บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน ผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Development of Workplace Breastfeeding Support Model using Empowerment Processes

ประทุมา ฤทธิ์โพธิ์ (Pratuma Rithpho)*
พรรณทิพา บัวคล้าย (Pantipa Buakhai)**
ศิริกนก กลั่นขจร (Sirikanok Klankhajhon)**
ปริญญาพร จันทร์ศรี (Parinyaphorn Chansri)***

บทคัดย่อ

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นนโยบายที่ทุกประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญ แต่อุปสรรคสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ในประเทศไทยยังไม่ประสบความสำเร็จ คือ การที่แม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ในสถานประกอบการโรงงานผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในเขตภาคเหนือตอนล่าง การดำเนินการวิจัยในการเสนอครั้งนี้แบ่งได้เป็น 2 ขั้นตอนของวงจรวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ 1) ขั้นตอนของการประเมินสถานการณ์การสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคลากรของสถานประกอบการโรงงาน จำนวน 100 แห่ง ที่ผ่านการอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุขแล้ว และ 2) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานตอบรับเป็นต้นแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 2 แห่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของของคอนเจอร์และคานูโก (Conger & Kanungo, 1988) มี 5 ขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจสถานประกอบการโรงงานเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ได้แก่ แบบสอบถามการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน และแบบสอบถามเชิงคุณภาพในกระบวนการพัฒนาการรูปแบบสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แบบสอบถามเชิงปริมาณมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์เชิงเนื้อหาของข้อมูลเชิงคุณภาพ

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก
**อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก
***อาจารย์ โรงเรียนบ้านคลองน้ำไหลใต้ จ.กำแพงเพชร

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดประกายความรับผิดชอบต่อสังคม 2) สะท้อนจุดอ่อนการสนับสนุนเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 3) บูรณาการนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นส่วนหนึ่งในแผนงานสนับสนุนสวัสดิการของบุคลากร 4) สนับสนุนข้อมูลและแนวทางดำเนินการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน 5) เสริมพลังบทบาทการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ของลูกจ้างและ 6) ติดตามและสนับสนุนการเป็นต้นแบบสถานประกอบการโรงงานที่ประสบความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

คำสำคัญ: การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่, การสนับสนุน, สถานประกอบการโรงงาน, การเสริมสร้างพลังอำนาจ

Abstract

The purpose of this action research was to develop model of breastfeeding support for members in workplaces using empowerment in lower northern region. The two research processes of this cycle included breastfeeding support situations in workplaces via online questionnaires by 100 organization, and model development by two volunteering workplace. The instruments of this study were comprised of: 1) employers' support for breastfeeding questionnaire (ESBQ), and 2) open-ended questions in model development processes. The reliability of quantitative instrument was over 0.8. Data were analysis using descriptive statistics for quantitative data, and content analysis for qualitative data. The results revealed that:

According to empowerment implementation of Conger & Kanungo (1988), the 5 steps of empowerment were applied in this study. The model of breastfeeding support for members in workplaces using empowerment consisted of 6 essentials including 1) stimulation of breastfeeding in workplace responsibility, 2) reflection of breastfeeding situation, 3) breastfeeding policy integration in human resource plan, 4) supporting and guiding breastfeeding intervention in workplace, 5) empower maternal role by continuing breastfeeding activities among workers, and 6) monitoring and supporting the successful workplace model of breastfeeding.

