

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ.1998) เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งในการประกาศบังคับใช้ดังกล่าว มีผลให้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เรื่อง คุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติ แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533<sup>1</sup> กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่จำกัดหลักเสรีภาพในการทำสัญญาหรือหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา หมายความว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานหาได้ยกเลิกหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญาในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยสิ้นเชิงไม่ หากแต่จำกัดหลักดังกล่าวให้แคบลงเท่านั้น คือจะแสดงเจตนาทำนิติกรรมใดๆ ให้มีมาตรฐานต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ไม่ได้ แต่ในทางตรงข้าม นายจ้างลูกจ้างยังคงมีเสรีภาพเต็มที่ในการทำสัญญาตราบเท่าที่สัญญานั้นไม่ขัดต่อบทบัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งถ้านายจ้างลูกจ้างแสดงเจตนาทำสัญญาได้สูงกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ สัญญานั้นใช้บังคับได้และไม่ให้นำกฎหมายแรงงานมาบังคับใช้ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมใดที่ทําขึ้นขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีการใช้บังคับโดยกระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีพนักงานตรวจแรงงานเป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ต่อสถานประกอบกิจการที่มีการจ้างแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

---

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 115 (ตอนที่ 8 ก), หน้า 44.

<sup>2</sup> ชีระปกรณ์ ชีระภัทรปกรณ์ และกิตติ ช่างสกุล. (2565). ความยุติธรรมด้านแรงงานในประเทศไทยศึกษากรณีความยุติธรรมตามสัญญาจ้างแรงงาน. *วารสารรัฐศาสตร์*, 16(49). หน้า 20–40.

แรงงาน จึงมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน กำหนดโทษทางอาญาในความผิดต่างๆ โดยโทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีทั้งโทษปรับและโทษจำคุก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ.1998) ได้กำหนดทั้งโทษปรับและโทษจำคุก ความผิดในฐานต่างๆ ของการจ้างแรงงาน เป็นความผิดต่อการไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ขั้นต่ำ เป็นลักษณะของความผิดเพราะกฎหมายห้าม (Mala Prohibita) การกระทำความผิดอีก ประเภทหนึ่งคือ การกระทำที่เรียกว่า “มลาโพรฮิบิตา (Mala Prohibita)” ความหมายตามตัวอักษรหมายถึง การกระทำความชั่วเพราะสิ่งนั้นสังคมห้ามไม่ให้กระทำ (Evil because Prohibited) ความผิดเช่นนี้ไม่สามารถมองเห็นหรือรู้สึกว่าเป็นความชั่วร้ายในตัวเอง แต่ที่เป็นการผิดก็เพราะกระทำในสิ่งที่กฎหมายห้าม หรือทำได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้” เมื่อผู้กระทำผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่พิจารณาความอาญา แม้ว่าโทษทางอาญาที่นำมาบังคับใช้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเป็นโทษที่นำมาใช้เมื่อมีการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายอันเป็น การขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้นแล้ว กฎหมายที่มีผลต่อทรัพย์สิน และเสรีภาพของประชาชนนั้น ย่อมมีผลกระทบตามมาในด้านต่างๆ<sup>4</sup>

เป็นที่แน่นอนว่าเมื่อเป็นกฎหมายที่ออกมาคุ้มครองลูกจ้างเป็นการเฉพาะ ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวข้องกับความสะดวกสบายและศีลธรรมอันดีของประชาชน นายจ้างย่อมไม่สามารถที่จะฝ่าฝืนบทบัญญัติได้ หากมีการฝ่าฝืน แม้ว่าเจ้าพนักงานจะเปรียบเทียบปรับ แล้วคดีอาญาระงับไปก็ดี หากมีปัญหว่านายจ้างต้องโทษจำคุกแล้ว อันอาจจะทำให้ธุรกิจหรือบริษัทของนายจ้างหยุดชะงักไปชั่วคราวได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกกฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ในกรณีที่เป็นบริษัทขนาดเล็กและมีเจ้าของเป็น กรรมการผู้จัดการบริษัท) อีกทั้งยังเป็นการที่นายจ้างจะต้องกระทำการอย่างระมัดระวัง และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำอันพึงจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการจัดอบรมด้านกฎหมายแก่พนักงานในฝ่ายบุคคล เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

สถานประกอบการกิจการที่กระทำความผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในภาวะเศรษฐกิจปี 2562 จนถึง 2564 ของประเทศไทยต้องยอมรับว่าเศรษฐกิจโลกนั้นอยู่ในช่วงขาลง รวมถึงปัญหาจากโรคระบาดทั่วโลก ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องหยุดกิจการชั่วคราว บางแห่งอาจ

<sup>3</sup> หุศต แสงอุทัย. (2497). *คำอธิบายกฎหมายลักษณะอาญา* (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ:แพรววิทยา. หน้า 356-357.

