่วมสอบสวน ตามประเภทและลักษณะของคดี ดังนี้

(1) กรณีที่ผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงในคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ คดีความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ

(2) คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กอายุไม่เกินสิบปีบริบูรณ์กระทำความผิดเข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่อยู่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4) สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

5) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

เมื่อมีคำสั่งนี้ใช้บังคับก็ได้มีความคิดเห็นว่ามีข้อดีและข้อเสีย ในส่วนของข้อดีคือ เป็นการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน ที่ต้องประจำอยู่ที่สถานีตำรวจหรือกองบังคับการที่กำหนดให้มีพนักงานสอบสวน จึงเป็นให้ความคุ้มครองการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงไม่ให้อายุต้องเสี่ยงภัยจากการรับคดีที่มีความรุนแรงหรือความกดดันสูง แต่อีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่าข้อเสียคือ ผู้เสียหายที่เป็นหญิงอาจจะขาดเจ้าหน้าที่ในการรับแจ้งความที่เป็นหญิง และตำรวจหญิงอาจสมัครใจรับคดีที่มีความซับซ้อนหรือรุนแรงมากกว่าและสมัครใจเข้าเวรในเวลากลางคืนได้ ซึ่งในประเด็นของข้อเสียนั้นผู้วิจัยเห็นว่า การที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงทำหน้าที่รับแจ้งความไม่ได้ก่อให้เกิดผลเสียเนื่องจาก

การรับแจ้งความจะมีเพียงการลงบันทึกประจำวันเท่านั้น ส่วนการสอบสวนผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือ การรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เป็นขั้นตอนที่สามารถกระทำได้ภายหลังรับแจ้งความโดย พนักงานสอบสวนหญิง ส่วนการที่พนักงานสอบสวนหญิงจะสมัครใจเข้าเวรในเวลากลางคืนก็ สามารถทำบันทึกสมัครใจหรือให้ความยินยอมเป็นหนังสือได้ แต่การที่ไม่กำหนดมาตรฐาน คู่มือรองรับไว้ต่างหากจะทำให้พนักงานสอบสวนหญิงที่อาจมีขีดจำกัดด้านกายภาพหรือการเกรงกลัว ต่อภัยอันตรายที่แรงกายภาพของผู้หญิง แต่มีความรู้ความสามารถในการเป็นพนักงานสอบสวนขาด แรงจูงใจหรือขาดความมั่นใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเหมาะสมแก่ ประเภทคดี แต่ในทางปฏิบัติยังคงอยู่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตาม 5) และทุกประเภทคดีตาม 2) ของคำสั่งข้างต้น

2.3.3 เวลาทำงานของข้าราชการทหารหญิง

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ พ.ศ.2528 ซึ่งใช้กับข้าราชการทหาร ซึ่งหมายถึงข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ซึ่งไม่ได้แบ่งแยกระหว่างทหารชายหรือหญิง ข้อบังคับนี้จึงใช้บังคับกับ ข้าราชการทหารหญิงด้วย

การทำงานธรรมดาประจำวันในที่ว่าการต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงานในโรงงาน หรือการฝึกสอนให้ข้าราชการทหารเริ่มทำงานเวลา 08.30 น. เลิกเวลา 16.30 น. หยุดพักกลางวัน เวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น. ให้ข้าราชการทหารหยุดราชการประจำสัปดาห์และประจำปีได้ตาม กำหนด ดังนี้

- 1) วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ โดยปกติให้หยุดราชการในวันเสาร์และวัน อาทิตย์เต็มวันทั้งสองวัน
- 2) วันหยุดราชการประจำปี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันกองทัพไทย วันมาฆบูชา วันจักรี วันสงกรานต์ วันฉัตรมงคล วันพืชมงคล วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระบรมราชินีนาถ วันปิยมหาราช วันเฉลิมพระชนมพรรษา วัณรัฐธรรมนุญ สำหรับภาคใต้ 4 จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล ให้เพิ่มวันหยุดราชการ ในวันตรุษอีดิ้ลฟิตรี (วันรายอปอซอ) อีก 1 วัน และวันตรุษอีดิ้ลฮัจญ์ (วันรายอฮัจยี) 1 วัน

2.4 เครื่องแบบของข้าราชการพลเรือนและตำรวจหญิงมุสลิม

ในส่วนของข้าราชการทหารหญิงนั้น ยังไม่มีกฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใด อนุญาต หรือรับรองให้ใช้ผ้าคลุมศีรษะ หรือฮิญาบ ตามศาสนาของตนได้

2.4.1 เครื่องแบบข้าราชการพลเรือนหญิงมุสลิม

กฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 94 (พ.ศ.2553) ออกตามความใน พระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช 2478 ได้แก้ไขเพิ่มเติมส่วนประกอบ ของเครื่องแบบ โดยเฉพาะเครื่องแบบข้าราชการหญิงมุสลิม ซึ่งกำหนดให้ใช้ผ้าคลุมศีรษะ กางเกง กระโปรง หรือกระโปรงกางเกง ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของศาสนาอิสลาม ที่บัญญัติให้หญิง มุสลิมจะต้องแต่งกาย โดยปกปิดส่วนต่างๆ ของร่างกาย ยกเว้น ใบหน้า ฝ่ามือ และเท้า ดังนี้ ผ้าคลุม ศีรษะ สำหรับเครื่องแบบปฏิบัติราชการ ให้ใช้ผ้าคลุมศีรษะประเภทสีกากี หรือสีกลมกลืนกับเสื้อ กระโปรง หรือกางเกง โดยให้คลุมศีรษะทั้งหมด ยกเว้น ใบหน้า ชายผ้าคลุมศีรษะด้านข้างยาวถึงบ่า ด้านหน้ายาวถึงระดับหน้าอก ขอบผ้าคลุมเย็บเรียบ ในกรณีที่มีการสวมหมวก ให้สวมหมวก ทับผ้า คลุมศีรษะ สำหรับเครื่องแบบพิธีการ ให้ใช้ผ้าคลุมศีรษะสีดำ โดยให้คลุมศีรษะทั้งหมด เว้นใบหน้า ชายผ้าคลุมศีรษะสอดไว้ปกเสื้อคอพับทั้งด้านหน้าและด้านหลัง ในกรณีที่มีการสวมหมวก ให้สวมหมวกทับผ้าคลุมศีรษะ ส่วนกางเกง กระโปรง หรือกระโปรงกางเกงจะให้ยาวคลุมข้อเท้าก็ได้

การแก้ไขเพิ่มเติมเครื่องแบบข้าราชการหญิงมุสลิม



ภาพที่ 4.1 ภาพเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนหญิงมุสลิม

2.4.2 การให้สิทธิข้าราชการตำรวจหญิงมุสลิมคลุมฮิญาบ (ผ้าคลุมศีรษะ)

ความเป็นมาของการให้สิทธิดังกล่าวเริ่มเมื่อ รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง) มีบันทึกลงวันที่ 7 มกราคม 2556 ทำหนังสือสภาผู้แทนราษฎร ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติพิจารณาข้อหารือ ของ นางศุสดี ตามไท สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อ พรรคประชาธิปัตย์ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2555 กรณีได้รับการร้องขอจากสตรีชาวมุสลิมว่าขอให้รัฐบาลพิจารณาและทบทวนระเบียบการแต่งกายของข้าราชการทหารและตำรวจ เนื่องจากในระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่มีข้อกำหนดให้สามารถคลุมฮิญาบได้ และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้มอบหมายให้สำนักงานกฎหมายและคดี ซึ่งเป็นกองบัญชาการหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พิจารณา

สำนักงานกฎหมายและคดี ได้เสนอขอความเห็นจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาประกอบแล้ว มีความเห็น 2 แนวทาง คือ

1) ส่วนใหญ่เห็นว่าการคลุมฮิญาบไม่เหมาะสม เนื่องจากกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องได้กำหนดรูปแบบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ดีแล้ว โดยมีหลักการเพื่อให้เกิดความสามัคคี ความเป็นเอกภาพของหน่วยงาน โดยกำหนดแต่เพียงการแต่งเครื่องแบบของชายและหญิงเท่านั้น ไม่มีการจำแนกแยกแยะเกี่ยวกับการกำหนดเครื่องแบบในเรื่องหลักศาสนา

2) ส่วนน้อยเห็นว่าการคลุมฮิญาบสามารถทำได้ เนื่องจากการคลุมฮิญาบเป็นข้อกำหนดตามหลักศาสนา มิใช่เป็นการแต่งกายตามประเพณีนิยมหรือเพื่อความสวยงาม

ต่อมา กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี ได้มีหนังสือเชิญผู้แทนหน่วยงานต่างๆ อาทิเช่น ผู้แทน กองทัพบก, กองทัพเรือ, กองทัพอากาศ, กรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม, สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานข้าราชการพลเรือน, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และกองบังคับการ ตลอดจนกองบัญชาการต่างๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร่วมประชุม เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2556 สรุปได้ว่าโดยในส่วนของฝ่ายทหารยังไม่มีข้อกำหนดเช่นกัน เพราะเป็นกรณีจะต้องมีการศึกษารายละเอียด ข้อดี ข้อเสียก่อน และยังไม่มียุทธศาสตร์ กระทรวงกลาโหม ให้มีการคลุมฮิญาบ ซึ่งในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นข้าราชการประเภทมียศเช่นเดียวกับฝ่ายทหาร การที่จะกำหนดเรื่องดังกล่าว จึงควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีบันทึกสั่งการ ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2556 ให้พิจารณาตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาข้อดี ข้อเสียในกรณีดังกล่าวให้ได้ข้อยุติ โดยเชิญผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล อาทิเช่น สำนักจุฬาราชมนตรี เป็นต้น แล้วเสนอใหม่อีกครั้ง¹⁹⁶

ต่อมาเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2556 ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พลตำรวจเอก เจตน์มิ่งคลหัดดี ที่ปรึกษา (สบ 10) เป็นประธานการประชุมคณะทำงานพิจารณากำหนดให้ข้าราชการตำรวจหญิงมุสลิมคลุม “ฮิญาบ” โดยมีตัวแทนเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง จากงานความมั่นคง และผู้แทนเหล่าทัพร่วมประชุมพิจารณาพลตำรวจเอกเจตน์ฯ กล่าวว่า การประชุมพิจารณาครั้งนี้ เนื่องจากทางคณะกรรมการกลางอิสลามปัตตานีมีหนังสือขอให้ข้าราชการตำรวจหญิงที่นับถือศาสนาอิสลามคลุมฮิญาบได้ และจากอีกส่วนหนึ่งข้าราชการตำรวจหญิงที่นับถือศาสนาอิสลามร้องขอไปยังสมาชิกสภาราษฎร ทางสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรก็ส่งเรื่องมายังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้พิจารณาว่าเหมาะสมหรือไม่ ผลการพิจารณาคณะกรรมการเห็นว่าให้ข้าราชการตำรวจหญิงที่นับถือศาสนาอิสลามคลุมฮิญาบได้ในชุดเครื่องแบบปกติสีทึบตามที่ร้องขอมา โดยให้สวมเสื้อแขนยาว ถึงข้อมือ กระโปรงหรือกางเกงคลุมข้อเท้า สวมผ้าคลุมฮิญาบสีทึบเช่นเดียวกับสีเครื่องแบบ โดยให้สวมปลายผ้าเข้าไปในคอเสื้อ ซึ่งอนุญาตให้การแต่งชุดฮิญาบในการทำในหน้าที่ประจำสัมพันธ์ และการเยี่ยมชมพบปะประชาชนตามที่ในทั้งสองกรณีที่ร้องขอมา เพราะไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ โดยอนุญาตข้าราชการตำรวจหญิงมุสลิมทั่วประเทศเพื่อความเสมอภาค โดยจากการสำรวจเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงมุสลิมทั่วประเทศมีทั้งหมด 102 คน มีความประสงค์แต่งเครื่องแบบที่คลุมฮิญาบ แต่ 60 คนที่เหลือไม่ประสงค์แต่งเครื่องแบบฮิญาบ¹⁹⁷ ทั้งนี้ ยังไม่ได้มีการออกระเบียบของข้าราชการตำรวจเพื่อรองรับ เพียงแต่มีมติดังกล่าวเท่านั้น

¹⁹⁶ สืบค้นจาก

https://www.facebook.com/permalink.php?id=426754194074603&story_fbid=474764062606949 9 เมษายน 2558 (เพจของ กลุ่มงานกฎหมาย กองกฎหมาย สำนักงานกฎหมายและคดี) .

¹⁹⁷ สืบค้น 9 เมษายน 2558 จาก <http://www.dailynews.co.th/Content/crime/136305/อนุญาตตำรวจหญิงมุสลิมสวมฮิญาบได้>.



ภาพที่ 4.2 ภาพตำรวจหญิงสวมผ้าคลุมฮิญาบ¹⁹⁸

ในต่างประเทศกรณีการแต่งกายของตำรวจหญิงมุสลิม ประเด็นเดียวกันนี้ปรากฏตามข่าว¹⁹⁹ว่ารัฐบาลนอร์เวย์ ปฏิเสธคำขออนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงสวมฮิญาบ (ผ้าคลุมศีรษะของมุสลิม) ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ แต่ในประเทศสวีเดน ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้าน เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงและเจ้าหน้าที่ด่านหนังสือเดินทางมีสิทธิ์ในการสวมฮิญาบกับชุดเครื่องแบบมาตั้งแต่ปี 2006

“รัฐบาล...ตัดสินใจว่าไม่อนุญาตให้นำสัญลักษณ์ทางศาสนามาใช้กับเครื่องแบบตำรวจ” ฮา เดีย ทาจิก รัฐมนตรีวัฒนธรรมของนอร์เวย์ กล่าวในการแถลงข่าว ตามการรายงานข่าวของ The New Age คณะกรรมการชุดหนึ่งที่รัฐบาลแต่งตั้ง ได้เสนอคำขออนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้พิพากษาหญิงสวมฮิญาบได้ขณะปฏิบัติหน้าที่ “คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน” ทาจิก ซึ่งเป็นรัฐมนตรีมุสลิมคนแรกในประวัติศาสตร์ของนอร์เวย์กล่าว “พวกเขาได้หยิบยกประเด็นเกี่ยวกับสัญลักษณ์ของศาสนาและเครื่องแบบขึ้นมาพูด” ก่อนหน้านั้น สเตอร์ล่า สตัลเช็สต์ หัวหน้าคณะกรรมการชุดนี้ได้กล่าวว่า คณะกรรมการที่มีสมาชิกทั้งหมด 15 คน เชื่อว่ารัฐบาลจะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมุสลิมหญิงสวมฮิญาบได้ แต่รัฐมนตรีกล่าวว่า คำขออนุญาตให้ตำรวจหญิงสวมฮิญาบเคยถูกรัฐบาลปฏิเสธมาแล้วในปี 2009 เธอยืนยันว่าเธอไม่ได้สร้างจินตนาการเพื่อการเปลี่ยนแปลง “ในอนาคตที่มองเห็นได้” ประเด็นเรื่องการอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสวมฮิญาบเกิดขึ้นครั้งแรกในปี 2008 หลังจากที่สตรีมุสลิมคนหนึ่งขอสวมฮิญาบระหว่างการ

¹⁹⁸ ตำรวจยะลาสวมฮิญาบสวยกว่าชาติใดในโลก 6 มิถุนายน 2017 สืบค้น 13 กรกฎาคม 2562 จาก <https://www.mtoday.co.th/14201>.

¹⁹⁹ สืบค้นจาก ฟาตอนีออนไลน์ <http://www.fatonionline.com/index.php/news/detail/1365> (ข่าวเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2556) เมื่อ 9 เมษายน 2558.

ฝึกตำรวจ ในปี 2009 รัฐบาลนอร์เวย์ได้ประกาศแผนที่จะอนุญาตให้ตำรวจหญิงสวมฮิญาบได้ แต่รัฐบาลผสมชุดนั้นต้องถอยหลังอย่างรวดเร็วเพราะการคัดค้านจากพรรคก้าวหน้า ฝ่ายขวาจัด อิสลามถือว่าฮิญาบเป็นหลักปฏิบัติในการแต่งกายอย่างหนึ่ง ไม่ใช่สัญลักษณ์ของศาสนาที่แสดงถึงการเป็นฝักฝ่าย ฮิญาบเป็นศูนย์กลางของปัญหาตั้งแต่เมื่อฝรั่งเศสห้ามสวมผ้าคลุมศีรษะในที่สาธารณะในปี 2004 ตั้งแต่นั้นมา หลายประเทศในแถบยุโรปได้ติดตามเรื่องนี้หลายประเทศในยุโรป รวมทั้งสวีเดนและอังกฤษ ได้อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสวมฮิญาบแล้ว ชาวมุสลิมในนอร์เวย์ มีอยู่ประมาณ 150,000 คน จากประชากรทั้งหมด 4.5 ล้านคน ของประเทศ มุสลิมส่วนใหญ่มีเชื้อสายมาจากชาวปากีสถาน, โชมาลี, อิรัก และ โมร็อกโค มีองค์กรมุสลิมและศูนย์กลางอิสลามเกือบ 90 แห่ง ที่นอร์เวย์

2.5 การห้ามข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83 (8) ได้บัญญัติไว้สรุปว่าข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดใน กฎก.พ. ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ขณะนี้กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2553 เป็นต้นมา กล่าวคือ ถ้ามีการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2553 เป็นต้นมา ก็จะมีผลความผิดวินัยตามกฎหมายและมาตราดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญดังนี้²⁰⁰

2.5.1 ลักษณะของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

มีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

- 1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
- 2) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

²⁰⁰ บัญญัติ ทำของดี เรียบเรียงจากบทความของ “นายเสมอ กาทักดี” พิมพ์ในวารสาร “หมออนามัย” การกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศฉบับเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2554 สืบค้นจาก http://www.ldd.go.th/web_psd/knowledge/knowledge/2556/sari8.pdf มีเมื่อ 9 เมษายน 2558.

3) กระทบการด้วยอากัปภิกขัยที่สื่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญา หรือสัญญาใด ๆ เป็นต้น

4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่สื่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูป ลามกอนาจารส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์ หรือเดือดร้อน รำคาญ

ในประเด็นที่ว่าใครเป็นผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น เมื่อพิจารณา จากบทบัญญัติแล้วจะเห็นได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่เป็นผู้ทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศ จะต้องกระทำประการหนึ่งประการใดใน 5 ประการ โดยต้องกระทำต่อข้าราชการด้วยกันหรือ ผู้ร่วมปฏิบัติงานเท่านั้น หากทำกับประชาชนทั่วไปหรือผู้มารับบริการแล้ว จะไม่เป็นความผิดวินัย ฐานกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ แต่จะเป็นความผิดวินัยฐานไม่รักษา ชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา 82 (10) หรือฐานประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551

2.5.2 สำหรับผู้ที่ถูกกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

1) กระทำต่อข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทใด เช่น เป็นข้าราชการ ครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยข้าราชการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นข้าราชการ เช่น กรุงเทพมหานคร องค์กรบริหารส่วนจังหวัด

2) กระทำต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง ชั่วคราว ที่ร่วมทำงาน หรือนักศึกษาที่มาฝึกงาน เช่น หรือสัญญาใด ๆ เป็นต้น

เช่น นายเอก ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ได้รู้จักกับ นางสาวหญิง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เพราะเข้าอบรมหลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ ด้วยกัน โดยทั้งคู่ได้มีการติดต่อกันทางโทรศัพท์เป็นระยะๆ และได้นัดกันไปรับประทานอาหารที่ ร้านอาหารแห่งหนึ่ง ซึ่งทั้งคู่นั่งรถไปด้วยกันระหว่างทางนายเอกได้จ้อดกริมถนน ขณะที่อยู่บน รถยนต์นั้น นายเอกได้กระซอกตัวของนางสาวหญิง ที่นั่งอยู่ข้างตนเข้าไปเพื่อโอบกอด เพราะคิดว่า นางสาวหญิงมีใจให้ แต่นางสาวหญิงกลับคืนรนป้องกันตัวพร้อมกลับออกแรงผลักโดยใช้หัวเข้าถีบ ตัวออก พฤติการณ์ของนายเอกดังกล่าว เป็นความผิดวินัย ฐานกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8) ประกอบกับมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 จากกรณีตัวอย่างการกระทำความผิดวินัยดังกล่าว จะเห็นว่าผู้ที่ถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศส่วนใหญ่มักจะเป็นเพศหญิง แต่กฎ ก.พ.ฉบับนี้ไม่ได้กำหนดว่าผู้ถูกกระทำ

จะต้องเป็นเพศใด ดังนั้น หากข้าราชการพลเรือนหญิงกระทำต่อข้าราชการพลเรือนชาย หรือข้าราชการพลเรือนชาย (แต่อาจมีจิตใจเป็นหญิง) กระทำต่อข้าราชการชายด้วยกัน หรือข้าราชการพลเรือนหญิงกระทำต่อข้าราชการพลเรือนหญิงด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศแล้ว ก็มีความผิดตามกฎหมายดังกล่าว และกรณีนี้อาจเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย ตามมาตรา 82 (10) หรือฐานประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้จะกำหนดขอบเขตและรูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ใน กฎ ก.พ. ดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่การจะพิสูจน์ว่าการกระทำใดๆ เป็นความผิดในรูปแบบต่างๆ หรือไม่นั้น ย่อมเป็นการยาก เนื่องจากความผิดเกี่ยวกับการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศส่วนใหญ่่มักจะเกิดขึ้นโดยหาพยานหลักฐานอ้างอิงได้ยาก ดังนั้น การที่ส่วนราชการจะใช้มาตรการในการดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดเพียงอย่างเดียว โดยที่ไม่มีมาตรการป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิด ย่อมไม่อาจทำให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศลดน้อยลงไปได้ ซึ่งหากหน่วยงานราชการปล่อยให้ปัญหาในเรื่องนี้เกิดขึ้น โดยไม่มีมาตรการในการป้องกันการกระทำผิด ก็จะต้องส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามต้องทนกับสภาพการถูกกระทำทางเพศโดยที่ตนเองไม่ยินยอม ทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดน้อยลง เพราะต้องคอยระวังตัวอยู่ตลอดเวลา

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำมาสู่การแก้ไขปัญหาในเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานราชการได้คือ บทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคคลไม่ให้กระทำการอันเป็นความผิดได้ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้ แม้จะมีข้อกำหนดของกฎหมายเรื่องการห้ามข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ก็ตาม แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวเพียงแต่กำหนดฐานความผิดและรูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติอาจเป็นการยากที่จะตีความหรือพิสูจน์ เกี่ยวกับการกระทำผิดดังกล่าว ดังนั้น ถ้าพิจารณาปัญหาในเรื่องนี้ให้เป็นระบบ คือ ไม่ได้มุ่งที่จะแก้ไขปัญหาเป็นกรณีๆ ไป โดยลงโทษผู้ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเท่านั้น ส่วนราชการควรต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการในสังกัดว่า หากข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำการอันเป็นความผิดฐานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศข้าราชการผู้นั้นจะมีความผิดและถูกลงโทษทาง

วินัย และส่วนราชการควรกำหนดกรอบอย่างกว้างว่าการกระทำเช่นไรจึงจะถือว่าเป็นความผิด หรือ ลักษณะของการกระทำความผิดฐานนี้มีอะไรบ้างเพื่อให้ข้าราชการตระหนักว่าส่วนราชการได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ และจะได้ระมัดระวังความประพฤติของตนเอง เพื่อจะได้ไม่เป็นผู้กระทำผิดวินัยตามกฎหมายดังกล่าว ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานราชการจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและได้รับความร่วมมือร่วมใจจากข้าราชการในหน่วยงาน โดยเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดในเรื่องดังกล่าว และดำเนินการหากมีการกระทำผิดเกิดขึ้น ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ปัญหาก็จะยังคงเกิดขึ้นอันจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรในที่สุด²⁰¹

2.6 การจำกัดสิทธิเสรีภาพบางประการของทหารหญิง

2.6.1 ข้อจำกัดบางตำแหน่ง

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2527 พบว่าทหารหญิงมีข้อจำกัดสิทธิเสรีภาพบางประการ ดังต่อไปนี้คำว่า “ทหารหญิง” ในข้อบังคับนี้ให้หมายถึงสตรีที่ได้รับการแต่งตั้งยศทหารและให้หมายความรวมถึงพลทหารหญิงด้วย การบรรจุ ปลด ย้ายลดตำแหน่งและการแต่งตั้งยศ ตลอดจนการถอดถอนทหารหญิงให้เป็นไปตามกฎหมาย และแบบธรรมเนียมของทหาร

- 1) ทหารหญิงให้บรรจุได้เฉพาะเหล่าทหารดังต่อไปนี้²⁰²
- 2) เหล่าทหารสารบรรณ
- 3) เหล่าทหารการเงิน
- 4) เหล่าทหารพลธิการ
- 5) เหล่าทหารพัสดุ
- 6) เหล่าทหารพระธรรมนูญ
- 7) เหล่าทหารแพทย์
- 8) เหล่าทหารดุริยางค์
- 9) เหล่าทหารวิทยาศาสตร์
- 10) เหล่าทหารสื่อสาร
- 11) เหล่าทหารขนส่ง

²⁰¹พินิตา โรจนรัตน์ชัย นิตกรชำนาญการพิเศษ สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. *อย่างไรจึงเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551* สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/Disipline/sexualvol1.pdf> เมื่อ 9 เมษายน 2558.

