ศึกษาสภาวการณ์การลาคลอดของแม่

วิลาสินี ชาตะเมธีกุล, พ.บ.
มิรา โครานา, พ.บ.
สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

บทคัดย่อ

ทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในแม่จำนวน 400 คน แบ่งเป็นแม่ที่ทำงาน 200 คนและแม่ที่ไม่ได้ทำงาน 200 คน ในแม่ที่มีนายจ้าง (n = 171) มีแม่ที่ได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันขึ้นไปและได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอดร้อยละ 77.78 (n = 133) ถ้าไม่คำนึงถึงการได้รับเงินเดือน หน่วยงานมีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดชัดเจนร้อยละ 86 (n = 147) ในแม่กลุ่มนี้ (n = 147) ได้รับจำนวนวันลาคลอด 90 วัน ร้อยละ 91.84 น้อยกว่า 90 วัน ร้อยละ 6.8 และมากกว่า 90 วัน ร้อยละ 1.36 และในจำนวนนี้มีแม่ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบร้อยละ 30.6 โดยมีสาเหตุเนื่องจากต้องการได้เงินเพิ่มหรือไม่ได้รับเงินเดือนร้อยละ 52.1 หน่วยงานให้ไปทำงานก่อนเนื่องจากขาดคน ร้อยละ 22.9 อยากไปทำงาน ร้อยละ 16.7 จะถูกตัดโบนัสหรือไม่ขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 8.3 ในแม่ที่ทำงานเอกชน (n = 131) ไม่ได้รับเงินเดือนขณะลาคลอด ร้อยละ 20.6 ระยะเวลาหยุดงานหลังคลอดมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value < 0.0001) แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 0-30 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลาเฉลี่ย 1.28 เดือน แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 31-60 วัน ให้ระยะเวลาเฉลี่ย 1.71 เดือน แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 61-90 วัน ให้ระยะเวลาเฉลี่ย 2.66 เดือน มารดาที่หยุดงานหลังคลอด 91-180 วัน ให้ระยะเวลาเฉลี่ย 3.63 เดือน ในช่วง 6 เดือนแรก ระยะเวลาให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมในแม่ที่ทำงานกับไม่ได้ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value < 0.05) โดยที่มี 95% Confidence interval เป็น -2.23 ถึง -1.46 แม่ที่ทำงานให้บุตรกินนมแม่เฉลี่ย 2.2 เดือน แม่ที่ไม่ได้ทำงานให้บุตรกินนมแม่เฉลี่ย 4 เดือน

ABSTRACT

Preface : Breast milk is the golden standard of infant feeding. Nowadays, the number of mothers who work outside their homes has been increasing and hence they must return to work once their maternity leave is over. Each mother can take different number of days for maternity leave

depending on their work place. The duration of maternity leave may affect the duration of breastfeeding and hence may affect the benefit of breastfeeding for the infants.

Objectives : To study the maternity leave patterns in Thai women, the relationship between maternity leave and the duration of breastfeeding, the comparisons of duration of breastfeeding between working and non working mothers.

Materials & Methods : This cross-sectional study using questionnaires was conducted with mothers who brought their infants of ages between 6 to 18 months to the Queen Sirikit National Institute of Child Health between June 2004 – June 2005.

Results : A total of 400 mothers were questioned, 200 working and 200 non working mothers. Of the 171 working women who worked away from home, 77.78% could take maternity leave 90 day up and receive salary. Of the 171 working women who worked away from home, 86% could take maternity leave. Of these, 91.84% could take a total leave of 90 days duration, 6.8% could take leave for less than 90 days and 1.36% could take leave for more than 90 days. 30.6% of the mothers who had the right to take 90 days of maternity leave took less than 90 days for various reasons: 52.1% needed the extra income or did not receive any salary during maternity leave, 22.9% were encouraged by their companies to get back to work due to shortage of staff,16.7% wanted to go back to work of their own accord, 8.3% were afraid to have bonus cut off, or had no salary raise. 20.6% of the mothers who worked in private companies did not get any salary during postpartum period. The number of days of maternity leave after delivery was statistically significant for the total duration of breastfeeding (P value <0.0001). The duration of breastfeeding was 1.28 months, 1.71 months, 2.66 months and 3.63 months when theduration of

maternity leave after delivery was 0–30 days, 31–60 days, 61-90 days and 91–180 days respectively. During the first 6 months, the duration of breastfeeding was statistically different in working and non working mothers. The working mothers predominantly breastfed on average of 2.22 months, while the nonworking mothers predominantly breastfed on average of 4.07 months (P value < 0.05, 95% Confidence Interval -2.23 to -1.46).