<sup>4</sup> อัครพล ทองกลาง. (2563). โทษทางอาญาในกฎหมายธุรกิจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. *วารสารนิติ รัฐกิจ และสังคมศาสตร์*, 4(2). หน้า 89-112.

ถึงขั้นต้องปิดกิจการ อัตราการเลิกจ้างและอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น มีการค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน และเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาสภาพเศรษฐกิจทำให้สถานประกอบการกิจการขาดสภาพคล่องทางการเงิน เมื่อสถานประกอบการหรือนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน และไม่มีเงินจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง จึงถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 144 ซึ่งมีโทษปรับและจำคุก โดยโทษจำคุกเป็นมาตรการบังคับทางอาญาที่ตอบสนองต่อภารกิจของกฎหมายอาญาในการคุ้มครองสังคม และมีวัตถุประสงค์ของการลงโทษ กล่าวคือเป็นการตัดโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำของอาชญากร และเป็นการปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำความผิดให้กลับคืนสู่สังคมได้ แต่ความผิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากกล่าวว่าเป็นอาชญากร เห็นว่าเป็นการลงโทษทางอาญาที่รุนแรงเกินไป เพราะนายจ้างปราศจากความชั่วในการกระทำความผิด

ในเดือนมกราคมปี 2560 ได้มีการแก้ไขมาตรา 148/1 ซึ่งเป็นความผิดฐานจ้างแรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี และจ้างแรงงานเด็กทำงานในกิจการที่อาจเป็นอันตราย โดยเพิ่มโทษทางอาญาในเรื่องของการจำคุกและจำนวนค่าปรับกว่า 1 เท่าตัว เดิมต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ไม่เกินสองแสนบาท หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปี เป็นต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่สี่แสนบาทถึงแปดแสนบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน หรือจำคุกไม่เกินสองปี หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งตามสภาพสังคมไทยแล้ว การเด็กที่อาจจะไม่ได้เข้าเรียนหนังสือหรือออกมาช่วยพ่อแม่หาเงินในช่วงปิดภาคเรียน ฝากบุตรหลานไปทำงานกับญาติที่มีการประกอบธุรกิจขนาดเล็ก อย่างเช่น ร้านอาหารตามสั่ง ร้านกาแฟ คาเฟ่ อุ้ซอ้มรถจักรยานยนต์ ร้านล้างรถ เป็นต้น เจ้าของกิจการก็ไม่ได้มีความรู้ในเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานเท่าที่ควร ทำให้รับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ไว้ทำงานในสถานประกอบการของตน ซึ่งการจ้างแรงงานเด็กในลักษณะนี้ก็มีใช้การจ้างแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย เมื่อถูกดำเนินคดีอาญาในฐานจ้างแรงงานเด็ก จึงไม่มีเงินมาจ่ายค่าปรับ ที่กำหนดไว้อย่างต่ำสุดสี่แสนบาท ทำให้สุดท้ายอาจถูกจำคุกเนื่องจากกฎหมายระบุไว้ว่าเป็นความผิดที่มีอัตราค่าปรับสูงจนเกินไป

หากนายจ้างหรือผู้บริหารของบริษัทต้องโทษจำคุก ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้ว อาจส่งผลให้นายจ้างจะต้องชะลอการประกอบธุรกิจหรือ ต้องปิดกิจการไปและลูกจ้างก็อาจจะต้องถูกเลิกจ้างอย่างต่อเนื่อง แม้ผลกระทบดังกล่าวจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยก็ตาม หากพิจารณาถึงความคุ้มครองในการ ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในชั้นศาล ย่อมไม่มีความคุ้มค่าในการที่จะดำเนินการเพราะค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแต่ละครั้งนั้นมีค่าใช้จ่ายสูง ไม่ว่าจะเป็ค่าใช้จ่ายของเจ้าพนักงานที่จะต้องไปศาลในแต่ละครั้งหรือการดำเนินการว่าจ้างทนายความ

โทษทางอาญาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ.1998) จะเห็นได้ว่า ลักษณะความผิดหรือการกระทำความผิดนั้นไม่ได้มีลักษณะในการกระทำที่ชั่วร้าย หรือก่อให้เกิดความโกรธแค้นของคนในสังคม เป็นเพียงความผิดลหุโทษทางอาญา แต่กลับไม่คำนึงถึงว่าการบังคับใช้กฎหมายอาญานั้นมีความสิ้นเปลืองกว่ากฎหมายแพ่ง เพราะรัฐจะต้องจัดหาทั้งพนักงานตรวจแรงงาน อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างเสมอภาคและมีประสิทธิภาพ กรณีพื้นที่เขตเศรษฐกิจ ยังมีจำนวนคดีเป็นจำนวนมาก การดำเนินคดีอาญานายจ้าง และติดตามเป็นไปด้วยความลำบากตรากตรำ ไม่เพียงรัฐจะต้องสูญเสียรายได้ หากนายจ้างต้องปิดกิจการอันเนื่องมาจากการที่ต้องโทษจำคุก พนักงานคนอื่นๆ ที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ก็อาจจะต้องถูกเลิกจ้างอัน เนื่องมาจากที่จะต้องปิดกิจการชั่วคราว หรือการชะลอการประกอบกิจการของ นายจ้าง อันอาจทำให้ลูกจ้างที่ต้องถูกเลิกจ้าง ต้องหางานใหม่หรือกลับบ้านต่างจังหวัด ไปประกอบอาชีพอย่างอื่น และหากหาไม่ได้ ครอบครัวของลูกจ้างหรือภาระต่างๆ ที่ยังต้องรับผิดชอบอยู่ อาจได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากไม่มีรายได้มาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือเงินเดือนครอบครัว อันนำไปสู่ปัญหาของสังคมตามที่ปรากฏในสื่อ หรือหนังสือพิมพ์ทั่วไปจาก การตกงาน หรือไม่มีรายรับที่พอกับรายจ่าย อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดการก่ออาชญากรรมตามมาด้วย ไม่ว่าจะเป็นการลักทรัพย์ วิวาททรัพย์ ฆาตกรรม ฯลฯ เพื่อให้มีรายได้มาใช้จ่าย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 (ค.ศ.2017) ได้วางหลักไว้เกี่ยวกับการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ว่า รัฐจึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง ซึ่งหากพิจารณาจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเห็นว่าข้อกำหนดหรือบทบัญญัติที่ห้ามนายจ้างไว้ นั้น เป็นเพียงข้อกำหนดที่ห้ามนายจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนเท่านั้น ไม่มีเรื่องของการกระทำความผิดร้ายแรงแต่อย่างใด ที่จะต้องกำหนดโทษจำคุกอันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชนคนหนึ่ง อีกทั้ง ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง นายจ้างและรัฐแต่อย่างใด แม้จะมีการเปรียบเทียบปรับแล้วคดีอาญาอาจเลิกกันก็ตาม การกำหนดโทษจำคุก เพื่อตัดอิสรภาพของประชาชนในพระราชบัญญัตินี้ จึงเป็นการใช้หลักเกณฑ์การออกกฎหมายอาญาเพื่อจนเกินไป ทั้งที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักการกำหนดโทษทางอาญาเอาไว้ว่า จะต้องเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงเท่านั้น<sup>5</sup>

โทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ.1998) หากดูในมาตรา 159 จะเห็นได้ว่า โทษทางอาญาในกฎหมายฉบับนี้มีลักษณะที่เป็น การเกิดกฎหมายอาญาเพื่อ (Overcriminalization) เพราะเป็นกฎหมายที่มุ่งแต่จะควบคุมความประพฤติของคนในสังคม โดยใช้กฎหมายอาญาเป็นเครื่องมือ โดยไม่พิจารณาถึงประสิทธิภาพและความสามารถของกลไก

<sup>5</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. มาตรา 77.

