

ประเด็นทางกฎหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Legal Issues in Human Resource Management

ลัดดาวัลย์ สำราญ¹, บุษกร คำโฮม,² จำเนียร จวงตระกูล³,

จีรพงษ์ ตรงวานิชนาม⁴ และพรพรรณ ศรีประเสริฐ⁵

Laddawan Someran, Bussakorn Khumhome, Jamnean Joungtrakul,

Jeerapong Trongvanichnam and Pasanathorn Sripraseat

Received: January 22, 2022 Revised: January 22, 2022 Accepted: March 10, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในประเทศไทย การดำเนินการกระทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นแนวทางในการนำเสนอในบทความนี้ประกอบด้วย ส่วนแรกเป็นบทนำเพื่อนำเสนอถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาในประเด็นนี้ ส่วนที่สองเป็นการนำเสนอขอบเขตของงานด้านทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่สามเป็นเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่สี่เป็นประเด็นทางกฎหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ห้า

¹ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Faculty of Business administration and information technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. E-mail: laddawan.s@rmutsb.ac.th

² คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Business Management Program, Ubon ratchathani Business School, Ubon Ratchathani University. E-mail: Bussakorn.k@ubu.ac.th

³ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

Board of Trustees, Kalasin University. E-mail: professordrjj@gmail.com

⁴ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้นในศาลจังหวัดกระบี่

Vice Presiding Judge of Krabi Provincial Court. E-mail: kin_jeera@yahoo.com

⁵ ทนายความอาวุโส บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

Senior Lawyer Business Law Center International Company Limited. E-mail: pasanathorn@hotmail.com

เป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนไทยต่อไป

คำสำคัญ: ประเด็นทางกฎหมาย การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, ภาคเอกชน

Abstract

This article aims to present legal issues in human resource management in private sector in Thailand. A literature review was conducted and used as a guideline in formulating the content of this paper. The content of this paper is separated into five parts. The first part is the introduction of the significance of the study while the second part describes the scope of human resource management framework. The third part summarizes the content and penalty prescribes in each major legislation related to human resource management selected and used this study. The fourth part reviews the legal issues related to human resource management; and finally in the last part some conclusions will be drawn and some recommendations will be proposed for further study and practice.

Keywords: Legal issues, human resource, Management, private sector

บทนำ (Introduction)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่กระทำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผู้เป็นพนักงานในองค์กรซึ่งในบทความนี้จะเน้นที่องค์การธุรกิจภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อมุ่งใจ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคคลได้นำเอาทุนมนุษย์ที่ตนครอบครองอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรตามที่กำหนดตกลงกันตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของสัญญาจ้างที่ทำขึ้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย อีกทั้งยังต้องพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการหรือความจำเป็นของตนเองและขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยพื้นฐานแล้วจะประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้อง ส่งเสริมสนับสนุนความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ขององค์กร นับตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือแผนกำลังคนขององค์กร การกำหนดตำแหน่งและทุนมนุษย์ของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดให้ได้บุคคลที่มีทุนมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการหรือจำเป็นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตาม

เป้าหมายของแผนกลยุทธ์ขององค์การ การดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของตนเองและขององค์การอย่างต่อเนื่อง การกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับหลักการและความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ขององค์การโดยคำนึงถึงกลยุทธ์และความสามารถในการจ่ายและความสามารถในการแข่งขันขององค์การ การจัดระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในองค์การอย่างครบวงจร การสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการบริหารจัดการกิจกรรมการออกจากงานของพนักงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (ชนัญติดา มูลชีพ, จิราภรณ์สีไพร และ ธนัสภา โรจนตระกูล, 2020: 287-238) รวมทั้งกฎหมายการจ้างงาน (Employment Laws) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเรียกว่ากฎหมายแรงงาน (Labor Laws) (Joubert, 2020: online; Lumen Retail Management, nd: online) ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายทางสังคมซึ่งมีโทษทั้งทางแพ่งและทางอาญา คือ มีทั้งโทษปรับหรือจำคุกหรือทั้งจำและปรับ นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์บางฉบับยังมีโทษทางปกครองอีกด้วยซึ่งโทษทางปกครองนี้มีโทษปรับสูงถึงไม่เกินห้าล้านบาทถ้วน ดังนั้น ประเด็นทางกฎหมายจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีหลายฉบับกระจายไปหลายส่วน ซึ่งในบทความนี้จะได้คัดเลือกเฉพาะที่ได้พิจารณาเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดมานำเสนอมีจำนวนถึง 13 ฉบับ ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารส่วนใหญ่มิได้เป็นผู้มีพื้นฐานทางกฎหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่จึงจำเป็นต้องตัดสินใจด้วยความระมัดระวังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพราะมีความเสี่ยงสูงที่จะมีการปฏิบัติที่อาจเป็นกระทำที่ผิดกฎหมายได้ซึ่งอาจจะนำไปสู่การรับโทษทางกฎหมายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง ซึ่งมีบทกำหนดโทษที่อยู่ในระดับสูงดังได้กล่าวมาแล้ว

เนื้อหา (Content)

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาคเอกชนในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ใช้ศึกษาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตงานทรัพยากรมนุษย์

เพื่อพิจารณาว่าประเด็นทางกฎหมายมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนใดบ้างและอย่างไรจึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจในขอบเขตของงานด้านการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนเสียก่อน ดังนั้นในส่วนนี้จะได้นำเสนอขอบเขตของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยผลงานของ Armstrong (2008: 9; 2010: 12) เป็นฐาน และเพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดจะได้นำคำอธิบายซึ่ง จำเนียร จวงตระกูล (2561: 219-222) ได้นำเสนอไว้มาปรับใช้เพื่ออธิบายในรายละเอียดต่อไป ทั้งนี้ภาพรวมทั้งหมดของขอบเขตการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในทางปฏิบัตินั้น จะเริ่มต้นด้วยปรัชญาด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ มาสู่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย กระบวนการ การปฏิบัติ และแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพัฒนาขึ้นมาภายใต้การพิจารณาผลกระทบทั้งจากบริบทภายในองค์การ อันได้แก่จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การควบคู่ไปกับผลกระทบจากบริบทภายนอกองค์การอันได้แก่ปัญหาอุปสรรคและโอกาสที่มีปรากฏ ต่อจากนั้นจึงนำมาสู่งานหลักห้าสายประกอบด้วย (1) ด้านองค์การ (Organization) (2) ด้านการจัดหา (Resourcing) (3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) (4) ด้านการบริหารรางวัลตอบแทน (Reward Management) (5) ด้านการพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations) นอกจากนี้ยังมีสายตรงเฉพาะอีก 5 สายคือ (1) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety) (2) ด้านความผาสุกของบุคลากร (Employee Wellbeing) (3) ด้านบริการงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Service) (4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) (5) ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงเป็นงานสายหลักรวม ทั้งสิ้น 10 สาย

ในบรรดางานสายหลักทั้ง 10 สายนี้บางสายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน อย่างใกล้ชิดคือ ด้านการจัดหาทั้งด้านการเรียนรู้และการพัฒนา งานหลักทั้ง 10 ด้านนั้น มี 5 ด้านที่มีงานแยกย่อยลงไป ในรายละเอียดอีกดังต่อไปนี้ (จำเนียร จวงตระกูล, 2561: 219-222) ด้านแรก คือ ด้านองค์การ ประกอบด้วย (1) การออกแบบองค์การ (Design) (2) การพัฒนาองค์การ (Development) (3) การออกแบบงานและบทบาทงาน (Job/Role Design) ด้านที่สอง คือ ด้านจัดหา ประกอบด้วย (1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) (2) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) (3) การบริหารคนมีความสามารถสูง (Talent Management) ด้านที่สามคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วย (1) การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) (2) การเรียนรู้ รายบุคคล (Individual Learning) (3) การพัฒนาผู้บริหาร (Management Development) ด้านที่สี่ คือ ด้านการบริหารรางวัลตอบแทน ประกอบด้วย (1) การประเมินค่างานและการสำรวจตลาด (Job Evaluation/Market Survey) (2) การบริหารค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay Management) (3) ค่าตอบแทนตาม สถานการณ์ (Contingent Pay) (4) สวัสดิการพนักงาน (Employee Benefits) และ ด้านที่ห้า คือ ด้านบุคลากรสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย (1)

อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) (2) การรับฟังเสียงจากบุคลากร (Employee Voice) (3) การสื่อสาร (Communication) ในบรรดางานที่แยกออกมาแต่ละส่วนนี้ยังมีส่วนที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้บริหาร และการบริหารผลงาน นอกจากนี้การบริหารผลงานยังเชื่อมโยงกับการเรียนรู้รายบุคคล และทั้งสองอย่างนี้ยังเชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนตาม สถานการณ์อีกด้วย อย่างไรก็ตาม ถ้าหากจะแยกงานทั้งหมดออกมาแล้ว ก็สามารถแยกได้เป็นสามส่วนกล่าวคือ (1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (2) การบริหารความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (Employee Relations) และ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) (จำเนียร จวงตระกูล, 2561: 219-222).

