



## บันทึกข้อความ

สำนักงานแรงงานจังหวัดปทุมธานี  
เลขรับที่..... 342  
วันที่..... 22 เม.ย. 2567  
เวลา..... 10.30 น.

ส่วนราชการ กองกฎหมาย กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๔๔๔

ที่ รง ๐๒๐๒.๑/ว ๑๙

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์การรับฟังความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

เรียน ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ผู้อำนวยการสำนักงานศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ายาเสพติดด้านแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่ม ป.ย.ป. และแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

ด้วยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือ ที่ รง ๐๕๐๒/๓๐๒๗ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๗ แจ้งว่าได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านระบบกลางทางกฎหมาย <https://www.law.go.th> เว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน <https://www.labour.go.th> ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เพื่อประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ กองกฎหมายจึงขอประชาสัมพันธ์ให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ข้างต้น ตั้งแต่บัดนี้ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ที่ QR Code ด้านล่างนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอภิศักดิ์ แก้วสูงเนิน)

ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

เรียน แรงงานจังหวัดปทุมธานี

(✓) เพื่อทราบ /เดินเอกสารนท.

( ) เห็นควรมอบ

11/เม/เม/พร/ท/ว/ป/ด



OS

(นางสาวอัญชลี เรืองพงษ์)  
นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

22 เม.ย. 2567

715

(นางรัชกา ชาบุญรงค์)  
แรงงานจังหวัดปทุมธานี

22 เม.ย. 2567

## ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

เพื่อประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

### ๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๑

โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่พึงปฏิบัติต่อกัน โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสม นายจ้างและลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้ด้วยดี นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้โดยไม่ต้องปิดกิจการหรือเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองและเยียวยาตามที่กฎหมายกำหนด และในขณะเดียวกันก็เป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกรายไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีความยืดหยุ่นในการใช้บังคับตามลักษณะหรือสภาพของงาน เช่น งานเกษตรกรรม งานรับไปทำที่บ้าน งานประมงทะเล และงานอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เพื่อให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างกันไป รวมทั้งมีบทบัญญัติกำหนดโทษทางอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการบังคับใช้อย่างยาวนาน และมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม หรือพัฒนากฎหมายอยู่เสมอ รวมถึงการออกกฎหมายลำดับรองต่าง ๆ โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาแล้ว จำนวน ๘ ครั้ง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนที่ ๒๐ ก วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีความสอดคล้องกับสถานการณ์และรูปแบบลักษณะการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามบริบทของภาคแรงงาน สังคม เศรษฐกิจ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ดังนั้น เพื่อเป็นการประเมินว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด คำนึงถึงภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐและประชาชนหรือไม่ หรือมีผลกระทบอื่นอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนหรือไม่ เพียงใด และเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่หรือได้รับผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย และประชาชน ตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงสมควรเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิหรือหน้าที่หรือได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และประชาชน

### ๒. หลักการหรือประเด็นอันเป็นสาระสำคัญ

ด้วยตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต หรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบแก่ประชาชน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างการใช้แรงงาน เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และรูปแบบลักษณะการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าแรงงานทั่วไป การกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างกรณีมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว การทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้าง

การกำหนด...

๔. กลุ่มเป้าหมายในการรับฟังความคิดเห็น

๔.๑ นายจ้าง ลูกจ้าง

๔.๒ สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔.๓ ประชาชน/บุคคลทั่วไป

๕. บุคคลซึ่งได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๕.๑ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชน

นายจ้างและลูกจ้างทุกรายต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามผู้ที่กระทำความผิดมีความผิดตามแต่ละความผิดที่ได้กระทำ ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดโทษทางอาญาด้วย

๕.๒ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่รัฐ

ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อกำหนดมาตรฐานการควบคุม กำกับ ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กองคุ้มครองแรงงาน  
เมษายน ๒๕๖๗