Keywords: breastfeeding, support, workplace, empowerment

บทนำ

นมแม่เป็นอาหารที่สำคัญที่สุดสำหรับเด็กทารก ซึ่งควรได้รับนมแม่อย่างเดียวเป็นเวลา 6 เดือนเต็ม ภายหลังคลอด หลังจากนั้นจึงสามารถให้อาหารอื่นเสริมตามวัยได้เนื่องจากนมแม่มีประโยชน์นานับประการ จึงเป็นอาหารที่เหมาะสมที่สุดสำหรับทารก มีความจำเป็นต่อการเจริญเติบโต การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของร่างกายทารก ช่วยลดภาวะภูมิแพ้ และลดอัตราการเสียชีวิตของเด็กอายุต่ำกว่า5ปี ได้สูงถึงร้อยละ 13 (World Health Organization[WHO], 2012) การเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ส่งเสริมให้ลูกและแม่เกิดความใกล้ชิดกัน และเป็นทรัพยากรที่ไม่ต้องลงทุน ทั้งยังช่วยให้ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การผลิตขวดนมและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ลดการใช้พลังงานในการผลิตและการขนส่ง ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ปีละหลายพันล้านบาท สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศด้านอื่นได้ รวมทั้งช่วยประเทศชาติประหยัดค่าใช้จ่ายในการซื้อนมผสมจากต่างประเทศ และประหยัดค่ารักษาพยาบาลที่ใช้ในการรักษาเด็กป่วยเนื่องจากทารกที่กินนมแม่มีสุภาพแข็งแรงขึ้น (นิตยา สินสุกใส, ฉวีวรรณ อยู่สำราญ และรุจา ภู่ไพบูลย์, 2557) จากเหตุผลเบื้องต้นกระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดนโยบายการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่ชัดเจน โดยจัดให้มีการดำเนินงานโครงการโรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่ลูกในแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับต่างๆ สำหรับแนวทางการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่สืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างน้อย6เดือนและให้นมแม่ควบคู่กับอาหารที่เหมาะสมจนถึง 2 ปี กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) อย่างไรก็ตามสถานการณ์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในประเทศไทยยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ถึงแม้ว่าอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะเพิ่มขึ้นจากรายงานการสำรวจสถานะสุขภาพเด็กไทยโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) พบว่า อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวในช่วงอายุ 0-1, 3 และ 6 เดือนอยู่ที่ร้อยละ 30, 15 และ12.3 ตามลำดับซึ่งดีขึ้นกว่าปี 2549 อยู่ที่ร้อยละ 11.6, 7.6 และ 5.4 แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวในทารกอายุน้อยกว่า 6 เดือนของกรมอนามัยปี 2556 ที่ตั้งเกณฑ์ไว้ว่าอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 สำหรับองค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ที่ร้อยละ 35(มูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุสัณหา ยิ้มแย้ม (2545) พบว่าแม่ที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่นาน 4 เดือน มีเพียงร้อยละ 17.2 และเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ร่วมกับนมผสมร้อยละ 43.1

สำหรับสตรีที่ทำงานในสถานประกอบการโรงงานหรือทำงานในบริษัทเอกชนจะได้รับสิทธิในการลาคลอดไม่เทียบเท่าแม่หลังคลอดที่รับราชการ ยกตัวอย่างแม่ที่ทำงานในบริษัทเอกชนสามารถลาคลอดได้ 90 วันโดยได้รับสิทธิ์ค่าทำคลอดบุตรแบบเหมาจ่าย 13,000 บาท สำหรับเงินช่วยเหลือการหยุดงานเพื่อคลอดบุตรทางประกันสังคมจะมอบเงินชดเชยเพียงร้อยละ 50 ของเงินเดือนเป็นระยะเวลา 90 วัน (สำนักงานประกันสังคม, 2561) ด้วยเหตุผลเบื้องต้นสตรีหลังคลอดบุตรที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการโรงงานจะรีบกลับมาทำงาน และจากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้สตรีวัยทำงานไม่สามารถดำเนินการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างน้อย 6 เดือนได้สำเร็จตามนโยบายของประเทศที่ระบุไว้แม้จะมีการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานตามแนวทางการรณรงค์ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารในสถานประกอบการโรงงานตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการผสมผสานบทบาทการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการโรงงานส่งผลให้เกิดการจัดพื้นที่ในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตามมา แต่การดำเนินการดังกล่าวยังไม่เพียงพอสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการโรงงานที่มีบทบาทเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ดังนั้น การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานและการช่วยเหลือต่างๆ ในสถานประกอบการโรงงานต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม

จึงจะกระตุ้นให้สถานประกอบการโรงงานมีการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่ประสบความสำเร็จตามมาได้ (สุสัณหา ยิ้มแย้ม, 2555)

จากเหตุผลที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยต้องการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมในสถานประกอบการโรงงานผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคอนเจอร์และคานูโก (Conger & Kanungo, 1988) ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการสร้างเสริมพลังอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาศักยภาพของสถานประกอบการโรงงานในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านบวกต่อประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่สมาชิกในสถานประกอบการโรงงานโดยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ตามกรอบการศึกษาของเคมมิสและแมค-เทคการ์ต (Kemmis & Mctaggart, 1988) ประกอบด้วย Plan, Act, Observe, Reflect เพื่อศึกษารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานเขตภาคเหนือตอนล่าง ประเทศไทย โดยกระบวนการประเมินการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของสถานประกอบการโรงงานทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ในระดับผู้บริหารจำนวน 100 แห่ง ผ่านการประเมินออนไลน์ทางอิเล็คทรอนิคส์เมลล์ หลังจากนั้นคัดเลือกสถานประกอบการโรงงานที่สมัครใจในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดาผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2 แห่ง เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สถานประกอบการโรงงานอื่นๆ ในการขับเคลื่อนการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานเขตภาคเหนือตอนล่าง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแหล่งสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และพัฒนารูปแบบการการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมในบริบทในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1การศึกษาสถานการณ์ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน

1. ภายหลังผ่านคณะกรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยนเรศวร ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ และแนวทาง

2. ผู้วิจัยพัฒนาแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานและแบบบันทึกการสะท้อนคิดผลการดำเนินการสร้างเสริมพลังอำนาจในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และขออนุญาตใช้เครื่องมือ Employers' support for breastfeeding questionnaire (ESBQ) (Rojjanasrirat, 2012) หรือแบบสอบถามการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน มีรายละเอียด 4 ด้านหลัก โดยใช้เทคนิคการแปลเครื่องมือวิจัย แบบแปลย้อนกลับของบริสลิน (Brislin, 1970 อ้างใน เกศศิริ วงษ์คงคำ, 2559) สำหรับประเมินความต้องการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในองค์กร แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า พัฒนาโดย Prof. Dr.Wilaiporn Rojjanasrirat จาก Graceland University, Independence Campus, Missouri ประเทศสหรัฐอเมริกา ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในการแปล ซึ่งไม่ใช่บุคคลในขั้นตอนแรก จำนวน 5 ราย คือ แพทย์ 1 ราย พยาบาล 2 ราย และผู้ประกอบการโรงงาน 2 ราย และพัฒนาเครื่องมือรูปแบบออนไลน์ผ่านอิเล็คทรอนิคส์อีเมลล์ โปรแกรม Google Form เพื่อสอบถามจากผู้ประกอบการ

หลังจากนั้นก่อนการนำไปใช้จริงจะนำไปทดสอบกับสตรีที่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ค่าความตรงของเครื่องมือมากกว่า 0.7 ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.8 สำหรับข้อคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำไปตรวจสอบคุณภาพกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย

3. ประสานงานสถานประกอบการ โรงงานประเภทต่างๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านอิเล็คทรอนิคส์อีเมลล์จากผู้บริหาร จำนวน100 สถานประกอบการโรงงาน

4. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานการณ์ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ เรียบเรียง และจัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. จัดเตรียมข้อมูล และจัดทำสื่อการนำเสนอต่อสาธารณสุขจังหวัดเพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์สถานการณ์แก่ผู้เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ระดับนโยบาย และเตรียมวางแผนการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน ระยะนี้เป็นขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม เพื่อหาความเห็นร่วมกัน พิจารณาปัญหาอุปสรรคและนำมาสู่การพัฒนารูปแบบบริการใหม่ โดยกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการสวัสดิการแก่พนักงานโรงงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีขั้นตอนดังนี้

1. เสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งที่ได้จากการทบทวนเอกสาร การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกต จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นดังกล่าว เช่น ผู้บริหารงานบุคคล พนักงานหรือลูกจ้างสตรีที่มีประสบการณ์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เป็นต้น มานำเสนอแก่กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบข้อมูลสถานการณ์โดยภาพรวม

2.จัดกิจกรรมกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ทีมผู้ให้บริการสวัสดิการแก่พนักงานโรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนระบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยร่วมกันวิเคราะห์ ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการมารับบริการ พลังความสามารถในการดูแลตนเองต่อการตรวจคัดกรอง ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน และประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไปร่วมเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานต่อไป

3. พัฒนารูปแบบการสนับสนุนการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงเปรียบเทียบ และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมจนได้รูปแบบที่เหมาะสม

4. ติดต่อสถานประกอบการโรงงานผ่านสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคเหนือตอนล่างในการเป็นสถานประกอบการโรงงานตัวอย่างในการทดลองรูปแบบการสร้างเสริมพลังอำนาจในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยมีการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และการดำเนินกระบวนการกลุ่มของสถานประกอบการโรงงาน และสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นสถานประกอบการโรงงานตัวอย่างในการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน2แห่ง และมีการทดลองดำเนินการระยะเวลา 6 เดือน ซึ่งจะมีการติดตามทุกเดือน

5. ประเมินผลลัพธ์จากรูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จากสถานประกอบการโรงงานและแนวทางการดำเนินการต่อไปจากสถานประกอบการโรงงานและลูกจ้าง

6. ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีการเปิดเผยชื่อจะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ

การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น เมื่อสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้จะถูกทำลายจากผู้วิจัยและไม่นำไปสู่กระบวนการ

การพิทักษสิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวรเลขที่โครงการ COA No 207/2014 และ IRB No 259/57 สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ทางอิเล็คทรอนิคส์เมลล์ โดยไม่มีการพบปะโดยตรงระหว่างผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัย อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ส่งโครงการวิจัยฉบับย่อเพื่อประกอบการพิจารณาตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลพร้อมแบบสอบถามออนไลน์ ข้อมูลที่ได้รับจะผ่านการวิเคราะห์ของโปรแกรมโดยตรงในภาพรวมและไม่สามารถเชื่อมโยงโดยตรงถึงผู้ให้ข้อมูลได้ หากไม่มีการขออนุญาตพบโดยตรง ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ การรวบรวมข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลจะกระทำอย่างเคารพศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของผู้ให้ข้อมูล และจะนำมาใช้เฉพาะในการศึกษาเท่านั้นและเสนอในภาพรวม การเข้าร่วมโครงการเป็นไปโดยสมัครใจ สำหรับสถานประกอบการโรงงานที่จะพัฒนารูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่นั้น การเข้าร่วมขึ้นอยู่กับความสมัครใจเช่นกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยประยุกต์การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยาของโคไลซี่ (Shosha, 2012) ดังนี้ 1) อ่านคำบรรยายของข้อมูลทั้งหมดหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ 2) ตัดทอนข้อความให้เหลือแต่ประโยคที่สำคัญๆ (Significant phase or statement) 3) นำข้อความ หรือประโยคที่กำหนดความหมาย (Formulated meaning) 4) นำข้อความมาจัดเป็นหมวดหมู่และรวมเป็นหัวข้อ (Developing themes) ตรวจสอบความถูกต้องกับข้อมูลเดิมอีก พร้อมกับตรวจสอบว่าข้อมูลมีความอิ่ม ไม่มีข้อความใดเพิ่มเติม 5) อธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียด (Exhaustive description) ครบถ้วนโดยเขียนให้มีความต่อเนื่อง กลมกลืนระหว่างประโยค ความหมายและหัวข้อต่างๆ 6) นำคำอธิบายปรากฏการณ์บูรณาการและสังเคราะห์ (Integrated and synthesized) เป็นโครงสร้างพื้นฐานของปรากฏการณ์มาสรุปเป็นผลการศึกษาและ 7) ตรวจสอบความตรงโดยนำผลสรุปไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ

ผลการวิจัย

ข้อมูลสถานประกอบการโรงงาน

สำหรับข้อมูลในระยะที่ 1มีสถานประกอบการโรงงานจำนวน 100 แห่ง ที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ แยกเป็นระดับสถานประกอบการโรงงานขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง 0-50 คน (52 แห่ง) สถานประกอบการโรงงานขนาดกลางที่มีลูกจ้าง 51-200 คน (30 แห่ง) และสถานประกอบการโรงงานขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง 201-500 คน (13 แห่ง) สถานประกอบการโรงงานขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างมากกว่า 500 คน (5 แห่ง) สำหรับการจัดการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่มีการจัดพื้นที่สำหรับบีบนมด้วยตนเองมีเพียงร้อยละ 40 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับ ความตั้งใจที่จะจัดหาการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานที่มีแม่ที่เป็นลูกจ้างทำงานอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = -2.13) ความต้องการที่จะสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 5.82, S.D. = -1.07) ความจำเป็นในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และการจัดการปัญหาอุปสรรคที่มีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 4.47, S.D. = -4.13) และความเชื่อในการแสดงบทบาทแม่ด้วยการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของลูกจ้างอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$= 5.06, S.D. = -1.02)

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจสถานประกอบการโรงงานเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังภาพที่ 1

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่สถานประกอบการโรงงานไม่สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่ลูกจ้าง: ปัจจัยด้านองค์กรเช่นนโยบายเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ระบบการบริหารงานและการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถานประกอบการ โรงงานณ์ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันหรือลักษณะงานเช่นการกำจัดหรือควบคุมปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อเนื่องได้เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่: การบริหารอย่างมีส่วนร่วมเช่น การระดมสมองในการจัดโครงการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการ โรงงานซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมามีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือการตั้งเป้าหมายโดยผู้บริหารตั้งเป้าหมายและความสำเร็จจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่ดำเนินการเบื้องต้น เช่น มีนโยบายที่ดำเนินการได้ชัดเจนทุกองค์ประกอบ เช่น การจัดสรรเวลา การจัดสิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์ หรือระยะเวลาที่ลูกจ้างเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อเนื่องยาวนานขึ้นเป็นต้น