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญหลายฉบับ ในที่นี้จะคัดเลือกและนำเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยตรงในภาพรวมจำนวน 10 ฉบับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อีก 3 ฉบับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 13 ฉบับ โดยจะได้นำเสนอสรุปขอบเขตและบทกำหนดโทษในกรณีที่กฎหมายฉบับนั้น ๆ มีบทกำหนดโทษเอาไว้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ชื่อกฎหมาย	สรุปสาระสำคัญและบทกำหนดโทษ
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 2 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 มาตรา 575-586 โดยเป็นกฎหมายที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการให้ความหมายในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายที่เรียกว่านายจ้างและลูกจ้าง โดยมีเจตนารมณ์เพื่อที่จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างทั้งสองฝ่ายว่ามีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อกันอย่างไรบ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน ไม่มีบทกำหนดโทษแต่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าสินไหมทดแทน และค่าเสียหายแต่ไม่แน่นอนตายตัว เพราะเป็นเพียงบทบัญญัติทั่วไป
ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 117	ลักษณะ 1. ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรหมวด 2. ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายในราชอาณาจักร มาตรา 117 ผู้ใดยุยงหรือจัดให้เกิดการร่วมกันหยุดงาน การร่วมกันปิดงานด้าง หรือการร่วมกันไม่ยอมค้าขาย หรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใดๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาลหรือเพื่อข่มขู่ประชาชน บทกำหนดโทษคือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 7 ปี หรือปรับไม่เกิน 140,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ชื่อกฎหมาย	สรุปสาระสำคัญและบทกำหนดโทษ
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง หมวด 7 สวัสดิการ หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 9 การควบคุม หมวด 10 การพักงาน หมวด 11 ค่าชดเชย หมวด 12 การยื่นคำร้องและการพิจารณาคำร้อง หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน หมวด 15 การส่งหนังสือ หมวด 16 บทกำหนดโทษ มีกำหนดเอาไว้ในมาตรา 144 ถึงมาตรา 159 โดยมีโทษปรับขั้นต่ำไม่เกิน 2,000 บาท สูงสุดไม่เกิน สองล้านบาท โทษจำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 1 เดือน สูงสุดไม่เกิน 4 ปี
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518	หมวดที่ 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน หมวด 3 การปิดงานและการนัดหยุดงาน หมวด 4 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง หมวด 6 สมาคมนายจ้าง หมวด 7 สหภาพแรงงาน หมวด 8 สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน หมวด 9 การกระทำความไม่เป็นธรรม หมวด 10 บทกำหนดโทษ มีลักษณะโทษดังนี้ (1) โทษปรับเพียงอย่างเดียว หรือจำคุกอย่างเดียว (2) โทษจำคุกและโทษปรับ โดยอัตราโทษต่ำสุดจำคุกไม่เกิน 1 เดือน โทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท (3) การกำหนดโทษปรับรายวัน ในอัตราวันละ 50 บาท จนกว่าจะปฏิบัติตามกฎหมาย (4) กำหนดโทษขั้นสูงคือจำคุกไม่เกิน 2 ปี ปรับไม่เกิน 40,000 บาท
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	ลักษณะ 1 บททั่วไป หมวด 1 คณะกรรมการประกันสังคม หมวด 2 สำนักงานประกันสังคม หมวด 3 กองทุนประกันสังคม หมวด 4 การสำรวจการประกันสังคม ลักษณะ 2 การประกันสังคม หมวด 1 การเป็นผู้ประกันตน หมวด 2 เงินสมทบ ลักษณะ 3 ประโยชน์ทดแทน หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หมวด 3 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร หมวด 4 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ หมวด 5 ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย หมวด 6 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร หมวด 7 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ หมวด 8 ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ลักษณะ 4 พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม ลักษณะ 5 การอุทธรณ์ ลักษณะ 6 บทกำหนดโทษ พ.ร.บ.ประกันสังคม มีการกำหนดโทษ จำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 1 เดือน สูงสุดไม่เกิน 6 เดือน และมีโทษปรับขั้นต่ำไม่เกิน 5,000 บาท สูงสุดไม่เกิน 20,000 บาท
พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537	หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 เงินทดแทน หมวด 3 กองทุนเงินทดแทน หมวด 4 คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน และคณะกรรมการการแพทย์ หมวด 5 เงินสมทบ หมวด 6 การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง และการอุทธรณ์ หมวด 7 พนักงานเจ้าหน้าที่ หมวด 8 การส่งหนังสือ หมวด 9 บทกำหนดโทษ พ.ร.บ.เงินทดแทน มีการกำหนดโทษ จำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 1 เดือน สูงสุดไม่เกิน 6 เดือน และมีโทษปรับขั้นต่ำไม่เกิน 2,000 บาท สูงสุดไม่เกิน 20,000 บาท

ชื่อกฎหมาย	สรุปสาระสำคัญและบทกำหนดโทษ
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	หมวด 1 การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมวด 3 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 4 สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก หมวด 5 คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 6 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ หมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต หมวด 8 การอุทธรณ์ หมวด 9 บทกำหนดโทษ กฎหมายฉบับนี้มีโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท
พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 3 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 4 การควบคุม กำกับ ดูแล หมวด 5 พนักงานตรวจความปลอดภัย หมวด 6 กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 7 สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมวด 8 บทกำหนดโทษ กฎหมายฉบับนี้มีโทษปรับขั้นต่ำไม่เกิน 40,000 บาท สูงสุดไม่เกิน 800,000 บาท ปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละ 5,000 บาท จนกว่าจะดำเนินการตามคำสั่ง จำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 1 เดือน สูงสุดไม่เกิน 2 ปี
พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	หมวด 1 การทำงานของคนต่างด้าว หมวด 2 กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หมวด 3 คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว หมวด 4 คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว หมวด 5 การกำกับดูแล หมวด 6 บทกำหนดโทษ กฎหมายฉบับนี้มีโทษปรับ 2,000-100,000 บาท โทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522	หมวด 1 ศาลแรงงาน หมวด 2 ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน หมวด 3 วิธีพิจารณาคดีแรงงาน ส่วนที่ 1 บททั่วไป ส่วนที่ 2 วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน หมวด 4 อุทธรณ์และฎีกา หมวด 5 วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง กฎหมายฉบับนี้ ไม่มีบทกำหนดโทษ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มาตรา 24 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วย โดยอนุโลม
พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในสังคม มีโอกาสในการเข้าถึงการประกอบอาชีพ ได้ใช้ศักยภาพของตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยมาตราที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ มาตรา 33-39 นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองคนพิการด้านการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้น เป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วย

ชื่อกฎหมาย	สรุปสาระสำคัญและบทกำหนดโทษ
	ได้ (มาตรา 16) และผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 14 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท (มาตรา 40)
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530	หมวด 1 การจัดตั้ง หมวด 2 การจัดการกองทุน หมวด 3 การจ่ายเงินจากกองทุนและการเลิกกองทุน หมวด 4 พนักงานเจ้าหน้าที่ หมวด 5 บทกำหนดโทษ กฎหมายฉบับนี้มีโทษปรับขั้นต่ำไม่เกิน 5,000 บาท ขั้นสูงไม่เกิน 50,000 บาท
พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562	หมวด 1 คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หมวด 2 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 1 บททั่วไป ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล หมวด 3 สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หมวด 4 สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หมวด 5 การร้องเรียน หมวด 6 ความรับผิดทางแพ่ง หมวด 7 บทกำหนดโทษ ส่วนที่ 1 โทษอาญา ส่วนที่ 2 โทษทางปกครอง กฎหมายฉบับนี้มีโทษอาญา ปรับขั้นต่ำไม่เกินห้าแสนบาท สูงสุดไม่เกินหนึ่งล้านบาท จำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 6 เดือน สูงสุดไม่เกิน 1 ปี โทษปรับทางปกครองขั้นต่ำไม่เกินห้าแสนบาท สูงสุดไม่เกินห้าล้านบาท

ที่มา: สถาบันนิติธรรมาลัย, 2021: online; หมายแนบ, 2020: online; สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556 ก; ข; ค; ง; 2558ก; ข; 2560ก; ข; ค; 2561: online; ราชกิจจานุเบกษา, 2562: online.

จากตารางที่ 1 ได้นำเสนอขอบเขตของกฎหมายแต่ละฉบับพร้อมบทกำหนดโทษในกรณีที่กฎหมายฉบับใดที่มีบทลงโทษบัญญัติไว้ ซึ่งจะเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เป็นกฎหมายที่บทลงโทษสูงสุดคือโทษอาญา ปรับขั้นต่ำไม่เกินห้าแสนบาท สูงสุดไม่เกินหนึ่งล้านบาท จำคุกขั้นต่ำไม่เกิน 6 เดือน สูงสุดไม่เกิน 1 ปี โทษปรับทางปกครองขั้นต่ำไม่เกินห้าแสนบาท สูงสุดไม่เกินห้าล้านบาท ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องระมัดระวังและต้องปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

