

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย วรรณกรรม และเอกสารความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ภูมยาศาสตร์ความรู้ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคสช. สำนักงานอัยการสูงสุด ในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### การจัดการความรู้

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงความหมายและประเภทของความรู้ ความหมายของการจัดการความรู้ ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) วิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering) และแนวคิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ขององค์กร (CommonKADS)

#### 1. ความหมายของ “ความรู้” (Knowledge)

จากการศึกษาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการให้ความหมายของ “ความรู้” ไว้ต่อไปนี้

“ความเข้าใจในเรื่องบางเรื่อง หรือสิ่งบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้บางอย่างนี้เป็นสิ่งสนใจหลักของวิชาปรัชญา (ที่หลายครั้งก็เป็นเรื่องที่มีการโต้เถียงอย่างมาก) และมีสาขาที่ศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะ เรียกว่าญาณวิทยา (Epistemology) ความรู้ในทางปฏิบัติมักเป็นสิ่งที่ทราบกันในกลุ่มคน และในความหมายนี้เองที่ความรู้นั้นถูกปรับเปลี่ยนและจัดการในหลายๆ แบบ”<sup>4</sup>

“สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ; ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์; สิ่งที่ได้รับความ

<sup>4</sup> สารานุกรมเสรีวิกิพีเดีย, ความรู้ [ออนไลน์.], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา

จากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา เช่น ความรู้เรื่องเมืองไทย ความรู้เรื่องสุขภาพ.”<sup>5</sup>

“ประสบการณ์จริง (Experience) ที่เกิดจากการเห็นจริง ได้ลงมือปฏิบัติทำจริง หรืออาจหมายถึงประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จ (Effectiveness)”<sup>6</sup>

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช เห็นว่าเป็นการยากมากที่จะให้นิยามคำว่า “ความรู้” ด้วยถ้อยคำสั้นๆ ยิ่งในความหมายที่ใช้ในศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ คำว่า “ความรู้” ยังมีความหมายหลายนัยและหลายมิติ เช่น ความรู้ คือ สิ่งที่มีแนวโน้มไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น, ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ, ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้, ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ เป็นต้น<sup>7</sup>

ผู้ศึกษาเห็นว่า โดยทั่วไปแล้ว “ความรู้” คือ ประสบการณ์จากการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ผู้มีความรู้ทราบและเข้าใจในสิ่งนั้น นอกจากนี้ ควรรวมถึงสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้า ได้รับรู้ และการคิดด้วย แต่หากจะให้ความหมายในมิติของการบริหารองค์กร ( Organization Management) ควรจะเน้นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในองค์กรนั้นอันทำให้ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ตามที่มีความรู้ แล้วจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานและการเรียนรู้กำลังกลายเป็นสิ่งเดียวกัน เนื่องจากเศรษฐกิจยุคปัจจุบันตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และนวัตกรรม ดังนั้น ในขณะที่ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ก็เป็นการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย และควรเรียนรู้ตลอดเวลาหากต้องการทำงานที่ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>8</sup>

## 2. ประเภทของความรู้

ความรู้อาจแบ่งประเภทได้หลายลักษณะ เช่น แบ่งตามส่วนบนและล่างตามโครงสร้างของความรู้ แบ่งตามสิ่งที่รู้ และแบ่งตามแหล่งที่อยู่ของความรู้ เป็นต้น ดังนี้

1) แบ่งตามส่วนบนและล่างตามโครงสร้างของความรู้ ซึ่งโครงสร้างส่วนบนของความรู้ ได้แก่ Idea ปรัชญา หลักการ อุดมการณ์ และโครงสร้างส่วนล่างของความรู้ คือ ทัศนคติ

<sup>5</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 [ระบบออนไลน์], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>

<sup>6</sup> ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, (กรุงเทพฯ : บริษัท ชนาเพรส จำกัด, 2552), หน้า 1.

<sup>7</sup> วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ [ระบบออนไลน์], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา [http://www.opdc.go.th/oldweb/Knowledge/File\\_download/1097206195-1.pdf](http://www.opdc.go.th/oldweb/Knowledge/File_download/1097206195-1.pdf)

<sup>8</sup> วีรวิทย์ ฆามาศิริรานนท์, การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ 7. (กรุงเทพฯ : บริษัท ชนาเพรส จำกัด, 2553), หน้า 37.

การของความรู้ ได้แก่ องค์ความรู้ที่แสดงในรูปของ ข้อเขียน สัญลักษณ์ การแสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น ศิลปะ การเดินทางบนทางกรเมือง โครงสร้างส่วนล่างของความรู้มีโครงสร้างระดับลึก คือ ความหมาย (Significant)<sup>9</sup>

2) แบ่งตามสิ่งที่รู้ ได้แก่ รู้ว่าอะไร (Know what) คือ รู้ว่าสารสนเทศใดบ้างที่จำเป็น, รู้ว่าทำอะไร (Know how) คือ รู้ว่าจะนำสารสนเทศนั้นไปใช้ได้อย่างไร, รู้ว่าทำไม (Know why) คือ รู้ว่าทำไมจึงจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนี้, รู้ว่าที่ไหน (Know where) คือ รู้แหล่งที่จะค้นหาสารสนเทศนั้น และรู้ว่าเมื่อไร (Know when) คือ รู้ว่าเมื่อใดที่จำเป็นต้องใช้สารสนเทศดังกล่าว<sup>10</sup>

3) แบ่งตามแหล่งที่อยู่ของความรู้ ได้แก่ ความรู้ที่ชัดเจน และความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล

ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาในรูปของ หนังสือ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ ฟิล์มอิเล็กทรอนิกส์ หรือสารสนเทศอื่นๆ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา หรือตัดสินใจ<sup>11</sup>

ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) คือ ความรู้ที่อยู่ในสมองของคน ซึ่งยากต่อการเล่าหรือเขียนออกมาให้ผู้อื่นทราบหรือเข้าใจ หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ เฉพาะตัวบุคคล<sup>12</sup>

### 3. ความหมายของ “การจัดการความรู้” (Knowledge Management)

จากการศึกษาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องพบว่ามี การให้ความหมายของ “การจัดการความรู้” ไว้ต่อไปนี้

“การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด”<sup>13</sup>

<sup>9</sup> สารานุกรมเสรีวิกิพีเดีย, ความรู้ [ออนไลน์.], 15 กันยายน 2554.

<sup>10</sup> วีรวิทย์ มามะศิริรานนท์, การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้, หน้า 245.

<sup>11</sup> วิจารย์ พานิช, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ [ระบบออนไลน์.], 15 กันยายน 2554 และ ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 93.

<sup>12</sup> วิจารย์ พานิช, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ [ระบบออนไลน์.] และ ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 92.