²⁰²ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2527 ข้อ 6.

- 12) เหล่าทหารสรรพาวุธ
- 13) เหล่าทหารช่าง เหล่าทหารช่างยุทธโยธา หรือเหล่าทหารช่างโย
- 14) เหล่าทหารช่างอากาศ
- 15) เหล่าทหารแผนที่
- 16) เหล่าทหารอศุณิยมวิทยา หรือเหล่าทหารอศุ
- 17) เหล่าทหารถ่ายรูป
- 18) เหล่าทหารสารวัตร
- 19) เหล่าทหารตึ้นหน
- 20) เหล่าทหารการสัตว์
- 21) เหล่าทหารการข่าว

ทั้งนี้ ให้บรรจุในตำแหน่งอัตราที่มีได้มีหน้าที่ทำการรบโดยตรง ส่วนการบรรจุตำแหน่งอัตราใดให้เป็นไปตามที่หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพกำหนด

2.6.2 ตัวอย่างการยกเว้นข้อจำกัด

ในปี 2559 กองทัพอากาศได้รับสมัครทหารอากาศหญิงชุดแรก จำนวน 5 คน เมื่อกองทัพอากาศมีแนวคิดรับสุภาพสตรี เข้ามาเป็นนักบิน จึงต้องไปขอยกเว้นข้อบังคับกระทรวงกลาโหม เนื่องจากมีข้อบังคับเอาไว้ว่าการบรรจุทหารหญิงจะสามารถทำได้เฉพาะในส่วนหน้าที่ไม่ใช่การทำการรบโดยตรง เดิมระเบียบของกองทัพอากาศ จะรับนักบินเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ หรือ นักบินนายเรืออากาศที่ไปเรียนต่างประเทศ เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ที่ผ่านมานักบินกองทัพอากาศจะมีแต่ผู้ชายซึ่งแตกต่างจากหลายๆ ประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ที่สามารถบรรจุทหารหญิง ทำหน้าที่เหมือนทหารชายได้ทุกอย่าง ซึ่งในเหล่าทหารนักบิน ที่ผ่านมา ตามข้อบังคับ ก็จะไม่มีการบรรจุนักบินหญิง กระทั่งประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียนเราอย่าง อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ต่างเริ่มมีนักบินหญิง โดยเฉพาะ สิงคโปร์ นั้นถึงขนาดมีนักบินหญิง ประจำเครื่องบินรบสมรรถนะสูงอย่าง เอฟ 15 และ เอฟ 16 ด้วยทางกองทัพอากาศ จึงมีแนวคิดในเรื่องนี้ และได้ประสานไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ยกเว้นข้อบังคับเรื่องการบรรจุนักบินหญิง กระทั่งได้รับการอนุมัติ จึงเริ่มเดินหน้าโครงการเต็มตัวซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติ มีใบอนุญาตแล้ว (Commercial pilot license - CPL) เมื่อผ่านการคัดเลือก จะมาฝึกบินกับทางกองทัพอากาศ อีกประมาณ 40 ชั่วโมง เพื่อปรับการบินมาเป็นการปฏิบัติการทางการทหาร ซึ่งตามกำหนด ไม่เกิน 2 เดือน หากได้ไม่ครบ 5 คน พร้อมเปิดรับสมัครภายใน ไม่ต้องมี CPL โดยจะเปิดรับสมัครจากข้าราชการหญิงในกองทัพอากาศ ที่มีความสนใจอยากจะมาฝึกเป็นนักบินหญิง เพื่อให้ครบจำนวนต่อไป โดยในรอบที่ 2 นี้ เท่าที่วางเอาไว้เบื้องต้น

อาจเป็นผู้ที่ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้มีใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรี จากนั้น กองทัพอากาศ จะส่งไปเข้าเรียนการบิน 200 ชั่วโมง แต่จะเป็นการแยกส่วน เพื่อไม่ไปมีผลกระทบกับ โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนนายเรืออากาศ หรือ โรงเรียนการบิน ของกองทัพอากาศเนื่องจากในส่วนของนักบินหญิงนี้ ไม่ได้มุ่งหวังไปที่การปฏิบัติการรบโดยตรงแต่ถูกตั้งเป้าหมายไว้สำหรับการทำหน้าที่เป็นนักบินลำเลียงก่อน ซึ่งโดยธรรมชาติของการทำหน้าที่เป็นนักบินลำเลียง ก็จะมีการบินอยู่ในห้องนักบิน (Cockpit) ที่มีกัปตันมีนักบินผู้ช่วยอยู่ ส่วนในอนาคต จะมีผู้หญิงเข้าไปทำหน้าที่เป็นนักบินขับไล่ เช่น เครื่องบินรบ เอฟ 16 หรือ ไม ในช่วงแรกนี้คงยังไม่ขนาดนั้น แต่ในอนาคตส่วนตัวเชื่อว่า จะมีผู้หญิงไทย ที่มีศักยภาพถึงขนาดนั้นได้แน่²⁰³ ต่อมาในเดือน มิถุนายน 2559 กองทัพอากาศได้ให้ข่าวเกี่ยวกับผู้ได้รับคัดเลือกเป็นนายทหารสัญญาบัตรหญิง เหล่าทหารนักบิน ของกองทัพอากาศ (Female Pilots) จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรหญิงของกองทัพอากาศ จำนวน 3 คน และบุคคลพลเรือน จำนวน 2 คน²⁰⁴

ในปี 2560 มีการรับสมัครนักบินหญิงเป็นรุ่น 2 มาจาก พลเรือน 1 คน และ ทหารอากาศหญิง 1 คน ต่อมา รุ่นที่ 3 ปี 2561 พลอากาศเอกจอม รุ่งสว่าง ผู้บัญชาการทหารอากาศ ณ วันที่ 27 มีนาคม 2561 กล่าวถึงการรับสมัครนักบินหญิง รุ่นที่ 3 ว่า “โดยแผนการดำเนินการได้เตรียมการรับสมัครนักบินหญิงไว้ 3 รุ่นในโครงการแรก เพื่อประเมินว่ามีความเหมาะสมหรือไม่แต่ช่วงหลังต้องยอมรับว่า คนไม่ค่อยสนใจ และไม่ค่อยอยากเป็นนักบินหญิงเท่าที่ควร ไม่เหมือนรุ่น 1 ที่มีผู้สนใจอย่างคึกคัก และมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นนักบินหญิง รุ่นนี้ถือเป็นรุ่นสุดท้ายของโครงการแรก แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะเลิกสัมโครงการ แต่ต้องอยู่ที่การศึกษาถึงผลดี ผลเสียของการมีนักบินหญิง รวมถึงผลการปฏิบัติต่างๆที่ผ่านมาและผลงานของนักบินหญิงเองว่าทำได้ดีขนาดไหน เพื่อพิจารณาว่าจะรับเพิ่มต่อไปหรือไม่ ซึ่งที่ผ่านมา นักบินหญิงมีความตั้งใจสูงมาก แต่ที่ผ่านมาก็ถือว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ว่ากองทัพอากาศไทยมีระบบมาตรฐานอย่างนานาชาติ เพราะชาติที่เจริญแล้ว เขาก็มีนักบินหญิงเคียงคู่กับนักบินชาย อย่างไรก็ตามในส่วนนี้นักบินหญิงที่มาสมัครจำนวนน้อยก็ไม่ได้กังวลในเรื่องของปริมาณเพราะเราตั้งคุณสมบัติไว้สูงพอสมควร”²⁰⁵

²⁰³เปิดทุกมิติ กำเนิด 5 เสืออากาศหญิงไทย สร้างประวัติศาสตร์ลูกทัพฟ้า ไทยรัฐออนไลน์ สืบค้น 7 กันยายน 2562 จาก<https://www.thairath.co.th/content/599709>.

²⁰⁴เปิดตัวแล้ว นักบินหญิง 5 คนแรก แห่งกองทัพอากาศไทยสืบค้น 7 กันยายน 2562 จาก<https://highlight.kapook.com/view/138088>.

²⁰⁵อาจเป็น“รุ่นสุดท้าย”!!แล้ว นักบินหญิง ทอ...รับมาสมัคร รุ่น3 กันนะ 28 มี.ค.-5เม.ย.61 สืบค้น 7 กันยายน 2562 จาก<https://www.tnews.co.th/politic/433731/อาจเป็น"รุ่นสุดท้าย"!!แล้ว-นักบินหญิง-ทอ...รับมาสมัคร-รุ่น 3-กันนะ-28 มี.ค.-5 เม.ย.>

2.6.3 ห้ามแต่งเครื่องแบบทหารขณะตั้งครุภักดิ์

ส่วนการแต่งเครื่องแบบทหารทหารหญิงจะต้องแต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามกฎหมาย และแบบธรรมเนียมของทหาร และทหารหญิงผู้ใดมีครุภักดิ์ตั้งแต่ให้จัดแต่งเครื่องแบบทหารไว้ชั่วคราวเป็นเวลา 7 เดือนขึ้นไปจนกระทั่งปลดบุตรและกลับมาปฏิบัติราชการตามปกติแล้ว ในระหว่างจัดแต่งเครื่องแบบทหารให้ ทหารหญิงแต่งกายพลเรือนแบบสุภาพ²⁰⁶ โดยทหารหญิงจะต้องมีวินัยและอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายและธรรมเนียมของทหาร²⁰⁷

ผู้วิจัยพบว่าในการทำงาน โดยเฉพาะการดำรงตำแหน่งของทหารหญิง มีข้อจำกัดเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ซึ่งข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการตำรวจหญิงไม่มีข้อจำกัดดังกล่าวและมีการห้ามสวมเครื่องแบบทหารเมื่อตั้งครุภักดิ์ได้ 3 เดือน หรือการห้ามสวมผ้าคลุมศีรษะ แต่การที่กองทัพอากาศมีนักบินหญิงครั้งแรกแม้จะทดลองหรือศึกษาผลการปฏิบัติการนักบินเป็น 3 รุ่น ก็นับว่าเป็นความก้าวหน้าในการให้โอกาสผู้หญิงทำหน้าที่ในการรบอย่างทหารหรือเป็นการให้โอกาสและความเท่าเทียมทางเพศในการดำรงตำแหน่งจึงน่าชื่นชม

จะเห็นได้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานหญิง ข้าราชการหญิง ทหารหญิงและตำรวจหญิงได้มีการบัญญัติต่างหัวข้อกันออกไปโดยอยู่ในลำดับของกฎหมายแตกต่างกัน เช่น พระราชบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรอง และพบว่าในส่วนของข้าราชการหญิง ทหารหญิงและตำรวจหญิง ยังไม่มีการรับรองหรือคุ้มครองสิทธิเทียบเท่าหรือมีมาตรฐานครบในทุกประเด็นที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงของไทยให้การรับรอง โดยในบทต่อไปเมื่อได้ทำการเปรียบเทียบกันแล้ว จะแสดงให้เห็นชัดว่าประเด็นใดที่ตำรวจหญิง ยังคงขาดมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานเพื่อที่จะนำไปสู่บทสรุปในบทสุดท้ายว่าสมควรที่จะเพิ่มมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจหญิงหรือไม่ ถ้าควรเพิ่มนั้น ควรจะเพิ่มเติมประเด็นอะไรเพราะเหตุผลใด และในกฎหมายระดับใด

²⁰⁶ ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2527 ข้อ 10 และ 11.

²⁰⁷ เพิ่งอ้าง ข้อ 12.

บทที่ 5

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการ ตำรวจหญิง ระหว่างมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมาย ต่างประเทศ ตำรวจหญิงต่างประเทศ กับข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการทหารหญิงกับข้าราชการตำรวจหญิง

เมื่อได้ศึกษาความเป็นมา แนวคิด วิวัฒนาการของการคุ้มครองแรงงานหญิง ข้าราชการหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิง ในบทที่ 2 ต่อเนื่องมากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องในบทที่ 3 ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงต่อเนื่องมายังกฎหมาย กฎ หรือระเบียบภายในประเทศ แต่ก็ยังพบความแตกต่างของการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานหญิง ข้าราชการหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิง ซึ่งล้วนแต่มีที่มาของกฎหมายไปตามข้อเท็จจริง สภาพสังคม วิถีคิด ขนบธรรมเนียมประเพณี ของประเทศไทยซึ่งได้รับอิทธิพลทางความคิดจากกฎหมายระดับระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นสมาชิกขององค์การระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ตลอดจนเป็นภาคีอนุสัญญาต่างๆ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW) เป็นต้น จึงนำมาสู่การพิจารณาเปรียบเทียบในบทนี้ ซึ่งได้นำข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายในบทก่อนหน้ามาจัดกลุ่มหัวข้อ เพื่อให้เห็นถึงความเหมือน ความต่าง ข้อดี ข้อเสีย นำมาสู่การวิเคราะห์และหาข้อเสนอที่เหมาะสมกับการคุ้มครองตำรวจหญิง ให้มีมาตรฐานและสร้างแรงจูงใจให้ผู้หญิงสนใจเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจ หรือรักษากำลังพล ตำรวจหญิงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ต่างจากแรงงานหรือข้าราชการอื่น อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติราชการได้ดีหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมเพื่อผู้หญิงและประชาชนได้อย่างเต็มความสามารถ พร้อมด้วยกำลังกายและกำลังใจ

ประเด็นในการเปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานหญิง ข้าราชการหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิงผู้วิจัยได้นำมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ซึ่งมีประเด็นในการคุ้มครองมากที่สุดมากำหนดประเด็นในการเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง และกฎหมายภายใน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตลอดจนกฎหมายและกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับ

การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการพลเรือนหญิง ข้าราชการทหารหญิง และข้าราชการตำรวจหญิง จำนวน 4 ประเด็นคือ 1. งานอันตรายสำหรับตำรวจหญิง 2. การทำงานในเวลากลางคืนของตำรวจหญิง 3. การคุ้มครองหญิงมีครรภ์ 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ดังนี้

1. งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ

1.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

1.1.1 **อนุสัญญาฉบับที่ 123** ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ผู้หญิงทำงานในเมืองใต้ดิน ค.ศ.1967 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะของงานที่ห้ามทำในส่วนของแรงงานหญิง ได้มีการตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยการทำงานใต้พื้นดินของสตรี ค.ศ. 1935 ซึ่งมีข้อกำหนดห้ามมิให้จ้างสตรีทำงานบางชนิด โดยเฉพาะงานบางอย่างในเมืองใต้ดินไม่ว่าที่ใด ห้ามมิให้จ้างสตรีเข้าทำงาน ไม่ว่าจะมียุทธอายุเท่าไร

1.1.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะการทำงานที่มีน้ำหนักมาก

1) อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วย น้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหาม ค.ศ.1987 (Convention No.127: The Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, 1987) ได้ระบุถึงการจ้างแรงงานหญิงและเด็กให้ทำงานแบกหามหรือขนถ่ายว่า จะต้องมีข้อจำกัดเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ให้หญิง และเด็กแบกหาม จะต้องน้อยกว่า น้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชายเสมอ

2) ข้อเสนอฉบับที่ 128 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ ค.ศ. 1967 (Recommendation Concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker, 1967) ห้ามใช้หญิงมีครรภ์ทำงานแบกหามและไม่ควรมอบหมายให้คนงานหญิงทำงานขนส่งสิ่งของที่ใช้แรงคน ในระหว่างที่หญิงนั้นกำลังตั้งครรภ์ซึ่งมีการรับรองทางแพทย์แล้ว หรือระหว่าง 10 สัปดาห์หลังจากการคลอดบุตร โดยมีรายงานทางการแพทย์ว่างานดังกล่าวนั้นจะมีผลเสียต่อสุขภาพของคนงานหญิงนั้น หรือมีผลเสียต่อสุขภาพของบุตรของหญิงนั้นได้

1.2 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานญี่ปุ่นใช้กับข้าราชการด้วย จึงเป็นการคุ้มครองตำรวจหญิงญี่ปุ่น ด้วย การห้ามแรงงานหญิงมิให้ทำงานใต้ดิน (มาตรา 64-2)

1.2.1 ห้ามหญิงมีครรภ์หรือหลังคลอดภายใน 1 ปี ทำงานใต้ดินทุกชนิด

1.2.2 หญิงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ห้ามมิให้ทำงานในใต้ดิน งานขุดเจาะโดยขนย้ายด้วยแรงงาน หรืองานที่มีลักษณะอันตรายอื่นๆที่ รัฐมนตรีสาธารณสุข และรัฐมนตรีแรงงานและประกันสังคมกำหนดว่าเป็นอันตรายต่อผู้หญิง

1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมวดที่ 2 มาตราที่ 38 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1.3.1 งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

1.3.2 งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

1.3.3 งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง

1.3.4 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่นายจ้างอาจให้ลูกจ้างที่เป็นหญิงทำงานในวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จาก ปิโตรเลียมหรือ ปิโตรเคมีได้ถ้าสภาพหรือลักษณะของงานนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างนั้น

เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาข้อมูลตามข้อ 1.1 – 1.3 ข้างต้นแล้ว ในส่วนของงานที่ห้ามแรงงานหญิงทำ เมื่อปรับกับหน้าที่การงานของตำรวจหญิงไทยแล้ว มีงานใดหรือไม่ ที่เป็นควรห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำหรืออาจทำได้ต่อเมื่อตำรวจหญิงต้องยินยอม นั้น

เมื่อปรับกับหน้าที่การงานของตำรวจหญิงไทยที่ไม่ได้ตั้งครุภ มีงานใดหรือไม่ที่เป็นควรห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ เห็นว่ากลุ่มงานที่ผู้วิจัยคิดว่าไม่น่าจะมีในหน้าที่การงานของตำรวจหญิง คือ การทำงานในใต้พื้นดินงานในเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา การทำงานในวิชาชีพ หรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยก และการผลิตผลิตภัณฑ์จาก ปิโตรเลียมหรือ ปิโตรเคมีงานต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป งานที่ต้องยกของที่มีน้ำหนัก

ส่วนการห้ามงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไทย เห็นว่าหากตำรวจหญิงมีตำแหน่งหน้าที่อยู่ที่กองงานที่เกี่ยวกับอาวุธ หรือวัตถุระเบิดอาจจะเป็นไปได้หากต้องมีการขนส่งวัตถุระเบิด จึงเห็นควรกำหนดข้อห้ามการทำงาน แต่ควรมีข้อยกเว้นหากตำรวจหญิงยินยอม

2. การคุ้มครองการทำงานของหญิงในลักษณะของการทำงานกลางคืน

2.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

2.1.1 **อนุสัญญาฉบับที่ 171** ว่าด้วย การทำงานกลางคืน ปี ค.ศ.1990 (Convention concerning Night Work, 1990) ได้ให้ความหมายของคำว่า "งานกลางคืน" หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งช่วงเวลาดังตั้ง 24.00-05.00 นาฬิกา ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานหญิงนั้นได้กำหนดให้ ลูกจ้างสตรีมีโอกาเลือกงานอื่นจากงานกลางคืนที่มีความเหมาะสมได้ ดังนี้

1) ระยะเวลาก่อนและหลังการคลอดบุตรรวมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 16 สัปดาห์ โดยให้มีระยะเวลาก่อนคลอดอย่างน้อย 8 สัปดาห์

2) ให้เพิ่มระยะเวลาทำงานอื่นได้อีก หากมีใบรับรองแพทย์ว่ามีความจำเป็นต่อสุขภาพของแม่และเด็กในระหว่างตั้งครรภ์และระหว่างเวลาที่กำหนดนอกเหนือจากที่กล่าวในข้อ ก. โดยให้ผู้ทรงอำนาจ กำหนดภายหลังจากการหารือกับผู้แทน องค์การนายจ้างและคนงานแล้ว

ทั้งนี้ หากเป็นไปได้ก็อาจรวมถึงการเปลี่ยนไปทำงานกลางวัน โดยรวมถึงการได้รับประโยชน์จากการประกันสังคม และขยายไปถึงการลาคลอดบุตรด้วย ซึ่งระหว่างเวลาก่อนและหลังคลอดนั้นคนงานสตรีต้องไม่ถูกให้ออกจากงานหรือยื่นข้อเสนอให้ออกจากงาน ยกเว้น มีเหตุอันสมควรที่มีได้เกี่ยวกับการตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรโดยให้คนงานสตรีมีรายได้ในระดับพอสมควรตามมาตรฐานการดำรงชีพสำหรับตนเองและบุตรซึ่งคนงานสตรี ไม่ควรต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสถานะ อาวุโสและการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานกลางคืนตามปกติของตนเองรวมตลอดทั้งต้องไม่มีผลในการลดประโยชน์ และการได้รับการคุ้มครองต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลาคลอด

2.1.2 **ข้อเสนอฉบับที่ 178** ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ค.ศ.1990 (Recommendation concerning Night Work, 1990) ข้อเสนอฉบับนี้ ออกมาเพื่อสนับสนุนแนวทางของอนุสัญญา ฉบับที่ 171 ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติมากขึ้นคือเมื่อ อยู่ในระยะการตั้งครรภ์และคนงานสตรีร้องขอก็ควรให้คนงานได้เปลี่ยนไปทำงานกลางวันตามความ เหมาะสม

2.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา และพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่างานนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงาน

ตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาและมีคำสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว”

