



บทคัดย่อ

การบริหารงานแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ความคุ้มครอง  
ผู้ใช้แรงงานในประการหนึ่งคือ การบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 หากนายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม  
ประกาศฉบับใดจะได้รับโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ  
อย่างไรก็ตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานดังกล่าวมิได้มุ่งประสงค์ที่จะ  
ให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่กระทำความผิดต้องรับโทษทางอาญาแต่ฝ่ายเดียว โดยหวังที่จะให้ทั้ง  
สองฝ่ายอยู่ในสังคมโดยสันติสุข จึงได้ให้โอกาสให้ผู้กระทำความผิดได้แก้ไข โดยทางปฏิบัติให้  
ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น จ่ายค่าจ้างที่ค้างชำระ จ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างลูกจ้างที่มีได้กระทำ  
ความผิด หากปฏิบัติครบถ้วนแล้ว การดำเนินคดีอาญาโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษและการ  
ฟ้องร้องคดีต่อศาลอาจเปลี่ยนไปโดยการยินยอมให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาเปรียบเทียบ  
ปรับเพื่อให้คดีอาญายกเลิกตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(4) ซึ่งถือเป็นการ  
ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย อีกทั้งนายจ้างยังคงประกอบธุรกิจได้ต่อไป ขณะเดียวกันลูกจ้างก็ยัง  
มีงานทำเช่นกัน

เวลา 26 ปีที่ผ่านมา วิวัฒนาการของกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไป การ  
ขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้มีการกระจายตัวผู้ต่างจังหวัด การฝ่าฝืน  
หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีมากขึ้น จึงเป็นที่มาของพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างในสาระสำคัญ  
ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย अनुสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงาน  
ระหว่างประเทศ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ รวมถึงบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการดำเนินคดี  
ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ด้วย โดยการกระจายอำนาจใน  
กรณีดำเนินคดีเปรียบเทียบโดยคณะกรรมการเปรียบเทียบ ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน  
(อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการ  
หรือผู้แทน (อัยการสูงสุดหรือผู้แทน) เป็นอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้น  
ในกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิด  
ที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องออกระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วย  
การดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541  
แทนระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการตรวจสถานที่ประกอบการและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้  
กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ลงวันที่ 31  
ธันวาคม พ.ศ.2535 เพื่อให้การบริหารงานแรงงานในการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบปรับ



112.05.6  
ม.175.1

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม



00622

ระเบียบกระทรวงแรงงาน

ผู้กระทำความผิดเป็นไปในมาตรฐานเดียวกันทั่วราชอาณาจักร ก่อให้เกิดความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540

ผู้ขอรับการประเมินในขณะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนิติการ จึงได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2541 จนถึงเดือนตุลาคม 2541 พบว่าสาระสำคัญของ ตลอดจนบทลงโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แตกต่างจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 จึงได้จัดทำร่างระเบียบการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้น

การดำเนินการยกร่างระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้นำเสนอผ่านคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการการจัดทำบันทึกด้วยการรวบรวมพยานหลักฐาน พยานเอกสาร พยานบุคคล ขั้นตอนการดำเนินคดีโดยให้ดำเนินการเปรียบเทียบก่อน เว้นแต่กรณีมีพฤติการณ์พิเศษ คดีที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบกับลูกจ้างจำนวนมาก หรือคดีมีลักษณะความผิดบางประเภท เช่น การใช้แรงงานเด็กโดยมีการทารุณ หน่วงเหนี่ยว ักขัง หรือมีการกระทำความผิดอาญาอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย หรือคดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตาย หรือได้รับบาดเจ็บสาหัส หรือคดีล่วงเกินทางเพศ หรือคดีขูดค่าสิ่งไม่มาให้อ้อยค่า ไม่ส่งเอกสาร หรือคดีขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ หรือคดีเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหรือหลักฐานหรือรายงานอันเป็นเท็จ คดีเหล่านี้ให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนทันที สำหรับขั้นตอนการเปรียบเทียบให้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและจัดทำเอกสารการยินยอมให้เปรียบเทียบ การสรุปข้อเท็จจริงเสนอความเห็นในการสั่งเปรียบเทียบปรับ การชำระค่าปรับและการนำส่งเงินค่าปรับเพื่อเก็บรักษาในกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง สำหรับขั้นตอนการดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีในท้องที่ที่เกิดเหตุ หากมีการยินยอมให้เปรียบเทียบชั้นพนักงานสอบสวนหรือชั้นพนักงานอัยการให้ส่งสำนวนคดีให้ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบพิจารณา ถ้ามีการเปรียบเทียบปรับโดยพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกรณีศาลสั่งให้ปรับให้พนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ของศาลนำส่งเงินค่าปรับเข้ากองทุนฯ และเมื่อมีการดำเนินคดีให้รายงานผลการดำเนินคดีให้กรมฯ ทราบและเก็บรักษาสำนวนคดีไว้ สำหรับการดำเนินคดีในกรณีที่ความผิดได้เกิดขึ้นก่อนที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลใช้บังคับให้ส่งให้คณะกรรมการเปรียบเทียบพิจารณาตามเดิม

เมื่อระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับนี้มีผลใช้บังคับได้นำลงในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้ประชาชนได้ทราบโดยทั่วไปถึงแนวทางการดำเนินคดีอาญาตามพระราช

บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอยู่ทั่วราชอาณาจักรเมื่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพิมพ์เอกสารนี้เผยแพร่ จะทราบถึงเจตนารมณ์ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ และนำไปปรับใช้ในมาตรฐานเดียวกันก่อให้เกิดผลดีต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และทางราชการ

---

# สารบัญ

<b>บทที่ 1</b>	<b>บทนำ</b>	1
	ความเป็นมาของปัญหา	1
	ความสำคัญของปัญหา	2
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
	สมมุติฐาน	5
	ขอบเขตของการศึกษา	6
	วิธีดำเนินการศึกษา	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	7
<b>บทที่ 2</b>	<b>แนวทางในการดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน</b>	8
	กฎหมายแรงงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8
	แนวทางในการดำเนินคดีตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103	10
	วิธีดำเนินคดีอาญาในชั้นกองนิติการ	13
	แนวทางในการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	16
<b>บทที่ 3</b>	<b>ปัญหาแนวทางในการดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541</b>	19
	ปัญหาการดำเนินคดีอาญาตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103	19
	ปัญหาการดำเนินคดีอาญาตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การตรวจ สถานประกอบการฯ	19
	ปัญหาการรวมอำนาจเปรียบเทียบ	20
	ปัญหาสำนวนคดีไม่มีคุณภาพ	21
	ปัญหาจากบทกำหนดในเรื่องท้องที่การร้องทุกข์	26
	ปัญหาผู้ปฏิบัติละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	27
	ปัญหาแนวทางในการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	27
	ปัญหาการขาดรายละเอียดในการปฏิบัติ	28

	ปัญหาการดำเนินคดีอาญาแบบกระจายอำนาจ	28
	ปัญหาต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี	30
	ปัญหาความยืดหยุ่นของแนวปฏิบัติ	30
<b>บทที่ 4</b>	<b>กฎเกณฑ์แห่งกฎหมายเสริมบทบัญญัติแห่งกฎหมายโดยฝ่ายบริหาร</b>	<b>32</b>
	ความหมายของ “คดีอาญาเล็กน้อย” และ “การระงับคดีอาญา”	33
	การเปรียบเทียบคดีอาญา	34
	ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ	34
	ความหมายของเจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่น	35
	การกระทำความผิดซ้ำที่ได้เปรียบเทียบไปแล้วจะเปรียบเทียบได้หรือไม่	36
	วิธีการเปรียบเทียบ	36
	การกระทำความผิดหลายบทหลายกระทง	37
	กรณีอยู่ในอำนาจเปรียบเทียบและเป็นความผิดตามกฎหมายอื่นด้วย	37
	ผลของการเปรียบเทียบคดีอาญา	38
	ขอบอำนาจในการเปรียบเทียบ	39
	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	39
<b>บทที่ 5</b>	<b>บทสรุปและข้อเสนอแนะ</b>	<b>42</b>
	บทสรุป	42
	ข้อเสนอแนะ	46

## สารบัญ (ภาคผนวก)

### ภาคผนวก

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการตรวจสถานประกอบการและการดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 พ.ศ. 2535
- ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี พ.ศ. 2540
- ระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- สถิติผลงานคดีอาญา ปีงบประมาณ 2535-2537
- สถิติผลงานคดีอาญา ปีงบประมาณ 2536-2538
- ผลงานดำเนินคดีอาญา ปีงบประมาณ 2537-2539
- ผลงานดำเนินคดีอาญา ปีงบประมาณ 2538-2540
- ผลงานดำเนินคดีอาญา ปีงบประมาณ 2539-2541
- สถิติการดำเนินคดีอาญา ปีงบประมาณ 2531-2540
- คดีเปรียบเทียบ ปีงบประมาณ 2541 (1 ต.ค.40 - 30 ก.ย.41)
- หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ รส 0605/08043 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2541