<sup>13</sup> สารานุกรมเสรีวิกิพีเดีย, การจัดการความรู้ [ระบบออนไลน์.], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา [th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้](http://th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้)

“เป็นคำกว้างๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่างๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่างๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้นเรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสาร และทำสมุดหน้าเหลืองรวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ ในด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุดคือการสร้างช่องทางและเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล”<sup>14</sup>

“เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดีขึ้นกว่าเดิม”<sup>15</sup>

“การบริหารจัดการองค์กร โดยเน้นการใช้ความรู้และประสบการณ์ของคนทำงาน รวมทั้งสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตแก่องค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมนั้นๆ เพื่อการดำรงอยู่ขององค์กรรวมทั้งชีวิตและครอบครัวของพนักงานร่วมกัน”<sup>16</sup>

“การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด”<sup>17</sup>

“การจัดการที่มีกระบวนการและเป็นระบบตั้งแต่การประมวลผลข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความคิด (Idea) ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้ (Knowledge) และจะต้องมีการจัดเก็บในลักษณะที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางที่สะดวก เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งานทำให้เกิดการโอนถ่ายความรู้ และมีการแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วองค์กร”<sup>18</sup>

“การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงาม และ

<sup>14</sup> สารานุกรมเสรีวิกิพีเดีย, การจัดการความรู้ [ระบบออนไลน์.], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา [th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้](http://th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้)

<sup>15</sup> วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่ [ระบบออนไลน์.]

<sup>16</sup> ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 3.

<sup>17</sup> สำนักงาน ก.พ.ร.และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ [ระบบออนไลน์.], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา <http://www.thaiail.com/km/indexo.html#km1>

<sup>18</sup> มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, การจัดการความรู้ : แนวคิดและวิธีการ [ระบบออนไลน์.] 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา [http://commarts.hcu.ac.th/images/academic\\_article/dong/knowledge\\_manage2548.pdf](http://commarts.hcu.ac.th/images/academic_article/dong/knowledge_manage2548.pdf)

ใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการก่อให้เกิดปัญญาพร้อม (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยากๆ ได้สำเร็จ”<sup>19</sup>

“เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร”<sup>20</sup>

Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi เห็นว่า การจัดการความรู้ หมายถึง “กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์ การบริการเทคโนโลยี และระบบใหม่ๆ”<sup>21</sup>

ผู้ศึกษาเห็นว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ( Human Resources) ขององค์กรให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) และมีแนวโน้มสูงที่จะเกิดประสิทธิผล ( Effectiveness) ต่อองค์กร เนื่องจากการจัดการความรู้ในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่การนำความรู้ขององค์กรมาบริหารจัดการเท่านั้น สิ่งที่สำคัญมากคือต้องบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือเอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ ( Strategy) ขององค์กร รวมทั้งยอมรับการจัดการความรู้และการเปลี่ยนแปลง โดยองค์กรต้องพัฒนาความรู้ ( Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ทั้งในส่วนขององค์กรเอง ทีมงานหรือหน่วยงาน และบุคลากรในตำแหน่งงานต่างๆ ขององค์กร ซึ่งเป็นสมรรถนะ ( Competency) ด้วย โดยทั้งความรู้และทักษะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมกับความรับผิดชอบหรือขอบเขตงาน (Duty Area)

<sup>19</sup> ประเวศ ะสี, การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข [ระบบออนไลน์.], 15 กันยายน 2554. แหล่งที่มา <http://www.prawase.com/books/16.pdf>

<sup>20</sup> เกษญา นกน้อย และคณะ, นานาพรรณสนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส. เอเชียเพลส จำกัด, 2553), หน้า 4.

<sup>21</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

#### 4. ปัญหาในการจัดการความรู้ภายในองค์กรและบทบาทของผู้บริหาร<sup>22</sup>

ปัญหาในการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้ได้เพื่อประโยชน์ของการจัดการความรู้มีหลายประการ ที่สำคัญมาก ได้แก่ ปัญหาการยึดติดกับงานประจำของบุคลากร (Defensive Routine) กล่าวคือ บุคลากรเหล่านี้มักมีพฤติกรรมและทัศนคติ ยึดติดกับงานหรือหน้าที่ประจำซึ่งคนได้รับมอบหมาย ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ รวมทั้งขาดความคิดสร้างสรรค์และปฏิเสธการสร้างนวัตกรรม นักวิชาการที่กล่าวถึงปัญหานี้คือ Chris Argyris โดยเห็นว่าในองค์กรเก่ามักประสบปัญหาและองค์กรมีลักษณะการเรียนรู้แบบวงเดียว (Single – Loop Learning)

ปัญหา Defensive Routine ของบุคลากรในองค์กรเป็นสาเหตุให้เกิดผลหลายประการ เช่น การทำงานผิดพลาด (Human Error) ไม่มีความตระหนักระมัดระวัง (Awareness) และความพร้อมหรือตื่นตัวในการทำงาน (Alert) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นก็ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังมีปัญหาอื่นๆ เช่น ขาดความรู้และประสบการณ์การทำงาน มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์มากแต่เกษียณหรือโยกย้ายออกไปจากหน่วยงาน ในขณะที่ผู้ที่เข้ามาทำงานขาดความรู้และประสบการณ์ ขาดสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน (Working Information) หรือแม้บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้และประสบการณ์ก็ตาม แต่ไม่อาจทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้จึงเกิดความขัดแย้งขึ้น เป็นต้น เหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดจากบุคลากร (Knowledge Worker) ที่ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ขององค์กรและสร้างความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นอันเป็นประโยชน์หลักของการจัดการความรู้

ผู้บริหารองค์กรต้องมีบทบาทในลักษณะทำนองเดียวกันกับผู้นำวง (Conductor) ในวงซิมโฟนีออร์เคสตราซึ่งสามารถสอนให้ผู้ที่เล่นเครื่องดนตรีเก่งสามารถเล่นดนตรีเข้ากันกับผู้เล่นอื่นได้ และผู้เล่นเครื่องดนตรีทุกคนเล่นคล่องจองกันอย่างสมบูรณ์ เป็นศิลปินเต็มตัวพร้อมจะสร้าง สรรค์งานใหม่ ในกรณีนี้ ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้ออกแบบหรือวางแผนการเรียนรู้ (Leader as a designer) และสามารถนำเอาหลักวิชาหรือทฤษฎีต่างๆ มาใช้ได้ เช่น การละลายพฤติกรรม Defensive Routine (Ice Breaking) โดยการใช้ทฤษฎี Double - Loop Learning (มีการใช้เครื่องมือ Balanced Score Card) ทฤษฎี The Fifth Discipline (มีการคิดแบบ Systems Thinking) ทฤษฎี

<sup>22</sup> ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 27 - 160.

Knowledge Creating (จะกล่าวในรายละเอียดต่อไปในหัวข้อทฤษฎีการสร้างความรู้ ) ทฤษฎี Intellectual Capital และทฤษฎี Learning in Action เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้องค์กรพัฒนา Knowledge Worker โดยเฉพาะความรู้หลักขององค์กร ( Domain Knowledge) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ (เช่น Total Quality Management: TQM) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ( IT) เพื่อให้ผู้ใช้เข้าถึงได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ( Anytime, Anywhere) รวมทั้งการทำให้บุคลากรประสานกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วย (Collaboration)

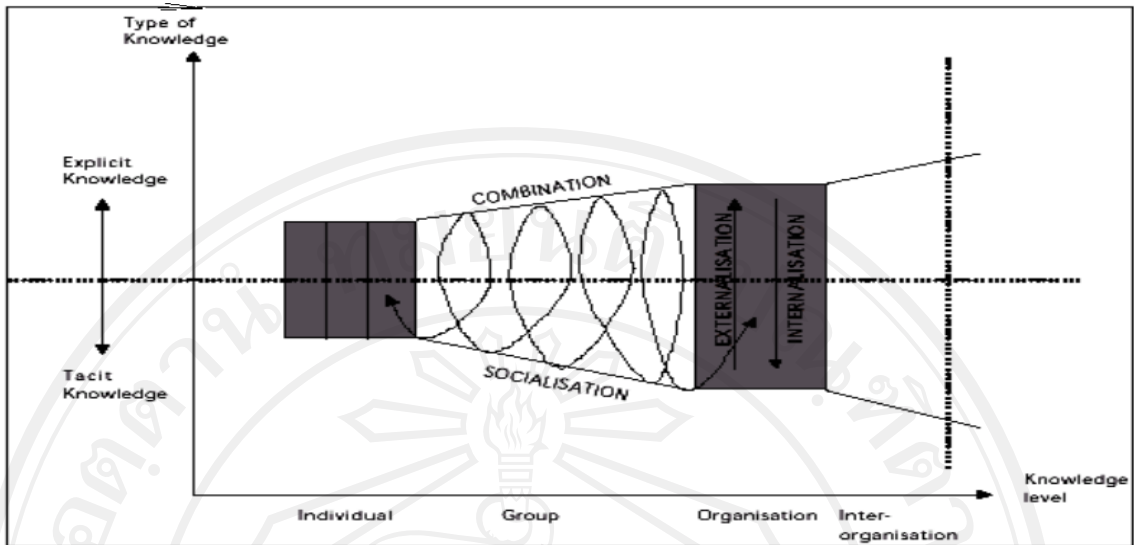
### 5. ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ในการจัดการความรู้ดีคัมครองแรงงาน สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ตามขอบเขตของการศึกษาโดยในเบื้องต้น จะกล่าวถึงหลักการของทฤษฎีนี้ และส่วนต่อไปจะกล่าวถึงสาเหตุที่ใช้ทฤษฎีนี้ในการศึกษาและแก้ปัญหาของสำนักงานคดีแรงงาน

ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ของ Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi เป็นทฤษฎีการจัดการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งในเบื้องต้นองค์กรต้องสามารถจัดการสารสนเทศที่ใช้ในการทำงานและความรู้หรือประสบการณ์การทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยจะมีกระบวนการในการพัฒนาความรู้หรือเพิ่มความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ทั้งความรู้ระดับเฉพาะรายบุคคล ( Individual) ระดับกลุ่ม (Group) ระดับองค์กร (Organization) และระหว่างองค์กร (Inter - Organization) ได้แก่ การยกระดับความรู้จากบุคคลสู่กลุ่ม และการพัฒนาความรู้ในระดับองค์กร<sup>23</sup>

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

<sup>23</sup> ณ พิชญ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 91 - 96.



ภาพที่ 1 การสร้างความรู้จากระดับรายบุคคลไปสู่องค์กร<sup>24</sup>

ในทฤษฎีการสร้างความรู้ของ Nonaka องค์กรต้องสร้างกระบวนการในการเปลี่ยน (Conversion) ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลและความรู้ที่ชัดเจนขององค์กรเพื่อสร้างนวัตกรรม โดยอาจเรียกแบบจำลองในการสร้างความรู้นี้ว่า “Knowledge Spiral” โดยกระบวนการเปลี่ยนความรู้ตามทฤษฎีนี้มี 4 กระบวนการ คือ<sup>25</sup>

1) กระบวนการสร้างสังคม ( Socialization) คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้จากการปฏิบัติงานจริงระหว่างบุคคลากร ซึ่งจะทำให้แต่ละคนและกลุ่มคนดังกล่าวยกระดับความรู้เพิ่มขึ้นและเป็นการสร้างความเข้าใจกันระหว่างชุมชนนักปฏิบัติ ( from tacit knowledge to tacit knowledge)

2) กระบวนการอธิบายความรู้ (Externalization) คือ การนำความรู้ที่อยู่ในบุคคลระดับกลุ่มซึ่งได้จากกระบวนการสร้างสังคมตามข้อ 1 ถ่ายทอดออกมาสู่องค์กรให้เห็นตรงกัน เพื่อเป็นความรู้ที่ชัดเจนในรูปแบบเป็นลายลักษณ์อักษรหรือแผนภาพ (from tacit knowledge to explicit knowledge)

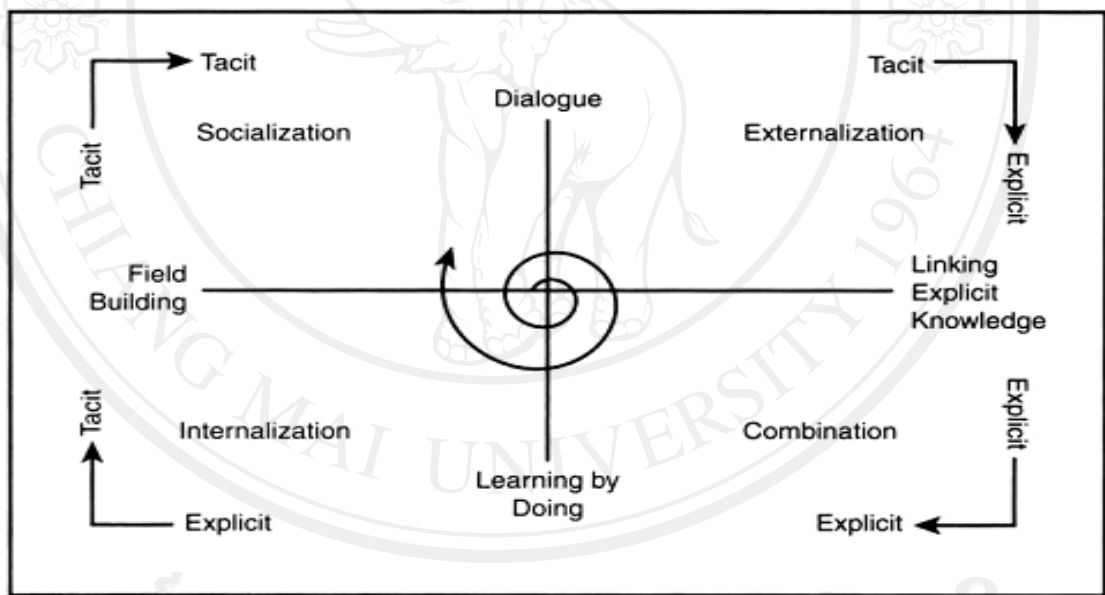
<sup>24</sup> ณพิศัญญ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 96.

<sup>25</sup> Nonaka, I., Takeuchi, H., **The Knowledge – Creating Company: How Japanese Companies**



3) กระบวนการรวบรวมความรู้ (Combination) คือ การรวบรวมความรู้ที่ชัดเจนที่ได้จากกระบวนการอธิบายความรู้ตามข้อ 2 ให้เข้ากับความรู้ที่ชัดเจนอื่นๆ ขององค์กร อันเป็นสร้างความรู้ที่ชัดเจนใหม่เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานขององค์กร ได้ต่อไป (from explicit knowledge to explicit knowledge)

4) กระบวนการฝึกฝนซึมซับความรู้ (Internalization) คือ การนำความรู้ที่ชัดเจนที่ได้จากกระบวนการรวบรวมความรู้ ตามข้อ 3 ให้บุคลากรไปใช้ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเรียนรู้ในขณะทำงาน (Learning by Doing) ทำให้บุคลากรดังกล่าวได้ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง เกิดเป็นประสบการณ์และสามารถพัฒนาทักษะของตนได้ (from explicit knowledge to tacit knowledge) จากนั้นวนกลับ ไปสู่กระบวนการสร้างสังคมตามข้อ 1 ดังนั้น จะมีการสร้างความรู้ใหม่ตามกระบวนการทั้ง 4 กระบวนการต่อไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ปรากฏตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการสร้างความรู้ในองค์กร (Knowledge Spiral)<sup>26</sup>

เหตุที่ผู้ศึกษาเห็นว่าควรนำทฤษฎีการสร้างความรู้ดังกล่าวประยุกต์ใช้ควบคู่กับการสร้างและพัฒนาระบบ KMS ในการจัดการความรู้ดีคู่คุ้มครองแรงงาน สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากจะเป็นผลให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit

<sup>26</sup> ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์, ทฤษฎีการจัดการความรู้, หน้า 97.

Knowledge) จากพนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญก่อนที่จะโยกย้ายหรือเกษียณอายุไป ผสมผสาน กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน รวมทั้งองค์ความรู้สนับสนุน อาทิ แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) คำวินิจฉัยที่เป็นบรรทัดฐาน เป็นต้น และจะเป็นช่องทางในการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่าง สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของบุคลากรจนสามารถสร้างวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นในสำนักงาน คดีแรงงานได้

#### 6. วิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering) และแนวคิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ขององค์กร (Knowledge Analysis and Data Structuring: CommonKADS)<sup>27</sup>

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะใช้หลักการของวิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering) และแนวคิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ขององค์กร (Knowledge Analysis and Data Structuring : CommonKADS) ในการจัดการความรู้คดียุติธรรม สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการ สูงสุด บนพื้นฐานของทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ตามขอบเขตของการศึกษา โดยเบื้องต้น จะกล่าวถึงหลักการของ Knowledge Engineering และ CommonKADS และส่วนต่อไป จะกล่าวถึงสาเหตุที่ใช้หลักการดังกล่าวในการศึกษาและแก้ปัญหาของสำนักงานคดีแรงงาน

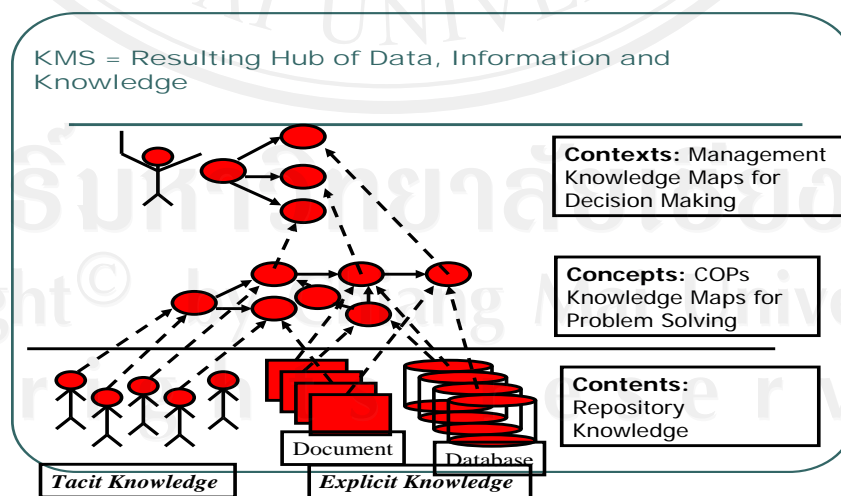
การจัดการความรู้ จะต้องนำความรู้หรือประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์สูง ซึ่งถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist / Expert) มาเป็นแนวทางการทำงานที่ดี (Best practice) เนื่องจากบุคคลดังกล่าวย่อมมีประสบการณ์จริงในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ เรียนรู้ หรือทำงานที่ยุ่งยากหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น อันเป็นความรู้ที่บุคลากรอื่น (Knowledge Worker) สามารถนำไปเป็นแบบอย่างใช้ทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเพิ่ม ผลผลิตและลดความผิดพลาดในการทำงานได้ ในการอาศัยความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาจัดการความรู้นี้ สามารถทำได้โดยใช้วิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering)

วิศวกรรมความรู้ คือ วิชาการที่ว่าด้วยการดำเนินการเพื่อทราบพฤติกรรมการทำงาน ของผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะขณะที่ทำการแก้ปัญหา ตัดสินใจ เรียนรู้ หรือ ทำงานที่ยุ่งยากหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น แล้วนำพฤติกรรมเหล่านั้นไปออกแบบระบบที่เลียนแบบ

<sup>27</sup> Guus Schreiber et al., **Knowledge Engineering and Management : The CommonKADS Methodology**. (United States of America : Massachusetts Institute of Technology,1999), pp 85 - 166.

พฤติกรรมดังกล่าว (Human-Like) ทั้งในเรื่องการคิดว่าต้องคิดอะไรแล้วต้องทำอะไรในขณะนั้นๆ ระบบที่ออกแบบนี้อาจเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) หรือระบบอื่นก็ได้ เช่น Control Room หรือห้องประชุม เป็นต้น (แต่ในการศึกษานี้จะกล่าวถึงการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ) วิศวกรรมความรู้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ซึ่งประโยชน์ที่มุ่งหวังในการทำวิศวกรรมความรู้คือต้องการให้ผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Worker) มีสมรรถนะสูงที่สุดในขณะที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการให้มี เช่น ขณะใช้ดุลพินิจหรือตัดสินใจ(Decision) แก้ปัญหา หรือทำงานที่ยุ่ยาก เป็นต้น

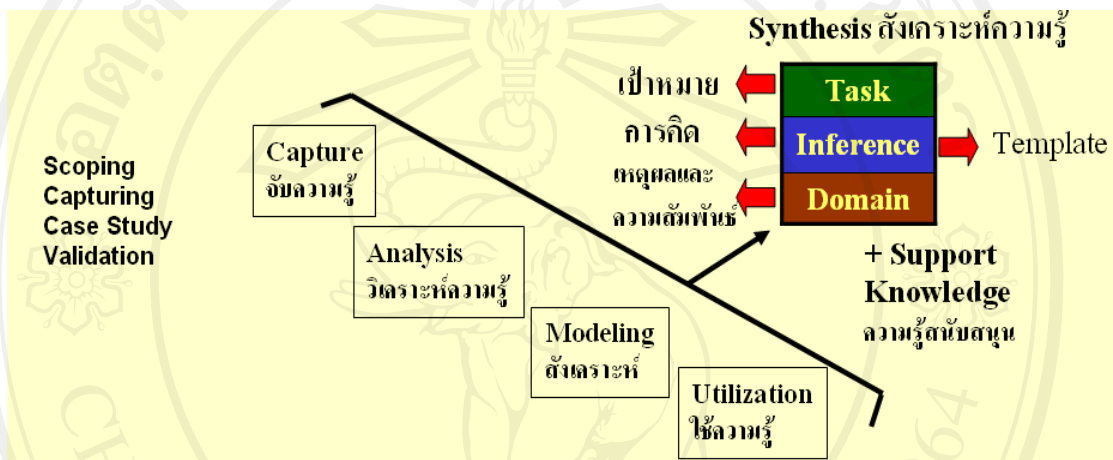
วิศวกรรมความรู้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) แนวคิดการวิเคราะห์สังเคราะห์ความรู้ขององค์กร (Knowledge Analysis and Data Structuring: CommonKADS) เป็นส่วนหนึ่งของวิศวกรรมความรู้ กล่าวคือ กระบวนการ CommonKADS เป็นระเบียบวิธีในการวิเคราะห์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญแล้วมาดำเนินการสังเคราะห์สร้างเป็นข้อมูลในรูปแบบที่ศึกษาเข้าใจได้ไม่ยากและนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที ในรูปแบบจำลองความรู้ (Knowledge Model) จากความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วยการเปลี่ยนถ่ายระหว่างความรู้ทั้งประเภทดังกล่าวให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ และนำไปใช้ปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ (ระดับ Context) และในการแก้ปัญหาของผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ Concept) รวมทั้งในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (ระดับ Content หรือ Artifact) ปรากฏตามภาพที่ 3 แผนภาพความรู้ในระดับ Context, Concept และ Content จากกระบวนการ CommonKADS



ภาพที่ 3 แผนภาพความรู้ในระดับ Context, Concept และ Content

จากกระบวนการ CommonKADS

กระบวนการ CommonKADS ประกอบด้วย การจับความรู้ (Knowledge Capture) การวิเคราะห์ความรู้ (Knowledge Analysis) การสังเคราะห์ความรู้ (Knowledge Synthesis) และการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization) และทำโดยการสร้างแบบจำลองความรู้ (Knowledge Model) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินการ (Process) และผลผลิต (Output) ทั้งความรู้ในระดับงานหรือวัตถุประสงค์ (Task) ระดับการคิดเป็นเหตุเป็นผล (Inference) และระดับความลึกลับในเรื่องเฉพาะนั้นๆ (Domain Concept) ปรากฏตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 สรุปการใช้กระบวนการ Common KADS

ความรู้ในระดับ Task คือ ความรู้ในวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์ย่อยในการบรรลุภารกิจขององค์กร เป็นงานที่สำคัญต้องใช้ความรู้และประสบการณ์พิเศษ ดังนั้น ความสำเร็จของงานใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรต้องนำมากำหนดเป็นความรู้ในระดับนี้ โดยเฉพาะที่ส่งผล มากที่สุดก่อน, ความรู้ในระดับ Inference เป็นความรู้ในขั้นตอนการคิดหาเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ย่อยหรืออาจเรียกว่าลึกลับความรู้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องคิดขณะทำงานจึงจะทำงานสำเร็จ ส่วนความรู้ในระดับ Domain Concept เป็นหลักการสำคัญในเรื่องที่ต้องคิดของระดับ Inference ดังกล่าว ซึ่งควรระบุอภิมานศัพท์ (Ontology) และฐานความรู้ต่างๆ (Knowledge Base) ได้แก่ เอกสาร (Document) ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ (Expert-Who) รวมถึงสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง

การจับความรู้ (Knowledge Capture) ประกอบด้วยกระบวนการหลักได้แก่ การระบุปัญหาแบบย่อ (Problem Abstraction) การตั้งหลักการเหตุและผลหรือกรอบแนวคิด (Conceptualization) การเรียงร้อยหลักการเพื่อหาเหตุผล (Reasoning) และการเรียนรู้ (Learning) จากประสบการณ์ในการแก้ปัญหาหรือการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้ โดยปกติแล้วการจับความรู้มักจะดำเนินการ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ความรู้(Knowledge Analysis) ใช้วิธีวิเคราะห์คำสำคัญ(Keyword Annotation) หรือวิเคราะห์ความหมายสำคัญ (Semantic Annotation) ในบันทึกการสัมภาษณ์ (Script) เพื่อสร้างบทวิเคราะห์ความรู้ (Transcript) ที่พร้อมนำไปสังเคราะห์ (Modeling) ต่อไปโดยใช้ทั้งคำสำคัญ (Keyword) หรือคำที่มีความหมายใกล้เคียง (Semantic) ของแบบจำลอง CommonKADS เช่น งาน (Task) การคิด (Inference) โครงสร้างการคิด (Inference Structure) สิ่งที่เกิดหลักการที่ใช้แก้ ปัญหาเฉพาะ (Domain Concept) ได้แก่ คำสำคัญต่างๆ (Jargon) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (Domain Ontology) หรือรวมทั้งความรู้จากประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์อื่นๆ (Support Tacit Knowledge) เช่น ข้อควรระวัง (Caution) เป็นต้น

การสังเคราะห์แบบจำลองความรู้ (Knowledge Modeling) ต้องคำนึงถึงการใช้งาน โดยต้องสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารหรือการแก้ปัญหาและการทำงานของกลุ่มผู้ปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) อย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยอาจอยู่ในรูปต่างๆ เช่น ระบบช่วยในการตัดสินใจ (Decision Support) สารานุกรมความรู้พื้นฐาน (Ontology Mapping) ระบบการเรียนรู้ในงานวิกฤติ (E-Learning) และระบบการปรับพื้นฐาน (Ontology Tutorial) เป็นต้น

การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization) กรณีความรู้ระดับงาน (Task Knowledge) ผู้บริหารสามารถใช้ควบคุมงานด้วยความรู้ในระดับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้ง วัดความสามารถขององค์กรในการทำงาน แก้ปัญหา หรือตัดสินใจ ทำการเชื่อมโยงกับประเด็นสาระ Context ต่างๆ ที่ต้องตัดสินใจตามความต้องการขององค์กร , ความรู้ระดับการคิด (Inference Knowledge) ใช้สำหรับการเรียนรู้ขั้นตอนต่างๆ ขั้นตอนในการคิดของงานวิกฤติต่างๆ สนับสนุนการเรียนรู้วิธีทำงาน แก้ปัญหา และตัดสินใจ , ความรู้ระดับความสัมพันธ์ของปัญหาเฉพาะ (Domain Knowledge) ให้ผู้บริหารใช้ในการนำ (Conduct) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้ช่วยกันร้อยเรียงหลักการต่างๆ ตามความสัมพันธ์ในการหาเหตุผลสำหรับการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ

เหตุที่ผู้ศึกษาเห็นว่าควรนำวิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering) และแนวคิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ขององค์กร (Knowledge Analysis and Data Structuring: CommonKADS) ในการจัดการความรู้คิคุ้มครองแรงงาน สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด บนพื้นฐานของทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) มาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการสร้างและพัฒนา ระบบ KMS ในการจัดการความรู้คิคุ้มครองแรงงาน สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากจะเป็นผลให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ( Tacit Knowledge) จากพนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญก่อนที่จะโยกย้ายหรือเกษียณอายุไป ผสมผสานกับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างมีเป็นระบบที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับในระดับสากล และจะเป็นช่องทางในการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่าง

สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดในการทำงานได้

## กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law)

ในหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงความหมายของกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, การคุ้มครองแรงงานในระดับสากล, การคุ้มครองแรงงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

### 1. ความหมายของกฎหมายแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายแรงงาน (Labour Law) เป็นกฎหมายทางสังคม (Social Law) ที่เกี่ยวกับชีวิตหรือสภาพการทำงานของคนงานซึ่งรัฐกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบจนเกินไป เป็นสวัสดิการและหลักประกันความเสี่ยงทางสังคมแก่ลูกจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและรัฐ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นธรรมและสงบสุขของประเทศ กฎหมายดังกล่าวมีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ<sup>28</sup> ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายแรงงานประเภทหนึ่ง

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้านความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร<sup>29</sup>

<sup>28</sup> คณะกรรมการกลุ่มปรับปรุงชุดวิชากฎหมายพาณิชย์ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เอกสารการสนชชุดวิชากฎหมายพาณิชย์ 1 พิมพ์ครั้งที่ 5 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551), หน้า 166.

<sup>29</sup> สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต, กฎหมายแรงงานที่ใช้ในปัจจุบัน [ระบบออนไลน์.], 1 มีนาคม 2554. แหล่งที่มา <http://www.phuketlabour.org/law.htm>

## 2. การคุ้มครองแรงงานในระดับสากล

การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) เป็นส่วนหนึ่งของเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และได้รับการรับรองไว้ในปฏิญญาสากล รวมทั้งกติการะหว่างประเทศหลายฉบับดังตัวอย่างที่จะกล่าวต่อไปนี้

1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ปฏิญญานี้ได้รับการรับรองและประกาศโดยสมัชชาสหประชาชาติ ในวันที่ 10 ธันวาคม 2491<sup>30</sup> โดยข้อ 23 กำหนดว่า

“1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงาน โดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

2. ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

3. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัวและหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

4. ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน”<sup>31</sup>

2) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2519 และเปิดให้ลงนามอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2509<sup>32</sup> ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติซึ่งมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยตั้งแต่เดือนมกราคม 2540<sup>33</sup> โดยข้อ 8 3. (a) กำหนดว่า “บุคคลจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานมิได้”<sup>34</sup>

<sup>30</sup> อุทัย อาทิวา และคณะ, คู่มือสิทธิมนุษยชนศึกษา (สำหรับพนักงานอัยการ เล่ม 1), (กรุงเทพฯ : สำนักงานอัยการสูงสุด, 2554), หน้า 45.

<sup>31</sup> ทีมงานองค์การสหประชาชาติประจำประเทศไทย และคณะ, ศักดิ์ศรีและความยุติธรรมสำหรับทุกคน เสียงของเราที่ได้ยินบนแผ่นดินไทย [ระบบออนไลน์], 16 กันยายน 2554. แหล่งที่มา

[http://www.un.or.th/thai/documents/UND\\_UDHR\\_TH\\_031208\\_V10\\_Final.pdf](http://www.un.or.th/thai/documents/UND_UDHR_TH_031208_V10_Final.pdf)

<sup>32</sup> อุทัย อาทิวา และคณะ, คู่มือสิทธิมนุษยชนศึกษา (สำหรับพนักงานอัยการ เล่ม 1), หน้า 69, 106 และ 151.

<sup>33</sup> คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, กรณีศึกษา เรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : ส.เจริญ การพิมพ์, 2551), หน้า 30.

<sup>34</sup> อุทัย อาทิวา และคณะ, คู่มือสิทธิมนุษยชนศึกษา (สำหรับพนักงานอัยการ เล่ม 1), หน้า 75.

3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social & Cultural Rights : ICESCR)<sup>35</sup> มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2519 ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติ เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2542<sup>36</sup> โดยข้อ 7 กำหนดว่า “รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

(a) ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย ( i) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน ( ii) ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัว ตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

(b) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(c) โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามเหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใดๆ นอกจากอาวุโสและความสามารถ

(d) การพักผ่อน เวลาว่าง และข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย”<sup>37</sup>

4) ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับรองเมื่อเดือนมิถุนายน 2541 ปฏิญญานี้ครอบคลุมอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลักจำนวน 8 ฉบับ<sup>38</sup> ได้แก่<sup>39</sup>

<sup>35</sup> อุทัย อาทิวา และคณะ, คู่มือสิทธิมนุษยชนศึกษา (สำหรับพนักงานอัยการ เล่ม 1), หน้า 171, 192 และ 217.

<sup>36</sup> คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, กรณีศึกษา เรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม พิมพ์ครั้งที่ 4, หน้า 28.

<sup>37</sup> อุทัย อาทิวา และคณะ, คู่มือสิทธิมนุษยชนศึกษา (สำหรับพนักงานอัยการ เล่ม 1), หน้า 175 - 176.

<sup>38</sup> คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, กรณีศึกษา เรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม พิมพ์ครั้งที่ 4, หน้า 32.

<sup>39</sup> ILO คืออะไร ILO ทำอะไร [ระบบออนไลน์.], 16 กันยายน 2554. แหล่งที่มา

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_098257.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf)



(1) ฉบับที่ 29 อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473 กำหนดให้มีการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ มีข้อยกเว้นบางประการเช่น การเกณฑ์ทหาร การใช้แรงงานนักโทษที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม และเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ

(2) ฉบับที่ 87 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว พ.ศ. 2491 ให้ลูกจ้างและนายจ้างทุกคนมีสิทธิก่อตั้งและร่วมองค์กรตามใจชอบ โดยไม่ต้องขออนุญาตล่วงหน้าและให้หลักประกันว่าองค์กรต่างๆ นี้ มีสิทธิที่จะดำเนินงานอย่างอิสระโดยไม่ถูกรัฐบาลแทรกแซง

(3) ฉบับที่ 98 อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 ให้ความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน ป้องกันไม่ให้องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างก้าวท้าวซึ่งกันและกัน และวางมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง

(4) ฉบับที่ 100 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494 เรียกร้องความเสมอภาคในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ สำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน

(5) ฉบับที่ 105 อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500 ห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบเพื่อการบีบบังคับหรือการให้การศึกษาทางการเมือง การลงโทษเนื่องจากการแสดงความเห็นทางการเมืองหรือลัทธิ การระดมแรงงาน การลงโทษแรงงาน การลงโทษเนื่องจากร่วมหยุดงาน หรือการเลือกปฏิบัติ

(6) ฉบับที่ 111 อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พ.ศ. 2501 ให้มีนโยบายระดับประเทศเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การฝึกอบรม และสภาพการทำงานเนื่องด้วยเผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะทางการเมือง เชื้อชาติ หรือชั้นทางสังคม และสนับสนุนความเสมอภาคทางโอกาสและการกระทำ

(7) ฉบับที่ 138 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจได้ พ.ศ. 2516 มุ่งล้มเลิก การใช้แรงงานเด็กโดยระบุว่าอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจได้จะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่จะสำเร็จ การศึกษาภาคบังคับ

(8) ฉบับที่ 182 อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 เรียกร้องให้ออกมาตรการเร่งด่วนที่มีประสิทธิผลเพื่อห้ามและยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายต่างๆ เช่น การใช้แรงงานเยี่ยงทาสหรือการกระทำในลักษณะคล้ายกัน การเกณฑ์แบบบังคับ

เพื่อให้เข้าร่วมความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ ค่าประเวณี ทำสื่อลามก และทำกิจกรรมผิดกฎหมาย ตลอดจนการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมของเด็ก

ผู้ศึกษาเห็นว่าอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานโดยตรง ได้แก่ ฉบับที่ 29 อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473, ฉบับที่ 100 อนุสัญญา ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494, ฉบับที่ 105 อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500, ฉบับที่ 111 อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พ.ศ. 2501, ฉบับที่ 138 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อ้างงานได้ พ.ศ. 2516 และฉบับที่ 182 อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542 ส่วนอนุสัญญาอีกสองฉบับที่เหลือ คือ ฉบับที่ 87 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว พ.ศ. 2491 และ ฉบับที่ 98 อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 เป็นเรื่องที่น่าเน้นเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์มากกว่า

### 3. การคุ้มครองแรงงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มิได้บัญญัติในรายละเอียดการคุ้มครองแรงงานไว้ เป็นเพียงหลักการกว้างๆ ที่แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยให้การคุ้มครองในเรื่องแรงงาน ได้แก่ มาตรการต่อไปนี้

1) มาตรา 38 บัญญัติว่า “การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศ อยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก” (สอดคล้องกับฉบับที่ 29 อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ.2473)

2) มาตรา 44 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

3) มาตรา 84 บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้... (7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ”

4) แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 จะมีได้มีบัญญัติในรายละเอียดการคุ้มครองแรงงานไว้ก็ตามที่กล่าวข้างต้น แต่มีกฎหมายที่บัญญัติเรื่องนี้ไว้โดยเฉพาะ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

#### 4. การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักที่บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานโดยตรง เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เรื่อง คุ้มครองแรงงาน ซึ่งก่อนหน้านั้นเป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองแรงงาน ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกตามประกาศของ คณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวอยู่ในรูปของประกาศกระทรวง อันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในเรื่องการยอมรับ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 และมีผลให้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 เรื่อง คุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2533 ถูกยกเลิก (มาตรา 3)<sup>40</sup>

พระราชบัญญัตินี้ ให้คำจำกัดความของ “นายจ้าง” “ลูกจ้าง” และ “สัญญาจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 ดังนี้

“นายจ้าง”หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

- (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
  - (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย”
- “ลูกจ้าง” หมายความว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร”

<sup>40</sup> มหาวิทยาลัยมหาดไทย กฎหมายแรงงานและประกันสังคมระบบออนไลน์. 2 มีนาคม 2554. แหล่งที่มา

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า “สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิ หน้าที่ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง การใช้แรงงาน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน ดังนั้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่จำกัดหลักเสรีภาพในการทำสัญญา หรือหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา หมายความว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานหาได้ยกเลิก หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญาในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยสิ้นเชิงไม่ หากแต่จำกัดหลักดังกล่าวให้แคบลงเท่านั้น ก็จะแสดงเจตนาทำนิติกรรมใดๆ ให้มีมาตรฐานต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ไม่ได้ แต่ในทางตรงข้าม นายจ้าง และลูกจ้างยังคงมีเสรีภาพเต็มที่ในการทำสัญญาตราบเท่าที่สัญญานั้น ไม่ขัดต่อบทบัญญัติใน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งถ้านายจ้างและลูกจ้างแสดงเจตนาทำสัญญาได้สูงกว่า มาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้ สัญญานั้นใช้บังคับได้และไม่ให้นำกฎหมาย แรงงานมาบังคับใช้ นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบ เรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมใดที่สร้างขึ้นขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมตกเป็น โฆษิตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 หรือแตกต่างจากที่บัญญัติไว้ก็ ตกเป็น โฆษิตเช่นเดียวกัน<sup>41</sup>

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในกิจการจ้าง งานทุกราย ไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใดยกเว้นนายจ้าง หรือกิจการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4 คือ

- 1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น
- 2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 3) นายจ้างประเภทที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งจะไม่ใช่บังคับตาม กฎหมายทั้งฉบับหรือบางส่วนก็ได้ ซึ่งได้ออกกฎกระทรวง 2 ฉบับ ยกเว้นมิให้ใช้บังคับกฎหมายทั้ง ฉบับแก่โรงเรียนเอกชนในส่วนที่เกี่ยวกับครูและครูใหญ่ งานเกษตรกรรมและงานรับไปทำที่บ้าน กับยกเว้นมิให้ใช้บังคับกฎหมายบางส่วนแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย (คำพิพากษาฎีกาที่ 3206/2533) และนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้ แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ โดยการพิจารณาว่างานที่ทำมีการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจหรือไม่

<sup>41</sup> มหาวิทยาลัยมหาดไทย กฎหมายแรงงานและประกันสังคมระบบออนไลน์.]