2.3 การทำงานในเวลากลางคืนของข้าราชการตำรวจหญิง

ด้วยภารกิจของสำนักงานตำรวจมีอยู่หลากหลายประเภท บางประเภทอาจจะเป็นงานอำนวยความสะดวกซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ที่ส่วนกลางไม่ว่าเป็นหน่วยงานขึ้นตรงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ฝ่ายอำนวยการของกองบัญชาการและกองบังคับการ หรืองานอำนวยความสะดวกที่สถานีตำรวจในท้องที่ต่างๆ โดยการทำงานต้องทำงานในวันและเวลาราชการ ดังเช่นข้าราชการพลเรือน แต่ก็อาจจะมีเวรเพื่อรักษาการณ์ประจำสถานที่ราชการ ตามระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนงานที่สถานีตำรวจในท้องที่ก็จะมีการจัดเวรยามในงานหลักของสถานีคือ งานจราจร งานสายตรวจ งานสืบสวนซึ่งเวลาการทำงานของทั้งข้าราชการตำรวจชายและหญิง จะมีการจัดเวรแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละท้องที่ว่าจะจัดให้เข้าเวรวันละกี่ชั่วโมง และพักกี่ชั่วโมง เช่น เข้าเวร 24 ชั่วโมง และพัก 1 วันหรือ 2 วัน หรือเป็นการเข้าเวร 12 ชั่วโมง แล้วแต่การบริหารจัดการกำลังพลและสภาพอาชญากรรม

ในส่วนของงานสอบสวนมักจะจัดเวรผลัดละ 6 ชั่วโมง ใน 1 วัน จึงมี 4 ผลัด คือ ผลัดแรก เริ่ม 06.01 – 12.00 นาฬิกา, ผลัดที่สอง 12.01 – 18.00 นาฬิกา, ผลัดที่สาม 18.01 – 24.00 นาฬิกา และผลัดที่สี่ 24.01 – 06.00 นาฬิกา ของอีกวัน

ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงตามข้อ 2.1 – 2.3 เห็นว่า ตามอนุสัญญาฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน ปี ค.ศ.1990 ได้ให้ความหมายของคำว่า “งานกลางคืน” หมายถึง งานทุกประเภทที่กระทำในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงติดต่อกันรวมทั้งช่วงเวลาตั้งแต่ 24.00-05.00 นาฬิกา ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย กำหนดช่วงเวลาการทำงานกลางคืนไว้คือ เวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบการเวลาเข้าเวรสอบสวนของพนักงานสอบสวนแล้ว จึงเห็นว่า ข้าราชการตำรวจหญิงไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด ก็ไม่ควรจัดให้ทำงานตั้งแต่เวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันมีการเรียกร้องให้ทุกสถานีตำรวจมีพนักงานสอบสวนหญิงอย่างน้อย 1 นาย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำลังพิจารณาดำเนินการตามข้อเรียกร้องดังกล่าว เพื่อขวัญกำลังใจและเป็นการคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิงที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วประเทศ ซึ่งอาจมีสภาพความเจริญ ความสะดวกสบาย หรือกำลังพล แต่ละสถานีแตกต่างกันไป

จึงเห็นควรให้มีคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือระเบียบ ก.ตร. โดยกำหนดนิยามการทำงานเวลากลางคืน คือระหว่าง เวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา เป็นเวลาที่ห้ามจัดให้ข้าราชการตำรวจหญิงเข้าเวรสอบสวน สืบสวนปราบปราม จราจร เว้นแต่ได้รับความยินยอม

แก่หญิงนั้นเป็นคราวๆ ไป ส่วนข้าราชการหญิงอื่นที่ทำการในสถานที่ที่ปลอดภัย เช่น สนามบิน หรือเป็นการเข้าเวรรักษาการณ์สถานที่ราชการสามารถมอบหมายให้เข้าเวรยามได้ เว้นแต่ ตำรวจ หญิงเห็นว่างานนั้นจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย หรืออยู่ในระหว่างตั้งครรภ์ ตำรวจหญิงนั้นอาจมีคำร้องขอถึงผู้กำกับการ หรือหากตำรวจหญิงมีตำแหน่งสูงกว่าผู้กำกับการ ให้ยื่นคำร้องต่อผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการ เพื่อพิจารณาขยายเวลางาน หากผู้กำกับการ ผู้บังคับการ หรือผู้บัญชาการ ไม่นอนุมัติให้เปลี่ยนเวลางานสามารถอุทธรณ์ไปยังผู้บังคับการ ผู้บัญชาการ หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้ หากผู้บังคับบัญชามีความเห็นอื่นไม่อนุมัติ สามารถร้องทุกข์ไป ยัง ก.ตร. ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการร้องทุกข์ พ.ศ.2547

3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์

3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ

3.1.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (*International Labour*

Organization : ILO)

ตามข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 (*Recommendation Concerning Maternity Protection, 1952*) ได้มีการเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ทั้งก่อนและหลังคลอดเป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 103 และข้อแนะนำฉบับที่ 95 นี้ ผู้วิจัย เห็นว่ามีประเด็นเกี่ยวกับงานที่ห้ามมิให้ทำ คือ หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรควรจะถูกห้ามไม่ให้ทำงานกลางคืน ทำงานล่วงเวลาและควรจะมีการวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อนได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก เช่น งานที่ต้องยก ดึง ลากของที่มีน้ำหนักมาก การทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการยืนเป็นเวลานาน การทำงานที่ต้องการความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ การทำงานกับเครื่องจักรที่มีความสั่นสะเทือน เป็นต้น ควรจะถูกห้ามในระหว่างตั้งครรภ์และจนกระทั่งอย่างน้อยที่สุดสามเดือนหลังจากคลอดและอาจจะมากกว่านั้น ถ้าลูกจ้างหญิงนั้นต้องให้นมบุตร ลูกจ้างหญิงที่ต้องทำงานสัมผัสกับความเสียหายเหล่านี้ ควรจะได้รับสิทธิให้ย้ายไปทำงานอื่นที่ไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของหญิง โดยได้รับค่าตอบแทน สิทธิในการย้ายงานนี้ควรมีเหตุผลทางการแพทย์ที่เหมาะสมเป็นรายๆ ไป เช่น ธรรมชาติของงานนี้ทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก

3.1.2 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

การห้ามหญิงมิให้ทำงานอันตรายหรือเสี่ยงภัย (มาตรา 64-3) ห้ามหญิงมีครรภ์หรือหลังคลอดภายใน 1 ปี ทำงานของหนัก งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ หรืองานที่มีผลกระทบต่อการตั้งครรภ์ การให้กำเนิด หรือการเลี้ยงดูบุตรทารก

3.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ได้กำหนดงานที่ห้ามหญิงที่มีครรภ์มิให้ทำ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (มาตรา 39)

- 1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- 2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- 3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- 4) งานที่ทำในเรือ
- 5) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อ 3.1.1 ถึง 3.1.3 แล้วในเรื่องของงานที่ห้ามตำรวจหญิงมีครรภ์ทำยังไม่มีการกำหนดไว้ ดังนั้น หากมีการกำหนดในระเบียบ ก.ตร. เพื่อบังคับใช้เป็นการทั่วไปกับตำรวจหญิงทุกคนที่มีครรภ์ โดยมีลักษณะเหมือนกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหญิงไทย และตามข้อเสนอฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 ที่กำหนดห้ามการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการยื่นเป็นเวลานาน การทำงานที่ต้องการความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ ย่อมจะเป็นประโยชน์กับตำรวจหญิงที่ไม่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจจะกระทบต่อสุขภาพของหญิงหรือความอยู่รอดของทารก

3.2 วัน เวลา ทำงาน

3.2.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (*International Labour Organization : ILO*)

ในข้อแนะที่ 191 ระบุถึงช่วงเวลาที่ห้ามหญิงตั้งครรภ์ทำงานเอาไว้ว่า หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรไม่ควรถูกบังคับให้ทำงานกลางคืน ถ้ามีใบรับรองแพทย์แจ้งว่างานกลางคืนเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับการตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร จึงควรมีมาตรการในการจัดการเรื่องดังกล่าว ซึ่งควรอยู่บนพื้นฐานของใบรับรองแพทย์ที่เหมาะสม

3.2.2 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

หลังคลอด

- 1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 6 สัปดาห์ก่อนคลอดหรือ 14 สัปดาห์หรือกว่านั้นก่อนคลอดในกรณีคลอดลูกแฝด (มาตรา 65)

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์หลังคลอด เว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอภายหลังคลอดแล้ว 6 สัปดาห์ ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าจะไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอให้นายจ้างย้ายงานให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานอื่นที่ไม่หนัก

2) ห้ามลูกจ้างหญิงก่อนคลอดหรือหลังคลอดทำงานเกินระยะเวลาตาม มาตรา 32 คือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่รวมเวลาพักและไม่เกินเจ็ดชั่วโมงในวรรคสองในมาตรา เดียวกันต่อวัน

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานล่วงเวลา

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานในเวลากลางคืน

3.2.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 39/1 กำหนดไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างให้ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน ในระหว่างเวลา 22.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด”

แต่อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ที่ทำงานใน ตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือ บัญชีทำงานล่วงเวลาใน วันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ของลูกจ้าง เป็นคราวๆ ไป

ผู้วิจัยพิจารณาตามข้อ 3.2.1 ถึง 3.2.3 แล้ว กรณีข้าราชการตำรวจตั้งครรภ์ยังไม่มียกเว้นหรือกฎหมายกำหนดคุ้มครองเกี่ยวกับเวลาทำงานตามพระราชบัญญัติกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน คือ ห้ามให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานวันหยุด ทำงานเวลากลางคืน เว้นแต่ ที่ทำงานใน ตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี อาจให้ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากตำรวจหญิงซึ่งมีครรภ์เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพเป็นคราวๆ ไป ดังนั้น หากกำหนดในระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ย่อมจะเป็น หลักประกันการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิงให้มีคุณภาพชีวิตหรือมาตรฐาน ไม่ต่ำกว่าแรงงาน หญิงไทย และผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นม บุตรสามารถพักผ่อนได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตราย ต่อสุขภาพของมารดาและทารก ตามข้อแนะนำปีที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952

3.3 สิทธิลาคลอด

3.3.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (*International Labour Organization : ILO*)

1) ตามอนุสัญญาฉบับที่ 103 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีซึ่งมีครรภ์ ค.ศ. 1919 และแก้ไข ค.ศ.1952 ให้สตรีได้รับสิทธิในการลาคลอด อย่างน้อย 12 สัปดาห์ โดยที่ 6 สัปดาห์เป็นการลาหลังคลอดรวมถึงสิทธิประโยชน์ที่เป็น ตัวเงินและการรักษาพยาบาลโดยในขณะที่ลาคลอด สตรีมีสิทธิได้รับเงินทดแทนที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพของตนเองและบุตร นอกจากนี้ยังมีสิทธิ ได้รับการรักษาพยาบาลในระยะ ก่อนคลอดระหว่างตั้งครรภ์ และระยะหลังการคลอดและในระยะ เลี้ยงบุตร มีสิทธิหยุดพักงานชั่วคราวในระหว่างชั่วโมงทำงานเพื่อการให้นมบุตร ซึ่งการหยุดพัก ดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของเวลาทำงานซึ่งจะต้องได้รับค่าจ้าง

2) ข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 เป็นการเสริม อนุสัญญาฉบับที่ 103 ในการให้หลักประกันว่าสตรีมีสิทธิในการลาคลอดโดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ที่เป็นตัวเงินและการรักษาพยาบาลและควรขยายระยะเวลาของการลาพักคลอดตามอนุสัญญาว่า ด้วยการคุ้มครองมารดาเป็น 14 สัปดาห์ ผู้บริหารควรจะมีอำนาจในการพิจารณาขยายการลาพัก คลอดเป็นรายบุคคล โดยอาศัยใบรับรองแพทย์เป็นหลักเกณฑ์ในการขยายเวลาในการพักคลอด

3) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 และข้อแนะที่ 191 ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ค.ศ.2000 สิทธิในการลาคลอด อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 4 ระบุว่าเมื่อมีใบรับรองแพทย์ หรือการรับรองแบบอื่นที่เหมาะสม ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้มีการระบุถึงวันคลอดแล้วลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ไม่น้อยกว่า **14 สัปดาห์ (98 วัน)** ซึ่งการลาคลอดนี้ให้หมายความรวมถึงระยะเวลาการลาแบบบังคับหลังคลอดบุตร จำนวน 6 สัปดาห์ (หรือ 48 วัน) ซึ่งสัดส่วนของวันลาอันเป็นช่วงระยะเวลาก่อนวันกำหนดคลอด ต้องสามารถขยายเพิ่มได้ นับแต่วันกำหนดคลอดจนถึงวันคลอดจริง โดยไม่ลดระยะเวลาของการลา หลังคลอดตามสิทธิที่มีในข้อแนะที่ 191 ยังระบุเพิ่มเติมเรื่องการลาพักคลอดว่าควรขยายระยะเวลา ในการลาพักคลอดอย่างน้อยที่สุด 18 สัปดาห์และควรมีบทบัญญัติที่ขยายวันลาพักคลอดในกรณีที่เป็นครรภ์แฝด

4) สิทธิของหญิงมีครรภ์ในการลากรณีเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อน อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 5 ระบุว่าลูกจ้างหญิงซึ่งมีใบรับรองแพทย์มาแสดงถึงการเจ็บป่วย การ เกิดโรคแทรกซ้อน หรือความเสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อนจากการตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรแล้ว ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลา ก่อนหรือหลังช่วงการลาคลอด

5) สิทธิประโยชน์ในรูปของเงินในระหว่างการลาคลอด อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 6 ระบุว่าลูกจ้างหญิงที่ใช้สิทธิในการลาคลอด หรือลากรณีเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อนจาก 2 กรณี ดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินตามกฎหมาย เช่น ค่าจ้างระหว่างการลา ซึ่งจำนวนเงินจะต้องมีจำนวนเพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างหญิงสามารถเลี้ยงตัวเองและบุตรของตนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมหากสิทธิประโยชน์ในรูปตัวเงินใช้รายได้ก่อนการลาเป็นฐานในการจ่ายแล้ว สิทธิประโยชน์ดังกล่าวต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนการลาของหญิง หรือต้องคำนึงถึงรายได้ดังกล่าวในการคำนวณสิทธิประโยชน์ด้วย

3.3.2 สิทธิลาคลอดของตำรวจหญิงฝรั่งเศส

หนังสือเวียนเกี่ยวกับการลาคลอดหรือการรับบุตรบุญธรรม และการอนุญาตให้หยุดงานอันเนื่องจากการตั้งครรภ์ (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) ตามหนังสือเวียนดังกล่าวตำรวจหญิงฝรั่งเศส มีสิทธิลาได้ทั้งก่อนคลอด (le congé prénatal) และหลังคลอด (le congé postnatal) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 16 สัปดาห์ ในกรณีคลอดลูกคนแรกและลูกคนที่สอง
- 26 สัปดาห์ในกรณีคลอดลูกเป็นคนที่สามหรือมากกว่านั้น
- 34 สัปดาห์ในกรณีคลอดลูกแฝดสอง
- 46 สัปดาห์ในกรณีคลอดลูกแฝดสามหรือมากกว่านั้น

นอกจากนี้ ยังสามารถลาคลอดเพิ่มเติม (Des congés supplémentaires) ได้ถ้ามีความผิดปกติในการตั้งครรภ์หรือความผิดปกติหลังคลอด (ต้องมีใบรับรองแพทย์) กล่าวคือ กรณีมีความผิดปกติในการตั้งครรภ์จะมีสิทธิลาเพิ่มเติม 2 สัปดาห์ ก่อนที่จะเริ่มนับวันลาคลอด กรณีมีความผิดปกติในการคลอด มีสิทธิลาเพิ่มเติม 4 สัปดาห์ หลังจากสิ้นสุดวันลาคลอดปกติ

สำหรับขั้นตอนการลาคลอดนั้น ผู้ลาต้องส่งใบรับรองแพทย์ที่รับรองการตั้งครรภ์ (Une déclaration de grossesse) ภายในเดือนที่สามของการตั้งครรภ์ นอกจากนี้ จะต้องลาคลอดอย่างน้อยสามสัปดาห์ ส่วนวันลาคลอดที่เหลือก็จะสะสมไปเป็นวันลาหลังคลอด ส่วนสิทธิที่จะได้รับภายหลังการลาคลอดนั้น คือ สิทธิที่จะได้รับการบรรจุในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่าและถ้ามีคำร้องขอ ก็จะอนุญาตให้ทำงานใกล้ที่พักอาศัยของผู้นั้นก็

3.3.3 สิทธิลาคลอดของตำรวจหญิงอังกฤษ

กองตำรวจ (Force) ควรจะต้องมีการประเมินประเภทความเสี่ยงที่สามารถเป็นไปได้จากการทำงานสำหรับตำรวจหญิงในช่วงเวลาการให้กำเนิดบุตร ตำรวจหญิงเองก็ต้องพิจารณาความเกี่ยวข้องนี้ถ้ามีแผนที่จะมีบุตรหรือคิดว่าอาจจะตั้งครรภ์ครั้งแรกที่ตำรวจหญิงแจ้ง

กองตำรวว่าตั้งครรภ์ หรือถ้าหากต้องกลับเข้าทำงานหลังจากมีบุตรใน 6 เดือนสุดท้ายหรือคุณกำลังให้นมบุตร กองตำรวจำเป็นต้องดำเนินการประเมินความเสี่ยง (Risk assessment) โดยเฉพาะที่ีต้องพบเป็นประจำ กองตำรวต้องเตรียมการกำหนดความเสี่ยงกับตำรวหญิง และตำรวหญิงควรที่จะต้องพิจารณาถึงและความต้องการของหน้าที่ของตำรวหญิงกับคำแนะนำทางการแพทย์ ตำรวหญิงควรที่จะแจ้งกองตำรวไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำทางการแพทย์ใดๆ ดังนั้นกองตำรวจึงจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่รายงานกำหนดความเสี่ยงได้ในภายหลัง

การประเมินความเสี่ยงจะต้องถูกตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกครั้งที่มีนัดฝากครรภ์ ในกรณีที่ว่าเสี่ยงใดก็ตามถูกระบุในการประเมินความเสี่ยง กองตำรวต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อขจัดหรือลดความเสี่ยง โดยดำเนินการอันไม่เป็นการกระทบต่อค่าจ้าง ดังนี้

1) ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานชั่วคราว และหรือชั่วโมงการทำงาน เช่น ให้ทางเลือกในการหยุดพักผ่อนและอนุญาตให้ทำงานทดแทนภายหลัง

2) มอบหมายงานทางเลือกที่เหมาะสมกับตำรวหญิงในอัตราค่าจ้างเดียวกับตำแหน่งเดิม

3) หากไม่สามารถปฏิบัติงานตามข้อ 2. ได้ ให้ส่งตำรวหญิงกลับบ้านโดยจ่ายค่าจ้าง เป็นระยะเวลาตามที่ป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของตำรวหญิงและทารกในครรภ์ หรือที่ทราบกันว่าการหยุดพักระหว่างตั้งครรภ์ (Maternity suspension) หรือการลาเพื่อความปลอดภัยระหว่างตั้งครรภ์ (maternity safety leave) กองตำรวไม่ควรที่จะตั้งรังเกียจความเสี่ยงภัย ผู้หญิงหลายคนสามารถและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดช่วงของการมีครรภ์ การออกกฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัยจะไม่นำเรื่องความเสี่ยงภัยออกไปเพียงแต่ลัดไปสู่ระดับที่สามารถยอมรับได้ ผู้หญิงอาจจะสามารถทำงานในเวลากลางวันหรือสลับการทำงานเว้นแต่การประเมินความเสี่ยงจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น การพิจารณาขั้นสุดท้าย กองตำรวมีความรับผิดชอบในสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการของตำรวหญิงและทารกในครรภ์ และต้องนำไปคำนึงถึงจนตลอดกระบวนการประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นทางการและต้องสัมพันธ์กับคำแนะนำทางการแพทย์ในการทำรายงาน

(1) การลาป่วย

กระบวนการประเมินความเสี่ยงควรจะต้องหยิบยกพยานหลักฐานว่าการตั้งครรภ์มีผลกระทบต่ออันตรายถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และการทำงานควรได้รับการปรับเปลี่ยนเพราะเหตุเช่นนั้น การลาป่วยอาจจะไม่ใช่ผลดีที่สุดสำหรับตำรวหญิงและในบางโอกาสอาจจะส่งผลร้ายต่อค่าจ้างในการลาป่วยและ/หรือเงินพิเศษสำหรับการมีบุตร

(2) การลาคลอด

ตำรวจหญิงมีสิทธิที่จะลาคลอดตามกฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity leave) และหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วย (police maternity pay) แม้จะไม่มีสิทธิลาคลอดตามกฎหมายลาคลอด (statutory maternity leave) แต่หากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายลาคลอดตำรวจหญิงก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วย (statutory maternity pay)

การลาคลอดตามกฎหมายของตำรวจสามารถกระทำได้ขึ้นอยู่กับ 15 เดือนในช่วงระยะเวลา 18 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนก่อนที่จะถึงกำหนดคลอด จนกระทั่ง 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร โดยจะต้องสิ้นสุดเมื่อครบ 15 เดือนหลังจากเริ่มหยุดงาน หรือ 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร (ตามระยะเวลาใดก็ตามที่ระยะเวลาสั้นกว่า) อาจจะเป็นไปได้ว่าระยะเวลาช่วงหนึ่งหรือมากกว่าช่วงหนึ่งก่อนหรือหลังเด็กเกิดได้เตรียมการแจ้งความต้องการต่อหน่วยงาน โดยการลาคลอดตามกฎหมายของตำรวจจะเริ่มต้นในวันที่ตำรวจหญิงแจ้งวันที่ต้องการลาพักผ่อน ตำรวจ และไม่เข้าไปกว่าวันที่คาดว่าจะคลอด ซึ่งจะสิ้นสุดในวันที่ตำรวจหญิงแจ้งว่าตั้งใจจะกลับมาทำงาน (โดยแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 21 วัน) และไม่เข้าไปกว่าวันสุดท้ายของระยะเวลาตั้งครรภ์ โดยมีกำหนดสูงสุด 12 เดือน หลังจากคลอด

(3) ค่าจ้างที่เกี่ยวกับการมีบุตร (Maternity Pay)

ตำรวจหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity pay) และหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายลาคลอด (statutory maternity pay) ก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วย หากไม่เข้าหลักเกณฑ์ทั้งสองอย่างดังกล่าวก็อาจจะมีสิทธิที่จะได้รับเลือกเบี่ยเลี้ยงระหว่างลาคลอดหรือสิทธิพิเศษอื่นซึ่งจ่ายโดยหน่วยงานสวัสดิการ (the Benefits Agency)

3.3.4 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

1) ก่อนและหลังคลอด

(1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 6 สัปดาห์ก่อนคลอดหรือ 14 สัปดาห์หรือกว่านั้นก่อนคลอดในกรณีคลอดลูกแฝด (มาตรา 65)

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์หลังคลอด เว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอภายหลังคลอดแล้ว 6 สัปดาห์ ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าจะไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้น คือมีสิทธิลาคลอดก่อนคลอด 6 สัปดาห์และหลังคลอด 8 สัปดาห์ รวม 14 สัปดาห์

ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอ ให้นายจ้างย้ายงานให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานอื่นที่ไม่หนัก

2) ห้ามลูกจ้างหญิงก่อนคลอดหรือหลังคลอดทำงานเกินระยะเวลาตาม มาตรา 32 ต่อสัปดาห์ (40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่รวมเวลาพัก) และไม่เกินเงื่อนไขในวรรคสอง ในมาตราเดียวกันต่อวัน

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานล่วงเวลา

ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานในเวลากลางคืน

3.3.5 กฎหมายแรงงานสิงคโปร์

1) ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act ลูกจ้างหญิงที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนด (Eligible Female Employees) ทุกคนมีสิทธิลาคลอดบุตร (Maternity Leave) 4 สัปดาห์ทันทีก่อนครบกำหนดคลอดบุตรและ 12 สัปดาห์หลังคลอดบุตร รวมทั้งสิ้น 16 สัปดาห์ (4 เดือน)

2) ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย The Employment Act แต่ไม่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act จะได้รับสิทธิในการลา คลอดบุตรจำนวน 12 สัปดาห์โดยจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้างสำหรับ 8 สัปดาห์แรกที่ลูกจ้างใช้สิทธิ ลาคลอดบุตรหากลูกจ้างนั้นมีบุตรที่ยังมีชีวิตอยู่น้อยกว่าสองคน (ไม่รวมบุตรที่เพิ่งคลอด) และลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้นายจ้างมาครบ 3 เดือนแล้ว ก่อนใช้สิทธิลาคลอดบุตร

3) ลูกจ้างไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในระหว่างใช้สิทธิลาคลอดบุตร และไม่มีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เว้นแต่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันใน สัญญาจ้างงานเป็นประการอื่น

4) ลูกจ้างสามารถตกลงกับนายจ้างเพื่อขอลาคลอดบุตรก่อนและหลังระยะเวลา คลอดบุตรเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้แต่รวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน 16 สัปดาห์ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act และต้องไม่เกิน 12 สัปดาห์หากลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมาย The Employment Act

5) หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนคลอดบุตร ขณะคลอดบุตร หรือหลังคลอดบุตร และลูกจ้างนั้นมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์จากนายจ้างเป็นเงินจำนวน เท่าใด ให้นายจ้างจ่ายให้แก่บุคคลที่ลูกจ้างนั้นกำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานหรือในใบลางาน หากลูกจ้าง มิได้ระบุตัวผู้รับเงินแทน ให้ทายาทโดยชอบธรรมของ ลูกจ้างนั้นเป็นผู้รับเงินแทน

6) ลูกจ้างหญิงที่จะมีสิทธิลาคลอดบุตรตามกฎหมาย The Employment Act ต้องแจ้งการใช้สิทธิลาคลอดแก่นายจ้างเป็นหนังสือล่วงหน้าก่อนวันลาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ขึ้นไป

7) ภาครัฐให้เงินสงเคราะห์ลูกจ้างหญิงที่คลอดบุตรตามที่บัญญัติในกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act อีกด้วย

3.3.6 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 41 “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่ง ไม่เกินเก้าสิบแปดวันวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา^{นี้}ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ ก่อนคลอดบุตรด้วย

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย”

ซึ่งมาตรา 41 นี้ได้แก้ไขเพิ่มเติมในปี 2562 จาก 90 วัน เพิ่มเป็น 98 วัน นับว่าเป็นคุณกับแรงงานหญิงมากขึ้นและสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 95 และได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน (มาตรา 59)

3.3.7 สิทธิลาคลอดของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการตำรวจ

การลาคลอดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2555 ข้อ 6 ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีใบรับรอง ของแพทย์ การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตร ตามกำหนด หากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาบางส่วน การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

และหากข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อแล้ว ยังประสงค์จะลาบางส่วนตัว เพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ

3.3.8 สิทธิลาคลอดของข้าราชการทหารหญิง

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการลา พ.ศ.2555 ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ได้ให้

อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในการออกข้อบังคับในการปฏิบัติราชการทหาร โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ข้าราชการทหารซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอใบลาโดยเร็ว

การลาคลอดบุตรให้ลาได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน และไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ ทั้งนี้สามารถจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน ข้าราชการทหารที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีก

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มลาคลอดบุตร

ข้าราชการทหารซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาชั้น ผู้บังคับการกรม ผู้บังคับหมวดเรือ หรือผู้บังคับการกองบินขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ผู้วิจัยได้พิจารณาสีทธิลาคลอดตามข้อ 3.3.1 ถึงข้อ 3.3.8 แล้ว มีความเห็นว่าการกำหนดให้สิทธิแก่ตำรวจหญิง บางประเทศอยู่ในกฎหมายแรงงาน คือ ประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ บางประเทศกำหนดในกฎหมายลำดับรอง ระเบียบหรือหนังสือเวียนของตำรวจ คือ ประเทศฝรั่งเศสและไทย บางประเทศใช้ทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายของตำรวจ คือ ประเทศอังกฤษ โดยกำหนดวันที่มีสิทธิลาคลอดแตกต่างกันไปตามอนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อเสนอฉบับที่ 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 โดยไม่ได้รับเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้วพบว่า สิทธิลาคลอดของตำรวจหญิงไทยมีมาตรฐานต่ำที่สุดคือ 90 วัน และตำรวจหญิงอังกฤษได้รับสิทธิลาคลอดสูงที่สุดคือ 15 ถึง 18 เดือน

ในส่วน of ตำรวจไทยผู้วิจัยเห็นถึงความเป็นไปได้ ในการกำหนดสิทธิลาคลอดมาให้กับตำรวจหญิงตามอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000

มาตรา 4 ข้อแนบฉบับที่ 191 และตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 คือ มีสิทธิลาคลอดได้ 98 วัน หรือ 14 สัปดาห์ และมีบทบัญญัติที่ขยายวันลาพักคลอดในกรณีที่เป็นครรภ์แฝดสอง จำนวน 154 วัน ตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น เพราะผู้วิจัยเห็นว่าจำนวนวันไม่มากเกินไปและจำนวนวันลาคลอดของกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นมีจำนวน 98 วันเท่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราวระหว่างตั้งครรภ์

3.4.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (*International Labour Organization : ILO*)

สิทธิในการขอเปลี่ยนงานหรือย้ายงานระหว่างตั้งครรภ์ ในข้อแนบที่ 191 ระบุเกี่ยวกับทางเลือกในรูปแบบของการทำงานเอาไว้ 3 ประการ คือ

- 1) ควรมีการปรับสภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์
- 2) ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ควรจะย้ายให้ไปทำงานอีกที่หนึ่ง โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม และ
- 3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับบัญญัติไว้ ในกรณีที่จำเป็น หลังจากได้แจ้งแก่นายจ้าง หญิงที่ตั้งครรภ์ควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และลูกจ้างหญิงควรมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานเดิม หรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่มีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว

3.4.2 สิทธิเปลี่ยนงานชั่วคราวระหว่างตั้งครรภ์ตำรวจหญิงอังกฤษ

ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานชั่วคราว และหรือชั่วโมงการทำงาน เช่น ให้ทางเลือกในการหยุดพักผ่อนและอนุญาตให้ทำงานทดแทนภายหลัง มอบหมายงานทางเลือกที่เหมาะสมกับตำรวจหญิงในอัตราค่าจ้างเดียวกับตำแหน่งเดิม หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้ส่งตำรวจหญิงกลับบ้านโดยจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาอันตรายเท่าที่ป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของตำรวจหญิงและทารกในครรภ์ หรือที่ทราบกันว่าเป็นการหยุดพักระหว่างตั้งครรภ์ (Maternity suspension) หรือการลาเพื่อความปลอดภัยระหว่างตั้งครรภ์ (maternity safety leave) การปรับเปลี่ยนงาน ตำรวจหญิงสามารถขอลดงานหรือชั่วโมงการทำงานให้คล่องตัว แต่ต้องคำนึงถึงการจัดการของตำรวจที่แตกต่างกัน เมื่อต้องการปรับเปลี่ยนงานควรหาคำแนะนำจากสภาพของตนก่อน

3.4.3 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

- 1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระยะเวลา 6 สัปดาห์ก่อนคลอดหรือ 14 สัปดาห์หรือก่อนนั้นก่อนคลอดในกรณีคลอดลูกแฝด (มาตรา 65)

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์หลังคลอด เว้นแต่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอภายหลังคลอดแล้ว 6 สัปดาห์ ซึ่งแพทย์ลงความเห็นว่าจะไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างหญิงนั้น คือมีสิทธิลาคลอดก่อนคลอด 6 สัปดาห์และหลังคลอด 8 สัปดาห์ รวม 14 สัปดาห์

ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอให้นายจ้างย้ายงานให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานอื่นที่ไม่หนัก

3.4.4 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 42 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงมีครรภ์มิใช่รับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานใน หน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างนั้น มีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการ ชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ ลูกจ้างนั้น

ผู้วิจัยพิจารณาข้อ 3.4.1 – 3.4.4 แล้ว เห็นว่าในส่วนนี้การคุ้มครองตำรวจหญิงไม่ได้กำหนดไว้ หากแต่เป็นสิทธิมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ซึ่งผู้หญิงมีครรภ์โดยเฉพาะที่มีอาชีพตำรวจด้วย อาจรับภาระ ความเครียด ความกดดัน หรือความรุนแรง โดยสภาพของงานเองยิ่งสมควรได้รับสิทธิในการเปลี่ยนงานอย่าง ยิ่งดังเช่นแรงงานหญิงไทยได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

3.5 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

3.5.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

การคุ้มครองการเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 8 ได้กำหนดให้กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศต้องกำหนดให้การเลิกจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ระหว่างการลาคลอด หรือการลาเพราะเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อนข้างต้น หรือหญิงที่ กลับมาทำงานหลังคลอดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย โดยได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างล่าสุด ก่อนการลาคลอด นอกจากนั้น อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 9 ยังระบุว่าการเลือกปฏิบัติในการรับ สมักรงานเพราะเหตุมีครรภ์ หรือเคยผ่านการตั้งครรภ์ไม่สามารถทำได้

3.5.2 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ของตำรวจหญิงอังกฤษ

1) การกลับเข้าทำงาน

กองตำรวจควรที่จะทำประเมินความเสี่ยงเสร็จเรียบร้อยก่อนที่คุณแม่คนใหม่จะกลับเข้าทำงาน และควรจะมาจากส่วนของการวางแผนกลับเข้าทำงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งการ สนับสนุนที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงในสัปดาห์และเดือนแรกๆ หลังจากที่ถูกเลิกจ้างมาทำงาน

2) การลาประจำปี

จะเพิ่มมากขึ้นระหว่างการลาคลอด โดยสามารถนำวันลาประจำปีนี้ 5 วันไปรวมใช้ได้ในปีหน้า หรือมากกว่าในกรณีพิเศษที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร การลาประจำปีนี้อาจใช้ได้ก่อน ขณะ หรือหลังการลาคลอดก็ได้ ถ้าใช้ในระหว่างลาคลอดจะไม่สามารถขยายวันลาคลอดและเป็นผลเสียกับค่าจ้าง ถ้ากลับมาใช้สิทธิลาคลอด

3) การลาให้นมบุตร

ถ้าต้องการลาต้องทำเป็นหนังสือแจ้งกองตำรวจของตน หลังจากนั้นกองตำรวจจะต้องนำการประเมินความเสี่ยงเป็นพิเศษเพื่อระบุความเสี่ยงร่วมกับการให้นมบุตร ซึ่งหมายความว่า จะสามารถให้นมบุตรระหว่างชั่วโมงการทำงานได้ กองตำรวจสามารถอนุญาตให้มีทางเลือกในการพักผ่อนเพื่อที่จะให้นมนอกสถานที่ทำการหรือจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ปิดกั้นได้ มีความเป็นส่วนตัว และเหมาะสมเพื่อความรวดเร็วและเก็บรักษานมในที่ทำงาน

4) การให้ดูแลด้านคำนวณ (Reckonable Service) ในช่วงเวลาตั้งแต่ 52 สัปดาห์ในเรื่องค่าจ้างและการลาคลอด

5) การให้บำนาญ (Pensionable Service) ไม่ว่าช่วงใดของค่าจ้างในการลาคลอด ทั้งการลาคลอดของกฎหมายลาคลอดและกฎหมายตำรวจ การคำนวณในเรื่องบำนาญสามารถเรียกคืนในช่วงเวลาที่ไม่ได้จ่ายในการลาคลอดในอัตราที่จ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้าย ซึ่งมักจะเป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายลาคลอดในอัตราที่ต่ำกว่า

6) การลาป่วย ถ้าไม่สามารถกลับมาทำงานหลังจากลาคลอดได้ ให้ใช้กฎที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วย

7) สหภาพตำรวจตำรวจหญิงไม่ต้องจ่ายเงินให้สหภาพในขณะที่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด

3.5.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547

ตามมาตรา 43 ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์อันเป็นการคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างหญิง

ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อ 3.5.1 – 3.5.3 แล้ว พระราชบัญญัติตำรวจและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่ได้นำการตั้งครรภ์มากำหนดให้มีโทษปลดออกหรือไล่ออก จึงถือว่าตำรวจหญิงไทยย่อมได้รับความคุ้มครองมิให้นำเหตุมีครรภ์ไปเป็นเหตุเลิกจ้าง หรือลดเงินเดือนแต่อย่างใด แต่ควรกำหนดให้ชัดเจนและให้ครอบคลุมถึงว่าไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งงานและไม่เป็นเหตุลดหรือลดเงินเดือนเพราะเหตุมีครรภ์

4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

4.1 มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

4.1.1 ข้อแนะนำที่ 123 ว่าด้วย การทำงานของสตรีต้องรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ค.ศ.1965 (Recommendation concerning the Employment of women with Family Responsibility, 1965) ได้กำหนดให้มีการสร้างหลักประกันให้แก่คนงานสตรี ที่ต้องรับภาระรับผิดชอบครอบครัวให้มีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้ โดยปราศจากการ เลือกลปฏิบัติ และยังได้มีการกำหนดการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสเข้าทำงานหรือได้กลับเข้ามาทำงานใหม่ เช่นสร้างโรงเรียนเด็กโดยคิดค่าบริการ การจัดการบริการอื่นๆ เช่น พาหนะขนส่ง การจัดเวลาทำงานและเวลาเลิกงาน ตลอดจนการแนะแนวอาชีพ การ ศึกษาและวิธีการรับสตรีกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง

4.1.2 ข้อแนะนำที่ 165 ว่าด้วยลูกจ้างที่มีภาระทางด้านครอบครัว ค.ศ.1981 (Recommendation concerning Workers with Family Responsibilities, 1981) ข้อแนะนำนี้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอนุสัญญาฉบับที่ 56 ค.ศ.1965 กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ ที่ควรดำเนินการในระดับชาติ เช่น ในด้านการฝึก อบรมและสภาพการ ชั่วโมงการทำงานระยะเวลาการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่น ได้เช่น ผู้ที่มีสถานภาพเป็นบิดามารดา ภายใต้ระยะเวลาต่อการลาคลอดได้ โดยมีได้เป็นการละทิ้งการทำงาน และตามสิทธิอันเป็นผลมาจากการทำงานหรือคนงานชายหรือหญิง ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวอาจเป็นไปได้ที่จะได้รับการลาหยุดในกรณีที่เกิดในอุปการะของตนเกิดเจ็บป่วยหรืออาจจะกำหนดขอบเขตและลักษณะของการบริการเลี้ยงดู แลครอบครัวและการอำนวยความสะดวกอื่นๆ อันจำเป็นแก่การที่จะช่วยเหลือคนงานที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวเพื่อให้ สอนองกับการทำงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัว สถานบริการเลี้ยงดูเด็กและครอบครัว และการอำนวยความสะดวก อื่นๆ

4.1.3 ข้อแนะนำที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 (Recommendation Concerning Maternity Protection, 1952) ได้มีการเสนอแนะแนวทางในการให้ความคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ทั้งก่อนและหลังคลอดเป็นการเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 103 และที่เห็นว่าเกี่ยวกับแรงงานหญิงที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว คือ การให้วันหยุดเวลาในการหยุดพักงานโดยรวมเพื่อให้คุณแม่ควรจะถูกขยายออกไปเป็นอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน สถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อให้วันหยุดหรือดูแลทารก พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ในการให้วันหยุดที่มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการดูแลเด็ก

4.1.4 สิทธิในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร ในข้อแนะที่ 191 ค.ศ. 2000 ระบุเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเอาไว้ว่าในกรณีที่มารดาเสียชีวิตก่อนครบวันลาพักคลอด หรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลหลังจากที่ได้คลอดบุตรแล้วและอยู่ในช่วงก่อนวันลาพักคลอดครบกำหนดมารดาไม่สามารถเลี้ยงบุตรได้ บิดาของบุตรควรมีสสิทธิได้รับเวลาในการลาพักคลอดส่วนที่เหลือของมารดา มารดาหรือบิดาที่เป็นลูกจ้างควรจะได้รับสิทธิลาพักงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังจากวันลาพักคลอดของมารดาสิ้นสุดลง ระยะเวลาในการลาพักของบิดามารดาที่ได้รับอนุญาตและในเรื่องอื่นๆ รวมทั้งเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและการใช้และการแบ่งการลาพักของบิดาและมารดาที่เป็นลูกจ้างควรเป็นไปตามกฎหมายแห่งชาติหรือบทบัญญัติที่กำหนดไว้

4.1.5 สิทธิในการพักให้นมบุตร อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 10 ได้กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักวันละ 1 ครั้งหรือมากกว่าหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันลงเพื่อให้นมบุตร ซึ่งช่วงการพักหรือการลดชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้นมบุตร จำนวนครั้ง ระยะเวลาของการพักให้นมบุตร และวิธีการปฏิบัติในการลดชั่วโมงการทำงาน ต้องได้รับการกำหนดเป็นกฎหมายและแนวปฏิบัติเอาไว้ ทั้งนี้ ระยะเวลาที่พักหรือชั่วโมงการทำงานที่ลดลงต้องถือว่าเป็นเวลาทำงานปกติที่ได้รับค่าตอบแทนด้วยสิทธิในการพักให้นมบุตร

4.2 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวญี่ปุ่น

กำหนดเวลาดูแลบุตรทารก (Time for Child care) ให้นายจ้างต้องให้ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตรเป็นทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาทีตามมาตรา 67 กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

4.3 การคุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวสิงคโปร์

4.3.1 การลาเพื่อดูแลบุตร (Childcare Leave)

1) ตามกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act Part III ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตร โดยได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วันต่อปีซึ่งกฎหมาย The Child Development Co-Saving Act มีผลบังคับใช้กับบิดามารดาทุกคนที่มีสัญชาติสิงคโปร์รวมทั้งลูกจ้างระดับบริหารจัดการ โดยมีเงื่อนไขและคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

2) สำหรับสิทธิการลาเพื่อดูแลบุตรตามกฎหมาย The Employment Act นั้น มีระยะเวลาสองวันต่อปีเท่านั้น

3) นับแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2556 ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรเพิ่มจาก 6 วัน เป็น 8 วัน ได้กล่าวคือขอขยายระยะเวลาการลาเพิ่มได้อีกสองวัน หากบุตรอายุระหว่าง 7-12 ปี และเป็นผู้มีสัญชาติสิงคโปร์

4.3.2 การลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรม (Adoption Leave)

ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมได้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลเป็นจำนวน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อ 4 สัปดาห์ที่ลาไป

4.3.3 การลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid Infant Care Leave)

ตามกฎหมาย The Child Development Co-Savings Act ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วัน สำหรับหนึ่งปีของการทำงานหากบุตรนั้นอายุไม่ถึง 2 ปี มีสัญชาติสิงคโปร์และบิดามารดาทำงานกับนายจ้างเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันอย่างน้อยสามเดือนขึ้นไป ทั้งนี้มิได้คำนึงถึงจำนวนบุตรที่ต้องมีบุตรจำนวนกี่คน

ผู้วิจัยพิจารณาตามข้อ 4.1 – 4.3 การกำหนดให้คุ้มครองแรงงานหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยมีการสร้างหลักประกันให้แก่คนงานสตรี ที่ต้องรับภาระรับผิดชอบครอบครัวให้มีสิทธิและโอกาสที่จะทำงานนอกบ้านได้ และยังสามารถกำหนดการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สตรีได้มีโอกาสเข้าทำงานหรือได้กลับเข้ามาทำงานใหม่ เช่น สร้างโรงเรียนเด็กโดยคิดค่าบริการ การให้นมบุตร เวลาในการหยุดพักงานโดยรวมเพื่อให้คุณแม่ควรจะถูกขยายออกไปเป็นอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน สถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อให้นมบุตรหรือดูแลทารก พร้อมทั้งมีอุปกรณ์ในการให้นมบุตรที่มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดูแลเด็ก รวมถึง การมีสิทธิลาเพื่อดูแลบุตรหรือบุตรบุญธรรม ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานญี่ปุ่นและสิงคโปร์ นับว่าเป็นมาตรฐานที่สูงกว่าการคุ้มครองตำรวจหญิงที่มีแต่เพียงสิทธิลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตร 150 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้างเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสิทธิพื้นฐานที่สุดและควรกำหนดมาเป็นมาตรฐานให้กับข้าราชการตำรวจหญิงไทยด้วย คือการจัดสถานที่ให้เหมาะสมสำหรับคุณแม่ให้นมบุตรและการปั้มน้ำนมระหว่างวันเป็นเวลาหนึ่งชั่วโมงครึ่ง โดยไม่ถือเป็นการทำงาน

5. ประเด็นสำคัญอื่นๆ

นอกจากประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดเป็น 4 หัวข้อใหญ่ข้างต้นผู้วิจัยยังเห็นว่ายังมีประเด็นที่เป็นประโยชน์ที่ไม่ได้มากำหนดประเด็นการเปรียบเทียบ ดังนี้

5.1 การกำหนดให้มีค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ตามอนุสัญญาฉบับที่ 100 เพื่อให้ชายและหญิงได้รับโอกาสในการได้ทำงานที่เท่าเทียมกัน

5.2 การจัดตั้งสหภาพตำรวจของประเทศอังกฤษ นับว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตำรวจหญิงที่จะได้รวบรวมข้อมูล สภาพปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เพื่อแสดงออกและหาทางออกร่วมกันระหว่างตำรวจหญิงกับผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่ตำรวจหญิงและคุ้มครองการทำงานแก่ตำรวจหญิงให้มีมาตรฐานสากล

5.3 มาตรการสำหรับแรงงานหญิงระหว่างมีประจำเดือนของประเทศญี่ปุ่น หญิงมีประจำเดือนขอลาหยุดได้ หรือห้ามมิให้นายจ้างสั่งให้หญิงนั้นทำงานในระหว่างมีประจำเดือน นับว่าเป็นมาตรการที่เป็นประโยชน์กับผู้หญิงที่มักจะมีอาการจากการมีประจำเดือน เช่น ปวดท้อง ปวดศีรษะ วิงเวียน

5.4 การให้เสรีภาพในการนับถือศาสนา เช่น สิทธิของข้าราชการพลเรือนหญิง ตำรวจหญิง ทหารหญิง ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือว่าเป็นวันลา ผู้วิจัยเห็นว่านับเป็นความก้าวหน้าเนื่องจากเดิม ชายเท่านั้นมีสิทธิลาบวช แต่ปัจจุบันนับว่าหญิงก็มีสิทธิเท่าเทียมแล้ว

5.5 การให้หญิงมุสลิมสวมผ้าฮิญาบ ข้าราชการพลเรือนได้ออก กฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 94 พ.ศ.2543 ให้สามารถสวมได้ ส่วนข้าราชการตำรวจหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อนุญาตให้สวมฮิญาบได้ แต่ยังไม่มีกฎหรือคำสั่งรองรับ

แต่ในส่วน of ข้าราชการทหารยังไม่มีการกำหนด เนื่องจากช่วงเดือนมกราคม 2559 ตัวแทนชมรมทหารหญิงอิสลามชายแดนใต้ได้ร่างหนังสือยื่นถึงนายกรัฐมนตรี เพื่อขออนุมัติให้ทหารหญิงที่ปฏิบัติภารกิจสามารถสวมใส่ผ้าคลุมได้ตามหลักศาสนาอิสลาม และป้องกันฝ่ายขบวนการก่อความไม่สงบกล่าวหารัฐบาลว่าไม่เคารพหลักศาสนาอิสลาม แต่โฆษกกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า กล่าวว่า การแต่งกายของทหารหญิงต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงกลาโหม และหากทางทหารหญิงมุสลิมร้องขออย่างเป็นทางการก็อาจให้ผู้ที่มิอำนาจรับพิจารณาคำเนิการเป็นกรณีไป²⁰⁸

²⁰⁸มุสลิมไทยโพสต์ สืบค้น 30 มิถุนายน 2562 จาก <http://news.muslimthai.com/news/28436>.