ของรัฐที่จะใช้บังคับกฎหมายอาญาแล้ว กฎหมายจะไร้ความหมาย ขาดความศักดิ์สิทธิ์ และเป็น การเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานของรัฐที่ประพฤติมิชอบมีโอกาสแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองจาก กฎหมายเหล่านี้ หรือหากมีการบังคับใช้กฎหมายซึ่งมิได้มีการบังคับใช้เป็นเวลานาน ผู้ถูกใช้บังคับ จะเกิดปฏิกิริยาเพราะถือว่าถูกเลือกปฏิบัติซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้บังคับกฎหมายและ ชุมชนเสียไป

การจำคุกเป็นโทษทางอาญาที่ควรมีไว้เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดทางอาญาที่มีความชั่ว ที่เรียกว่า “ความผิดในตัวเอง (Mala in Se)” หมายถึงการกระทำความผิดบางประเภท แม้ว่า จะเกิดขึ้นในต่างพื้นที่ ต่างเวลา แต่มนุษย์มักเห็นว่ากรกระทำนั้นเป็นความผิด เพราะมนุษย์นั้นมี โนธรรมอยู่ในจิตสำนึกที่จะคิดได้ว่าสิ่งไหนเป็นความผิดซึ่งโดยทั่วไปแล้วมโนธรรมที่ว่านั้น มักตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักศีลธรรมของประชาชน การกระทำที่เป็นความผิดเช่นนี้เรียกว่า “มาลาอินเซ (Mala in Se)” ความหมายตามตัวอักษรหมายถึง “สิ่งที่เป็นความชั่วร้ายในตัวเอง (Evil in Itself)”<sup>6</sup> การกระทำเช่นนี้เมื่อผู้ใดกระทำขึ้น สังคมจะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนต่อศีลธรรมอันดีงามในจิตใจของมนุษย์ เพราะในสังคมของมนุษย์ถือว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งชั่วร้ายและเป็น ความผิด แต่การทำผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ผู้กระทำไม่มีความชั่วร้ายจึงเกิดคำถามว่า โทษจำคุกนั้นจำเป็นหรือไม่ที่จะนำมาใช้ลงโทษผู้กระทำความผิด

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้อง พบว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของประเทศไทย สรุปได้ว่ายังคงมีปัญหาเกี่ยวกับโทษทางอาญา ดังนี้

ปัญหาของโทษทางอาญาต่อสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างเนื่องจากปัญหา สภาพเศรษฐกิจ และปัญหาของโทษทางอาญาในการจ้างแรงงานเด็กที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบททาง สังคมของประเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยศึกษาเปรียบเทียบกับทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายระหว่างประเทศกฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย เพื่อหาข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป

<sup>6</sup> หยุด แสงอุทัย. อ่างแล้วเชิงอรรถที่ 3. หน้า 356-357.

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาบทกำหนดโทษทางอาญาในการลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

บทบัญญัติในหมวดบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) ยังคงมีข้อบกพร่องในเรื่องโทษจำคุกที่ไม่มีความจำเป็นสำหรับประเทศไทย<sup>7</sup> การลงโทษทางอาญาต่อนายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจขาดสภาพคล่องทางการเงิน ซึ่งได้มีการใช้มาตรการต่างๆ ก่อนการเลิกจ้างแล้ว โทษทางอาญาในความผิดฐานจ้างแรงงานเด็กที่ไม่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง สังคมสงบสุข

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

สารนิพนธ์นี้ มุ่งศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรการการลงโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของไทย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักในการบริหารงานด้านแรงงาน มาปรับใช้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยทำการเปรียบเทียบกับอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ (International Labour Organisation : ILO) และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในสาธารณรัฐเกาหลีและราชอาณาจักรบรูไน

<sup>7</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. มาตรา 144.

## 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาทางเอกสาร (Documentary Research) ด้วยการค้นคว้าจากบทบัญญัติกฎหมาย คำรากฎหมาย บทความทางวิชาการ วารสารทางกฎหมาย รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เพื่อนำมาศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ และหาแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในการลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความเป็นมา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
2. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย
3. ทำให้ทราบปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการลงโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
4. ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหาบทกำหนดโทษทางอาญาในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย