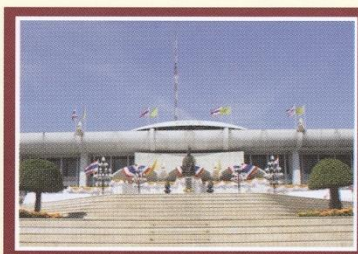




# วุฒิสภา



## เอกสารประกอบการพิจารณา

ร่าง

พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาของวุฒิสภา

อ.พ. ๑๘/๒๕๖๕

จัดทำโดย

สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

[www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)

## คำนำ

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบและ นำเสนอข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในราชการ งานด้านนิติบัญญัติของวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นสารประโยชน์ในเชิงอ้างอิงเบื้องต้น สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกวุฒิสภา

สำนักกฎหมาย  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
กรกฎาคม ๒๕๖๕

### เอกสารประกอบการพิจารณา

#### จัดทำโดย

นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ	เลขาธิการวุฒิสภา
นายทศพร แยมวงษ์	รองเลขาธิการวุฒิสภา
นายบุญสงค์ ทองอินทร์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๑
นายอมร สุวรรณโรจน์	นิติกรชำนาญการ
นางกิตติมา อรุณพูลทรัพย์	วิทยากรชำนาญการ
นางพวงผกา วรศิลป์	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
นางสาวบุษบา เสือแป้น	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางภสพร อัครนาวิน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

กลุ่มงานกฎหมาย ๑ สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๘๘

#### ผลิตโดย

กลุ่มงานการพิมพ์ สำนักการพิมพ์ โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๕๘๒๙, ๐ ๒๘๓๑ ๕๘๙๐

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านสมาชิกวุฒิสภา และผู้สนใจที่มีความประสงค์หรือต้องการที่จะศึกษาเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมวุฒิสภา สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติได้จากเว็บไซต์วุฒิสภา [www.senate.go.th](http://www.senate.go.th)

# สารบัญ

หน้า

## ส่วนที่ ๑ สารระสำคัญ บทวิเคราะห์ และตารางเปรียบเทียบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

๑. สารระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ๑
๒. บทวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ๔
๓. ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑  
(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข) กับ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) ..... ๑๓

## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณา

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

- การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ..... - ๑ -
- บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกตร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... .. - ๔ -
- กำหนดชั่วโมงการทำงาน ..... - ๕ -
- Work From Home อย่างไรให้ได้งานตามเป้าหมาย ..... - ๗ -
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์  
(Telecommuting Act 2018) ..... - ๑๔ -

## ภาคผนวก

- หนังสือสภาผู้แทนราษฎร  
ด่วนที่สุด ที่ สผ ๐๐๑๔/๗๕๒๙ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕  
เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
กราบเรียน ประธานวุฒิสภา ..... (๑)
- ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว) ..... (๓)
- บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (๗)

ส่วนที่ ๑

สาระสำคัญ บทวิเคราะห์ และตารางเปรียบเทียบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)



## สาระสำคัญ

ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งนายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะ เป็นผู้เสนอ และได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการ แห่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว และตั้งกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา เมื่อคณะกรรมาธิการ พิจารณาเสร็จแล้วจึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาในวาระที่สอง แล้วลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วย กับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ และให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีหลักการและเหตุผล ดังนี้

### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและ ลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่บ้าน หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)

### เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติ บางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้าง ทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาการจรรยา ลดปัญหาการใช้พลังงาน และเชื้อเพลิงในอัตราที่สูงเกินไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)



ทั้งนี้ สภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการฯ ในการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการและเหตุผลโดยให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒๗ ดังนี้

### หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างร่วมกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่ชั่วนอกสถานประกอบกิจการ หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างนอกสำนักงานของนายจ้างได้ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)

### เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับมาช้านาน ขณะนี้ ยังคงมี ผล อยู่ ในปัจจุบัน มี บทบัญญัติ บางประการ ที่ไม่เหมาะสม กับ สภาวะ สภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ไป ในปัจจุบัน สมควร เห็น ว่า บทบัญญัติ ที่ เกี่ยวข้อง กับ การ คุ้มครอง สิทธิ ของ ลูกจ้าง ที่ ทำงาน นอก สถานประกอบกิจการ หรือ นอก สำนักงาน ของ นายจ้าง ได้ เพื่อ เป็น การส่งเสริม คุณภาพชีวิต และ การทำงาน ของ ลูกจ้าง และ เพื่อ ประโยชน์ ในการประกอบกิจการ ของ นายจ้าง ตลอดจน มีส่วนช่วย เห็น การ แก้ไข ปัญหา การ จ้าง แรงงาน และ เชื้อเพลิง ใน อุตสาหกรรม ที่ สูง ขึ้น ไป จึง จำเป็น ต้อง ตรา พระราชบัญญัติ นี้

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีเนื้อหารวมจำนวน ๓ มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- ให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างนํางานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะและสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ โดยสะดวก ให้ลูกจ้างนํางานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ โดยการตกลงดังกล่าวให้ทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด การตกลง วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ



ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง และภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนเป็นคราว ๆ ไป (เพิ่มมาตรา ๒๓/๑)



## บทวิเคราะห์

### ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

#### ๑. เหตุผลที่จำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาการจราจร ลดปัญหาการใช้พลังงาน และเชื้อเพลิงในอัตราที่สูงเกินไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

#### ๒. ประเด็นสำคัญจากการอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่งและวาระที่สอง

##### ๒.๑. วาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ<sup>๒</sup>

##### ๒.๑.๑ การเสนอร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอโดย นายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะ ต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๒ และได้เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

##### ๒.๑.๒ สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

นางสาวมัลลิกา จิระพันธุ์วาณิช สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดลพบุรี ซึ่งได้รับมอบหมายจาก นายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะ ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ได้แถลงถึงหลักการและเหตุผล พร้อมทั้งได้กล่าวถึงสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สรุปได้ดังนี้

<sup>๒</sup> สามารถสืบค้นเอกสารแนบระเบียบวาระ เอกสารประกอบการพิจารณา และบันทึกการประชุมในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ ได้จากเว็บไซต์ E-Library ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <https://library2.parliament.go.th/library/home.html> หรือสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๑ ถึง ๓ ในหน้าที่ ๘





**หลักการของร่างพระราชบัญญัตินี้คือ** แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่บ้าน หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ (เพิ่มมาตรา ๒๓/๑)

**เหตุผลของร่างพระราชบัญญัตินี้คือ** โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาการจลาจล ลดปัญหาการใช้พลังงาน และเชื้อเพลิงในอัตราที่สูงเกินไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

### **สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ มีดังนี้**

ให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถนํางานในทางการที่จ้างหรือที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้างไปทำที่บ้านหรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ (เพิ่มมาตรา ๒๓/๑)

### **๒.๑.๓ ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของร่างพระราชบัญญัติ**

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่ต้องใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อลดอัตราการแพร่ระบาด ซึ่งการทำงานที่บ้าน (work from home) ก็เป็นมาตรการหนึ่งที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การทำงานที่บ้านยังช่วยลดปัญหาการจลาจลที่ติดขัด และยังช่วยลดปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM 2.5) ได้ นอกจากนี้ ในปัจจุบันได้มีการขึ้นราคาสินค้าเป็นจำนวนมากซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำของประชาชน การทำงานที่บ้านอาจเป็นทางออกหนึ่งที่จะทำให้สามารถประหยัดค่าอาหาร ค่าเดินทาง และเวลาในการเดินทางได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

### **๒.๒ การอภิปรายของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร**

หลังจากที่ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติได้แถลงถึงความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ได้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