เมื่อเราได้บทวิเคราะห์เปรียบเทียบตามประเด็นปัญหาการวิจัย โดยการเปรียบเทียบการ
คุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงในระบบกฎหมายต่างๆ แล้ว เราจึงได้บทสรุปและข้อเสนอแนะ
เพื่อนำผลการวิจัยและการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ แก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการทำงานของตำรวจ
หญิงให้มีมาตรฐานสากลในบทต่อไป



บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

เมื่อได้พิจารณาความเป็นมาของปัญหา กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ความเป็นมาของการคุ้มครองแรงงานหญิงในประเทศไทย การคุ้มครองการทำงานของข้าราชการพลเรือนหญิง ทหารหญิง และตำรวจหญิง ตลอดจนได้ศึกษาข้อกฎหมาย และข้อเท็จจริงต่างๆ ในบทที่ 2 – 5 ซึ่งอยู่ในวัตถุประสงค์ ประเด็นปัญหาการวิจัย และขอบเขตของการวิจัย ในบทนี้เราจึงได้บทสรุปและข้อเสนอแนะที่ผ่านการพิจารณามาพอสมควร และได้บรรลุผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1. บทสรุป

ผู้หญิงไม่ว่าจะมีอาชีพอะไรก็ตามก็มีสิทธิ์ทางร่างกายที่บอบบางและอ่อนแอกว่าผู้ชาย จึงเกิดปัญหาของสตรีในการทำงาน เช่น การล่วงละเมิดทางเพศ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การคุ้มครองความเป็นมารดา การมีภาระงานที่หนักเกินไป เป็นต้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้หญิงจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และความปลอดภัย โดยต้องได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย อีกระยะจากการเลือกปฏิบัติ มาตรฐานสูงสุดของสุขภาพกายและจิต เนื่อง ไขการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายที่ผู้หญิงไม่ได้มีแต่ในภาคเอกชนเท่านั้น 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 โดยมติดังกล่าวให้ความสำคัญการเพิ่มบทบาทและเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาสันติภาพสตรี ในการป้องกัน แก้ไขและจัดการความขัดแย้งและการปกป้องสิทธิสตรีในระหว่างและภายหลังความขัดแย้ง ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ส่งตำรวจหญิงเข้าร่วม “ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ” ด้วย โดยกองกำลังตำรวจรักษาสันติภาพของสหประชาชาติได้มีหน่วยตำรวจหญิง

ซึ่งเป็นตำรวจหญิงจากประเทศบังคลาเทศและอินเดีย (All-female Formed Police Units) ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แต่ละประเทศมีการรับสมัครและบรรจุเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง มาเลเซียมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงร้อยละ 18²⁰⁹ ของกำลังพลทั้งหมด แต่ตำรวจไทยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงร้อยละ 7²¹⁰ ในประเทศที่ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามให้ความสำคัญต่อการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจำเป็นต้องติดต่อกับประชาชนที่เป็นหญิง เนื่องจากข้อปฏิบัติในด้านศาสนาอิสลามซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจชายมีข้อจำกัดในการปฏิบัติต่อหญิง คือมาเลเซียและอินโดนีเซียในมาเลเซียจะพบเห็นเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงออกปฏิบัติหน้าที่เดินตรวจตราในพื้นที่และให้บริการประชาชน ส่วนประเทศอินโดนีเซียมีการจัดศูนย์ฝึกอบรมสำหรับตำรวจหญิง (SEPOLWAN) โดยเป็นโรงเรียนพลตำรวจ โดยเฉพาะเพื่อให้ง่ายต่อการดูแลและฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง²¹¹ ซึ่งผู้วิจัยเคยไปศึกษาดูงานเมื่อ กุมภาพันธ์ 2016 พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้บริหาร โรงเรียนตำรวจหญิงดังกล่าวเป็นผู้หญิงทั้งหมด การทำงานของตำรวจหญิงมีความกดดัน เสี่ยงภัย และมีการเข้าเวรยามในเวลากลางคืน แต่บทบัญญัติของกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงไทยที่มีอยู่ก็มีมาตรฐานต่ำกว่ามาตรฐานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่ำกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งไม่นำมาใช้กับข้าราชการในส่วนของกระบวนการยุติธรรม ความจำเป็นในการมีตำรวจหญิงปรากฏตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 85 วรรคสอง เรื่องการค้นผู้ต้องหาต้องให้หญิงอื่นเป็นผู้ค้น มาตรา 132 (1) วรรคสอง “การตรวจตัวผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาหญิงในการสอบสวน ให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรจะขออนุญาตใคร่ครวญมาอยู่ร่วมในการตรวจนั้นก็ได้” มาตรา 133 วรรคสี่ “ในความคิดเกี่ยวกับเพศ การถามปากคำผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิง ให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวนเว้นแต่ผู้เสียหายยินยอมหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ” การมีตำรวจหญิงจะทำให้มั่นใจว่าการเป็นเหยื่อจะไม่เกิดขึ้นอีกจากการละเลยของเจ้าหน้าที่หรือการเพิกเฉยการใช้กฎหมายประเด็นทางเพศ เนื่องจากความรุนแรงต่อสตรีเป็นความผิดอาญา รวมทั้งความรุนแรงในครอบครัวผู้กระทำจะต้องถูกดำเนินการตามกฎหมาย การรับเจ้าหน้าที่หญิงให้มีจำนวนมากพอทำให้มั่นใจว่ามีผู้แทนสตรีที่ยุติธรรมเพื่อปกป้องสิทธิของผู้ต้องสงสัย ผู้ถูกจับ และผู้คุมขังที่เป็นสตรี การแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2537 จำนวน 15 คน

²⁰⁹ปิยะ อุทาโย และปรีดา สดาวาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, *การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน*, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กันยายน 2561), 161.

²¹⁰เพ็งอ้าง.

²¹¹เพ็งอ้าง.

ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 508/2537 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจ เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่สอบสวนในความผิดเกี่ยวกับสตรี เยาวชน และครอบครัว คดีอาญาที่สตรีเป็นผู้เสียหายในความผิดเกี่ยวกับเพศ รวมทั้งเป็นพนักงานสอบสวนที่อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ต่อมาในปลายปี 2542 ได้มีการแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นที่ 2 จำนวน 20 คน แต่ในครั้งนี้อำนาจหน้าที่เป็นการมอบหมายแล้วแต่ผู้บังคับบัญชา บางสถานีตำรวจได้มอบหมายให้พนักงานสอบสวนหญิงรับผิดชอบคดีเกี่ยวกับเพศอย่างเดียว บางสถานีตำรวจก็ให้เข้าเวรหลังเที่ยงคืนเหมือนตำรวจชายและรับคดีอาญาทุกประเภท ต่อมาในปลายปี 2550 ได้มีการรับพนักงานสอบสวนและนิติกรซึ่งไม่จำกัดเพศ มีผู้หญิงเข้าสมัครรับคัดเลือกเป็นพนักงานสอบสวนหญิงและนิติกรจำนวน 127 คน โดยรับสมัครจากผู้มีคุณวุฒิเนติบัณฑิตไทยหรือนิติศาสตรมหาบัณฑิต หลังจากนั้นได้เปิดรับสมัครเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวน โดยเปิดรับสมัครเฉพาะเพศชายจนปรากฏกระแสนี้ร้องเรียนในประเด็นความเสมอภาคทางเพศของพนักงานสอบสวนหญิง เมื่อปี 2561 ภาทิสเครือข่ายผู้หญิงได้ไปร้องเรียนต่อผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาว่านี่คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และจัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ซึ่งข้อมูลจากการประชุมพิจารณาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ให้เพิ่มพนักงานสอบสวนหญิงในคดีที่มีผู้เสียหายเป็นผู้หญิง ครั้งที่ 1 ในวันพุธที่ 10 ตุลาคม 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 จังหวัดที่ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงเลย คือ กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ หนองบัวลำภู มหาสารคาม ลำพูน อำนาจเจริญ มุกดาหาร เลย อุทัยธานี ต่อมาในปี 2562 เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิงมากกว่าพนักงานสอบสวนชายเป็น 2 เท่า ภาทิสเครือข่ายผู้หญิง โดยนางเรืองรวี พิษย์กุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา จึงให้สัมภาษณ์ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ปรับตัวและควรได้รับการชมเชย ข้อดีของพนักงานสอบสวนหญิงมีเยอะมาก เช่น มีกฎหมาย 7-8 ฉบับที่กำหนดให้พนักงานหญิงต้องสอบสวนคดีเด็ก เพศ ค้ำมนุษย์ เพื่อความอบอุ่นใจของเหยื่อ รวมถึงเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานสอบสวนที่เดิมขาดเป็นหมื่นตำแหน่งและเป็นการเคารพกฎหมายระหว่างประเทศที่ไทยลงนามเป็นภาคี และขึ้นชมกรณิแต่งตั้งรักษาราชการแทนผู้กำกับสถานีตำรวจหญิงคนแรกคือ ผู้กำกับการ (สอบสวน) กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้มารักษาราชการแทน ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู ประกอบกับรายงานของงานเสวนา เรื่อง “ยกระดับ...การยุติความรุนแรงในครอบครัวสตรีและเด็ก” Step Up and Speak Out to Stop Domestic Violence เมื่อวันอังคารที่ 17 พฤศจิกายน 2558 ณ บริเวณ

ห้องโถงชั้น 1 อาคารรัฐสภา 1 ผู้แทนพนักงานสอบสวนหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กล่าวว่า การมีพนักงานสอบสวนหญิงขึ้น “วัตถุประสงค์เพื่อให้มาดูแล เรื่องเด็ก สตรีความผิดเกี่ยวกับเพศ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แต่ปรากฏว่า การทำงานของพนักงานสอบสวนหญิงที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ถูกกลืนไปกับคดีอาญาอื่นๆ เมื่อมีการรับสมัครนักเรียนนายร้อยหญิงเพื่อมาทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนหญิงเพิ่มขึ้น แต่ทางโรงเรียนนายร้อยไม่มีหลักสูตรเกี่ยวกับเพศสภาพ (Gender) จึงทำให้ไม่ทราบวิธีการทำงานที่เกี่ยวกับ ผู้หญิงและเด็ก ทำให้เมื่อจบออกมาทำงานจริงยังขาดประสบการณ์ต่อการทำงานด้านผู้หญิงและเด็ก จึงต้องให้พนักงานสอบสวนหญิงรุ่นพี่และองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความรู้และมีการอบรมให้กับนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงเพื่อเตรียมพร้อมในการทำงานลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริง 3 ปีที่ผ่านมาพนักงานสอบสวนหญิงรุ่นพี่ได้มีการประสานงานกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และองค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ให้ร่วมจัดอบรมให้กับ พนักงานสอบสวนหญิงรุ่นน้องเมื่อลงพื้นที่จริงทำให้เกิดความเข้าใจบริบทการทำงานของตนเอง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากขึ้น” (แม้ปัจจุบันจะยกเลิกการรับสมัครนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง แบบเรียน 4 ปี แต่ยังคงรับสมัครตำรวจหญิงชั้นสัญญาบัตรหรือนายร้อยและประทวนอย่างต่อเนื่อง แต่ใช้ระยะเวลาอบรมที่สั้นกว่า)

แม้ความจำเป็นของการมีตำรวจหญิงจะมีมากแต่การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง มีเพียงสิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการพ.ศ. 2555 คือสิทธิลาคลอด 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนและสิทธิลาจกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร 150 วัน โดยไม่ได้เงินเดือนโดยเฉพาะ เมื่อเทียบกับการคุ้มครองแรงงานหญิงไทย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีมาตรฐาน สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยมาตรา 4 (1) บัญญัติไม่นำมาใช้กับราชการส่วนกลาง ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2534 มาตรา 7 ระบุว่าให้จัดระเบียบบริหาร ราชการส่วนกลาง (4) กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีประกอบด้วยตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2545 มาตรา 46 ระบุว่าส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงมีดังต่อไปนี้ (7) สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังนั้นราชการส่วนกลางที่ไม่ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจึง รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วยกฎหมายแรงงานได้กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำ (minimum Standards) ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป (กำหนดเวลางานปกติการทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุดเวลาพักวันหยุดและวันลาของลูกจ้าง)

การใช้แรงงานหญิงและเด็กค่าตอบแทนในการทำงานสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงานค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างและการควบคุมให้นายจ้างปฏิบัติและในปีนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ได้แก้ไขเพิ่มเติมให้สิทธิลาคลอดแก่แรงงานหญิงเป็น 98 วันแต่สิทธิลาคลอดของข้าราชการตำรวจหญิงยังคงเหมือนเดิมคือ 90 วันผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยโดยเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อหาแนวทางการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงตลอดจนการรักษาบุคลากรและการให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิงเพื่อจูงใจให้ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจโดยมีมาตรฐานการคุ้มครองไม่ต่ำกว่าการคุ้มครองแรงงานหญิงและเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการเป็นตำรวจอย่างเต็มที่จะเข้ามาเป็นตำรวจหญิง

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศ ต่างประเทศ และในประเทศ ได้แก่ 1. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (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 เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างได้อย่างสะดวกผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตารางที่ 6.1 ตารางเปรียบเทียบกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|---|--|--|---|--|---|
| องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ : International Labour Organization (ILO) | มี - ห้ามทำงานในเหมือง (อนุสัญญาฉบับที่ 123) - ห้ามทำงานที่มีน้ำหนักมาก (อนุสัญญาฉบับที่ 127, 128) | มี -ห้ามทำงานตั้งแต่เวลา 05.00 นาฬิกา (อนุสัญญาฉบับที่ 171) | มี 3.1 -3.5 3.1 ห้ามทำงานยก ดึง ลาก ของที่มีน้ำหนักมาก งานเครียด การยืนนาน งานที่ต้องการความสมดุลของร่างกายเป็นพิเศษ เครื่องจักรสิ่งสะท้อน (อนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะนำฉบับที่ 95) 3.2 ไม่ควรถูกบังคับให้ทำงานในเวลา กลางคืน (ข้อแนะนำฉบับที่ 191) 3.3 ลาคลอดไม่น้อยกว่า 14 สัปดาห์หรือ 98 วัน (อนุสัญญาฉบับที่ 183 และข้อแนะนำฉบับที่ 95) 3.4 (ข้อแนะนำฉบับที่ 191) (1) ควรมีการปรับสภาพการทำงานของผู้จ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ (2) ถ้าไม่สามารถปรับสภาพงานที่เหมาะสมให้ได้ควรจะย้ายให้ไปทำงานอีกที่หนึ่ง โดยจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม และ (3) ถ้าไม่สามารถย้ายงานได้ ควรให้หยุดพักงานตามที่กฎหมายแห่งชาติหรือข้อบังคับบัญญัติไว้ในกรณีที่ย่ำแย่ หลังจากได้แจ้งแก่นายจ้าง หญิงที่ตั้งครรภ์ควรได้รับอนุญาตให้หยุดพักงานได้ และลูกจ้างหญิงควรมีสิทธิที่จะกลับมาทำงานเดิม หรืองานที่มีความเท่าเทียมกันทันทีที่มีความปลอดภัยที่จะทำงานได้แล้ว 3.5 กำหนดให้กฎหมายหรือข้อบังคับภายในประเทศต้องกำหนดให้การเลิกจ้างหญิงมีครรภ์หรือหญิงที่อยู่ระหว่างการลาคลอด หรือการลาเพราะเจ็บป่วยหรือมีโรคแทรกซ้อนข้างต้น หรือหญิงที่กลับมาทำงานหลังคลอดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายโดย | มี - สร้างโรงเลี้ยงเด็กโดยคิดค่าบริการ การจัดการบริการอื่นๆ เช่น พาหนะขนส่ง การจัดเวลาทำงานและเวลาเลิกงาน ตลอดจนการแนะแนวอาชีพ การศึกษาและวิธีการรับสตรีกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง (ข้อแนะนำฉบับที่ 123) - ในด้านการฝึกอบรมและสภาพการ ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการพักผ่อนและวันหยุดที่ยืดหยุ่นได้ อาจเป็นไปได้ที่จะได้รับการลาหยุดในกรณีที่เด็กในอุปการะของคนเกิดเจ็บป่วยหรืออาจกำหนดขอบเขตและลักษณะของการบริการเลี้ยงดูแลครอบครัวและการ (ข้อแนะนำฉบับที่ 165) - การให้วันหยุด เวลาในการหยุดพักงานโดยรวม เพื่อให้หันแม่ควรจะถูกขอยกออกไปอย่างน้อยที่สุดหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างทำงานในแต่ละวัน สถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงาน เพื่อให้หันบุตรหรือดูแลทารก พร้อมทั้งอุปกรณในการให้หันบุตรที่มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการดูแลเด็ก (ข้อแนะนำฉบับที่ 195) - ในกรณีที่มารดาเสียชีวิตก่อนครบวันลาพักคลอดหรือในกรณีที่มารดาเจ็บป่วยหรือต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล | 1. ค่าจ้างที่เท่าเทียม (อนุสัญญาฉบับที่ 100) 2. แนะนำอาชีพ จัดหา งาน การเข้าถึงการศึกษาการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเท่าเทียม (อนุสัญญาฉบับที่ 111) |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|---|------------------------------|---------------------------------------|---|--|------------------------------|
| | | | ได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างล่าสุดก่อนการลาคลอด นอกจากนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 183 มาตรา 9 ยังระบุว่าการเลือกปฏิบัติในการรับสมัครงานเพราะเหตุมีครรภ์ หรือเคยผ่านการตั้งครรภ์ไม่สามารถทำได้ (อนุสัญญาฉบับที่ 183) | หลังจากที่ได้คลอดบุตรแล้ว และอยู่ในช่วงก่อนวันลาพักคลอดครบกำหนดมารดาไม่สามารถเลี้ยงบุตรได้ บิดาของบุตรควรมีสิทธิได้รับเวลาในการลาพักคลอดส่วนที่เหลือของมารดา (ข้อแนะนำฉบับที่ 191) - ลูกจ้างหญิงมีสิทธิพักให้นมบุตรวันละ 1 ครั้งหรือมากกว่าหรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันลงเพื่อให้มีนมบุตร ในกรณีลดชั่วโมงการทำงาน ถือว่าเป็นเวลาทำงานปกติที่ได้รับค่าตอบแทนด้วย (อนุสัญญาฉบับที่ 183) | |
| ประเทศฝรั่งเศส หนังสือเวียนเกี่ยวกับการลาคลอดหรือการรับบุตรบุญธรรม และการอนุญาตให้หยุดงานอื่นเนื่องจากการตั้งครรภ์ (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) | ไม่มี | ไม่มี | มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 สิทธิลาคลอด - 16 สัปดาห์ (112 วัน) ในกรณีคลอดลูกคนแรกและลูกคนที่สอง - 26 สัปดาห์ (182 วัน) ในกรณีคลอดลูกเป็นคนที่สามหรือมากกว่านั้น - 34 สัปดาห์(238 วัน) ในกรณีคลอดลูกแฝดสอง - 46 สัปดาห์(322 วัน) ในกรณีคลอดลูกแฝดสามหรือมากกว่านั้น กรณีมีความผิดปกติในการตั้งครรภ์ - จะมีสิทธิลาเพิ่มเติม 2 สัปดาห์ ก่อนที่จะเริ่มนับวันลาคลอด - ความผิดปกติในการคลอด มีสิทธิลาเพิ่มเติม 4 สัปดาห์ หลังจากสิ้นสุดวันลาคลอดปกติ | ไม่มี | สภาพตำรวจ |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|---|--------------------------|---------------------------------------|--|--|---|
| ประเทศอังกฤษ กฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity leave) และกฎหมายลาคลอดของแรงงาน (statutory maternity pay) | ไม่มี | ไม่มี | มี 3.3 , 3.4 , 3.5 ไม่มี 3.1 , 3.2 3.3 มีสิทธิลามากกว่า 15 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ 6 เดือนก่อนที่จะถึงกำหนดคลอด จนกระทั่ง 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร โดยจะต้องสิ้นสุดเมื่อครบ 15 เดือนหลังจากเริ่มหยุดงาน หรือ 12 เดือนหลังจากวันคลอดบุตร (ตามระยะเวลาใดก็ตามที่ระยะเวลาสั้นกว่า), ตำรวจหญิงมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายของตำรวจ (Police occupational maternity pay) จำนวน 18 สัปดาห์ หรือ 126 วันและหากเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายลาคลอด (statutory maternity pay) ก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดด้วยจำนวน 39 สัปดาห์โดย 6 สัปดาห์แรกจ่ายร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ย 8 สัปดาห์ หรือ 56 วันก่อนมีคุณสมบัติ และอีก 33 สัปดาห์จ่ายอัตราต่ำกว่า หากไม่เข้าหลักเกณฑ์ทั้งสองอย่างดังกล่าวก็อาจจะมีสิทธิที่จะได้รับเลือกเบี่ยงเลียงระหว่างลาคลอดหรือสิทธิพิเศษอื่นซึ่งจ่ายโดยหน่วยงานสวัสดิการ (the Benefits Agency) | 1. การลาให้หมดบุตร ถ้าต้องการลาต้องทำเป็นหนังสือแจ้งกองตำรวจของตน หลังจากนั้นกองตำรวจจะต้องนำการประเมินความเสี่ยงเป็นพิเศษเพื่อระบุความเสี่ยงร่วมกับการให้หมดบุตร ซึ่งหมายความว่าจะสามารถให้หมดบุตรระหว่างชั่วโมงการทำงานได้ กองตำรวจสามารถอนุญาตให้มีทางเลือกในการพักผ่อนเพื่อที่จะให้นมนอกสถานที่ทำการหรือจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ปิดกั้นได้ มีความเป็นส่วนตัว และเหมาะสมเพื่อความรวดเร็วและเก็บรักษานมในที่ทำงาน | 1. สหภาพตำรวจ 2. เครื่องแบบตำรวจหญิง มีครรภ์ 3. ลาเลี้ยงดูบุตรบุญธรรมหรือเลี้ยงดูบุตรจากการอุ้มบุญ 52 สัปดาห์ โดยได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวน 18 สัปดาห์ |
| | | | 3.4 ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการทำงานชั่วคราวและหรือชั่วโมงการทำงาน เช่น ให้ทางเลือกในการหยุดพักผ่อนและอนุญาตให้ทำงานทดแทนภายหลัง ,มอบหมายงานทางเลือกที่เหมาะสมกับตำรวจหญิงในอัตราค่าจ้างเดียวกับตำแหน่งเดิมหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้ส่งตำรวจหญิงกลับบ้านโดยจ่ายค่าจ้าง เป็นระยะเวลานานทราบ | 2. ลาเลี้ยงดูบุตร 18 สัปดาห์ต่อบุตร 1 คน จนถึงบุตรอายุ 18 ปี | |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|-----------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|--|------------------------------|
| | | | <p>เท่าที่ป้องกันสุขภาพและความปลอดภัยของตำรวจหญิงและทารกในครรภ์ หรือที่ทราบกันว่าเป็นการหยุดพักระหว่างตั้งครรภ์ (Maternity suspension) หรือการลาเพื่อความปลอดภัยระหว่างตั้งครรภ์ (maternity safety leave)</p> <p>3.5 (1) กองตำรวจควรที่จะทำประเมินความเสี่ยงเสร็จเรียบร้อยก่อนที่คุณแม่คนใหม่จะกลับเข้าทำงาน และควรจะมาจากส่วนของการวางแผนกลับเข้าทำงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งการสนับสนุนที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงในสัปดาห์และเดือนแรกๆ หลังจากที่กลับมาทำงาน</p> <p>(2) การลาประจำปี จะเพิ่มมากขึ้นระหว่างการลาคลอด โดยสามารถนำวันลาประจำปีนี้ 5 วันไปรวมใช้ได้ในปีหน้า หรือมากกว่าในกรณีพิเศษที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร</p> <p>การลาประจำปีนี้อาจใช้ได้ก่อน ขณะ หรือหลังการลาคลอดก็ได้ ถ้าใช้ในระหว่างลาคลอดจะไม่สามารถขยายวันลาคลอดและเป็นผลเสียกับค่าจ้าง ถ้ากลับมาใช้สิทธิลาคลอด</p> <p>(3) การให้ดูแลด้านคำนวณ (Reckonable Service) ในช่วงเวลาตั้งแต่ 52 สัปดาห์ ในเรื่องค่าจ้างและการลาคลอด</p> <p>(4) การให้บำนาญ (Pensionable Service) ไม่ว่าช่วงใดของค่าจ้างในการลาคลอด ทั้งการลาคลอดของกฎหมายลาคลอดและกฎหมายตำรวจ การคำนวณในเรื่องบำนาญสามารถเรียกคืนในช่วงเวลาที่ไม่ได้จ่ายใน</p> | | |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|--|--|---------------------------------------|--|---|--------------------------------|
| | | | การลาคลอดในอัตราที่จ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้ายซึ่งมักจะเป็นการจ่ายเงินตามกฎหมายลาคลอดในอัตราที่ต่ำกว่า (5) การลาป่วย ถ้าไม่สามารถกลับมาทำงานหลังจากลาคลอดได้ ให้ใช้กฎเกี่ยวกับการลาป่วย (6) สหภาพตำรวจ ตำรวจหญิงไม่ต้องจ่ายเงินให้สหภาพในขณะที่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด | | |
| ประเทศญี่ปุ่น (ใช้กฎหมายแรงงาน) | มี - ห้ามทำงานได้ ดิน (มาตรา 64-2) | ไม่มี | มี 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ไม่มี 3.5 3.1 การห้ามหญิงมีครรภ์หรือหลังคลอด ภายใน 1 ปี ทำงานยกของหนัก งานเกี่ยวกับวัตถุมีพิษ หรืองานที่มีผลกระทบต่อครรภ์ การให้กำเนิดหรือการเลี้ยงดูบุตร ทารก (มาตรา 64-2) 3.2 ก่อนหรือหลังคลอดห้ามให้ทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์, ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานล่วงเวลา, ห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงก่อนและหลังคลอดนั้นทำงานในเวลากลางคืน (มาตรา 65) 3.3 ลาคลอด 6 สัปดาห์ก่อนคลอด หรือ 14 สัปดาห์กรณีแฝด และห้ามให้ทำงาน 8 สัปดาห์หลังคลอด รวมก่อนและหลังคลอด 14 สัปดาห์ (98 วัน) หรือ 22 สัปดาห์ (154 วัน) กรณีแฝด (มาตรา 64-3) 3.4 ในกรณีที่ลูกจ้างหญิงนั้นร้องขอให้ นายจ้างย้ายงานให้ลูกจ้างหญิงนั้นทำงานอื่นที่ไม่หนัก (มาตรา 65) | มี กำหนดเวลาดูแลบุตร ทารก (Time for Child care) ให้ นายจ้างต้องให้ ลูกจ้างหญิงซึ่งมีบุตร เป็นทารกอายุต่ำกว่า 1 ปี มีสิทธิลาเพื่อการเลี้ยงดูบุตรได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที (มาตรา 67) | สิทธิลาพัก ระหว่างมีประจำเดือน |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|---|------------------------------|
| ประเทศสิงคโปร์ (ใช้กฎหมายแรงงาน) | ไม่มี | ไม่มี | มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2,3.4 , 3.5 3.3 ทุกคนมีสิทธิลาคลอดบุตร (Maternity Leave) 4 สัปดาห์ทันทีก่อนครบกำหนดคลอดบุตรและ 12 สัปดาห์หลังคลอดบุตรรวมทั้งสิ้น 16 สัปดาห์ (112 วัน) | มี การลาเพื่อดูแลบุตร (Childcare Leave) - ลูกจ้างมีสิทธิขอลาเพื่อดูแลบุตรเพิ่มจาก 6 วัน เป็น 8 วัน ได้โดยขอขยายระยะเวลาการลาเพิ่มได้อีกสองวัน หากบุตรอายุระหว่าง 7-12 ปีและเป็นผู้มีสัญชาติ สิงคโปร์ - การลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรม (Adoption Leave) ได้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์โดยได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐบาลเป็นจำนวน 10,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อ 4 สัปดาห์ที่ลาไป - การลาเพื่อดูแลบุตรซึ่งเป็นทารกอายุไม่เกิน 2 ปี โดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลา 6 วันสำหรับหนึ่งปี | ลาเพื่อดูแลบุตรบุญธรรม |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|---|--|--|---|--|--|
| พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 | มี - ห้ามทำงานได้ คืน เหมืองแร่ ปล่องในภูเขา งานบนนั่งร้านสูงกว่า 10 เมตร งานผลิตหรือขนส่งวัสดุระเบิดหรือวัสดุไวไฟ (มาตรา 38) | มี - ห้ามทำงานระหว่างเวลา 24.00 – 06.00 นาฬิกา (มาตรา 40) | มี 3.1 -3.5 3.1 ห้ามทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่สันตะทอน งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ งานยก แบก หาม ทูน ลาก เข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำในเรือ(มาตรา 39) 3.2 ห้ามให้ทำงานระหว่าง 22.00 – 06.00 นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด ยกเว้นผู้บริหาร วิชาการ ชูการ การเงินการบัญชี โดยได้รับความยินยอม (มาตรา 39/1) 3.3 ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 98 วัน วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย(มาตรา 41) , นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน(มาตรา 59) 3.4 ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็น หญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่า ไม่อาจทำงานใน หน้าที่เดิมต่อไปได้ ลูกจ้างนั้น มีสิทธิขอให้ นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้ นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสม ให้แก่ลูกจ้างนั้น(มาตรา 42) 3.5 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์(มาตรา 43) | ไม่มี | 1.ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะคุณภาพ และปริมาณเท่ากันหรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง (มาตรา 53) 2. ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองโดยได้รับค่าจ้าง (มาตรา 33) |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|--|------------------------------|---------------------------------------|---|--|--|
| ข้าราชการพลเรือนระดับเทียบตำแหน่งนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกรลา พ.ศ. 2555 | ไม่มี | ไม่มี | มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน | หากประสงค์จะลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ไม่ได้เงินเดือน) | 1. การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม 1-3 เดือน 2. เครื่องแบบของข้าราชการหญิงมุสลิม 3. ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ |
| ข้าราชการทหารข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการลา พ.ศ. 2555 | ไม่มี | ไม่มี | มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 การลาคลอดบุตรให้ลาได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน | หากประสงค์จะลาบางส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ได้เงินเดือน | 1. การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม 1-3 เดือน 2. มีข้อจำกัดของทหารหญิงบางตำแหน่ง 3. งดสวมเครื่องแบบเมื่อตั้งครรภ์ 3 เดือนขึ้นไป สวมชุดสุภาพ |