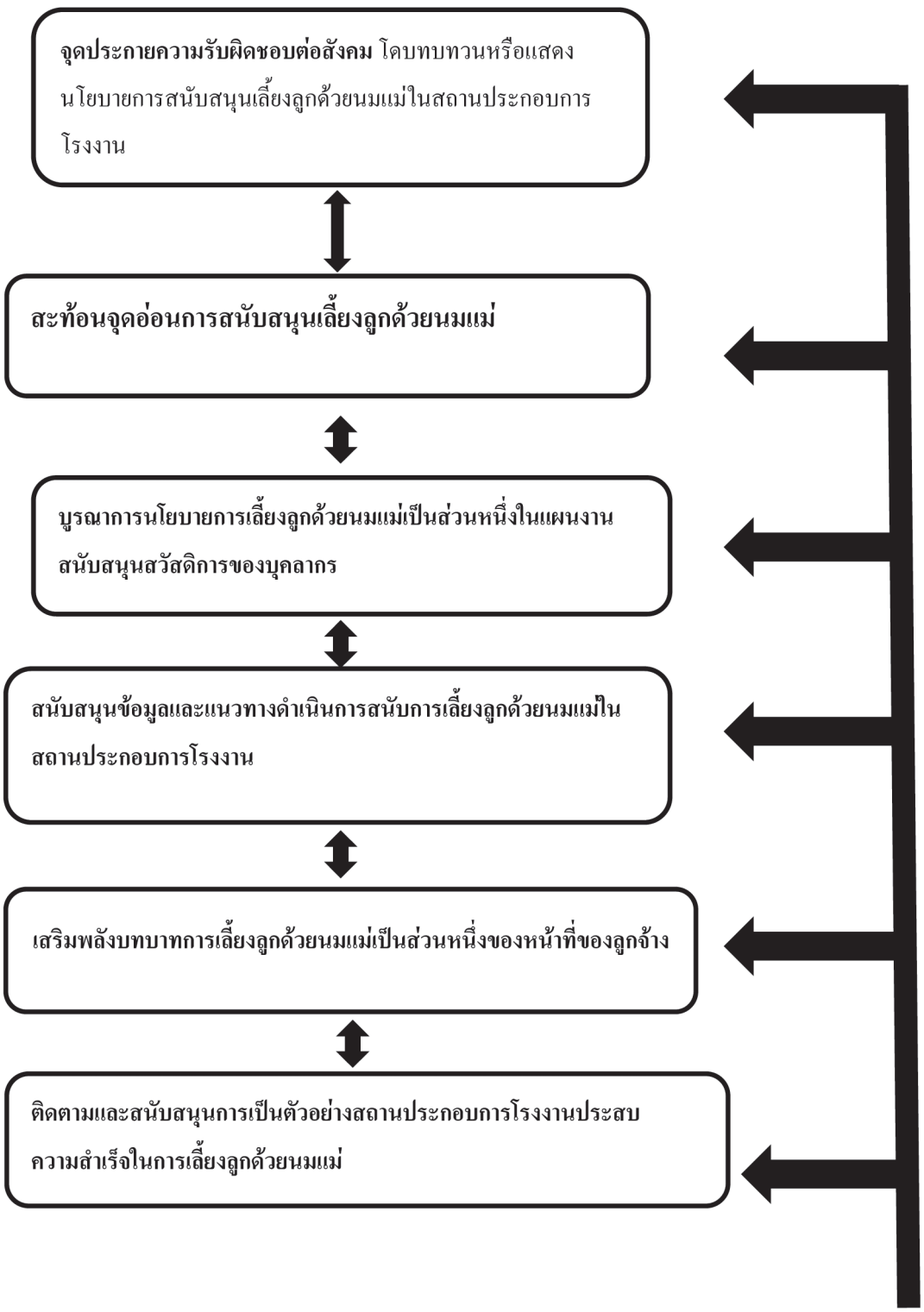
ขั้นที่ 3 เสริมพลังผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของลูกจ้างในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อไป : เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จเช่นการกระตุ้นทางอารมณ์เป็นการสร้างเสริมความสามารถของสถานประกอบการ โรงงานในการส่งเสริมกำลังใจให้ลูกจ้าง บางครั้งลูกจ้างที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่กลับมาทำงานอาจมีความเครียดความวิตกกังวล ความเก็บกดซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำหรือไม่สามารถทำหน้าที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อได้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้บริหารจะเป็นผู้สนับสนุนลูกจ้างจนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้นในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ต้องดำเนินควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติอำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่: เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของลูกจ้างได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดงานขึ้นและการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่งมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ให้สำเร็จตามนโยบาย

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตามเป้าหมายที่คาดหวัง: เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลการสร้างเสริมพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

รูปแบบการในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน

รูปแบบการเสริมพลังอำนาจการสนับสนุนในสถานประกอบการโรงงาน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการเสริมพลังอำนาจการสนับสนุนในสถานประกอบการโรงงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่าในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการโรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.57-5.82 ผู้บริหารองค์กรที่มีสมาชิกหรือลูกจ้างที่อยู่ในสถานะแม่ที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานมีการจัดการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่น้อยกว่าครึ่ง คือ เพียงร้อยละ 40 นอกจากนี้การจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่นั้นไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรดำเนินการ คือ มีเพียงพื้นที่ระบุว่าเป็นมุมนมแม่ แต่ไม่มีการสนับสนุนอุปกรณ์หรือเอื้อประโยชน์ใดๆ แก่ลูกจ้าง การดำเนินการต่างๆ เป็นไปในระดับความต้องการส่วนบุคคลที่ต้องจัดการเองลูกจ้างมีความต้องการเลี้ยงลูกด้วยนมตนเองกรณีที่กลับมาทำงานแล้วขึ้นอยู่กับความตั้งใจของมารดาเองเท่านั้น ดังผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่จะทำให้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่สำเร็จมีหลากหลาย เช่น ทัศนคติที่ดีต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ระดับการศึกษาของแม่ อายุของแม่ ลักษณะโครงสร้างของเต้านม และหัวนม ระยะเวลาการให้อาหารสริม ความเชื่อ วัฒนธรรมและทัศนคติ เป็นต้น ดังผลการศึกษาของภัทรพร ชูประพันธ์ วีณา เที่ยงธรรมและปาหนัน พิชยภิญโญ. (2558) พบว่า ความเชื่อมีผลให้อัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด วัฒนธรรม ความเชื่อที่เป็นอุปสรรค โดยเฉพาะความเชื่อที่มาจากย่าและยาย เช่น การให้น้ำ และอาหารเสริม เช่น ข้าวบดก่อนวัยอันควรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรนุช เชาว์ปรีชา และสุดประนอม สมันตเวคิน (2557) ซึ่งพบปัจจัยที่ทำให้แม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ยาวนาน คือ ทัศนคติที่ดีต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และความตั้งใจที่จะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยแม่ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แม่มีความตั้งใจที่จะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างยาวนาน และแม่ที่มีความตั้งใจเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ นานกว่าแม่ที่ไม่ได้ตั้งใจเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ มารดากลุ่มที่ตั้งใจจะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จึงทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ให้ได้นานที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สถานประกอบการโรงงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสนับสนุนอุปกรณ์หรือเอื้อประโยชน์แก่ลูกจ้างที่ต้องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เมื่อกลับมาทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว

สำหรับแนวทางการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การกองทุนเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) (2003) จึงได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทั่วโลกขึ้น เรียกว่า Ten step successful breast feeding หรือบันไดสิบขั้นแห่งความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยมีนโยบายในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นที่รับรู้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และทารกส่งแม่ติดต่อกลุ่มดังกล่าว เมื่อออกจากโรงพยาบาลหรือคลินิกเป็นแนวทางที่สถานประกอบการโรงงานควรมีการดำเนินการเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างที่อยู่ในภาวะดังกล่าว ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ได้จัดทำโครงการส่งเสริมการจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ โดยร่วมกับศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และนำไปสู่การจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ 2) เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย 3) เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ลูกจ้างและบุตร 4) เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างในหน่วยงานและ 5) เป็นการสร้างความสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้เหตุผลที่ควรดำเนินการจัดให้มีมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากมีการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าเด็กที่กินนมแม่จะป่วยน้อยกว่าเด็กที่กินนมผสม 2-7 เท่า และในระยะ 4-5 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งมีการศึกษาที่มีคุณภาพแสดงให้เห็นว่าเด็กที่กิน"นมแม่" มีระดับพัฒนาการและเชาวน์ปัญญาดีกว่าเด็กที่กินนมผสมและมี IQ

ต่างกัน โดยหากมีการสนับสนุนดังกล่าวในสถานประกอบการโรงงานจะส่งผลให้ลูกจ้างมีระยะเวลาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่นานขึ้นมากกว่า 7 เดือน (The CDC Guide to Breastfeeding Interventions, n.d.)