Conclusion : Some mothers did not have maternity leave. Of mothers who had rights to take maternity leave, some did not take the entire duration of the maternity leave. The number of days of maternity leave after delivery related statistically significantly to the total duration of breastfeeding. The duration of predominant breastfeeding was also significantly different in working and non working mothers.

บทนำ

ปัจจุบันแนะนำให้แม่ให้นมลูกอย่างเดียว 6 เดือนเต็ม จึงให้อาหารเสริมอื่นตามวัยควบคู่กับนมแม่จนลูกอายุ 1-2 ปี จากการสำรวจในเด็กอายุ 1 เดือน ที่มารับการรักษาที่คลินิกสุขภาพเด็กดีของโรงพยาบาลเจริญกรุง-ประชารักษ์ระหว่างปี พ.ศ. 2540-2544 พบว่า ในกลุ่มแม่ที่จะทำงานนอกบ้านมีถึงร้อยละ 43 เริ่มให้นมผสมเร็วภายใน 1 เดือนแรกหลังคลอดโดยมุ่งหวังเพื่อเตรียมพร้อมก่อนไปทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเหมาะสมต้องล้มเหลว ตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร 90 วัน ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน 45 วัน แต่ในความเป็นจริงจะพบว่า ยังมีแม่ที่ทำงานเอกชนส่วนหนึ่งไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองงานเมื่อคลอดบุตรไม่ได้รับเงินเดือน หรือได้รับวันลาคลอดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด สิทธิลาคลอดน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการให้บุตรกินนมแม่ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาวการณ์ของการใช้สิทธิลาคลอดของแม่และการให้บุตรกินนมแม่ในแม่ที่ต้องทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาวการณ์ของการใช้สิทธิลาคลอดของแม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการลาคลอดกับระยะเวลาการให้บุตรกินนมแม่
3. เพื่อเปรียบเทียบระยะเวลาการให้บุตรกินนมแม่ระหว่างแม่ที่ทำงานกับแม่ที่ไม่ทำงาน
4. เพื่อศึกษาสภาวการณ์การเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่

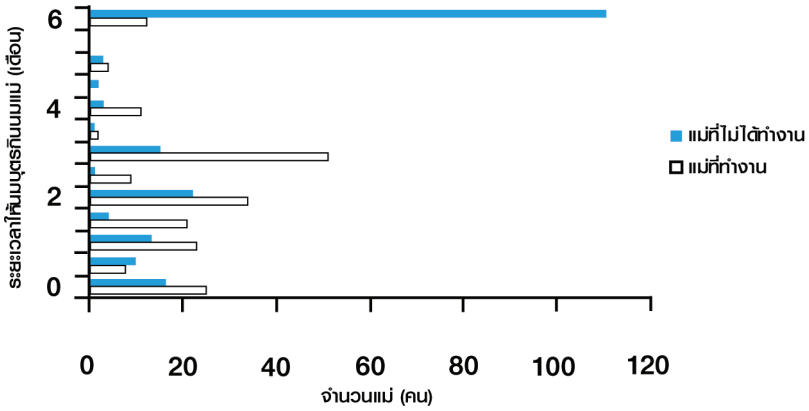
วิธีการศึกษา

โดยการสัมภาษณ์แม่ที่นำบุตรอายุ 6 ถึง 18 เดือน มารับการตรวจรักษาที่สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2547 - มิถุนายน พ.ศ. 2548 ได้สัมภาษณ์แม่จำนวน 400 คน แบ่งเป็นแม่ที่ทำงาน 200 คน แม่ที่ไม่ทำงาน 200 คน เก็บข้อมูลโดยถามเกี่ยวกับสิทธิลาคลอด การใช้สิทธิ ปัญหาจากการใช้สิทธิลาคลอดและการให้นมแม่ในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS แจกแจงข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ Chi Square และ t-test

ผลการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบระยะเวลาการให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมในช่วง 6 เดือนแรกหลังคลอดในกลุ่มแม่ที่ไม่ทำงานกับแม่ที่ทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value<0.05) โดยที่มี 95% Confidence interval เป็น -2.23 ถึง -1.46 (แผนภูมิที่ 1) จะเห็นว่าในกลุ่มแม่ที่ไม่ทำงานส่วนใหญ่จะให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมเป็นระยะเวลา 6 เดือน (n = 110 คิดเป็นร้อยละ 55) ในขณะที่แม่ที่ทำงานให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง 2-3 เดือนแรกเท่านั้น

แผนภูมิที่ 1 แสดงระยะเวลาที่แม่ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมในช่วง 6 เดือนแรกระหว่างแม่ที่ทำงานกับแม่ที่ไม่ได้ทำงาน