ตารางที่ 6.1 (ต่อ)

| มาตรฐานการเปรียบเทียบ | 1.งานที่ห้ามมิให้ตำรวจหญิงทำ | 2. การทำงานของตำรวจหญิงในเวลา กลางคืน | 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์ทำ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ 3.2 วัน เวลา ทำงาน 3.3 สิทธิลาคลอด 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว 3.5 ห้ามเลิกจ้าง | 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว | ประเด็นเพิ่มเติม/ลักษณะพิเศษ |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|--|---|
| ข้าราชการตำรวจระดับยี่สิบเก้า | ไม่มี | ไม่มี | มี 3.3 ไม่มี 3.1 , 3.2 , 3.4 , 3.5 3.3 การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือน | หากประสงค์จะลาปฏิบัติงานส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ (ไม่ได้เงินเดือน) | 1.การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม 1-3 เดือน 2. มติคณะทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอนุญาตให้สวมผ้าอูญาบ 3. อนุญาตให้สวมชุดคลุมท้องผ้าแบบและสีเดียวกับเครื่องแบบตำรวจ |

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 การออกระเบียบตามประเด็นปัญหาการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” แต่ตำรวจหญิงไม่มีกฎหมายหรือกฎระเบียบรองรับการคุ้มครองสิทธิให้เป็นมาตรฐาน ซึ่งกรณีนี้ได้สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับตำรวจ ของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน องค์การสหประชาชาติ ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายมีความตอนหนึ่งระบุว่า “ไม่ควรพิจารณาว่าเป็นการแบ่งแยก

โดยละเมิดกฎหมาย เมื่อตำรวจกำหนดมาตรการพิเศษเฉพาะตามสถานะและความต้องการของผู้หญิง รวมถึงผู้หญิงตั้งครรภ์และคุณแม่คนใหม่”

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าข้าราชการตำรวจหญิงซึ่งเป็นผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนให้แก่ประชาชนในกระบวนการยุติธรรม แต่ตนเองกลับไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เพียงพอ โดยเฉพาะกรณีของข้าราชการหญิงที่ตั้งครรภ์ จึงควรมีระเบียบที่ออกมาเพื่อคุ้มครองข้าราชการตำรวจหญิงเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงไทย โดยเป็นกฎหมายลำดับรอง คือ ระเบียบ ก.ตร. เพราะเป็นระเบียบที่นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ลงนาม มีสถานะเท่ากับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ที่กำหนดเรื่องสิทธิลาคลอดของข้าราชการ ซึ่งรวมถึงข้าราชการตำรวจด้วย จากประเด็นปัญหาการวิจัยข้างต้นและจากผลการวิเคราะห์เชิงกฎหมายเปรียบเทียบการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิง กับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทหาร กับข้าราชการตำรวจหญิงไทย โดยในบทที่ 5 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย และนำข้อดีมาปรับปรุงเป็นข้อเสนอในบทนี้ และเสนอให้มีระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง พ.ศ. ...ดังนี้

2.1.1 งานที่ห้ามตำรวจหญิงทำ

เนื่องจากยังไม่มีข้อกำหนดงานที่ห้ามตำรวจหญิงไทย แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 38 ได้กำหนดไว้ ซึ่งเห็นว่า การทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ อาจจะมีได้หากตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่มีวัตถุระเบิด

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดข้อห้ามนี้ ไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงว่า “ห้ามตำรวจหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของตำรวจหญิง หรือตำรวจหญิงยินยอม”

2.1.2 การทำงานในเวลากลางคืน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40 ได้กำหนดการห้ามทำงานของแรงงานหญิงในเวลากลางคืน แต่ยังไม่มีการ ระเบียบ ที่คุ้มครองตำรวจหญิงห้ามทำงานในเวลากลางคืน แต่จากสภาพของการทำงานที่ต้องเข้าเวรบางงานมีความอันตรายและเสี่ยงภัยจากเพศสภาพ คือ งานสอบสวน สืบสวนปราบปราม จราจร ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรกำหนดห้ามไว้ ส่วนข้าราชการหญิงตำแหน่งอื่น ที่ทำการในสถานที่ที่ปลอดภัยกว่า เช่น สนามบินหรือเป็นการเข้าเวรรักษาการณ์สถานที่ราชการ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้เข้าเวรยามได้ ซึ่งกำหนดเวลา กลางคืน ผู้วิจัยเลือกกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเนื่องจาก กำหนด

เวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 171 กำหนดเวลากลางคืน คือ 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 05.00 นาฬิกาแต่ไม่ตรงกับเวลาออกเวรของตำรวจไทยคือ 06.00 นาฬิกา ส่วนตำรวจต่างประเทศ หรือข้าราชการพลเรือนและทหารหญิงของไทย ผู้วิจัยไม่พบข้อมูล เว้นแต่ ตำรวจหญิง เห็นว่างานนั้นจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย หรืออยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ของตำรวจหญิงว่า

“ระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ห้ามจัดให้ข้าราชการ ตำรวจหญิงเข้าเวรสอบสวน สืบสวน ปราบปราม จราจร เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากหญิงนั้นเป็น คราวๆ ไป” (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 40) “แต่ข้าราชการหญิงตำแหน่ง อื่น ที่ทำการในสถานที่ที่ปลอดภัยกว่า เช่น สนามบินหรือเป็นการเข้าเวรรักษาการณ์สถานที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้เข้าเวรยามได้ เว้นแต่ ตำรวจหญิงเห็นว่าการนั้นจะเป็นอันตราย ต่อสุขภาพและความปลอดภัย หรืออยู่ในระหว่างตั้งครรภ์”

2.1.3 การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์

1) งานที่ห้ามมิให้ทำ

การคุ้มครองตำรวจหญิงมีครรภ์เกี่ยวกับงานที่ห้ามทำยังไม่มีกำหนด แต่กฎหมายแรงงานหญิงญี่ปุ่นและกฎหมายแรงงานไทยได้กำหนดไว้ แต่ผู้วิจัยเลือกเสนอ (1) - (4) ตามกฎหมายแรงงานของไทยเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงานไทย ใกล้เคียงกับ ตำรวจไทยมากกว่าแรงงานญี่ปุ่น

ส่วนตาม (5) ผู้วิจัยเห็นว่าสภาพการทำงานของตำรวจหญิงอาจมีความเครียด ทางกายหรือต้องยืนนานตามข้อแนะนำฉบับที่ 95 เช่น งานจราจร งานป้องกันปราบปราม จึงควรให้ความ คุ้มครองแก่ตำรวจหญิงด้วย

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของ ตำรวจหญิงว่า “งานที่ห้ามมิให้ทำ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้”

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ (ตาม (1) - (4)) จากมาตรา 39 พระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541)

“(5) การทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการยืน เป็นเวลานาน” (ข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952)

2) วัน เวลา ทำงาน

วัน เวลา ทำงาน ของตำรวจหญิงตั้งครรภ์ ยังไม่มีการให้การคุ้มครอง โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยได้ให้สิทธิแก่แรงงานหญิง ตั้งแต่ปี 2551 โดยเพิ่มเติม มาตรา 39/1 แต่ในส่วนของการข้าราชการไม่ได้รับแนวคิดดังกล่าวมากำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2555 ด้วย จึงเห็นว่ามาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิงไทยสูงกว่าการคุ้มครองตำรวจหญิง โดยในประเด็นการห้ามให้ทำงานในเวลากลางคืนตรงกับข้อแนะฉบับที่ 191 และมาตรา 39/1 ใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

ส่วนการที่เสนอให้ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เพื่อให้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อน ได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรือ อาจมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก ตามข้อแนะฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952 ผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับลักษณะงานตำรวจที่มีปริมาณมาก และหากเป็นการทำงานที่สถานีตำรวจก็จะมีผลกระทบต่อการใช้บริการประชาชน การกำหนด เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อตำรวจหญิงมีครรภ์ น่าจะช่วยสร้างความตระหนักแก่ผู้บังคับบัญชาในการ บริหารงานบุคคล

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ของตำรวจหญิงว่า

“ห้ามจัดให้ตำรวจหญิงที่ตั้งครรภ์ทำงานเวลากลางคืน ห้ามให้ทำงาน ล่วงเวลา หรือทำงานวันหยุด เว้นแต่ ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี อาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอม จากตำรวจหญิงซึ่งมีครรภ์เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพเป็นคราวๆ ไป” (พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 39/1)

“ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิง ตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อน ได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจมีความ เสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก” (ข้อแนะฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรี มีครรภ์ ค.ศ.1952)

3) สิทธิลาคลอด

เนื่องจากสิทธิลาคลอดกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต่างก็กำหนดสิทธิลาคลอดไว้แตกต่างกัน โดยอังกฤษให้สิทธิแก่ ตำรวจหญิงมากที่สุด คือ 15-18 เดือน ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมาจากการที่ตำรวจอังกฤษลาออกเพิ่มมากขึ้น

และยอดผู้สมัครเป็นตำรวจสืบสวนลดลง²¹² ทำให้ต้องมีแนวทางเพื่อรักษาบุคลากรไว้โดยเพิ่มความคุ้มครองอย่างเต็มที่ ส่วนประเทศฝรั่งเศสเริ่มต้นให้สิทธิลาคลอดแก่ตำรวจหญิงตามหนังสือเวียน จำนวน 112 วัน ซึ่งเป็นจำนวนเท่ากับแรงงานสิงคโปร์ที่นำสิทธิลาคลอดมาใช้กับข้าราชการ ส่วนประเทศญี่ปุ่นและกฎหมายแรงงานไทยให้ความคุ้มครองเท่ากันคือ 98 วัน ผู้วิจัยเห็นว่าจำนวน 98 วันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะสามารถทำให้ข้อเสนอเป็นไปได้ คือเพิ่มวันลาเพียง 8 วัน เทียบเท่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานภายในประเทศ และเสนอให้พักตลอดในกรณีที่ เป็นครรภ์แฝดสอง จำนวน 154 วัน ตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น มาตรา 64-3 เนื่องจากกรณีลูกแฝด ผู้หญิงต้องมีภาระเพิ่มมากขึ้นเป็นเท่าตัว แต่กฎหมายของไทยยังคงมีมาตรฐานต่ำกว่ากฎหมายแรงงานญี่ปุ่นและฝรั่งเศส โดยไม่ได้คำนึงถึงกรณีลูกแฝดเอาไว้เลย

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ของตำรวจหญิงว่า

“ข้าราชการตำรวจหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ได้ครรภ์ละ ไม่เกิน 98 วัน”

(ปรับปรุงจากอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ฉบับที่ 183 ค.ศ. 2000 มาตรา 4 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 41 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562) “เว้นแต่ เป็นแฝดตั้งแต่สองขึ้นไปมีสิทธิลาคลอด 154 วัน โดยนับวันหยุดระหว่างวันลาด้วย และมีสิทธิได้รับเงินเดือน การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลาคลอด”

“ตำรวจหญิงมีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ” (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ข้อ 22 ซึ่งเป็นสิทธิที่มีอยู่ในปัจจุบัน)

4) สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ตำรวจหญิงไทยไม่มีกฎระเบียบอนุญาตให้เปลี่ยนงานชั่วคราวระหว่างตั้งครรภ์ แต่ในทางปฏิบัติบางหน่วยงานผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาอบหมายให้เปลี่ยนงาน เช่น เพื่อนร่วมรุ่นของผู้วิจัยเป็นพนักงานสอบสวนหญิง เมื่อตั้งครรภ์ผู้กำกับสถานีตำรวจได้เปลี่ยนงานชั่วคราวให้ทำงานธุรการของสถานีตำรวจ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการกระทำที่เคารพสิทธิมนุษยชนของหญิงถึงแม้จะไม่มีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดบังคับไว้ โดยใช้ช่องทางการบริหารงานบุคคลออกคำสั่งภายใน สถานีตำรวจ นับว่าเป็นความก้าวหน้า และควรกำหนดสิทธิของข้าราชการตำรวจหญิงในกรณีนี้ไว้

²¹²MICHAEL KNOWLES, HOME AFFAIRS CORRESPONDENT PUBLISHED: 17:40, Mon, Feb 18, 2019 | UPDATED: 21:45, Mon, Feb 18, 2019 สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก <https://www.express.co.uk/news/uk/1089004/police-crisis-cops-quit-huge-numbers> “POLICE forces are facing a staffing crisis, with more than a third missing their recruitment targets, the Daily Express can reveal.”.

เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยและญี่ปุ่น และข้อแนะนำฉบับที่ 95

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงว่า

“ตำรวจหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ในกรณีที่ตำรวจซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ตำรวจหญิงนั้นมีสิทธิขอให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงนั้น โดยได้รับค่าตอบแทนและไม่ถือว่าเป็นการหย่อนสมรรถภาพ และไม่เหตุผลพิจารณางดหรือลดขั้นเงินเดือน” (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 42 กฎหมายคุ้มครองแรงงานหญิงญี่ปุ่น มาตรา 65 และข้อแนะนำฉบับที่ 95 ว่าด้วยการคุ้มครองสตรีมีครรภ์ ค.ศ.1952)

5) ห้ามเลิกจ้าง

การตั้งครรภ์ไม่ได้เป็นความผิดวินัยหรือเป็นเหตุให้ปลดออก ไล่ออกจากราชการอยู่แล้ว หากแต่การตั้งครรภ์หรือการลาคลอดอาจถูกเพื่อนร่วมงานเห็นว่าไม่มาทำงานหรือมาทำงานแต่ปฏิบัติหน้าที่ได้ลดลง จึงควรกำหนดกรณีตำรวจหญิงมาทำงานทั้งก่อนและหลังคลอด โดยห้ามดำเนินการทางวินัย ไม่ถือว่าเป็นการหย่อนสมรรถภาพการทำงานทั้งก่อนและหลังคลอด และไม่เป็นที่ทำงานหรือเป็นเหตุงดหรือลดขั้นเงินเดือนเพราะเหตุมีครรภ์ ทั้งนี้ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. 2556 ข้อ 6 (6) (ข) กำหนดว่าข้าราชการจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง จะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน ดังนั้นการลาคลอดยังคงได้ขั้นเงินเดือน แต่หากเป็นกรณีลาเลี้ยงดูบุตร 150 วัน ตามสิทธิ ซึ่งจะไม่ได้รับเงินเดือนและจะไม่ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงว่า

“ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาคำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาว่าตำรวจหญิงมีครรภ์หย่อนสมรรถภาพทั้งก่อนและหลังคลอด และไม่เป็นที่ทำงานหรือเป็นเหตุงดหรือลดขั้นเงินเดือนเพราะเหตุมีครรภ์” (ผู้วิจัยปรับจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 43)

2.1.4 การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

การคุ้มครองตำรวจหญิงและแรงงานหญิงในประเทศไทยยังไม่ได้รับสิทธิหยุดพักงานเพื่อให้ นมแม่ ผู้วิจัยเห็นว่ากระแสนงานวิจัยและผู้หญิงไทยในยุคปัจจุบันนิยมให้นมแม่

เพื่อสุขภาพของเด็ก โดยนิยมให้นมแม่ต่อเนื่อง ตั้งแต่ 1 เดือน ถึง 1 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร หากมีกฎระเบียบกำหนดให้มีการพักเพื่อให้นมบุตร เก็บนํ้านมในระหว่างวัน รวมถึงมีสถานที่ที่เหมาะสมกับการให้นมบุตร จะถือว่าประเทศไทยมีมาตรฐานการคุ้มครองตำรวจหญิงและแรงงานหญิงที่ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับข้อแนะนำปีที่ 195

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงว่า

“ให้ตำรวจหญิงมีสิทธิหยุดพักงานเพื่อให้นมแม่ ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน และภายในสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานที่เหมาะสมกับการให้นมบุตรหรือดูแลทารก หรือเพื่อเก็บนํ้านมในระหว่างวัน และไม่ให้ถือว่าเป็นการละทิ้งงาน” (ข้อแนะนำปีที่ 195)