ประเด็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในทางปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนมากในทุกขั้นตอนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงไม่สามารถนำมาเสนอได้ทั้งหมดในบทความนี้ อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนนี้จะได้คัดเลือกประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเด็นที่สำคัญที่เป็นตัวอย่างโดยจะนำเสนอประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึงในกฎหมายแต่ละฉบับที่นำเสนอไว้ 13 ฉบับดังปรากฏในตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประเด็นทางกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตามพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 117	เป็นบทบัญญัติที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงต้องระมัดระวังโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ เนื่องจากกฎหมายอาญามาตรานี้ มีบทลงโทษทางอาญาสถานหนักซึ่งอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบัญญัติว่าด้วยการนัดหยุดงานและการปิดงานตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ที่ทั้งฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจะต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541	ในที่นี้จะนำเสนอตัวอย่างเพียงสองเรื่องคือ การจ้างเหมาแรงงาน คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 22326-22404/2555 ระบุอย่างชัดเจนว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่ารถ เงินโบนัส เหมือนกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง อย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (บริษัท กฎหมายปาระมี จำกัด, 2010: online) ส่วนในประเด็นการละสิทธิเรียกร้องนั้นลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารโดยระบุว่าลูกจ้างขอละสิทธิเรียกร้องใด ๆ อันอาจมีอีกต่อไปทั้งสิ้น มีผลใช้บังคับได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1225/2561) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. Online)
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518	ในที่นี้จะนำเสนอประเด็นการเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมกับประเด็นการลงโทษกรรมการลูกจ้าง ซึ่งจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนจึงจะดำเนินการได้ ในประเด็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจคือ ฎีกาที่ 362/2548 เลิกจ้างเพราะขาดทุนอย่างมากต้องลดขนาดองค์กรมิใช่กลับ แก่งไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (การกระทำอันไม่เป็นธรรม. มปป. Online) ส่วนการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจคือฎีกา2405-2407/2559 กรรมการลูกจ้างไม่เข้าทำงานออกไป ร่วมชุมนุม โดยมีพฤติการณ์ชักชวนพนักงานให้ออกไปชุมนุมประท้วงโดยการปิดถนน และนำรถยนต์ไปจอดขวางถนนภายในโรงแรมซึ่งเป็นถนนสาธารณะจนถูกเจ้าพนักงานตำรวจ จับกุม ดำเนินคดีข้อหาร่วมกันมั่วสุมตั้งแต่ 10 คนขึ้น

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตามพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
	ไป กระทำการให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมืองกรรมการลูกจ้างให้การรับสารภาพอันเป็นการกระทำความผิดตามประมวล กฎหมายอาญาลักษณะ 5 ความผิด เกี่ยวกับความสงบสุขของ ประชาชนมาตรา 215 วรรคแรก จึงมีเหตุผลอันสมควรอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ (การกระทำอันไม่เป็นธรรม, มปป: online) และอีกคดีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกรรมการลูกจ้างคือฎีกา 13889/2555 โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล และองค์กรมีอำนาจลงนามในสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติระงับการทดลองงาน แต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน ลงโทษทางวินัยและลงนามในหนังสือเตือน โดยไม่ต้องได้รับอนุมัติจากผู้ใด จึงมีฐานะเป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมีผลประโยชน์บางส่วนขัดแย้งกัน การที่สหภาพ แรงงานแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงไม่ชอบ โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 (การคุ้มครองระหว่างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงฯ, มปป: online)
พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533	ในที่นี้จะนำเสนอคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยว่าอะไรเป็นค่าจ้างค่าจ้างและอะไรที่เป็นสวัสดิการ ดังนี้คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4037 - 4038/2561 ... ค่าบริการ ค่าน้ำมันรถ ค่ากะ และค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษ จึงไม่ใช่ค่าจ้างที่ต้องนำมาคำนวณเพื่อจ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม (สำนักกฎหมาย ไทยเอเชียัน ลอร์, 2021: online)
พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ.2537	ในที่นี้จะนำเสนอคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจดังนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1308/2557 บุตรตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 20 วรรคหนึ่ง (3) ต้องถือเอาความเป็นบุตรตามความเป็นจริง เมื่อโจทก์เป็นบุตรตามความเป็นจริงของผู้ตายซึ่งเป็นลูกจ้างประสบอันตรายถึงแก่ความตายจึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 49 บัญญัติให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย แต่ไม่ได้บัญญัติว่าหากไม่ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายในกำหนดเวลาดังกล่าวจะมีผลทำให้สิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนระงับสิ้นไป ระยะเวลากการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนภายในหนึ่ง