ในกลุ่มแม่ที่ทำงาน 200 คน ประกอบด้วยแม่ที่มีนายจ้างคือ แม่ที่ทำงานในระบบราชการ 38 คน รัฐวิสาหกิจ 2 คน และเอกชน 131 คน รวม 171 คน และแม่ที่ไม่มีนายจ้าง คือ แม่ที่ทำธุรกิจส่วนตัว 29 คน ข้อมูลในเรื่องสิทธิลาคลอดและการใช้สิทธิลาคลอดจะนำมาจากกลุ่มแม่ที่มีนายจ้าง พบว่าในกลุ่มแม่ที่มีนายจ้าง 171 คน ได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันขึ้นไป และได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด 133 คน (ร้อยละ 77.78) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงการได้รับสิทธิลาคลอดและได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอดในแม่ที่มีนายจ้าง (n = 171)

การได้รับสิทธิลาคลอดและได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันขึ้นไปและได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด	133	77.78
ไม่ได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันขึ้นไปหรือไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด	38	22.22
รวม	171	100

ถ้าพิจารณาเฉพาะการกำหนดจำนวนวันลาคลอดของนายจ้าง (โดยไม่ได้คำนึงถึงเรื่องการได้รับเงินเดือนระหว่างลาคลอด) ซึ่งถ้ามีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดแสดงว่าแม่จะสามารถกลับมาทำงานที่เดิมได้เมื่อครบกำหนดลาคลอดแล้ว พบว่าหน่วยงานมีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดชัดเจน 147 คน (ร้อยละ 86) หน่วยงานไม่ได้มีการกำหนดจำนวนวันลาคลอด 24 คน (ร้อยละ 14)

แม่ในกลุ่มที่หน่วยงานมีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดชัดเจน (n = 147) ได้รับวันลาคลอด 90 วัน ร้อยละ 91.84, ได้รับวันลาคลอดน้อยกว่า 90 วัน ร้อยละ 6.8 ได้รับวันลาคลอดมากกว่า 90 วัน ร้อยละ 1.36 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนวันลาคลอดในกลุ่มแม่ที่หน่วยงานมีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดชัดเจน (n = 147)

จำนวนวันลาคลอด (วัน)	**รับราชการ** คน (%)	**รัฐวิสาหกิจ** คน (%)	**รวม** คน (%)	คน (%)
30	2 (5.3%)	4 (3.74%)	-	6 (4.1%)
45	3 (7.9%)	1 (0.93%)	-	4 (2.7%)
90	32 (84.2%)	101 (94.4%)	2 (100%)	135 (91.84%)
105	1 (2.6%)	-	-	1 (0.68%)
120	-	1 (0.93%)	-	1 (0.68%)
รวม	38 (100%)	107 (100%)	2 (100%)	147 (100%)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มแม่ที่หน่วยงานมีการกำหนดจำนวนวันลาคลอดชัดเจน (n = 147) พบว่า แม่ใช้สิทธิลาคลอดครบ 102 คน (ร้อยละ 69.4) ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบ 45 คน (ร้อยละ 30.6)

สาเหตุที่ใช้สิทธิลาคลอดไม่ครบตามกำหนด พบว่า

- ต้องการได้เงินเพิ่มหรือไม่ได้รับเงินเดือน ร้อยละ 52.1
- หน่วยงานให้กลับไปทำงาน ก่อนกำหนดเนื่องจากขาดคนทำงาน ร้อยละ 22.9

- อยากกลับไปทำงานเอง ร้อยละ 16.7
- จะถูกหักโบนัสหรือไม่ขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 8.3

เมื่อสอบถามความเห็นของมารดาเกี่ยวกับการสนับสนุนการลาคลอดจากหน่วยงาน (n = 171) พบว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนการลาคลอด 118 คน (ร้อยละ 69) ไม่สนับสนุนการลาคลอด 53 คน (ร้อยละ 31)

สาเหตุที่หน่วยงานไม่สนับสนุนการลาคลอด มีดังนี้

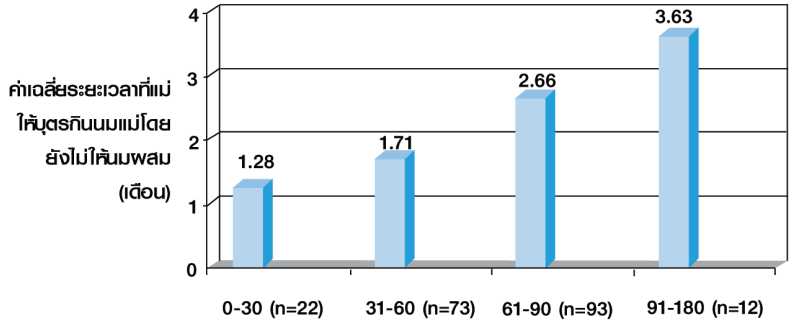
- ไม่ให้เงินเดือนหรือให้เงินเดือนไม่ครบหรือจะตัดเงินเดือน ร้อยละ 49.2
- เร่งให้ไปทำงานก่อนครบกำหนดลาคลอด ร้อยละ 36.5
- ตัดเงินโบนัสหรืองดขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 11.1
- จะไล่ออก ร้อยละ 3.2