2.1.5 ตำรวจหญิงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาหยุดพักได้

เนื่องจากผู้หญิงส่วนมากจะมีอาการไม่สบายตัวระหว่างมีประจำเดือน ซึ่งจะเกิดขึ้นทุกเดือน บางคนปวดท้องบางคนปวดหัว โดยมีอาการแตกต่างกันไป หากตำรวจหญิงปวดท้องประจำเดือนแต่มีภารกิจที่สภาพร่างกาย ไม่พร้อมเพราะมีประจำเดือน ควรจะให้สิทธิแก่ตำรวจหญิงในการลา ซึ่งกรณีนี้กฎหมายแรงงานหญิงญี่ปุ่นให้ความคุ้มครองสูงสุด โดยไม่พบข้อมูลว่าประเทศอื่นให้สิทธิลาเนื่องจากมีประจำเดือนได้ จึงควรนำมากำหนดเพื่อให้สิทธิแก่ตำรวจหญิงด้วย

จึงควรแก้ไขโดยการกำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงว่า

“ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ตำรวจหญิงที่ลาวันทำงาน ในระหว่างมีประจำเดือน” (กฎหมายแรงงานญี่ปุ่น มาตรา 68)

2.2 ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 การสมาคมหรือการรวมตัว และการมีส่วนร่วมหรือการมีตัวแทน ของตำรวจหญิง

1) การสมาคมหรือการรวมตัว

ในสหราชอาณาจักรมีสหภาพตำรวจ (The Police Federation of England and Wales (PFEW)) มีการให้การสนับสนุนและเป็นตัวแทนแก่ตำรวจ เรื่องวินัย สุขภาพ ความปลอดภัย สวัสดิการ เงินเดือน การร้องเรียนและการฝึกอบรม เช่นเดียวกับประเทศฝรั่งเศส แต่ข้าราชการหรือตำรวจไทยยังถูกจำกัดเสรีภาพในการรวมกลุ่มแบบสหภาพ จึงเห็นว่าในส่วนี้ประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสได้ให้ความคุ้มครองแก่ตำรวจซึ่งรวมตำรวจหญิงเป็นอย่างดี ในส่วนของตำรวจหญิงไทยได้

มีพนักงานสอบสวนหญิงกลุ่มหนึ่งตั้งเพจในเฟซบุ๊ก ชื่อว่า ชมรมพนักงานสอบสวนหญิงมีผู้ติดตาม ทั้งที่เป็นตำรวจหญิงและผู้ที่ให้ความสนใจเป็นจำนวนมากเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับตำรวจหญิงอย่างไม่เป็นทางการ จึงน่าจะทำเป็นบัญชีอย่างเป็นทางการ (Official account) หรือนำไปพัฒนาสู่การจัดตั้งสมาคมตำรวจหญิง เพื่อรวบรวมการร้องเรียน การแสดงความคิดเห็น สภาพปัญหาการทำงาน การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ที่เกี่ยวกับตำรวจหญิง อย่างเป็นทางการ

พนักงานสอบสวนหญิง
12 hrs · 🌐

เมื่อวานนี้
ที่ใหญ่แห่งชมรมพนักงานสอบสวนหญิง สีสาว
ใหญ่
พ.ต.อ.หญิง จิตรแก้ว วรรณฉวี ผกก.
(สอบสวน)บก.น.1
พ.ต.อ.หญิง กัญญา แตนมตาม ผกก.
(สอบสวน) กก.1บก.ปคม.
พ.ต.ท.หญิง จิตติมา ธงไชย รอง ผกก.
(สอบสวน) สน.พระโขนง
พ.ต.ท.หญิง จริยวรรณ พุทธานุรักษ์ รอง ผกก.
(สอบสวน) กลุ่มงานสอบสวน ภ.จว.เชียงใหม่
ไปร่วมกันวิพากษ์ focus group โครงการ
ศึกษาวิจัยและพัฒนาห้องสอบสวนเด็กและ
เยาวชนที่เหมาะสมในประเทศไทย ร่วมวิจัย
โดย วช.และ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่
โรงแรมรอยัลฮิลล์ กทม.

เราวิพากษ์กันออกersมาก มีทั้งความรู้ ประสบ
การณ์ และถอดบทเรียน การใช้ห้องที่มีรูปแบบ
เอาพอไปได้ให้ครบตามที่กฎหมายอยากให้เรา
โดยตราเป็นกฎหมายแต่ไม่มีงบประมาณมาให้
มาเกือบ 19 ปี ห้องที่มีของตำรวจที่สถานี
ตำรวจก็มีแต่ที่เชียงใหม่ (บก.ภ.จว.เชียงใหม่/
ฮอด/ฝาง) หากใหญ่ แต่บางที่ต้นเอาเด็ก
ไปสอบที่ สนง.คนอื่น หรือห้องที่มีที่ สร.ก็เอา
ไปเป็นห้องเก็บของซะนี่ ความสำคัญไม่มีเลย

ปัญหาเรื่องสอบเด็กใหญ่กว่าเคห้อง เพราะ
ต้องมาทั้งระบบ ทั้ง ผู้สอบต้องมีความรู้ความ
เข้าใจในการสอบสวนคดีเด็กและจิตวิทยาเด็ก
เทคนิคการถามปากคำ ที่จะยืดหยุ่นกว่าคดี
อาญาอื่น ผู้ร่วมสอบก็เช่นกัน ต้องมีความรู้เช่น
เดียวกันแต่แตกต่างกันไปตามวิชาชีพของตนเอง
ทั้ง นักจิตวิทยา/นักสังคมสงเคราะห์ อัยการ
มีปรึกษากฎหมาย

การบริหารจัดการในการจัดระบบการใช้ห้อง
การบันทึกภาพและเสียงที่มีคุณภาพ และภา
วดูแลสถานหลักฐานทางคดี ส่วนมีความ
สำคัญมากพอๆ กับรูปแบบห้องที่มีมาตรฐาน
ตามกฎหมายและที่นานาชาติยอมรับ

สถานที่เหมาะสมคงไม่ใช่ สิ่งแรกเป็นแน่
เพราะการควบคุมตัวผู้ต้องหาเด็กไปสอบที่อื่น
ที่ไม่ใช่ที่ทำการของตำรวจ มีความเสี่ยงที่
จะมีอาชญากรรมเพิ่มขึ้นอีกคดี 55555 เค้
คงไม่กลัว แต่เราเกรง เด็กสมัยนี้ตัวโตกันน้ำ

ปัญหาเรื่องงบประมาณจัดที่ห้องสอบสวน
เด็ก การใช้ร่วมกันของ พงส.ทั้งจังหวัด ทั้ง
บก.จะขอจากไหน เป็นการปรับปรุงสถานที่
ใหม่ ยุคที่ระบบงบประมาณ ทำได้หรือไม่ภายใต้
ระเบียบกฎหมายของทางราชการ ผู้่งและ
หัวหน้าหลายส่วน แต่คงมีโอกาสเห็นห้องสอบ
เด็กเกิด ใน บก.อย่างน้อยจังหวัดละแห่ง ก็ยังดี
ยุคที่ ผอ.ศพตส.ตร. คือ พล.ต.อ.สุชาติ ธีรสวัสดิ์

ดี คงเป็นไปได้ 😊

แต่ก็อยาก ให้วิจัยนี้สำเร็จ และ สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ รับข้อเสนอรายงานวิจัยมาใช้
จริงและทำให้เห็นเป็นรูปธรรมเสียที

พงส.จะไม่ต้องลำบาก กระเด่ง ผู้ต้องหา พยาน
ผู้เสียหาย ไปสอบที่ สนง.คนอื่น
ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันก็เบิกไม่ได้ เสียข้าว
ประชาชนอีก แถมบางครั้งหมดเวลาราชการ
หนวนอื่นเค้าหยุดทำงานเพราะหมดเวลา เราก็
ได้แต่ทิว มตท.กลับ และมาใหม่ อีกวัน เสร็จแท้
ระบบงานยุติธรรมไทย ให้"เด็กเป็น
ศูนย์กลาง" แบบไหนเนี่ยะ

ยังไม่รวมการทำ ให้ พงส.เป็นมืออาชีพเฉพาะ
คดีโดยเฉพาะการสร้าง พงส.หญิง ให้รับผิดชอบ
สอบสวนเฉพาะงานคดีเพศ ความรุนแรง ในครอบครัว

ยกเว้นในหน่วยของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#ปฏิรูปงานสอบสวน #รื้อโครงสร้างกระบวนการ
การ #พนักงานสอบสวนหญิง



ภาพที่ 6.1 เพจเฟซบุ๊กของพนักงานสอบสวนหญิง โดยโพสต์เกี่ยวกับข้อเสนอในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปตามภาพข้างต้นว่า พนักงานสอบสวนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการ
สอบสวนคดีเด็กและจิตวิทยาเด็ก เทคนิคการถามปากคำที่ละเอียดอ่อนกว่าคดีอาญาอื่น ส่วนผู้ร่วม
สอบสวนก็ต้องมีความรู้เช่นเดียวกันแต่แตกต่างกันไปตามวิชาชีพของตน ทั้งนักจิตวิทยาหรือนักสังคม
สงเคราะห์ อัยการหรือที่ปรึกษากฎหมาย โดยเฉพาะการสร้างการสร้งพนักงานสอบสวนหญิงให้

รับผิดชอบเฉพาะงานคดีเพศ ความรุนแรงในครอบครัว คຸ້ມครองเด็ก และคຸ້ມนุษย์ เพราะมืออาชีพมีทุกหน่วยในกระบวนการยุติธรรมยกเว้นในหน่วยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ²¹³

2) การมีส่วนร่วมหรือการมีตัวแทนของตำรวจหญิง

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

2.2.2 การพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของตำรวจหญิง

ในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจหญิงต้องทำงานแทบไม่แตกต่างกับข้าราชการตำรวจชาย แต่การปฏิบัติราชการและการมอบหมายหน้าที่ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายหน้าที่ให้ ซึ่งอาจจะมอบหมายงานที่พิจารณาถึงความแตกต่างในเรื่องของสรีระและกำลังกาย หรือได้รับงานที่เหมาะสมกับเพศหรือไม่ก็ได้ การให้ความคุ้มครองตำรวจหญิงจึงควรให้ความสำคัญในทั้งระบบของการทำงานของตำรวจหญิง คือ ทั้งในด้านของการคุ้มครองดูแลการทำงานของตำรวจหญิง ตามข้อเสนอแนะข้อ 2.1 และ ข้อ 2.2.1 และด้านการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับเพศสภาพ

1) ตำรวจหญิงแผนกพิเศษด้านความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพ (Gender-Based Violence : GBV) (Women's police stations : WPS)

เพื่อที่จะเพิ่มความกล้าแก่เหยื่อในการร้องทุกข์แจ้งความเพื่อดำเนินคดีและพัฒนาตำรวจผู้รับผิดชอบคดีความรุนแรงที่เกิดจากพื้นฐานเพศสภาพลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น ความรุนแรงในครอบครัวไม่ว่าจะกระทำต่อผู้หญิง เด็กหญิงหรือเด็กชาย โดยร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงกระบวนการสอบสวน สืบสวนไต่ถามคดีตกลง ซึ่งร่วมกับนักสังคมสงเคราะห์ โดยสถานีนี้อาจมีเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงเท่านั้น และไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องผู้หญิงต่อภัยอันตรายต่อความปลอดภัย จัดหาความช่วยเหลือทางกฎหมาย ทางกายและในทางจิตวิทยา นำมาซึ่งหลักธรรมาภิบาลในการร่วมมือ

²¹³ สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2562 จาก

ระหว่างกลุ่มความเคลื่อนไหวของสตรี และองค์กรเอกชนเพื่อสาธารณะประโยชน์ (NGOs) ร่วมกัน
 ตรวจสอบ และในบางกรณีกลไกของรัฐจะขับเคลื่อนในการจัดหาบริการ ตลอดจนแสวงหาความ
 ร่วมมือและการบริหาร การเก็บสถิติข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรมที่ดำเนินการโดยสถานีตำรวจหญิง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับสภาพปัญหาของ
 ตำรวจไทยอันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมไทย จากรายงานของงานเสวนา เรื่อง
 “ยกระดับ...การยุติความรุนแรงในครอบครัวสตรีและเด็ก” Step Up and Speak Out to Stop Domestic
 Violence ขึ้น เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 ณ บริเวณห้องโถงชั้น 1 อาคารรัฐสภา 1 ข้อมูล
 จากคณะวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนระดับสูงและอยู่ในกระบวนการการตัดสินใจระดับ
 นโยบายระดับสำคัญๆ ที่ได้จากการเสวนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐหลายๆ หน่วยงานที่
 สามารถสรุปสาระสำคัญๆ ได้ 15 ประเด็น พบว่า มี 2 ประเด็น ที่สะท้อนว่า ความรุนแรงของปัญหา
 ที่ทวีมากขึ้นและสมควรถูกหยิบยกขึ้นเป็นวาระแห่งชาติมี 3 ประเด็น ที่สะท้อนความไม่เพียงพอ
 ด้านอัตรากำลังของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มี 8 ประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับ
 กระบวนการยุติธรรม ตำรวจ อัยการและศาลและอีก 2 ประเด็นเกี่ยวกับข้อขัดข้องในตัวบท
 กฎหมายที่ควรจะต้องมีการพิจารณาแก้ไข²¹⁴ โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนหญิง ซึ่งจะสร้างความ
 เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือความเป็นมืออาชีพเกี่ยวกับคดีที่เกี่ยวกับสตรี เยาวชน และเด็ก และคดีที่มี
 ลักษณะการทำงานไม่เสี่ยงภัยมากนักเป็นหลักเพราะการที่มีตำรวจหญิงนั้นหาใช่เพื่อการใช้
 พละกำลัง หากแต่เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเป็นตัวแทนหรือตัวกลาง
 แห่งความยุติธรรม มีความเข้าใจในทัศนคติ การรับรู้ความรู้สึก และมีค่านิยมในแบบเดียวกับ
 ประชากรหญิงของประเทศที่มีจำนวนมากกว่าชาย ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือฝ่ายปฏิบัติการรักษาความ
 ปลอดภัย สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Security Sector
 Reform (SSR) Toolkit : Police Reform and Gender Police & Law Enforcement, Security Institution,
 Sexual & Gender-based Violence & Women’s Security, Sources : UN-INSTRAW) ซึ่งได้อธิบาย
 ว่า 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 คดีความรุนแรงใน
 ครอบครัวไม่ว่าจะกระทำต่อผู้หญิง เด็กหญิงหรือเด็กชาย มีกระบวนการสอบสวน สืบสวน ไกล่เกลี่ย

²¹⁴รายงานของงานเสวนา เรื่อง “ยกระดับ...การยุติความรุนแรงในครอบครัวสตรีและเด็ก” Step Up and Speak Out to Stop Domestic Violence เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 คณะกรรมการสังคม กิจการเด็ก เยาวชนสตรีผู้สูงอายุคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สถาบันบัญญัติแห่งชาติ เอกสารวิชาการลำดับที่ 15.

ร่วมกับนักสังคมสงเคราะห์ กลุ่มความเคลื่อนไหวของสตรี และองค์กรเอกชนเพื่อสาธารณะประโยชน์ (NGOs) จัดหาความช่วยเหลือทางกฎหมาย ทางกายภาพ และในทางจิตวิทยา โดยผู้วิจัยเห็นว่าต้องมีการจัดสรรการแต่งตั้งตำรวจหญิงที่รับผิดชอบงานด้านปฏิบัติการ เช่น งานป้องกันปราบปราม สืบสวน จราจร และพนักงานสอบสวนหญิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม ให้ครอบคลุมทั่วประเทศและได้สัดส่วนกับตำรวจชายเพื่อไม่ให้ตำรวจชายต้องเข้าเวรกลางคืนถี่มากขึ้น

2) การมีอุปกรณ์ อาวุธ เครื่องแบบ และเสื้อเกราะที่เหมาะสมกับผู้หญิง

การที่ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่ เครื่องแบบเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการแสดงตัวเป็นตำรวจ หรือการฝึกอบรม ตลอดจนขณะตั้งครุภักดิ์ ในการกำหนดเครื่องแบบต่างๆ ของตำรวจจึงควรคำนึงถึงสภาพร่างกายของสตรี ตลอดจนน้ำหนักของอาวุธ และลักษณะของเสื้อเกราะ ที่ต้องเหมาะสมกับร่างกายของผู้หญิง

สถาบันเพื่อการยุติธรรม (National Institute of Justice: NIJ) กระทรวงยุติธรรม แห่งสหรัฐอเมริกาได้มีคู่มือเกี่ยวกับเสื้อเกราะ (Guide Body Armor) ธันวาคม ค.ศ. 2014 ซึ่งหน่วยงานราชการไทยได้นำมาตรฐานจากคู่มือดังกล่าวมากำหนดประสิทธิภาพและคุณภาพของเสื้อเกราะในการจัดซื้อจัดจ้างอยู่แล้ว ระบุว่าต้องพิจารณาเสื้อเกราะให้เจ้าหน้าที่จากรูปร่างของผู้สวมเสื้อเกราะกับเพศ คือ ชาย หญิง และผู้ไม่ระบุเพศ เพราะเสื้อเกราะชาย (hard armors) ปกติจะแบนราบซึ่งเหมาะกับชาย ผู้ไม่ระบุเพศ และหญิงที่หน้าอกเล็ก แต่เสื้อเกราะหญิง (soft body armors) ปกติจะมีส่วนโค้งเว้าตามสรีระของสตรีเพื่อให้เข้ารูป หากใส่เสื้อเกราะชายหน้าอกอาจจะดันเสื้อเกราะมาด้านหน้า จึงทำให้มีช่องว่างในการป้องกันกระสุนทั้งข้างหน้าและข้างหลัง ดังนั้น หน่วยงานที่มีข้าราชการตำรวจหญิงจำเป็นต้องใช้เสื้อเกราะควรคำนึงถึงประเด็นดังกล่าวด้วย²¹⁵

²¹⁵ 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>.



ภาพที่ 6.2 ภาพผู้หญิงสวมเสื้อเกราะสำหรับผู้หญิง²¹⁶

3) การฝึกอบรมที่คำนึงถึงเพศสภาพ (Gender training)

ผู้วิจัยเห็นพ้องกับแนวทางของคู่มือฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยสถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Security Sector Reform (SSR) Toolkit : Police Reform and Gender: UN-INSTRAW) ที่ระบุให้การผสมผสานประเด็นเรื่องเพศสภาพเข้าสู่การฝึกอบรมพื้นฐานบุคคลภายนอกเพื่อให้มาเป็นตำรวจ รวมถึงพนักงานหรือลูกจ้าง โดยต้องฝึกอบรมพื้นฐานและความเข้าใจเกี่ยวกับความละเอียดอ่อนทางเพศและการคุกคามทางเพศสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และต้องนำเสนอเชิงลึกในการฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะเฉพาะทางในเรื่องเพศสภาพ เช่น การสอบถามคำให้การเหยื่อข้ามเพศ และระเบียบปฏิบัติการสำหรับตอบสนองกรณีความรุนแรงในครอบครัว การต่อต้านภัยด้วยความรุนแรง (anti-gay violence) การทารุณกรรมเด็ก (child abuse) และการข่มขืนทางเพศ โดยต้องเพิ่มความมั่นใจกับผู้หญิงว่าจะไม่ถูกโดดเดี่ยวและอาจลาออกในที่สุด โดยเน้นการสร้าง ความมั่นใจกับการจัดการในการเผชิญหน้ามากกว่าเน้นที่ความแข็งแกร่งของร่างกาย การฝึกอบรมการจัดการกับความเครียดเพิ่มการฝึกฝนในด้านที่ปกติผู้หญิงจะไม่คุ้นเคย เช่น การใช้อาวุธปืน การทบทวนการฝึกทั้งหมดนี้ เพื่อมั่นใจว่าได้คำนึงถึงมิติหญิงชาย (Gender-responsive)

²¹⁶ Karen Bartuch *Female Soft Body Armor* สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก

http://www.hendonpub.com/resources/article_archive/results/details?id=5003.

ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยพบว่าที่สถาบันฝึกอบรมระหว่างประเทศว่าด้วยการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรุงเทพฯ (The International Law Enforcement Academy of Bangkok : ILEA Bangkok) ซึ่งเป็นสถาบันที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและรัฐบาลสหรัฐอเมริกา่วมสนับสนุนงบประมาณและบริหารสถาบัน ILEA โดยมีผู้ปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้กฎหมายและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากสหรัฐฯ สำหรับบุคลากรภาคการบังคับใช้กฎหมายจากทั่วภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีหลักสูตรสำหรับผู้หญิง ซึ่งใช้เวลาอบรม 1 สัปดาห์ คือ ความเป็นผู้นำสำหรับผู้บังคับใช้กฎหมายหญิง Leadership for Women in Law Enforcement²¹⁷

4) แนวทางการรับสมัคร การรักษา และให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิง

ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องกำหนดยุทธศาสตร์หรือมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการรับตำรวจหญิงตลอดจนการรักษาบุคลากร ดังเช่นผู้วิจัยเสนอแนวทางการออกกระเปียบ ก.ตร. คุ่มครองตำรวจหญิง ทั้งการทำงานอันตราย เวลาทำงาน การตั้งครุภัก และการให้นมบุตร และการให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิงทำให้ตำรวจหญิงอยากปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและภาคภูมิใจ โดยมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าการคุ้มครองแรงงาน และเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติในการเป็นตำรวจอย่างเต็มที่เข้ามาเป็นตำรวจหญิง โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนหญิงที่ปี 2562 นี้รับสมัครผู้หญิงที่มีคุณวุฒิตะดับบัณฑิตจำนวน 500 อัตราปรากฏว่า มาสมัคร 219 คน แต่สอบผ่านเกณฑ์ 104 คน แสดงว่าจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แนวทางเพื่อรับสมัคร รักษา และให้ความก้าวหน้าแก่ตำรวจหญิงซึ่งผู้วิจัยนำมาปรับจากคู่มือฝ่ายปฏิบัติการรักษาความปลอดภัย สถาบันวิจัยและฝึกอบรมระหว่างประเทศเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Security Sector Reform (SSR) Toolkit : Police Reform and Gender: UN-INSTRAW) ได้แก่ การรับสมัคร การจัดสรรหรือเกลี้ยกล่อมกำลังพลตำรวจชายในสถานีตำรวจให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม การมีช่องทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ตัดสินว่างานที่ต้องดำเนินการด้วยตำรวจหญิงมีความสำคัญน้อยกว่า หรือเห็นว่าตำรวจหญิงที่ตั้งครุภักมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าไม่น่าประสบความสำเร็จทางทหารหรือความเป็นรุ่นพี่กันมาก่อนมาเป็นเกณฑ์พึงพอใจเพื่อทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบ มีการให้รางวัลแก่ตำรวจหญิงเมื่อการแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกับภาคประชาสังคม นักสังคมสงเคราะห์หรือสหวิชาชีพ การมีมาตรฐานการมอบหมายงานที่โปร่งใสและชัดเจน การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เช่น ความสามารถ

²¹⁷ The International Law Enforcement Academy of Bangkok : ILEA Bangkok *Training Schedule of 2019* สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก https://bangkok.ilea.state.gov/Training_Schedule_2019B.