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตามพพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบุลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
	ร้อยแปดสิบวัน จึงเป็นเพียงกำหนดระยะเวลาเร่งรัดให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ใช้สิทธิโดยเร็ว ไม่ใช่บทบัญญัติตัดสิทธิแม้โจทก์ยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้ตายประสบอันตราย โจทก์ก็ยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทน กรณีมีเหตุเพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน (Law E-Learning, 2018: online)
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	มีประเด็นที่ควรให้ความสนใจดังต่อไปนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 77/2556 คดีที่โจทก์เป็นหน่วยงานทางปกครองฟ้องให้จำเลยทั้งสอง ซึ่งเป็นเอกชนให้รับผิดชอบตามสัญญากู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสัญญาค้ำประกัน จึงต้องพิจารณาว่าสัญญากู้ยืมเงินดังกล่าวเป็นสัญญาทางแพ่งหรือสัญญาทางปกครอง เห็นว่า แม้โจทก์จะมีหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่เมื่อพิจารณาตามสัญญากู้ยืมเงินระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 1 ก็ได้ความว่า โจทก์เป็นผู้ให้จำเลยที่ 1 กู้ยืมเงินเพื่อนำไปใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานของตน ตามหลักสูตรโครงการพัฒนาบุคลากรคอมพิวเตอร์ กับเงื่อนไขข้อสัญญาที่ระบุว่า การกู้ยืมผู้กู้จะต้องจัดให้มีหลักประกัน จะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่กัน หากผิดนัดหรือผิดสัญญายินยอมให้เรียกเบี้ยปรับและบอกเลิกสัญญาได้ และเมื่อเข้าไปทำงานสถานที่ใดจะต้องแจ้งให้โจทก์ทราบเท่านั้น โจทก์ผู้ให้กู้จึงมีหน้าที่เพียงส่งมอบเงินกู้ให้แก่จำเลยที่ 1 ผู้กู้ ส่วนจำเลยที่ 1 ก็เพียงแต่มีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อสัญญาด้วยการชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยตามกำหนดเวลา อันมีลักษณะเป็นสัญญากู้ยืมเงินในทางแพ่ง ไม่ใช่สัญญาทางปกครอง ดังนั้น ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญากู้ยืมเงินและสัญญาค้ำประกันซึ่งเป็นสัญญาอุปกรณ์ จึงอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลยุติธรรม (ฎีกา, 2017, online)
พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ	ในที่นี้จะนำเสนอคำพิพากษาศาลฎีกาเพื่อเป็นตัวอย่างดังนี้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 166 บัญญัติว่า บรรดาประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ พ.ร.บ. นี้จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบและประกาศที่ออกตาม พ.ร.บ. นี้ใช้บังคับ แม้ยังไม่มีการกระทรวง

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตาม พพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
สภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ. 2554	ระเบียบและประกาศที่ออกตาม พ.ร.บ. นี้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างหรือความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายใช้บังคับ หรือมีการยกเลิกมาตรการเพื่อความปลอดภัยในกิจการเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามประกาศหรือคำสั่งที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ
	ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2540 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 ซึ่งออกตามความใน ข้อ 2 (7) และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 จึงยังคงมีผลใช้บังคับ อย่างไรก็ดีตาม แม้อาจจะนำสืบรับฟังได้ว่า จำเลยที่ 1 และที่ 2 มีก๊าซประเภทสารเคมีอันตรายไว้ในครอบครองโดยไม่แจ้งการครอบครองตามแบบที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด และไม่จัดให้ลูกจ้างระดับบริหารเข้ารับการฝึกอบรมและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารของสถานประกอบกิจการตามพ้องโจทก์ อันเป็นการฝ่าฝืนประกาศทั้งสองฉบับดังกล่าวก็ตาม แต่การกระทำของจำเลยที่ 1 และที่ 2 ก็ไม่ได้เป็นความผิดตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 103, 148 ตามคำขอท้ายพ้องของโจทก์ แต่เป็นความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 (7) และข้อ 8 ซึ่งถูกยกเลิกไปแล้วโดย พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 3 ฉะนั้น จำเลยที่ 1 และที่ 2 จึงไม่มีความผิดฐานมีก๊าซประเภทสารเคมีอันตรายไว้ในครอบครองโดยไม่แจ้งรายละเอียดต่อเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และฐานไม่จัดให้ลูกจ้างระดับบริหารเข้ารับการอบรมและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารของสถานประกอบกิจการ (ฎีกา, 2017: online)

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตาม พพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551	ในที่นี้จะนำเสนอตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา เกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้ดังนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8746/2542 ความผิดตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 64 วรรคหนึ่ง บัญญัติถึงการกระทำที่เป็นความผิดคือ ให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนกฎหมายเข้าพักอาศัย ซ่อนเร้น หรือช่วยด้วยประการใด ๆ เพื่อให้คนต่างด้าวนั้นพ้นจากการจับกุม คดีนี้ตามคำฟ้องข้อ (ก) โจทก์กล่าวหาจำเลยว่า ช่วยด้วยประการใด ๆ แก่คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนต่อกฎหมายด้วยการให้เข้าทำงานในร้านอาหารของจำเลยเท่านั้น มิได้มีการช่วยอย่างอื่นอีก ส่วนความผิดตาม พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ตามคำฟ้องข้อ (ข) โจทก์กล่าวหาจำเลยว่า รับคนต่างด้าวซึ่งไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในร้านอาหารของจำเลย จะเห็นได้ว่า การที่จำเลยรับคนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรโดยฝ่าฝืนกฎหมายเข้าทำงานในร้านอาหารของจำเลยโดยคนต่างด้าวนั้นไม่มีใบอนุญาตทำงาน เป็นการกระทำที่จำเลยมีเจตนาในผลการกระทำเป็นอย่างเดียวกันคือรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน แม้จะเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท แต่ก็เป็นการกระทำโดยเจตนาเดียวกัน จึงต้องถือว่าเป็นกรรมเดียว (ฎีกา, 2017: online)
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522	ในที่นี้จะนำตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาดังต่อไปนี้คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3412/2561 เรื่อง เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม: นายจ้างยังมีรายรับอยู่ มิได้ประสบภาวะขาดทุนจนประกอบกิจการต่อไปไม่ได้ ไม่มีการกำหนดและประกาศวิธีคัดเลือกพนักงานที่จะถูกเลิกจ้างและไม่สามารถอธิบายได้ว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีลักษณะเข้าข่ายต้องถูกเลิกจ้างแตกต่างจากพนักงานอื่นที่ไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไร แม้การเลิกจ้างนายจ้างจะจ่ายเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยแล้วก็ตาม ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา	กฎหมายฉบับนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานหลายฉบับ เช่น กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานมีรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติโดยเฉพาะดังนั้นผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานด้านการจัดการทรัพยากร