แม่ที่ทำงานเอกชน (n = 131) ไม่ได้รับเงินขณะลาคลอด ร้อยละ 20.6 (n=27)

การเลี้ยงบุตรในช่วง 6 เดือนแรก แม่ที่ทำงาน (n = 200) ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสม เฉลี่ย 2.2 เดือน แม่ที่ไม่ได้ทำงาน (n = 200) ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสม เฉลี่ย 4 เดือน

เมื่อพิจารณาในกลุ่มแม่ที่ทำงาน (n = 200) การเลี้ยงบุตรในช่วง 6 เดือนแรก พบว่าระยะเวลาหยุดงานหลังคลอดบุตร มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่แม่ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value < 0.0001) แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 0– 30 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลาเฉลี่ย 1.28 เดือน แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 31–60 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลาเฉลี่ย 1.71 เดือน แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 61–90 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสม ระยะเวลาเฉลี่ย 2.66 เดือน แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 91–180 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลาเฉลี่ย 3.63 เดือน (แผนภูมิที่ 2)

แผนภูมิที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนวันลาคลอดกับค่าเฉลี่ยระยะเวลาให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสม



การเลี้ยงบุตรในช่วง 6 เดือนแรก ในแม่ที่ทำงาน (n = 200) พบว่า แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 0-60 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลา 4 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.42 และให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.11 แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 61–90 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลา 4 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13 และให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.6 แม่ที่หยุดงานหลังคลอด 91–180 วัน ให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลา 4 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.33 และให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.67

ในแม่ที่ทำงาน (n = 200) สาเหตุที่มารดาให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมน้อยกว่า 6 เดือน ให้เหตุผลดังนี้ แม่จะไปทำงาน ร้อยละ 68.3, มีปัญหาการให้นมแม่ ร้อยละ 30.4, ส่งบุตรไปให้คนอื่นเลี้ยงที่ต่างจังหวัด ร้อยละ 1

ในแม่ที่มีปัญหาการให้บุตรกินนมแม่โดยยังไม่ให้นมผสมน้อยกว่า 6 เดือนที่ให้เหตุผลว่ามีปัญหานมแม่ (n = 159) พบว่า มีปัญหาน้ำนมแม่ไม่ค่อยไหล ร้อยละ 62.3 ไม่ยอมดูดนมแม่ ร้อยละ 19.5 หัวนมบอด หัวนมแตก ร้อยละ 8.8 มารดาไม่สบายจึงหยุดให้นม ร้อยละ 4.4 ให้กินนมแม่แล้วบุตรมีอาการตัวเหลือง ร้อยละ 3.1 โรงพยาบาลให้ดูดนมขวดแล้วบุตรไม่ยอมดูดนมแม่ ร้อยละ 1.3 คิดว่านมแม่จางลง ร้อยละ 0.6

เอกสารอ้างอิง

1. ศิราภรณ์ สวัสดิวร. Why & Why Breastfeeding. ใน: ยุพยง แห่งเชาวนิช, กรรณิการ์ วิจิตรสุคนธ์, ปิยาภรณ์ บวรกีรติขจร, บรรณาธิการ. การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. กรุงเทพ : วิสคอมเซ็นเตอร์ จำกัด, 2548. หน้า 5-16.
2. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549.
3. ส่าหรี จิตตินันทน์, วีระพงษ์ ฉัตรานนท์, ศิราภรณ์ สวัสดิวร. เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ความรู้...สู่ปฏิบัติ. กรุงเทพ : กรุงเทพเวชสาร, 2546.
4. ปิยภัสร์ ตรังคะพันธุ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในแม่ที่ทำงานนอกบ้าน ที่นำบุตรมาตรวจในโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
5. ปิยาภรณ์ บวรกีรติขจร, กรรณิการ์ วิจิตรสุคนธ์. แม่ทำงานกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. ใน: ยุพยง แห่งเชาวนิช, กรรณิการ์ วิจิตรสุคนธ์, ปิยาภรณ์ บวรกีรติขจร, บรรณาธิการ. การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่. กรุงเทพ : วิสคอมเซ็นเตอร์ จำกัด, 2548. หน้า 67-78.
6. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.