ดังนั้นหากต้องการดำเนินการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน เมื่อพิจารณาตามสหพันธ์ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โลก (The World Alliance for Breastfeeding Action (WABA), อ้างในสุสัณหา ยิ้มยิ้ม, 2555) ได้ให้แนวทางในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน 3 ด้าน ได้แก่ เวลา สถานที่ และสิ่งสนับสนุน ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มเวลาหยุดพักในช่วงเวลาทำงานเพื่อให้นมบุตร ส่วนด้านสถานที่ประกอบด้วย 1) การมีสถานที่ดูแลเด็กเล็กในที่ทำงานหรืออยู่ใกล้ที่ทำงาน 2) การจัดสถานที่ในการบีบและเก็บน้ำนมรวมทั้งส่งเสริมให้มีตู้เย็นเพื่อเก็บรักษาน้ำนม และ 3) การดูแลสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาดและปลอดภัยจากสารเคมี ดังนั้นหากสถานประกอบการโรงงานมีนโยบายให้หญิงหลังคลอดสามารถกลับมาทำงานและบีบเก็บน้ำนมโดยจัดเตรียมสถานที่อย่างเหมาะสมซึ่งจะทำให้แม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้นานอย่างน้อย 6 เดือน (Brasileiro, Ambrosano, Marba&Possobon, 2012, pp. 642-8.; Ferreira, D'Artibale, &Bercici, 2013, pp.405-11) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ได้ขับเคลื่อนให้สถานประกอบการโรงงานบูรณาการนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สู่แผนพัฒนาบุคลากร

สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่เกิดจากพัฒนาวิธีการสอนให้บุคคลที่อยู่ในสถานะที่ด้อยคุณค่ากว่าบุคคลอื่นหรือรู้สึกว่าอำนาจของตนเองยังไม่เพียงพอ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกที่จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมแบบเท่าเทียมกันและเรียนรู้ร่วมกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจมิใช่มีความสำคัญเฉพาะการเปลี่ยนแปลงความไม่เท่าเทียมกันของสังคมเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญทางการพยาบาลและการสาธารณสุขเพื่อการส่งเสริมศักยภาพของผู้รับบริการอย่างแท้จริง ซึ่งปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัยในประเด็นนี้ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาที่ผ่านมายังไม่มีการนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจไปสู่การปฏิบัติในสถานประกอบการโรงงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ดังนั้นการนำแนวคิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กรมาสู่การปฏิบัติถือว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง

จากสถานการณ์การสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จากการศึกษาครั้งนี้ สถานประกอบการโรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนหรือเสริมพลังอำนาจให้ลูกจ้างของตนเองตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้แม่มีการรับรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ แม้ว่าตนเองจะต้องกลับมาทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภารัตน์สุวรรณไวพัฒนะ(2554) ที่ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในสตรีที่ต้องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ซึ่งจะต้องทำให้แม่มีความรู้สึกว่าตนเองมีสมรรถนะเพื่อให้ดำเนินการได้สำเร็จ ซึ่งผลลัพธ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกต่อวงการสุขภาพซึ่งในที่นี้คือการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เป็นพื้นฐานในการหล่อหลอมบุคลิกภาพเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่โดยเป็นผลจากการเลี้ยงดูของบิดามารดาและผู้ที่เลี้ยงดูใกล้ชิด การช่วยให้เด็กได้มีชีวิตเริ่มต้นที่ดีตั้งแต่อยู่ในครรภ์และการได้รับความอบอุ่นของแม่ผ่านกระบวนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะเป็นการเริ่มต้นที่ดีของการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เด็กเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากผลการวิจัยควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการโรงงานโรงงานระดับต่างๆ นำรูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานไปปรับใช้ผ่านนโยบายของผู้บริหารระดับสูง โดยควรมีการสร้างทีมนมแม่ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกเรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่พนักงานโรงงานทุกระดับชั้น ตลอดจนมีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการบีบเก็บน้ำนม โดยการผลักดันนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เข้าสู่สถานประกอบการโรงงานต้องได้รับความร่วมมือจากภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันหรือกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสถานประกอบการโรงงานโดยมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของพนักงานลูกจ้าง

ในสถานประกอบการโรงงาน เพื่อให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ประสบความสำเร็จ มีการดำเนินการอย่างยั่งยืน และเป็นการส่งเสริมสายสัมพันธ์แม่ลูกให้แน่นแฟ้นมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการโรงงานระดับต่างๆนำรูปแบบการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงานไปปรับใช้ผ่านนโยบายของผู้บริหารระดับสูง โดยภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย

2. สถานประกอบการโรงงานควรมีการสร้างทีมนมแม่ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกเรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่พนักงานโรงงานทุกระดับชั้น ตลอดจนมีการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการบีบเก็บน้ำนม

3. ภาครัฐควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสถานประกอบการโรงงานโดยมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของพนักงานลูกจ้างในสถานประกอบการโรงงาน แป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานประกอบการโรงงานระดับสูงได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการสนับสนุนให้พนักงานลูกจากได้บีบเก็บน้ำนมแม่