มิใช่พิจารณาเฉพาะวัตถุประสงค์ขององค์การเท่านั้น หากมีการเรียกค่าตอบแทนถือว่าเป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ<sup>42</sup>

การคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว ได้แก่ การคุ้มครองทั่วไป การใช้แรงงาน การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การจัดทำเอกสารการจ้าง การพักผ่อน และการจ่ายค่าชดเชย

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้าง หลายประการ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด, ค่าชดเชย, ค่าชดเชยพิเศษ, เงินประกัน, ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม<sup>43</sup> หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ได้

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ บทนิยามศัพท์ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัตินี้

เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าว เป็นไปตามบทบัญญัติของมาตรา 123, มาตรา 124 และมาตรา 125 ดังนี้

มาตรา 123 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดี<sup>44</sup> กำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้”

มาตรา 124 บัญญัติว่า “เมื่อมีการยื่นคำร้องตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง

ในกรณีที่มีความจำเป็น ไม่อาจมีคำสั่งภายในเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้พนักงานตรวจแรงงานขอขยายเวลาต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายพร้อมด้วยเหตุผล และอธิบดีหรือผู้ซึ่ง

<sup>42</sup> มหาวิทยาลัยมหาดไทย กฎหมายแรงงานและประกันสังคมระบบออนไลน์.]

<sup>43</sup> The Justice Group, อ่านเอาเรื่อง ฉบับเตรียมสอบ กฎหมายแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๕๔. ( กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2554), หน้า 147.

<sup>44</sup> หมายถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ให้คำนิยามไว้ในมาตรา 5

อธิบดีมอบหมายอาจพิจารณาอนุญาตได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องมีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดตามวรรคหนึ่ง

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ตามแบบที่อธิบดีกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

ให้นายจ้างจ่ายเงินตามวรรคสามให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายร้องขอ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าว ณ สำนักงานของพนักงานตรวจแรงงานหรือสถานที่อื่นตามที่นายจ้าง และลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายตกลงกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มารับเงินดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้พนักงานตรวจแรงงานนำส่งเงินนั้นเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยฝากไว้กับธนาคาร ในกรณี ถ้ามีดอกเบียหรือดอกผลใดเกิดขึ้นเนื่องจากการฝากเงิน ให้ตกเป็นสิทธิแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายซึ่งมีสิทธิได้รับเงินนั้น

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินตามมาตรา 123 ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ”

มาตรา 125 บัญญัติว่า “เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แล้ว ถ้า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อคดีถึงที่สุดและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย หรือกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ได้อำนาจตาม มาตรา 134 ได้ แล้วแต่กรณี”

## 5. การคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเคยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหมวด 8 ก็ตาม แต่ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553 เนื่องจากได้มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อกำหนดการดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว

เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการแต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ จึงควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ จึงมีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 ดังนี้

มาตรา 6 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพ ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ”

มาตรา 8 บัญญัติว่า “ให้นายจ้างบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใด โดยมี การตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง”

### อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ในการดำเนินคดีคุ้มครอง แรงงาน<sup>45</sup>

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ไม่ได้บัญญัติเรื่องอำนาจ หน้าที่ของ สำนักงานอัยการสูงสุดไว้โดยตรง โดยในมาตรา 255 วรรค 5 บัญญัติว่า “องค์กรอัยการมีหน่วย ธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการ สูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของพนักงาน อัยการว่ามีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติในรัฐธรรมนูญนี้และตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจและหน้าที่ ของพนักงานอัยการและกฎหมายอื่นรวมทั้ง บัญญัติรองรับความเป็นอิสระของพนักงานอัยการใน การพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม ตามความในมาตรา 255 วรรค หนึ่ง และวรรคสอง ตามลำดับ ดังนั้น จึงมีการตราพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงาน อัยการ พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดให้มีองค์กรอัยการและให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยธุรการของ องค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญ โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สอดคล้องกับ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว

มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 บัญญัติว่า

“สำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้ ด้วย

<sup>45</sup> เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานขณะที่ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษา โดยยังมีได้อ้างถึงอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนด อำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ซึ่งเพิ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2554 เป็นต้นมา อันเป็นเวลาภายหลังจากที่ได้ดำเนินการศึกษาแล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานตามประกาศคณะกรรมการอัยการดังกล่าวในบทที่ ห้าข้อ สิ่งที่น่าสนใจและ น่าสนใจต่อไป.



- 1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
- 2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ
- 3) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งพนักงานอัยการได้รับคำเนนคดีให้
- 5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- 7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
- 8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม ( 2) และ ( 3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐในการนี้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นผู้สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์”

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 ไม่มีบทบัญญัติกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานไว้โดยเฉพาะ แต่ตามมาตรา 30 ของพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารราชการ การแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ และการอื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของ ก.อ. หรือของอัยการสูงสุดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานจึงเป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2546 ข้อ 3 (12) ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยให้สำนักงานคดีแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

รับผิดชอบการดำเนินคดีที่พึงปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลาง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กฎหมายหลักที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดได้แก่พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 โดยมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องบัญญัติว่า “พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

.....

(3) ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวง กับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

(4) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ที่ดี หรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการที่ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้

(5) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐซึ่ง มิได้กล่าวใน (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมีข้อพิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงาน ของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้”

ตามบทบัญญัติดังกล่าว สำนักงานคดีแรงงานจึงมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีแรงงาน (ส่วนแพ่ง) ซึ่งอยู่ในความหมายของคำว่า “คดีแพ่ง” ในบทบัญญัตินี้ด้วย ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานกลางสาขา

ศาลแรงงานกลางจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เปิดทำการเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2523 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ พิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งมีความแตกต่างจากอรรถคดีทั่วไป การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยและการระงับข้อพิพาทเป็นหลัก แต่หากคู่กรณี (นายจ้างและลูกจ้าง) ไม่สามารถตกลง กันได้ ศาลจะพิจารณาและพิพากษาหรือมีคำสั่งชี้ขาดคดีตามบัญญัติแห่งกฎหมายโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยต่อไป ปัจจุบันศาลแรงงานกลางมีฐานะเป็น

ศาลชั้นต้น สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่ 6 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นครปฐม สมุทรสาคร นนทบุรีและปทุมธานี นอกจากนี้ ยังมีศาลแรงงานกลางสาขา อีก 4 สาขา คือ ศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) ศาลแรงงานกลาง (สมุทรสาคร) ศาลแรงงานกลาง (มีนบุรี) และศาลแรงงานกลาง (นนทบุรี) ศาลแรงงาน มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานซึ่งได้แก่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นต้น รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง<sup>46</sup> ดังนั้น คดีคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ดังกล่าวจึงอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งรวมถึงคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานในคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กล่าวแล้ว

ในทางปฏิบัติเมื่อพนักงานตรวจแรงงานถูกฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งเช่นนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะส่งเรื่องให้สำนักงานอัยการสูงสุดดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน และที่มีเป็นจำนวนมากพอสมควรคือคดีเลิกจ้าง อันถือว่าเป็นคดีแพ่ง ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ หากพนักงานอัยการเห็นสมควรจะรับแก้ต่างให้ก็ได้ ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 (4)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

<sup>46</sup> ศาลแรงงานกลางประวัติความเป็นมาในระบบออนไลน์, 1 มีนาคม 2554. แหล่งที่มา