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตาม พพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550	มนุษย์จะต้องศึกษาให้ละเอียด อย่างไรก็ตามปัญหาที่ฝ่ายนายจ้างกำลังประสบอยู่ก็คือไม่สามารถหาผู้สมัครที่เป็นคนพิการเข้าทำงานได้ตามกำหนดซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขต่อไป (ประชาชาติธุรกิจ, 2564: Online)
พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530	ในที่นี้จะได้นำเสนอคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องดังนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 13806/2557 ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยซึ่งจดทะเบียนแล้วที่กำหนดว่าจะไม่จ่ายเงินสมทบและ ผลประโยชน์กรณีลูกจ้างลาออกจากงานเพื่อไปทำงานกับบริษัทคู่แข่งทางธุรกิจนั้น มีลักษณะเป็นไปเพื่อคุ้มครอง ดูแลผลประโยชน์ในทางการค้าของจำเลยร่วมซึ่งเป็นนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว และเป็นการห้ามลูกจ้างไปทำงานกับ บริษัทคู่แข่งทางธุรกิจหลังจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่มีต่อกัน ทั้งเป็นการดัดสิทธิลูกจ้างไม่ให้ได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำการที่ไม่ชอบไม่ถูกต้องไม่ควรในขณะที่เป็นลูกจ้าง จึงเป็นข้อกำหนดที่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันและ สวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 5 และ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว และเป็นการดัดสิทธิของลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรไม่ชอบด้วย พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 มาตรา 9 (8) ถือว่าข้อบังคับดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เป็นการ ต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายและขัดต่อความสงบเรียบร้อย
	ของประชาชนหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ตกเป็น โหมะ ใช้บังคับไม่ได้ตาม ป.พ.พ. มาตรา 150 (ฝ่ายกฎหมายสวัสดิการสังคม กองกฎหมายสวัสดิการสังคม, 2564: online)
พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลมิได้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง แต่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งมีรายละเอียดในทางปฏิบัติจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นกฎหมายที่มีโทษสูงสุดในบรรดากฎหมายที่นำมาศึกษาในบทความนี้ กล่าวคือมีโทษปรับถึงไม่เกินห้าล้านบาท และเนื่องจากกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายใหม่ซึ่งกำลังจะมีผลใช้บังคับผู้ปฏิบัติงานและ

ชื่อกฎหมาย	ตัวอย่างประเด็นทางกฎหมายที่ควรคำนึง
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยจ้างแรงงาน	ประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจ คือ การบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างกับการออกหนังสือรับรองการทำงาน ในประเด็นการบอกกล่าวล่วงหน้านั้นต้องเป็นไปตามมาตรา 583 และบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานก็ต้อง บอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อเลิกจ้างหากมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างด้วย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5131/2550) (Advanced Law Legal Services, 2020, online) ส่วนในประเด็นการออกหนังสือหรือใบสำคัญแสดงการทำงานนั้นจะต้องระบุข้อความตามที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นคือตามพพพ มาตรา 585 คือลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าใดและลักษณะของงานที่ทำเป็นอย่างไร (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2543) (ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน, มปป. ออนไลน์)
	ผู้บริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเพื่อดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป (สีหนาท ประยูรรัตน์, 2564: 41-55)

ที่มา: นำเสนอโดยคณะผู้เขียนโดยอาศัยข้อมูลตามที่ได้อ้างอิงไว้

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่ากฎหมายแต่ละฉบับมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาจำนวนมากดังนั้นในการตัดสินใจทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพิจารณาประเด็นกฎหมายด้วยอย่างรอบคอบ

บทสรุป (Conclusion)