๑) ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงสัญญาจ้างโดยให้ลูกจ้างสามารถทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้างไปทำที่บ้านหรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๘ ชั่วโมง ซึ่งในความเป็นจริงในการจ้างงานนั้น บางกรณีจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามช่วงเวลาปกติได้ โดยอาจมีการทำงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งหากบังคับใช้ตามกฎหมายที่กำหนดให้ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ลูกจ้างก็อาจไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอ จึงต้องทำงานล่วงเวลา ซึ่งกรณีเช่นนี้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้จะคุ้มครองด้วยหรือไม่ นอกจากนี้ ขอให้รัฐบาลได้ควบคุมราคาสินค้าและปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเรื่องสิทธิการรวมตัวเป็นองค์กรสหภาพแรงงานด้วย

๒) เจตนารมณ์ในการเสนอกฎหมายฉบับนี้คือการเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนั้นสามารถทำงานที่บ้าน (work from home) ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อประชาชน ทั้งนี้ในการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายนั้น ต้องคำนึงถึงเหตุผล ๒ ประการสำคัญได้แก่ ๑) กฎหมายที่เสนอแก้ไขเพิ่มเติมนั้นเป็นประโยชน์กับประชาชน ๒) กฎหมายฉบับนั้นหน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลสามารถนำไปปฏิบัติหรือบังคับใช้ได้หรือไม่ ซึ่งเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลสามารถนำไปปฏิบัติหรือบังคับใช้ได้ โดยการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายฉบับนี้ทางรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็เห็นด้วยในหลักการและควรตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพิจารณา

๓) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดเกี่ยวกับสัญญาจ้างหรือสภาพการจ้างที่มีระยะเวลาที่ชัดเจน การแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวโดยกำหนดให้ทำงานได้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๘ ชั่วโมง อาจทำให้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ถูกตีความให้แคบลงได้เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงจ้างงานกันตามสภาพของงานได้ยืดหยุ่นกว่า โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดว่า “สามารถทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้างไปทำที่บ้านหรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๘ ชั่วโมง” ทั้งนี้ควรกำหนดอย่างกว้าง โดยอาจกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานได้ รวมถึงสหภาพแรงงานก็อาจเจรจาต่อรองได้อีกทางหนึ่ง



๔) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๕ ได้กำหนดเกี่ยวกับ “สัญญาจ้าง” ไว้โดยให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้าง และเวลาการทำงานได้ ซึ่งสามารถตกลงให้มีการทำงานที่บ้านและได้รับค่าจ้างได้และยังสามารถได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ด้วย ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ในเรื่องการทำงานที่บ้าน (work from home) ทั้งนี้ การจ้างแรงงานปัจจุบันอาจมีจำนวนลดลงเนื่องจากมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มากขึ้น การจ้างแรงงานจึงต้องเป็นการจ้างอย่างมีประสิทธิภาพหรือสามารถยืดหยุ่นได้

๕) สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในปัจจุบัน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตเริ่มจากการปฏิบัติตนในครอบครัวจนถึงการปฏิบัติในที่ทำงาน โดยหลายสถานประกอบการก็มีการมอบหมายงานให้ลูกจ้างไปทำที่บ้าน การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ นี้เป็นการแก้ไขให้กฎหมายมีความทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเจตนารมณ์ของผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติก็ประสงค์ที่จะส่งเสริมให้มีการทำงานที่บ้าน (work from home) อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ วัน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมในครอบครัว โดยสามารถดูแลครอบครัวไปด้วยและทำงานไปด้วยได้ ทั้งนี้ คณะกรรมาธิการควรมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างพระราชบัญญัตินี้ให้มีความยืดหยุ่นให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำความตกลงกันได้ตามสภาพการงาน โดยในสถานการณ์ที่รัฐบาลประกาศข้อกำหนดต่าง ๆ ภาคเอกชนก็จะต้องปฏิบัติตามซึ่งถือว่าเป็นข้อกำหนดที่ทางราชการประกาศบังคับให้ต้องปฏิบัติตามเพื่อการควบคุมโรค

๖) ร่างพระราชบัญญัตินี้มีความเหมาะสม แต่อาจไม่ทันต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-19) ซึ่งก็เนื่องมาจากกระบวนการในการเสนอกฎหมายมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาานาน จึงจะสามารถเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรได้ แต่อย่างไรก็ตาม ร่างกฎหมายฉบับนี้ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อประชาชนที่จะสามารถทำงานที่บ้าน (work from home) เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

### ๒.๓ ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่หนึ่ง ชั้นรับหลักการ

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่หนึ่งรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ด้วยคะแนนเสียง ๒๖๓ เสียง ไม่รับหลักการ ๓๑ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง และไม่ลงคะแนนเสียง ๒ เสียง และมีมติให้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญ จำนวน ๒๕ คน เพื่อพิจารณาในวาระที่สองชั้นคณะกรรมการ มีกำหนดแปรญัตติภายใน ๗ วัน



<p>๑. เอกสารประกอบการพิจารณา ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (อ.พ. ๒๒/๒๕๖๔ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง)) <a href="https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/589813">https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/589813</a></p>	
<p>๒. บันทึกการประชุม ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ <a href="https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=10192&amp;mid=4376">https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=10192&amp;mid=4376</a></p>	
<p>๓. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ <a href="https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=10193&amp;mid=4376">https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=10193&amp;mid=4376</a></p>	



## ๒.๒ วาระที่สอง ชั้นพิจารณาเรียงตามลำดับมาตรา<sup>๓</sup>

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ในวาระที่สอง เรียงตามลำดับมาตรา โดยได้มีการพิจารณาตามลำดับ ดังนี้

### - ร่างมาตรา ๓ (เพิ่มมาตรา ๒๓/๑) คณะกรรมาธิการมีการแก้ไข

คณะกรรมาธิการมีการแก้ไข ดังนี้

“มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๒๓/ ๑ ให้หน่วยคุ้มครองและสุขสวัสด์ของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการให้สุขสวัสด์ของสหภาพแรงงานในสหกรณ์ที่สหกรณ์ได้ตกลงไว้กับนายจ้างไม่หักหรือลด หรือที่อยู่นอกระบบสหกรณ์ได้ไม่น้อยกว่า สหพันธ์สหประชาชาติ หรือโดยให้หน่วยคุ้มครองและสุขสวัสด์ของสหกรณ์ในสหกรณ์ที่สหกรณ์ได้ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะและสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง

(๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา

(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ

(๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง

(๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน

<sup>๓</sup> สามารถสืบค้นเอกสารรายงานของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ บันทึกการประชุมสภาผู้แทนราษฎร และบันทึกออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สอง ชั้นพิจารณาเรียงลำดับมาตราได้จากเว็บไซต์ E-Library ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <https://library2.parliament.go.th/library/home.html> หรือสแกนข้อมูลผ่าน QR CODE หมายเลข ๔ ถึง ๕ ในหน้าที่ ๑๐



เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่  
นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิบัติเสรีในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน  
ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือลูกจ้างได้ให้ความยินยอม  
โดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ  
ในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขของคณะกรรมการฯ

๔. รายงานของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งบรรจุ  
ระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙  
(สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕  
<https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/599236>



๕. บันทึกการประชุม ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕  
ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙  
มิถุนายน ๒๕๖๕  
[https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_r  
eport/main\\_warehouse\\_dll\\_x.php?aid=10353&mid=4399](https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=10353&mid=4399)





### ๓. ผลการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรในวาระที่สาม

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยมีมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๒๖๐ เสียง ไม่เห็นชอบด้วย ไม่มีงดออกเสียง ไม่มีและไม่ลงคะแนนเสียง ๗ เสียง

๖. บันทึกการออกเสียงลงคะแนนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร  
ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙  
(สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕  
[https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_report/main\\_warehouse\\_dll\\_x.php?aid=10185&mid=4374](https://msbis.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_report/main_warehouse_dll_x.php?aid=10185&mid=4374)