4. สถานประกอบการโรงงานควรมีการประชาสัมพันธ์มุมนมแม่และบุคคลากรที่ให้คำแนะนำเรื่องนมแม่แก่พนักงานลูกจ้างทุกคน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยนเรศวรที่สนับสนุนทุนวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ Prof.Dr.Wilaiporn Rojjanasrirat จาก Graceland University, Independence Campus, Missouri ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เอื้อเฟื้อเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ และขอบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลและผู้ประสานงานทุกท่านที่ส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

เกศศิริ วงษ์คงคำ. (2559). *การแปลข้อมูลวิจัยทางการพยาบาล.*สืบค้นจาก http://www.ns.mahidol.ac.th/english/th/ns_academic/56/08/research_tool.html

คณะกรรมการจัดทำแผนของกระทรวงสาธารณสุข. (2544). *แผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุขตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549).*นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

นิตยา สินสุกใส, ฉวีวรรณ อยู่สำราญ, และรุจา ภู่ไพบูลย์. (2557). พฤติกรรมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในชุมชนชานเมือง. วารสารสภาการพยาบาล, *29*(3), 69-79.

ภัทรพร ชูประพันธ์, วีณา เที่ยงธรรม, และปาหนัน พิชยภิญโญ. (2558).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียว 6 เดือน ของแม่ในเขตภาคกลางตอนล่าง. สืบค้น14 เมษายน 2557, จาก https://gsbooks.gs.kku.ac.th/57/grc15/files/mmp73.pdf

มูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *แผนการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่.* สืบค้น13 เมษายน 2557, จากhttp://www.thaibreastfeeding.org/ upload/content/file/plan.docx

วิภารัตน์ สุวรรณไวพัฒนะ.(2554).*การเสริมสร้างพลังอำนาจในสตรีที่ต้องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่.* สืบค้น13 เมษายน 2557, จาก journal. knc.ac.th/pdf/17_2_2554_5.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).* สืบค้น14 เมษายน 2557, จาก http://www. nesdb.go.th/download/article/article_ 20160323112431. pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558).*สรุปผลที่สำคัญการทำงานของสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2557.* กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานประกันสังคม.(2561). *สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตรที่ผู้ประกันตนจะได้รับ*. สืบค้น 27 เมษายน 2561, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/ eaf9771afb37b1c24424601c9969f200.pdf

สุสัณหา ยิ้มแย้ม. (2555). การพัฒนาการสนับสนุนการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่ในสถานประกอบการโรงงาน.*วารสารสภาการพยาบาล, 27*(2), 122-123.

สุสัณหา ยิ้มแย้ม. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางด้านสังคมเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และนโยบายที่มีต่อการปฏิบัติการให้นมแม่แก่บุตร ในแม่ที่ทำงานในเขตจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์.

อรนุช เชาว์ปรีชา,และสุดประนอม สมันตเวคิน.(2557). ผลของโปรแกรมการสอนและการติดตามทางโทรศัพท์ต่อพฤติกรรมการเลี้ยงทารกด้วยนมแม่และระยะเวลาการเลี้ยงทารกด้วยนมแม่อย่างเดียว. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 15 (28),* 37-50.

Brasileiro, A.A., Ambrosano, G.M.B., Marba, S.T.M., & Possobon, R.D. (2012). Breastfeeding among children of women workers. *Revista de SaudePublica*, *46*(4), 642-648.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. The *Academy of Management Review, 13*(3), 471-482.

Ferreira, G.R., D'Artibale, E.F., & Bercici, L.O. (2013). Influence of the extension of maternity leave to six months on the duration of exclusive breastfeeding. *Revista Mineira de Enfermagem*, *17*(2), 405-411.

Kemmis, S., &McTaggart, R. (1988). *The action research planner*. (3rd edition). Geelong: Deakin University Press.

Rojjanasrirat, W. (2012). *Employers' support for breastfeeding questionnaire*.Retrieved April 27, 2018 from https://www.questionpro.com/a/q/employers-support-for-breastfeeding-questionnaire-2891700

Shosha, G. A. (2012). Employment of colaizzi's strategy in descriptive phenomenology: a reflection of a researcher. *European Scientific Journal*, *8*(27), 31-43.

The CDC Guide to Breastfeeding Interventions. (n.d.). *Support in breastfeeding in workplace.* Retrieved April 13, 2017 from https://www.cdc.gov/breastfeeding/pdf/bf_guide_2.pdf

World Health Organization and United Nations Children's Fund. (2003). *Global strategy on infant and young child feeding.* Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2012). *Adolescent Health*. Retrieved 30 June, 2012, from http://www.who.int/topics/sdolescent_health/en/