ในการสื่อสารกับความหลากหลายในสังคม การลดความรุนแรงของสถานการณ์ ความสามารถในการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาชีวิตรายวันของชุมชน ตลอดจนการหามาตรการเชิงรุกในการป้องกันอาชญากรรม สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมการเปรียบเทียบอัตราผู้บริหารระหว่างตำรวจหญิงกับตำรวจชายและดำเนินการตรวจสอบหากตำรวจหญิงเป็นฝ่ายมีอัตราผู้บริหารที่ต่ำกว่าเสมอ ดำเนินการสำรวจหรือสอบถามผู้หญิงที่มีคุณสมบัติสำหรับเลื่อนการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะหาข้อมูลเชิงลึกกว่าเหตุใดการที่สมัครใจที่จะเลื่อนตำแหน่งแต่ไม่ผ่านการคัดเลือกการสร้างและเพิ่มความเข้มแข็งของภาคประชาสังคมที่เกี่ยวกับผู้หญิงในกลไกการตรวจสอบ และเพื่อการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะเกิดกับตำรวจหญิงหรือประชาชนก็ตาม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติถึงการปฏิรูปตำรวจอย่างชัดเจนตาม มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และ ง. ด้านกระบวนการยุติธรรม (2) และ (4) และในปี 2562 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2562 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ลงนามในคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ... และร่าง พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ....²¹⁸ โดยเนื้อหาของกฎหมายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปงานตำรวจตามรัฐธรรมนูญ

ผู้วิจัยจึงหวังว่าในอนาคตอันใกล้นี้การปฏิรูปตำรวจไทยจะดำเนินถึงมิติพิเศษภาพเพิ่มเติมจากประเด็นที่กำลังทำการปฏิรูปในปัจจุบัน และการคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงตามที่ผู้วิจัยเสนอแนะจะสามารถยกระดับการให้ความคุ้มครองตำรวจหญิงได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการที่ประเทศไทยมีพันธกรณีระหว่างประเทศต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน เช่น สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง สิทธิสตรีและเด็ก กับพันธกรณีเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ซึ่งมีกลไกตรวจสอบและรายงานประเทศต่างๆ ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมทางเพศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของตำรวจหญิง หรือการเสนอให้มีพนักงานสอบสวนทำหน้าที่สอบสวนในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศเป็นประเด็นที่ต่างประเทศ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรสาธารณะประโยชน์ หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร NGOs ย่อมาจากคำว่า Non Governmental Organizations ของไทยและต่างประเทศให้ความสนใจ ผู้วิจัยเห็นว่าการการให้ความคุ้มครองและพัฒนาแก่ตำรวจหญิงตามข้อเสนอ จะไม่ได้เป็นเพียงแต่การให้การคุ้มครองสิทธิแก่ตำรวจหญิงเท่านั้น แต่น่าจะมี

²¹⁸เนวหน้าออนไลน์ 'มิชชั่น-บรรศักดิ์' มาครบ! 'บิ๊กผู้' ตั้ง 13 กรรมการตรวจ 2 ร่างกม.ตำรวจ-สอบสวนคดีอาญาวันที่ 31 สิงหาคม 2562 สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก <https://www.naewna.com/politic/437180>.

ส่วนส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศดียิ่งขึ้นในทางหนึ่งรวมถึงการสร้างเชื่อมั่นกับนักท่องเที่ยวหรือนักลงทุนต่างชาติได้ด้วย ขณะเดียวกันประชาชน โดยเฉพาะสตรีและเด็กก็จะได้รับการดูแลจากตำรวจหญิงมืออาชีพ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. (2556). สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช *กฎหมายแรงงาน*
สำนักพิมพ์วิญญูชน: หน้า 11 และ 99.
- กรมแรงงาน กองแรงงานหญิงและเด็ก. (2534). *คู่มือการตรวจแรงงานหญิงและเด็ก*
กรมองค์การระหว่างประเทศ กองสันติภาพ ความมั่นคงและการลดอาวุธ *ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ*
ในกรอบของสหประชาชาติ (United Nations Peacekeeping Operations) (ข้อมูล
เมื่อ 30 มกราคม 2558) สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://mf.go.th>.
- กรุณา คุ่มพร้อม หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล *การเลื่อนเงินเดือน*
กสร.จัดงานวันสตรีสากล 8 มีนาคม 2558 มอบรางวัลสตรีทำงานดีเด่น ทั้งนายจ้าง-ลูกจ้าง
เป็นตัวอย่างสตรีทำงาน สภานายจ้างหนุน ส่งเสริมคุ้มครองสิทธิสตรี – ความเท่าเทียม
เน้นให้ความรู้ สืบค้น 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.thaihealth.or.th>.
- กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และเครือข่ายกลุ่มต่างๆ ยื่นข้อเรียกร้อง 11 ข้อ ต่อนายกรัฐมนตรี สืบค้น
10 มิถุนายน 2562 จาก <https://aromfoundation.org>.
- กองสันติภาพ ความมั่นคงและการลดอาวุธ กรมองค์การระหว่างประเทศ (ข้อมูลเมื่อ 21 มิถุนายน
2561) *การรักษาและเสริมสร้างสันติภาพในกรอบสหประชาชาติ* สืบค้น 18
มิถุนายน 2562 จาก http://www.mfa.go.th/thai_inter_org/contents/files/policy-20180622-160147-742100.pdf.
- กัจจกร นากชื่น. (2562). *หน่วยที่ 1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ประมวลสาระชุดวิชา กฎหมาย*
แรงงานชั้นสูง รายวิชา 41704-1 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เครือข่ายสตรีปลื้ม ‘สดช.กลับลำ’ เปิดรับพนักงานสอบสวนหญิง สืบค้น เมื่อ 5 พฤษภาคม 2562
จาก https://www.matichonweekly.com/hot-news/article_196896.
- จินตนา พรพิไลพรรณ และอัญชลี ค้อคงคา. (2536). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2550). *รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องความ*
เป็นไปได้ในการโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นนทบุรี
คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ.
- จิตรา หิรัญบุรณะ บรรณารักษ์โท งาน 2 (ศูนย์บริการฯ) วช. “*อริบตีตำรวจหญิง*” ในเอกสารส่งเสริม
วิชาการตำรวจ ฉบับที่ 316 มกราคม 2536

- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2555). *รายงานหญิงและแรงงานเด็ก ใน ประมวลสารวิชากฎหมายแรงงาน และอุตสาหกรรมชั้นสูง เล่มที่ 1 หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ชนินาฏ ลีตส์ เรื่องที่ 8.3.1 *ข้อจำกัดในการเลิกจ้าง หน่วยที่ 8 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง แรงงาน ใน ประมวลสารระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- เดือนฉาย เสงะนันท์. (2557). *ชั้นยศทหารเรือไทย* สืบค้น 13 กรกฎาคม 2557 จาก <http://www.navylady.navy.mi.th/content6/article61.htm>.
- ธรรมนิศย์ สุมันตกุล. (2562). *สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สหภาพข้าราชการในประเทศ ฝรั่งเศส* สืบค้น 30 มิถุนายน 2562 จาก <http://web.krisdika.go.th/pdfPage.jsp?type=act&actCode=227>.
- นพนธิ สิริระ. (2537). *สิทธิมนุษยชน* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นพพร วงศ์อนันต์. (2562). *สมรภูมิโศกนาฏกรรม : การโฆษณาชวนเชื่อ และความโหดร้ายของกองทัพจักรวรรดิญี่ปุ่นต่อเพื่อนร่วมชาติ* สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.bbc.com/thai/international-48715311>.
- นภคลชาติประเสริฐ. (2558). *“สาธารณรัฐสิงคโปร์” สารานุกรมประวัติศาสตร์ประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน* กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- นภาพร โกศลวัฒน์. (2521). *รายงานการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการใช้แรงงานสตรีและเด็ก” คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ; ม.ป.ท.*
- นิคม จันทร์วิฑูร. (2536). *จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน*, 3 (25).
- บทบาทนักรการเมืองหญิงในสนามการเลือกตั้งปี 62 สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.bltbangkok.com/article/info/44/984>.
- พนิดา โรจน์รัตนชัย. (2551). *อย่างไรจึงเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.* สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.
- ปิยะ อุทาโย ปรีดา สถาวร และคณะ. (2561). *การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ ราชอาณาจักรไทย*
นครปฐม : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ปิยะ อุทาโย ปรีดา สถาวร และคณะ. (2561). *การบริหารจัดการงานตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน นครปฐม, (กันยายน)*

- ปิยะ อุทัย ปรีดา สถาวร และคณะ. (2561). *การบริหารจัดการงาน ตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ สาธารณรัฐสิงคโปร์ นครปฐม* : สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (กันยายน).
- ปิยะ อุทัย ปรีดา สถาวร และคณะ. (2561). *การบริหารจัดการงาน ตำรวจและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลความปลอดภัยสาธารณะ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย นครปฐม* : สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (กันยายน).
- ไพสิฐ พิพัฒน์กุล. (2524). *กฎหมายแรงงาน กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- มติชนออนไลน์. (2560). *ปฏิรูปตำรวจอีกแล้ว* โดย วสิษฐ เดชกุญชร ข้อมูลเมื่อ 11 กรกฎาคม 2560 สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก http://thaitribune.org/contents/detail/312?content_id=28618&rand=1500339075.
- มาลี สวรรณอรรถ. (2539). *การประชุมปฏิบัติการสตรีศึกษา เรื่องผลิตรตรวจฟ้องวิธี การและการอบรมและการเพิ่มอำนาจให้แก่สตรี ในการทำงานในระดับองค์กรท้องถิ่น สารสตรี, 3.*
- รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก <http://welfare.labour.go.th/2018/attachments/article/50/8.pdf>.
- วันสตรีสากล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ สืบค้น เมื่อ 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.thaihealth.or.th>.
- วารสารตำรวจ ปีที่ 49 ฉบับที่ 436 เดือนกรกฎาคม ถึงกันยายน 2556 หน้า 14.
- วิษุตา ลิปิพัฒน์วิทย์ *สภาพการทำงานของลูกจ้างหญิงในงานก่อสร้างเขต กรุงเทพมหานคร*
- วิชิต แสงของ *75 ปีของ ILO กับบทบาทในศตวรรษ 21" 75 ปีแห่ง ความสัมพันธ์ไทยกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ"* ในโอกาสเฉลิมฉลอง 75 ปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ 50 ปี *คำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย* กระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม หน้า 9
- วิริยาธร “*บทบาทของทหารเรือหญิง*” ในนาวิกศาสตร์ ปีที่ 95 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2555) หน้า 65-66.
- ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ *แผนแม่บทส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2555-2559.*
- ศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพคส.ตร.).
- ศาสตราจารย์สุชาติ วิสวงค์ หน่วยที่ 4 *มาตรฐานการใช้แรงงานทั่วไป* หน้า 4-20 นนทบุรี.

สหประชาชาติ 60 ปี ความสำเร็จขององค์การสหประชาชาติ 60 ways the United Nations makes a difference 24 ตุลาคม 2005 หน้า 18 สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2562 จาก

https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/60ways/bangkok_60ways_thai.pdf.

สังข์ พิธโนทัย. (2513). *ฐานะของสตรีไทยแต่โบราณถึงปัจจุบันกาล* พระนคร: ศูนย์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). *กำลังคนภาครัฐ : ข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* ซึ่งแจ้งประเด็นข้อเรียกร้องความเสมอภาคทางเพศ กรณีการรับสมัครเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่เป็นเพศชายเท่านั้น สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2562 จาก <https://voicetv.co.th/read/ryAxobHHX>

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ “แผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ปีงบประมาณ 2555-2559 หน้า 16-17.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). “พิทักษ์สันติราษฎร์” หน้า 22-31.

สรุปปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ในพระอุปถัมภ์ พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสม สวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ สืบค้น 18 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.apsw-thailand.org/CEDAW%201.html>

สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2562 จาก <https://www.ryt9.com/s/nso/2930822>.

สุภูมิ อัจฉารุติชัย. (2535). “สตรีกับเศรษฐกิจ” ในการประชุมสมัชชาสตรีแห่งชาติ ครั้งที่ 1 “ปีสตรีไทย” พุทธศักราช 2535 กรุงเทพฯ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หน้า 53-54.

สุดาสิริ วสวงค์. (2534). *คำบรรยายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ: หน้า 2-3.

เสาวลักษณ์ หีบแก้ว และ ตริเนตร สาระพงษ์. (2561). *การคุ้มครองสิทธิความเป็นมารดาของลูกจ้างหญิงในประเทศญี่ปุ่น: นัยยะสำหรับการพัฒนากฎหมายไทย* คณะศิลปศาสตร์ และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อุบลราชธานี: หน้า 156-163.

องค์การร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA) *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและแรงงานสตรี* ค.ศ.1990 หน้า 17.

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. (2558). (ไอแอลโอ) ทศวรรษ 2549 แห่งการสร้างงานที่มีคุณค่าในเอเชีย.

องค์การสหประชาชาติ สำนักข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน *มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับตำรวจ เอกสารประกอบการฝึกทางด้านวิชาชีพ หมายเลข 5/*

เพิ่มเติมที่ 3 นิวออร์ค และเจนีวา 2004

อัมพร หมาดเต็ม. (2558). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มติคณะมนตรีความมั่นคงแห่ง
สหประชาชาติ 1325: ทบทวนข้อเสนอเพื่อพิจารณา ทิศทางการทำงานของเครือข่าย
ภาคประชาสังคมชายแดนใต้ (ข้อมูลเมื่อ 11 ธันวาคม 2558) สืบค้นเมื่อ 18
มิถุนายน 2562 จาก https://deepsouthwatch.org/th/node/7857#_edn6.

อัศนัย มือนันต์ พิพิธประวัติศาสตร์ สืบค้น 29 มิถุนายน 2562 จาก
<https://m.facebook.com/1145764992140751/photos/pcb.1162508570466393/1162505930466657/?type=3&source=48>.

อรุณี กาสยานนท์, อาจารย์อัสสันต์ ปวนปิ่นวงศ์ และ อาจารย์ชนิดาภา ชลวงษ์ หน่วยที่ 6
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สตรีกับการพัฒนามนุษย์ในบริบท
โลก หน้า 53-88.

อุษพร ชาลิตนธิกุล เนตรทราย รุ่งเรืองธรรม และฟาริดา อิบราฮิม. (2539). การสำรวจอาการปวด
หลังจากการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลไทย วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
57-66.

Enrique Eguren, Marie Caraj. (2551). ผู้วิจัยและเรียบเรียง คู่มือคุ้มครองผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน
ฉบับใหม่ โพรเทกชั่น อินเตอร์เนชันแนล (*Protection International: PI*)
ผู้จัดพิมพ์โรงพิมพ์สามลดา.

Celebrating 70 Years of Women in Policing. Retrieved from (23 June 2019)
<https://www.police.gov.sg/news-and-publications/features/Celebrating%2070%20Years%20of%20Women%20in%20Policing>.

INTERPOL developing women police leaders in Southeast Asia. Retrieved from (29 June 2019)
<https://www.interpol.int/es/Noticias-y-acontecimientos/Noticias/2019/INTERPOL-developing-women-police-leaders-in-Southeast-Asia> Metropolitan Police Service. Retrieved from (13 July 2014)
http://en.wikipedia.org/wiki/Metropolitan_Police_Service#Ranks.

Milestone for women in police force: She gets no concession as a female in elite police unit.
Retrieved from (23 June 2019) <https://www.straitstimes.com/singapore/courts-crime/she-gets-no-concession-as-a-female-in-elite-police-unit>.

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/>
- Recommendation 203 - recommendation on Supplementary Measures for the Effective 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>
- SAFEGUARDING EVERY DAY – Singapore Police Force Annual 2015. Retrieved from (23 June 2019) <http://www.police.gov.sg/html/spf/annual/index.html>.
- SINGAPORE POLICE RETIREES ASSOCIATION. Retrieved from (13 July 2019) <https://www.police.gov.sg/join-us/staff-welfare/other-welfare-organisations-and-affiliates/singapore-police-retirees-association>.
- Statistics - national statistics “Police workforce, England and Wales, 31 March 2013”. Retrieved from (27 September 2014). <https://www.gov.uk/government/publications/police-workforce-england-and-wales-31-march-2013/police-workforce-england-and-wales-31-march-2013> Suppression of Forced Labour, Adopted by the Conference at its One Hundred and Third Session, Geneva, 11 June 2014.
- The International Law Enforcement Academy of Bangkok : ILEA Bangkok Training Schedule of 2019 สืบค้น 8 กันยายน 2562 จาก https://bangkok.ilea.state.gov/Training_Schedule_2019B.
- The Japanese Police Law, 1954, the Police Duties Execution Law, 1948, Regulation for the Operation of the Community Police (1969), Code of Criminal Procedure (1948).
Japan Labor Standards Act, 2012.
- 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.

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>.

Who and what is a “Civil Servant”? Retrieved from (11 August 2014) : This paper is an

amalgam of two Web pages on the Administrative & Civil Service Reform site:

“Civil Service Law & Employment Regimes”

(<http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/civilservicelaw.htm>)

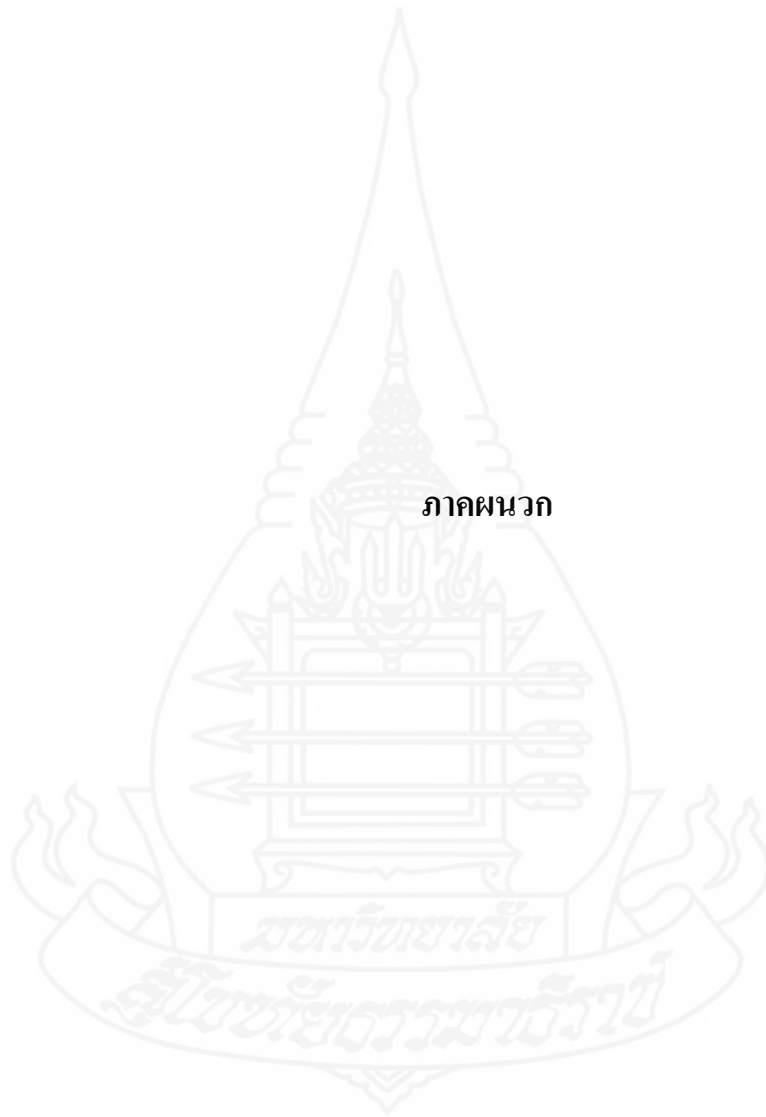
and “The Scope of the Civil Service in OECD and Select CEE Countries”.

65 Years of Women In Policing 1949-2014. Retrieved From (29 June 2019)

[file:///C:/Users/123/Downloads/plm201311%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/123/Downloads/plm201311%20(1).pdf).



ภาคผนวก



กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของข้าราชการตำรวจหญิง 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. งานที่ห้ามตำรวจหญิงทำ

ห้ามให้ตำรวจหญิงทำงานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ เว้นแต่สภาพของการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของตำรวจหญิง หรือตำรวจหญิงยินยอม

ข้อ 2. การทำงานในเวลากลางคืน

ระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึงเวลา 06.00 นาฬิกา ห้ามจัดให้ข้าราชการตำรวจหญิงเข้าเวรสอบสวน สืบสวน ปรายปราม จราจร เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากหญิงนั้นเป็นคราวๆ ไป

ข้าราชการหญิงตำแหน่งอื่นที่ทำการในสถานที่ที่ปลอดภัยกว่า เช่น สนามบินหรือเป็นการเข้าเวรรักษาการณ์สถานที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้เข้าเวรยามได้ เว้นแต่ ตำรวจหญิงเห็นว่างานนั้นจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย หรืออยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

ข้อ 3. การคุ้มครองการทำงานของตำรวจหญิงที่มีครรภ์

ข้อ 3.1 งานที่ห้ามมิให้ทำ มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน
- (2) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ
- (3) งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสิบห้ากิโลกรัม
- (4) งานที่ทำในเรือ
- (5) การทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทางกายเกินควร รวมถึงการยืนเป็น

เวลานาน

ข้อ 3.2 วัน เวลา ทำงาน

ห้ามจัดให้ตำรวจหญิงที่ตั้งครรภ์ทำงานเวลากลางคืน ห้ามให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานวันหยุด เว้นแต่ ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี อาจให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากตำรวจหญิงซึ่งมีครรภ์เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพเป็นคราวๆ ไป ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานเพื่อให้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมบุตรสามารถพักผ่อนได้เพียงพอ การทำงานที่มีความเสี่ยงหรืออาจจะมีความเสี่ยง หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพของมารดาและทารก

ข้อ 3.3 สิทธิลาคลอด

ข้าราชการตำรวจหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์ละไม่เกิน 98 วัน เว้นแต่เป็นแฝดตั้งแต่สองขึ้นไปมีสิทธิลาคลอด 154 วันโดยนับวันหยุดระหว่างวันลาด้วย และมีสิทธิได้รับเงินเดือน การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลาคลอด

ตำรวจหญิงมีสิทธิลาปฏิบัติงานส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ

ข้อ 3.4 สิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว

ตำรวจหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอเปลี่ยนงานชั่วคราว ในกรณีที่ตำรวจซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ตำรวจหญิงนั้นมีสิทธิขอให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ตำรวจหญิงนั้น โดยได้รับค่าตอบแทนและไม่ถือว่าเป็นการหย่อนสมรรถภาพ และไม่เกิดเหตุพิจารณาจหรือลดขั้นเงินเดือน

ข้อ 3.5 ห้ามเลิกจ้าง

ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาว่าตำรวจหญิงมีครรภ์หย่อนสมรรถภาพทั้งก่อนและหลังคลอด และไม่เป็นที่งานหรือเป็นเหตุจหรือลดขั้นเงินเดือน เพราะเหตุมีครรภ์

ข้อ 4. การคุ้มครองตำรวจหญิงในลักษณะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

ให้ตำรวจหญิงมีสิทธิหยุดพักงานเพื่อให้นมแม่ ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงครึ่งระหว่างชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน และภายในสถานที่ทำงานควรจัดให้มีสถานที่ที่อยู่ใกล้กับที่ทำงานที่เหมาะสมกับการให้นมบุตรหรือดูแลทารก หรือเพื่อเก็บน้ำนมในระหว่างวัน และไม่ให้อถือว่าเป็นการละทิ้งงาน

ข้อ 5. ตำรวจหญิงมีประจำเดือนมีสิทธิขอลาหยุดพักได้

ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ตำรวจหญิงที่ลาทำงาน ในระหว่างมีประจำเดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

.....

ประธานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------|--|
| ชื่อ | พันตำรวจโทหญิง ธัญริศ โทณวนิก |
| วัน เดือน ปีเกิด | 13 มิถุนายน 2525 |
| สถานที่เกิด | กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | เนติบัณฑิตไทย ปี 2549 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2547 |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| ตำแหน่ง | สารวัตร |