### ๔. ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิสามัญ

คณะกรรมการวิสามัญได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เริ่มตั้งแต่ชื่อร่างพระราชบัญญัติคำปรารภ และพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราจนจบร่างแล้วเห็นว่า ควรมีข้อสังเกตท้ายรายงานของคณะกรรมการวิสามัญเพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาเจตนารมณ์ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... โดยยึดหลักการสมัครใจยินยอมเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่บ้านหรือในสถานที่ใด ๆ ได้ โดยกำหนดกรอบการตกลงให้นายจ้างและลูกจ้างไปตกลงกัน และกำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้างภายหลังสิ้นสุดการทำงาน และรับรองสิทธิของลูกจ้างที่นํางานไปทำนอกสถานที่ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสำนักงานหรือสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ดังนั้น คณะกรรมการจึงเห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำในหลักการและเหตุผลเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ดังกล่าว เป็นดังนี้

#### “หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัดส่วนระหว่างกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่ชั่วนอกสถานประกอบกิจการ หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างนอกสำนักงานของนายจ้างได้ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)



## เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับมาแต่เริ่มแรกนั้นยังคงอยู่  
อยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน  
สมควรเห็นชอบด้วยมติของรัฐสภาเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้าง  
สามารถเดินทางไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริม  
คุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจน  
มีส่วนช่วยฟื้นฟูกำลังคนและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ ลดปัญหาการใช้พลังงาน และเชื่อเพลิงในอัตราที่สูงเกิน  
จำเป็นจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

มติ ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของ  
คณะกรรมการกฤษฎีกา โดยมีมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๒๕๗ เสียง ไม่เห็นชอบด้วย ไม่มีงดออกเสียง ไม่มี  
และไม่ลงคะแนนเสียง ๕ เสียง

### ๕. การวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติซึ่งสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว

๕.๑ ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่จะสามารถตกลงกัน  
ให้ลูกจ้างสามารถเดินทางไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อลดปัญหา  
ความแออัดและลดการกระจายเชื้อโรค อันเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันต่อสถานการณ์  
ต่อไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างและเป็นความตกลงยินยอมของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง มิใช่การบังคับ

อย่างไรก็ดี หากรัฐมุ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการตกลงในลักษณะนี้ ควรมีมาตรการส่งเสริม เช่น  
มาตรการทางภาษี หรือมาตรการสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อให้มีการ Work From Home มากขึ้น

๕.๒ การทำงานที่บ้านเป็นการเสริมสร้างสถาบันครอบครัว โดยการทำงานที่บ้านจะทำให้สมาชิก  
ในครอบครัวสามารถทำงานควบคู่กับการประกอบกิจกรรมในครอบครัวได้ ทั้งนี้ รัฐควรมีมาตรการ  
ส่งเสริมในการใช้เวลาว่างจากการทำงาน Work From Home ให้มีการประกอบกิจกรรมในครอบครัว  
ได้อย่างมีความสุขและเกิดความรักในครอบครัวยิ่งขึ้น



ตารางเปรียบเทียบ  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑<sup>๑</sup> (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)  
กับ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

<p style="text-align: center;">พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)</p>	<p style="text-align: center;">ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)</p>
<p style="text-align: center;">พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <hr/> <p style="text-align: center;">ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน</p> <p style="text-align: center;">พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า</p> <p style="text-align: center;">โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>	<p style="text-align: center;">ร่าง พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....</p> <hr/> <p style="text-align: center;">..... ..... .....</p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center;">โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>

<sup>๑</sup>สามารถสืบค้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้จากเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ([www.krisdika.go.th](http://www.krisdika.go.th))



<p style="text-align: center;"><b>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน</b> <b>พ.ศ. ๒๕๔๑</b> <b>(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)</b> <b>พ.ศ. ....</b> <b>(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)</b></p>
<p>จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p> <p>มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง</p>	<p>พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย</p> <p>เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”</p> <p>มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p>

<p style="text-align: center;"><b>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน</b></p> <p style="text-align: center;"><b>พ.ศ. ๒๕๔๑</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>พ.ศ. ....</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)</b></p>
<p>ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวันและลูกจ้างรายชั่วโมงหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง</p>	<p>มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>“มาตรา ๒๓/๑ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างนำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะและสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้</p> <p>การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง</li> <li>(๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา</li> <li>(๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ</li> <li>(๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง</li> <li>(๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ</li> </ol> <p>ที่จำเป็น อันเนื่องจากการทำงาน</p>

<p style="text-align: center;">พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับที่มีการแก้ไข)</p>	<p style="text-align: center;">ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)</p>
<p>ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ ชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี</p>	<p>เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่ นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือ ไว้ล่วงหน้าก่อนเป็นคราว ๆ ไป ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง”</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณา  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

(สภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)

## การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย\*

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาประกอบการพิจารณาในทุกขั้นตอน โดยสามารถสรุปได้<sup>๑</sup> ดังนี้

### ๑. กระบวนการและขั้นตอนในการรับฟังความคิดเห็น

#### ๑.๑ ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ รวมระยะเวลาจำนวน ๑๕๗ วัน นับจากวันขึ้นเว็บไซต์ ถึงวันปิดการรับฟังความคิดเห็น

#### ๑.๒ วิธีการรับฟังความคิดเห็น

(๑) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา [www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th) (มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๙ ราย โดยเป็นพนักงานตรวจแรงงาน ๑ คน และประชาชนทั่วไป จำนวน ๘ คน)

(๒) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
- อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ผู้อำนวยการวิจัย, ด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- ประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
- ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
- ประธานสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย
- ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอิสระแห่งประเทศไทย
- ประธานสภาองค์การนายจ้างไทย
- ประธานกรรมการสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย
- ประธานสภาองค์การนายจ้างการเกษตร ธุรกิจ อุตสาหกรรมไทย
- ประธานสภาองค์การนายจ้างผู้ค้าและบริการเครื่องอุปโภคบริโภค
- ประธานสภาองค์การนายจ้างธุรกิจไทย
- ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

(ร่วมแสดงความคิดเห็น จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

---

\*เรียบเรียงโดย นางกิตติมา อรุณพูลทรัพย์ วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

<sup>๑</sup>รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

### ๑.๓ ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ

#### (๑) หน่วยงานของรัฐ

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พนักงานตรวจแรงงาน)

#### (๒) ภาคเอกชน

- นายจ้าง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง หากนายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

- ลูกจ้าง ซึ่งตกลงทำงานให้กับนายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ทั้งนี้ มิได้หมายความรวมถึงผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

### ๑.๔ ประเด็นที่มีการรับฟังความคิดเห็น

(๑) เห็นควรกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถทำงานในทางการที่จ้าง หรือที่ใดตกลงไว้กับนายจ้างไปทำที่บ้าน หรือที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้หรือไม่

(๒) เห็นควรกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่บ้าน หรือที่อยู่อาศัยของลูกจ้างไม่น้อยกว่าสี่ปดท์ละ ๘ ชั่วโมง หรือไม่

## ๒. สรุปการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

**๒.๑ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ** พนักงานจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเพราะไม่ต้องเสียเวลาเดินทางมาทำงาน โดยเฉพาะเมืองใหญ่ที่มีการจราจรติดขัด เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะช่วยบรรเทาปัญหาด้านการจราจรอีกทางหนึ่ง และลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของลูกจ้าง ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ซึ่งส่งผลกระทบโดยรวมต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ ดังนั้น ทุกฝ่ายควรกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาปัญหาการว่างงานหรือการเลิกจ้างที่อาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การกำหนดระยะเวลาในการทำงานจะต้องไม่ทำให้ธุรกิจของนายจ้างได้รับความเสียหาย เนื่องจากธุรกิจแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน จึงไม่สามารถระบุวิธีการได้อย่างชัดเจน ดังนั้น นายจ้างอาจกำหนดให้แต่ละฝ่ายงานในบริษัทของนายจ้างผลัดกันทำงานไปทำที่บ้านได้ตามจำนวนและความเหมาะสมของบุคลากรและธุรกิจของนายจ้าง

**๒.๒ ผลกระทบต่อสังคม** กรณีที่นายจ้างได้ตกลงกับลูกจ้างเพิ่มชั่วโมงในการทำงานที่บ้านมากกว่า ๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจขอให้พนักงานตรวจแรงงานช่วยสอบถามสัญญาจ้างให้เป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

## ๓. การเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประชาชน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการเปิดเผยสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ผ่านทางเว็บไซต์ของรัฐสภา ([www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th)) ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

๔. การนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบ  
การพิจารณาจัดทำร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

๕. ความเห็นต่อการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
จากการตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่เสนอมาพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เห็นว่า ได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ วรรคสอง แล้ว

---



**บทวิเคราะห์ข้อดีและข้อสังเกตร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....\***

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บังคับใช้มาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๒๓/๑ ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... (นายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะเป็นผู้เสนอ) เพื่อเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างสามารถกำหนดข้อตกลงไว้ในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถนำงานที่จ้าง หรือที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้างไปทำ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๘ ชั่วโมง โดยให้นับเวลาที่ได้ทำงาน ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างรวมเป็นเวลาทำงานในวันทำงานปกติของลูกจ้างด้วย ซึ่งสามารถสรุปข้อดีและข้อสังเกตของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้ดังนี้

การกำหนดให้ลูกจ้างสามารถนำงานกลับไปทำที่บ้านได้นั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในการลดต้นทุนด้านพลังงานและเชื้อเพลิง รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาด้านการจราจรให้เบาบางลงเนื่องจากสามารถทำงานที่บ้านได้โดยไม่ต้องเดินทางไปบริษัทหรือสำนักงาน ทำให้บุคลากรไม่เกิดภาวะความเครียดช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในบริษัทหรือสำนักงานนั้น ๆ อีกทั้งเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม

อย่างไรก็ตาม ควรกำหนดลักษณะงานที่สามารถนำไปทำที่บ้าน หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างโดยไม่เกิดความเสียหายแก่ธุรกิจของนายจ้าง เนื่องจากธุรกิจแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน งานบางประเภทไม่สามารถนำกลับไปทำที่บ้านได้ จึงไม่สามารถระบุวิธีการได้อย่างชัดเจน เช่น งานด้านการโรงแรมการท่องเที่ยว งานด้านการผลิตในอุตสาหกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ นายจ้างอาจกำหนดให้แต่ละฝ่ายงานในบริษัทของนายจ้างผลัดกันนำงานไปทำที่บ้านได้ตามจำนวนและความเหมาะสมของบุคลากรและธุรกิจ

---

\*ที่มา : รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. .... เรียบเรียงโดย นางกิตติมา อรุณพูลทรัพย์ วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## กำหนดชั่วโมงการทำงาน\*

### ๑. เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชั่วโมง/วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง/สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน ๗ ชั่วโมง/วัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมง/สัปดาห์

### ๒. เวลาพัก

#### ระหว่างการทำงานปกติ

ไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมง ติดต่อกัน หรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วง ๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง/วัน งานในร้านขายอาหาร หรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกันอาจพักเกิน ๒ ชั่วโมง/วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

#### ก่อนการทำงานล่วงเวลา

กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที

### ๓. วันหยุด

#### วันหยุดประจำสัปดาห์

ไม่น้อยกว่า ๑ วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน สำหรับงานโรงงาน งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสม และเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา ๔ สัปดาห์ติดต่อกัน

#### วันหยุดตามประเพณี

ไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการ ประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม

---

\* สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้ การคุ้มครองแรงงาน, บริการประชาชน (E-Lebour) กระทรวงแรงงาน, สืบค้นได้จาก <https://lb.mol.go.th/คนทำงาน/สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้/การคุ้มครองแรงงาน> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕)

สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกันหยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

**วันหยุดพักผ่อนประจำปี**

ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี อาจตกลงกัน ล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีต่อ ๆ ไปได้

**๔. การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด**

- อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป
  - อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน
  - อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และสถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน
  - ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดรวมแล้วต้องไม่เกิน ๓๖ ชั่วโมง/สัปดาห์
-

## Work From Home อย่างไรให้ได้งานตามเป้าหมาย

---

**การทำงานที่บ้าน (Work From Home)<sup>๑</sup>** หมายถึง การทำงานจริงโดยเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากในสำนักงานของหน่วยงานปกติมาเป็นที่บ้านหรือที่พัก

### **องค์ประกอบของการทำงานที่บ้าน (Work From Home)**

- มีการมอบหมายหรือการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานให้ทำงานที่บ้านหรือที่พักหรือมีความจำเป็นอื่นที่ต้องทำงานที่บ้าน
- มีการทำงานจริงเสมือนกับการทำงานที่สำนักงานของหน่วยงานปกติ เพียงแค่เปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่บ้านหรือที่พัก
- มีการเตรียมความพร้อมหรือได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือในการทำงานที่บ้านหรือที่พัก
- มีการบริหารจัดการและควบคุมการทำงานของตนเองด้วยตนเองอยู่ที่บ้านหรือที่พัก โดยไม่มีใครตามมาควบคุม

### **Work From Home ให้ได้งานตามเป้าหมาย<sup>๒</sup>**

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) หรือ ETDA (เอ็ตด้า) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในฐานะองค์กรที่สนับสนุนการธุรกรรมผ่านทางออนไลน์ ได้เน้นย้ำการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่ามุ่งเน้นกระบวนการ ทำอย่างไรให้เกิดผลงานจริงและสะท้อนการทำงานไปยังคนในทีมได้ โดยมีปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ได้งานตามเป้าหมายจากการ Work From Home ดังนี้

#### **๑. คุยกันทุกเช้าตั้งเป้าให้ชัด**

การเริ่มต้นในทุก ๆ เช้าด้วยการคุยกันระหว่างสมาชิกในทีม ถือเป็น การส่งสัญญาณบอกทุกคนในทีมว่าได้เวลาเริ่มงานแล้ว การคุยกันแต่ละครั้งสามารถยืดหยุ่นได้ง่าย ๆ คือ หัวข้อชัดเจน ใช้เวลากระชับ และใช้เครื่องมือที่สะดวกและคุ้นเคย เช่น Group Video / Voice Call โดยตัวอย่างหัวข้อในการคุยกันในแต่ละครั้ง ได้แก่

- ถามไถ่สุขภาพ การรายงานสถานะสุขภาพของสมาชิกในทีมจะทำให้เกิดการเตรียมพร้อมทั้งในด้านการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อระหว่างสมาชิกในทีม และการวางแผนงานให้เหมาะสม
- รายงานผลการทำงาน เริ่มตั้งแต่รายงานถึงผลการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ สถานะความคืบหน้าในแต่ละวัน หากผลการทำงานไม่เป็นไปตามแผนควรแจ้งปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขหรือสิ่งที่ต้องการสนับสนุนจากทีม หากมีความจำเป็นอาจจะดำเนินการปรับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานมากขึ้น

---


<sup>๑</sup>ดร.กานต์ บุญศิริ. (2563), การทำงานที่บ้าน (Work From Home), สืบค้นได้จาก [https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFile/413311\\_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf](https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFile/413311_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf) (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕)

<sup>๒</sup>สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, คู่มือ Work From Home ยังไง ให้ได้งาน...ตามเป้า, สืบค้นได้จาก <https://www.eta.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/e-Standard/Work-From-Home-Solutions.aspx> (สืบค้นข้อมูล ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕)

**GO  
DIGITAL  
with  
ETDA**

## คุยกันทุกเช้า - ตั้งเป้าให้ชัด

- 1. ถามไต่สุภาพ** สมาชิกในทีมอัปเดตสุภาพประจำวัน เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อม
- 2. รายงานผลการทำงาน** อัปเดตความก้าวหน้างาน ปัญหาหรืออุปสรรค แนวทางแก้ไข ความต้องการสนับสนุน
- 3. ตั้งเป้าให้ชัด** กิ่งของทีมและของแต่ละคน ซึ่งควรท้าทาย แต่ทำได้จริง อย่ากำหนดสิ่งที่ทำไม่ได้ เพราะทีมจะหมดกำลังใจ



**WORK FROM HOME**  
ยังให้ทำงาน...ตามเป้า

- ตั้งเป้าหมายให้ชัด ทั้งในส่วนของผลลัพธ์ (output) และระยะเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ แล้วจึงนำเป้าหมายที่มากำหนดเป้าหมายของกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือเป้าหมายของสมาชิกที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถวัดผลเป็นรายบุคคลได้ การกำหนดเป้าหมายควรท้าทาย ทำได้จริง อย่ากำหนดสิ่งที่ทำไม่ได้เพราะทีมจะหมดกำลังใจ

## ๒. หาเครื่องมือที่ใช่

เครื่องมือที่ใช่จะทำให้การทำงานของทั้งทีมมีความสุข คล่องตัวในการทำงาน ไม่รู้สึกว่าการใช้เครื่องมือเป็นภาระ ใช้งานง่าย สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานในทีม และตอบโจทย์ฟังก์ชันงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ในการทำงานคงหลีกเลี่ยงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกไม่ได้ ดังนั้นเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงักแม้จะ Work From Home องค์กรจำเป็นต้องกำหนดกระบวนการหรือรูปแบบในการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก รวมไปถึงการรับและส่งเอกสารที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้จริง

## ๓. ช่องทางติดต่อและการรับส่งเอกสาร

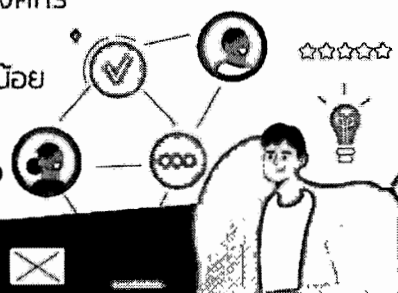
- ควรมีรูปแบบที่ชัดเจนว่าผ่านช่องทางอะไรได้บ้าง อย่างน้อยควรมีเบอร์โทรศัพท์และอีเมลที่เป็นทางการขององค์กรพร้อมระบุช่วงเวลาที่สามารถติดต่อได้ และควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ติดต่อภายนอกองค์กรสามารถติดต่อได้ตามวันและเวลาที่เปิดทำการ


- ควรมีการสื่อสารข้อมูลในการติดต่อประสานงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งเป็นช่องทางหลักขององค์กรที่หน่วยงานภายนอกเข้าถึงได้ เช่น เว็บไซต์หลักขององค์กร (official website) สื่อสังคมออนไลน์ (social media) ทวิตเตอร์ดูแล และทางอีเมลของสมาชิกหรือหน่วยงานภายนอกที่ใช้ในการติดต่อ (หากมี)

**GO  
DIGITAL  
with  
ETDA**

## ช่องทางติดต่อ และการรับส่งเอกสาร

- 1. ควรมีรูปแบบที่ชัดเจน** อย่างน้อยควรมีเบอร์โทรศัพท์และอีเมลที่เป็นทางการขององค์กร
- 2. ควรมีการสื่อสารข้อมูล** เช่น เว็บไซต์ social media หลักขององค์กร และทางอีเมลของสมาชิกหรือหน่วยงานภายนอก
- 3. สำหรับการส่งต่อสายสนทนา** ไปยังผู้เกี่ยวข้องในองค์กร
- 4. การรับส่งเอกสาร** กำหนดแนวทางอย่างน้อยทั้งรูปแบบช่องทางที่เป็นทางการและช่องทางสำรองที่อาจใช้ในกรณีเร่งด่วน



**WORK FROM HOME** •   
ยังฝึงให้ใ้ดงงาน...ตามเป้า

- สำหรับการส่งต่อสายสนทนาไปยังผู้เกี่ยวข้องในองค์กร ควรมีการเตรียมระบบสำหรับเชื่อมโยงสายไปยังโทรศัพท์มือถือของเจ้าหน้าที่ หรืออาจติดตั้งระบบสำหรับใช้ในการปรับแต่งค่าต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

- การรับส่งเอกสาร ควรกำหนดแนวทางอย่างน้อยทั้งรูปแบบช่องทางที่เป็นทางการและช่องทางสำรองที่อาจใช้ในกรณีเร่งด่วน เพื่อให้ยืดหยุ่นสอดคล้องต่อการทำงานกับทั้งในและนอกองค์กร

\* ช่องทางที่เป็นทางการ เช่น การรับส่งผ่านอีเมลหรือระบบจัดเก็บข้อมูลที่เตรียมโดยองค์กร

\* ช่องทางสำรอง เช่น การรับส่งไฟล์เอกสารผ่านโปรแกรมประเภท messenger

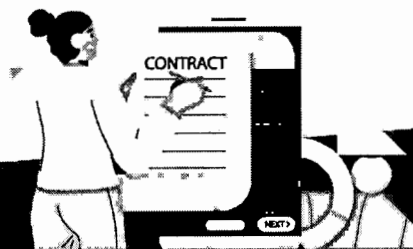
\* ควรมีการลงนามในเอกสารที่ใช้ในการรับส่งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่าการลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Signature) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของลายมือชื่อที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น และเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวยอมรับข้อความในข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น

(การลงนามรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ตามข้อเสนอแนะเรื่องการใช้ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ ETDA ได้แบ่งรูปแบบของการลงไว้เป็น ๓ รูปแบบคือ ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั่วไป ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้ และ ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อถือได้ซึ่งใช้ในรับรองที่ออกโดยผู้ให้บริการออกใบรับรอง โดยการใช้งานต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการสร้างหรือส่งข้อมูลเพื่อช่วยจัดการความเสี่ยงหรือผลกระทบที่เป็นไปได้จากภัยคุกคามหรือเหตุการณ์ที่ลายมือชื่อจะไม่ใช่ยอมรับ)

**การลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Signature)** **GO DIGITAL WITH ETDA**

**ควรมีการลงนามในเอกสารที่ใช้ในการรับส่งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์**

- **แสดงความสัมพันธ์** ระหว่างบุคคลกับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
- **ระบุตัวบุคคล** ผู้เป็นเจ้าของลายมือชื่อที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น
- **แสดงว่าบุคคลดังกล่าวยอมรับ** ข้อความในข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น



**WORK FROM HOME**  
ยังไปทำงาน...ตามบ้าน

#### ๔. การเก็บและแชร์ข้อมูล

การจัดเก็บ การใช้ การเปิดเผยข้อมูล รวมถึงสิทธิต่าง ๆ ถือเป็นอีกเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ การกำหนดกระบวนการและมีการสื่อสารนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ ซึ่งในที่นี้ได้รวมถึงการแบ่งปันหรือแชร์ข้อมูล ตลอดจนการปกป้องและสำรองข้อมูลขององค์กรด้วย

- ควรมีการเตรียมพื้นที่หรือระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลสำคัญ รวมถึงต้องสามารถกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม ซึ่งองค์กรอาจเลือกใช้ตามหลักการ “need to know” หรือหมายถึง ให้เข้าถึงได้เฉพาะที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตและอาจส่งผลต่อการนำข้อมูลสำคัญออกไปเผยแพร่ได้

- หากมีการใช้งานระบบที่เป็นบริการบนคลาวด์ (ระบบที่เป็นตัวกลางไว้ควบคุม System อื่น ๆ) ควรพิจารณาผู้ให้บริการที่มีความพร้อม อย่างน้อยต้องมีการจัดทำและสื่อสารนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านการรักษาความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคลร่วมด้วย

- การจัดเก็บข้อมูลและการแชร์ข้อมูลควรมีฟังก์ชันในการเข้ารหัสลับข้อมูล ทั้งที่จัดเก็บในระบบเพื่อป้องกันการนำเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาตและนำข้อมูลไปใช้งานต่อได้และการเข้ารหัสลับข้อมูลจากการรับส่งผ่านเครือข่าย

- สำหรับข้อมูลที่ต้องการแชร์ซึ่งอาจมีส่วนที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ควรดำเนินการผ่านระบบที่สามารถจัดเก็บบันทึกการเข้าถึงหรือใช้งานได้ โดยอย่างน้อยควรระบุถึง ผู้เข้าใช้งานที่มีการล็อกอินเข้าสู่ระบบแล้ว IP Address ที่เข้าใช้งาน วันเวลาที่เข้าถึง หรือพิจารณาให้เป็นไปตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร

- ควรมีบริการในการสำรองข้อมูลสำคัญที่จัดเก็บอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงจากการเสียหายหรือสูญเสียข้อมูลที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดต่าง ๆ

## ๕. การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Meeting)

กระบวนการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ระหว่างการทำงาน Work From Home คงหนีไม่พ้นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือการประชุมออนไลน์ ถือเป็นการประชุมที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้หากการประชุมที่ต้องการให้มีผลทางกฎหมาย หรือกฎหมายกำหนดให้ต้องมีการประชุม สามารถอ้างอิงตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งสามารถใช้ได้ทั้งการประชุมของภาครัฐและภาคเอกชน

**การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting)** GO DIGITAL WITH ETDA

- 1. จัดเตรียมบริการ** ซึ่งอาจเป็นทั้งรูปแบบที่ให้บริการเอง หรือใช้ผู้ให้บริการภายนอก
- 2. การประชุมที่สำคัญ** ซึ่งต้องการการรับรองตามกฎหมาย ควรพิจารณาผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรอง ซึ่งเป็นผู้ให้บริการที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เหมาะสมแล้ว
- 3. การประชุมลับ** ตามมาตรฐานระบบ e-Meeting ต้องมีการยืนยันตัวตนผู้ร่วมประชุมแบบหลายปัจจัย

**WORK FROM HOME**  
ยังให้ทำงาน...ตามเขา

- จัดเตรียมบริการซึ่งอาจเป็นทั้งรูปแบบที่ให้บริการเอง หรือใช้ผู้ให้บริการภายนอก เพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อมีการทำงานที่ต้องประสานกันแบบปฏิสัมพันธ์เชิงลึกมากกว่าการพิมพ์หรือโทรศัพท์คุย เพื่อให้สามารถดำเนินการได้โดยไม่ติดขัดระหว่างการประชุม

- การประชุมที่สำคัญซึ่งต้องการการรับรองตามกฎหมาย ควรพิจารณาผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองซึ่งเป็นผู้ให้บริการที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานที่เหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้งระบบควบคุมการประชุมที่ได้รับการรับรองและการประเมินความสอดคล้องด้วยตนเอง

- การประชุมลับตามมาตรฐานระบบ e - Meeting ต้องมีการยืนยันตัวตนผู้ร่วมประชุมแบบหลายปัจจัย (Multi - factor Authentication) ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น การใช้ Password ควบคู่กับ One - Time Password (OTP) หรือการล็อกอินด้วย Username / Password และให้ผู้เข้าร่วมประชุมอื่นซึ่งอยู่ในที่ประชุมรับรองการแสดงตัวตน หากเป็นการประชุมลับของหน่วยงานรัฐ จะต้องพิจารณาเรื่องการใช้ระบบควบคุมการประชุมที่ติดตั้งและให้บริการในราชอาณาจักร



## ๖. การเข้าพื้นที่ขององค์กรช่วง Work From Home

แม้อยู่ในช่วง Work From Home ก็อาจมีความจำเป็นหรือเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเข้ามาพื้นที่ขององค์กรเพื่อปฏิบัติภารกิจเฉพาะหรือจำเป็นต้องใช้พื้นที่และอุปกรณ์เฉพาะของสำนักงาน ดังนั้น แนะนำให้มีการเตรียมแบบประเมินคัดกรองความเสี่ยงของผู้ติดต่อก่อนเข้าใช้พื้นที่ เน้นย้ำให้ทุกคนปฏิบัติโดยไม่มีข้อยกเว้น และต้องเป็นการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลจำเป็นที่องค์กรควรต้องรู้ เช่น

- ข้อมูลพื้นฐานของผู้ติดต่อ เช่น ชื่อ - สกุล เบอร์โทรศัพท์ อีเมล
- ข้อมูลด้านสุขภาพ เช่น มีไข้ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก มีเสมหะ หายใจลำบาก จมูกไม่ได้กลิ่น ลิ้นไม่รับรส ตาแดง ผื่น
- ข้อมูลประวัติ/ความเสี่ยง เช่น การสัมผัสหรือใกล้ชิดผู้ป่วยติดเชื้อ COVID - 19, การไปสถานที่ที่มีความเสี่ยง, การเดินทางไปกลับจากต่างประเทศ หรือพบปะชาวต่างชาติ

## ๗. ข้อควรระวังในการ Work From Home

ในการทำงานที่บ้านเมื่อทำไปนาน ๆ เข้าก็อาจจะเกิดอาการเบื่อและล้าเลย ความตระหนักที่จำเป็นในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งอาจจะกลายเป็นช่องโหว่ที่ทำให้ผู้ไม่ประสงค์ดีใช้โอกาสนี้ในการเข้าถึงข้อมูลขององค์กรหรือข้อมูลของผู้ใช้งานได้ จึงมีข้อควรระวังที่สำคัญ ดังนี้

**ข้อควรระวังในการ WFH**

**1. ตรวจสอบตัวตน** ของผู้ที่ติดต่อด้วยอย่างรอบคอบ

**2. ปกป้องความมั่นคงปลอดภัย** เข้ารหัสข้อมูล, แยกการจัดเก็บข้อมูล, ตรวจสอบและยืนยันตัวบุคคลแบบ MFA, หมั่นตรวจสอบประวัติการใช้อีเมลหรือประวัติการชำระเงิน

**3. ตรวจสอบความถูกต้อง** ของข้อมูลทุกครั้งก่อนเผยแพร่ต่อ

**4. ติดตั้งและใช้ VPN** เมื่อเชื่อมต่อกับเครือข่ายสำนักงาน

**5. พึงตระหนัก** เรื่องความมั่นคงปลอดภัย และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเสมอ

**WORK FROM HOME**  
อิงให้ได้อ่างงาน. ตามเป้า

**GO DIGITAL WITH ETDA**

- ควรตรวจสอบตัวตนของผู้ที่ติดต่อด้วยอย่างรอบคอบ เช่น ก่อนเปิดดูข้อมูลควรยืนยันกับผู้ส่งก่อนว่าได้ส่งมาจริง และระวังมิฉวยโอกาสใช้เทคนิค Social Engineering หลอกเอาข้อมูลบัญชีผู้ใช้งานและข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะปลอมแปลงบัญชีใช้งานของเราไปใช้ทำเรื่องไม่ดีได้

- ปกป้องความมั่นคงปลอดภัย
    - \* เข้ารหัสข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ มีการเข้ารหัสสำหรับเก็บข้อมูลอ่อนไหว (sensitive) ข้อมูลความลับ (Confidential) และข้อมูลที่ใช้ในองค์กรเท่านั้น (Internal use only)
    - \* แยกการจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลการทำงานไม่ให้ปนกัน โดยควรจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานในอุปกรณ์ขององค์กรเท่านั้น
    - \* ตรวจสอบและยืนยันตัวบุคคลแบบหลายปัจจัย (Multi - factor Authentication) เช่น Password ควบคู่กับ OTP, Certificate Token หรือ Biometric ฯลฯ
    - \* หมั่นตรวจสอบประวัติการใช้อีเมลหรือประวัติการชำระเงิน
  - ต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้งก่อนเผยแพร่ต่อ (Sure ก่อนใช้/Check ก่อนแชร์)
  - ควรติดตั้งและใช้ VPN เมื่อเชื่อมต่อกับเครือข่ายสำนักงาน
  - พึงตระหนักเรื่องความมั่นคงปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเสมอ
-

**พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์\***  
**(Telecommuting Act 2018)**

การปฏิบัติงานจากบ้านอาจเป็น New Normal สำหรับองค์กรหรือผู้ปฏิบัติงานในหลาย ๆ ประเทศ แต่สำหรับคนฟิลิปปินส์เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกรับรองสถานะตามกฎหมาย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมาย Republic Act 11165 หรือ Telecommuting Act 2018 ในที่นี้ขอเรียกว่า พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน โดยมีสาระสำคัญเป็นการรับรองและคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรภาคเอกชนที่สามารถปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารโทรคมนาคม และ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ ณ สถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่สถานประกอบการ ซึ่งเป็นการเพิ่มทางเลือกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของภาคเอกชน บทความนี้ จึงขอนำเสนอสาระสำคัญและแนวคิดที่น่าสนใจของการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าว

**สาระสำคัญของ Telecommuting Act 2018 ของประเทศฟิลิปปินส์**

ในช่วงการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ หรือ Telecommuting Act 2018 รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับแรงงานในฐานะที่เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม มีความมุ่งมั่นในการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมสวัสดิการของแรงงาน โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาของเทคโนโลยีมาเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มทางเลือกและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของภาคเอกชนให้มีทางเลือกในเรื่องของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีใช้สถานประกอบการ ประกอบกับประเทศฟิลิปปินส์โดยเฉพาะกรุงมะนิลาเป็นเมืองที่มีการจราจรติดขัดมากเป็นอันดับสองจากการสำรวจ ๔๑๖ เมืองทั่วโลก โดยจากรายงานดัชนีด้านการจราจรในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กรุงมะนิลามีระดับความแออัดของการจราจรถึงร้อยละ ๗๑ ซึ่งเป็นสิ่งที่ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานที่จำเป็นต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในช่วงโมงเร่งด่วน

เกี่ยวกับกฎหมายดังกล่าว มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน หรือ Telecommuting Act 2018 กำหนดให้คำว่า "Telecommuting" หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นที่ซึ่งมีใช้สถานประกอบการ (Alternative Workplace) โดยการใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน (Telecommunications and/or Computer Technologies) ดังจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของบทนิยามนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วนด้วยกัน คือ (๑) การปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นที่ซึ่งมีใช้สถานประกอบการ และ (๒) เป็นงานที่สามารถใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวคุ้มครองเฉพาะแรงงานหรือลูกจ้างของภาคเอกชน และได้บัญญัติหลักการสำคัญในการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวไว้ ๓ ประการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

---

\*ปิยะขวัญ ชมชื่น, บุคลากรจัดทำข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายอาเซียนและกิจการต่างประเทศ กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, สืบค้นได้จาก [https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final\\_Telecommuting%20Act%202018%20PH\(2\).pdf](https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/Final_Telecommuting%20Act%202018%20PH(2).pdf) (ข้อมูลเผยแพร่เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

### ๑. การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment)

พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อเป็นการรับรองสิทธิของบุคลากรของภาคเอกชน ที่ปฏิบัติงานที่บ้านโดยใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากนายจ้างไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ ตามกฎหมายแรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติต่อบุคลากรกลุ่มดังกล่าวเทียบเท่ากับ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ ซึ่งหมายรวมถึง การได้รับค่าจ้างตามปกติ ค่าจ้างสำหรับ การทำงานล่วงเวลา (overtime) ค่าจ้างในวันหยุด สิทธิในการลาพักผ่อน สิทธิในช่วงวันหยุดปกติและ วันหยุดพิเศษ สิทธิในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน และข้อมูลขององค์กร รวมถึงการได้รับโอกาสในการเข้าถึง การฝึกอบรมการพัฒนาทักษะตามสายงาน และการฝึกอบรมด้านเทคนิคและสิทธิต่าง ๆ ที่เทียบเท่ากับ ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ

### ๒. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy)

พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้าง มีหน้าที่จัดทำมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลที่บุคลากรจะใช้ ในการปฏิบัติงานที่บ้านให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และแจ้งให้บุคลากรดังกล่าวทราบถึง กฎระเบียบของบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูล โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน มีหน้าที่รักษาข้อมูลขององค์กรตามมาตรการดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลหรือ Data Privacy Act of 2012

เกี่ยวกับกรณีนี้นายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล ซึ่งมาตรการเหล่านี้อาจรวมถึงการใช้งานอุปกรณ์พกพาหรือ Universal Serial Bus (USB) การจำกัดการใช้งานฮาร์ดแวร์ และการใช้งานพื้นที่จัดเก็บข้อมูลโดยใช้พื้นที่ออนไลน์ หรือ Cloud Storage ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้านจะต้องปฏิบัติตามนโยบายความเป็นส่วนตัว (data privacy policy) ของข้อมูลเหล่านี้และใช้งานตามข้อกำหนดของนายจ้างเท่านั้น

นอกจากนั้น ข้อกำหนดและเงื่อนไขการสื่อสารโทรคมนาคม นายจ้างจะต้องจัดทำเป็น ลายลักษณ์อักษรมอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน รวมถึงแจ้งให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment - DOLE) ทราบถึงการยอมรับการปฏิบัติงานโดยวิธีดังกล่าว ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยจัดทำแบบฟอร์มรายงานตามที่ DOLE กำหนด และส่งสำเนาหรือ สำเนาดิจิทัลไปยัง DOLE หรือสำนักงานจังหวัด

### ๓. หลักความสมัครใจ (voluntary base)

หลักสำคัญอีกประการหนึ่งของพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือความตกลงเรื่องการปฏิบัติงาน ที่บ้านโดยการใช้เทคโนโลยีต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ (voluntary base) ระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง รวมถึงต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงร่วมกัน

หน้าที่ของกระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment - DOLE)

มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้กำหนดให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน มีหน้าที่จัดทำโครงการนำร่องของกลุ่มอุตสาหกรรมที่สามารถใช้วิธีปฏิบัติงานจากสถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่

สถานประกอบการภายในระยะเวลาไม่เกินสามปี โดยต้องทำการศึกษาวิจัย กำหนดขอบเขต ประเมินผล และรายงานต่อรัฐสภาเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ อย่างไรก็ตาม ความชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะหรือประเภทของงานที่สามารถใช้การปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าวจึงอาจต้องรอให้ DOLE ประกาศอย่างเป็นทางการต่อไป แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะมีผลใช้บังคับแล้วเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๒

**พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านของประเทศฟิลิปปินส์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19**

รัฐสภาฟิลิปปินส์ได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือ Telecommuting Act ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และมีผลใช้บังคับในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการใช้บังคับก่อนช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 จากการศึกษาการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 มีผู้ให้ความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรภาคเอกชนในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 ถือเป็นสถานการณ์พิเศษ พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวอาจไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่บ้านของลูกจ้างภาคเอกชนทุกราย เนื่องจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขรับรองเฉพาะสิทธิของลูกจ้างที่เข้าเงื่อนไขกล่าวคือเป็นงานที่สามารถใช้การสื่อสารโทรคมนาคมและ/หรือเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน และเป็นการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้จากสถานที่อื่นที่ซึ่งมิใช่สถานประกอบการ เช่นนี้แล้ว แรงงานใช้ฝีมือที่ไม่ได้ปฏิบัติงานโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจไม่อยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้แม้จะปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่บ้านตามหลักการแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ (voluntary base) ของนายจ้างและลูกจ้าง ความตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการใช้มาตรการกักกันในช่วงการแพร่ระบาด อาจไม่อยู่บนพื้นฐานความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง หากแต่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐบาลอันเนื่องจากเป็นสถานการณ์พิเศษ รวมถึงความตกลงเรื่องการปฏิบัติงานที่บ้านระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในช่วงสถานการณ์พิเศษ อาจมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างหรือมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทั้งในเรื่องของการกำหนดให้นายจ้างจัดทำข้อกำหนดเรื่องมาตรการรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล (Data Privacy) การจัดทำข้อกำหนดและเงื่อนไขการสื่อสารโทรคมนาคมที่นายจ้างต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรมอบแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน และการแจ้งให้กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน (Department of Labor and Employment - DOLE) ทราบถึงการปฏิบัติดังกล่าวตามรูปแบบที่ DOLE กำหนด เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดให้ลูกจ้างปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 นายจ้างยังคงสามารถบริหารจัดการได้เท่าที่จะไม่กระทบสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

### **บทสรุป**

แม้ว่ารัฐบาลฟิลิปปินส์จะยังไม่ออกข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะงานที่สามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานจากบ้านได้จากทางการของฟิลิปปินส์ แต่กฎหมายฉบับดังกล่าวได้มีผลเป็นการคุ้มครองสิทธิ ส่งเสริมคุณภาพคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคเอกชน และห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติตามหลักการปฏิบัติที่เป็นธรรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้าน รวมถึงคำนึงถึงหลักอิสระในทางแพ่ง โดยการรักษาสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างที่กำหนดให้การจัดทำข้อตกลง

การปฏิบัติงานที่บ้านจะต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย และเป็นการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูล อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติฉบับนี้จะยังอยู่ในระยะเริ่มต้น แต่การเกิดขึ้นของ COVID - 19 ถือเป็นโจทย์ใหญ่ของการบริหารกิจการบ้านเมืองและได้สะท้อนถึงผลตอบแทนของการลงทุนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรที่เข้ามามีบทบาทสำคัญการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์พิเศษและสะท้อนถึงความพร้อมในการกำหนดกฎระเบียบที่จะช่วยในการส่งเสริมหรืออุดหนุน نحوهของการใช้สิทธิ และหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในช่วงสถานการณ์พิเศษเช่นนี้

---

## ภาคผนวก

- : หนังสือสภามุแทนราษฎร  
ด่วนที่สุด ที่ สผ ๐๐๑๔/๗๕๒๙ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕  
เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
กราบเรียน ประธานวุฒิสภา
- : ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
(สภามุแทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้ว)
- : บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ  
ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

(๑)  
วุฒิสภาต้องพิจารณาให้เสร็จภายใน ๖๐ วัน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เลขรับ ๕๒๑๑
วันที่ 4 ก.ค. 2555
เวลา ๑๐.๐๔ น.

ด่วนที่สุด

ที่ สผ ๐๐๑๔/๗๕๒๖



สภาผู้แทนราษฎร

ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล บันทึกวิเคราะห์  
สรุปสาระสำคัญ และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญ  
แห่งราชอาณาจักรไทย

ด้วยในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง)  
วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... ซึ่งนายอนุทิน ชาญวีรกูล 閣下 เป็นผู้เสนอ

ฉะนั้น จึงส่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวมาเพื่อนำเสนอต่อวุฒิสภาพิจารณาต่อไป  
ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๓๖

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(นายชวน หลีกภัย)

ประธานสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
รับที่ ๕๒๑๑/๗๕๒๖ วันที่ ๕/๗/๕๕
เวลา ๑๖.๓๕ น. ส่ง พรม
สำนักการประชุม

กลุ่มงานพระราชบัญญัติ  
รับที่ ๖/๗๕๖๕  
วันที่ ๕/๗/๕๕  
เวลา ๑๑.๕๐ น.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๗๕๑๑



(๒)

สารบบ

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว

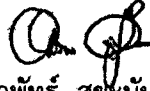
---

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งนายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะ เป็นผู้เสนอ ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๓ ครั้งที่ ๒๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาและลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัตินี้ และตั้งกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา เมื่อคณะกรรมาธิการพิจารณาเสร็จแล้วจึงได้เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร

ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ปีที่ ๔ ครั้งที่ ๙ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันพุธที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาในวาระที่สอง แล้วลงมติในวาระที่สามเห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัตินี้ และให้เสนอต่อวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปตามรัฐธรรมนูญฯ

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้สภาผู้แทนราษฎรส่งให้วุฒิสภาเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ว่าที่ ร.ต.ต.



(อาพิชิต์ สุขะนันท์)

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(๓)

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถนำงานไปทำที่บ้าน หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ (เพิ่มเติม มาตรา ๒๓/๑)

เหตุผล

โดยที่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการสร้างทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาการจรรยาจร ลดปัญหาการใช้พลังงาน และเชื้อเพลิงในอัตราที่สูงเกินไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

“หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้นายจ้าง และลูกจ้างสามารถตกลงใจเสียผู้ทำงานให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำที่ต่างนอกสถานประกอบการ หรือ สถานที่ซึ่งผู้จ้างและผู้จ้างผู้ทำงานนอกสำนักงานของนายจ้างได้ (เพิ่มเติมมาตรา ๒๗/๑)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับมาตั้งแต่บัดนี้ อยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันสมควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงใจกันให้ลูกจ้างสามารถนํางานไปทำนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างและเพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ตลอดจนมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวจรรจร ลดปัญหาการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงในอุตสาหกรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

หมายเหตุ

สภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการกฤษฎีกา ในการแก้ไขเพิ่มเติมหลักการและเหตุผลโดยให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒๗ และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาของวุฒิสภา จึงขอส่งหลักการและเหตุผลที่ได้แก้ไขมาเพื่อพิจารณา

ร่าง  
พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...)  
พ.ศ. ....

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะทำให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงาน ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

.....  
.....  
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน  
พ.ศ. ๒๕๔๑



“มาตรา ๒๓/๑ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีที่มีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้าง หรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะและสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือ นอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลง ให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (๑) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (๒) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (๔) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (๕) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ที่จำเป็น อันเนื่องจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่ นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือ ไว้ล่วงหน้าก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

.....  
.....  
ถูกต้องตามมติของสภาผู้แทนราษฎร

*ปิยะนิต รัตตัญญู*

(นางปิยะนิต รัตตัญญู)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๑

สำนักการประชุม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ  
ของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

<sup>ที่แจ้ง</sup>  
สมเด็จพระราชินีนาถ陛下กับคณะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....  
ต่อสภาผู้แทนราษฎร และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามข้อ ๑๑๐  
ของข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานานและมีบทบัญญัติ  
บางประการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการสร้างทางเลือก  
สำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เพื่อเป็นการสร้าง  
ทางเลือก และเป็นการป้องกันการจลาจล ปัญหาการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงในอัตราที่สูงเกินไป สำหรับนายจ้าง  
และลูกจ้างในการจ้างแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ให้เพิ่มความในมาตรา ๒๓ แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยกำหนดให้  
นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงในสัญญาจ้างให้ลูกจ้างสามารถทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ได้ตกลงไว้กับ  
นายจ้างไปทำที่บ้านหรือ ณ ที่อยู่อาศัยของลูกจ้างได้ (เพิ่มเติมมาตรา ๒๓/๑)

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล กับคณะ เป็นผู้เสนอ)



## “การตราพระราชบัญญัติของรัฐสภา”

“มาตรา ๘๑ ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ จะตราขึ้นเป็นกฎหมายได้ก็แต่โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา

ภายใต้บังคับมาตรา ๑๔๕ ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ ที่ได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้”

(บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐, มาตรา ๘๑)

ออกแบบโดย : สำนักการพิมพ์  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๐ ๒๘๓๑ ๙๔๑๙, ๐ ๒๘๓๑ ๙๔๗๑ - ๒, ๐ ๒๘๓๑ ๙๔๗๕