จากการศึกษาในบทความนี้สรุปได้ว่า งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อจูงใจและส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานได้นำเอาทุนมนุษย์ที่ตนครอบครองอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและพัฒนาทุนมนุษย์ของตนให้มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรสามารถดำเนินการไปได้บรรลุผลตามเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ขอบเขตงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามกระบวนการและขั้นตอนในส่วนต่าง ๆ นั้น มีกฎหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสนใจใส่ใจและคำนึงถึง ในการพิจารณาและตัดสินใจอย่างน้อย 13 ฉบับ จึงเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบโดยนำเอาประเด็นทางกฎหมายเข้าไปร่วมพิจารณาและตัดสินใจ ทุกครั้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้าน เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการต่าง ๆ

เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อันเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร โดยจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

เนื่องจากเรื่องกฎหมายเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและมีความอ่อนไหวมากซึ่งอาจจะนำผลร้ายมาสู่ทั้งบุคคลและองค์กร ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงสมควรศึกษาทำความเข้าใจในพื้นฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในส่วนนี้จะได้นำเสนอ ข้อเสนอแนะสองส่วนดังต่อไปนี้

1 ข้อเสนอแนะในการศึกษากฎหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษากฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับด้านแรงงานซึ่งมีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงขอเสนอแนะวิธีการศึกษากฎหมายดังแสดงในตารางที่ 3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 วิธีการศึกษากฎหมาย

วิธีการศึกษา	แนวทางการศึกษา
การศึกษาจากตัวบทกฎหมาย	สามารถศึกษาค้นคว้าได้จากราชกิจจานุเบกษาเป็นการศึกษาเอกสารต้นฉบับของกฎหมายนั้น ๆ จะมีข้อมูลเกี่ยวกับการตรากฎหมายที่ครบถ้วนรวมทั้งบันทึกหลักการและเหตุผลในการตรากฎหมายฉบับนั้น ๆ ด้วย แต่ไม่มีคำอธิบายเนื้อหาสาระของกฎหมาย นอกจากนี้ ยังสามารถศึกษาจากเอกสารตัวบทกฎหมายซึ่งมีผู้ได้นำมาจัดพิมพ์เป็นเล่มเพื่อสะดวกแก่การค้นหาก็สามารถศึกษาได้อีกด้วย
การศึกษาจากตำราหรือหนังสือที่มีผู้เขียนขึ้นเกี่ยวกับกฎหมายแต่ละฉบับ	โดยจะมีการอธิบายความหมายของเนื้อหาของกฎหมายซึ่งมีวิธีการนำเสนอที่แตกต่างกันออกไป เช่น การนำสินค้าหรือการอธิบายตามหัวข้อเรื่องที่กำหนดไว้ในบทตัวบทของกฎหมายหรือการอธิบายเป็นรายมาตราให้ผู้อ่านได้เกิดความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาของกฎหมายนั้นๆ ทั้งนี้ จะมีการนำเอาคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องมานำเสนอเอาไว้ด้วยเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อ่านได้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย
การศึกษาจากคำพิพากษาศาลฎีกา	เป็นการศึกษาเรื่องที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายฉบับนั้นๆ ทั้งนี้หากจะศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับเต็มซึ่งจะมีรายละเอียดมากหรือศึกษาคำพิพากษาลงบย่อซึ่งจะทำให้เข้าใจในการตีความกฎหมายและการใช้บังคับกฎหมายในประเด็นที่มีการฟ้องหรือประเด็นพิพาทที่กระชับและชัดเจนในปัจจุบันมีการรวบรวมคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งฉบับเต็มและฉบับย่อ ออกมาเผยแพร่ซึ่งสามารถศึกษาได้ทั้งที่มีการจัดทำเป็นหนังสือและการเผยแพร่แบบออนไลน์ทำให้เกิดความสะดวกในการศึกษาในการสืบค้นมากขึ้น

วิธีการศึกษา	แนวทางการศึกษา
การศึกษาจากบทความวิชาการและบทความวิจัย	ในปัจจุบันมีการนำเอาผลการศึกษาทั้งที่เป็นบทความวิชาการและบทความวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ของกฎหมายหลายฉบับแต่ละฉบับมาตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อเป็นแหล่งในการสืบค้นและการวิจัยสำหรับนักวิชาการนักวิจัยหรือผู้สนใจทั่วไป จุดเด่นของบทความ คือ บทความที่ดีพิมพ์จะผ่านการอ่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสามคนซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นเชื่อถือในคุณภาพของเนื้อหาของบทความและระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ศึกษาและนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น
การศึกษาจากรายงานการวิจัยจากการศึกษาวิจัย	การวิจัยจะทำโดยหน่วยงานราชการผู้รับผิดชอบหรือบริษัทห้างร้านหรือองค์การภาคเอกชน เช่น สมาคม มูลนิธิหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้ให้ทุนสนับสนุนแก่นักวิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามข้อกำหนดในประเด็นต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดนโยบายในการตัดสินใจในการดำเนินการนักวิจัยที่ดำเนินการวิจัยอาจมีนักวิจัยที่สังกัดสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยหรือบริษัทที่ปรึกษาและวิจัย รายงานการวิจัยนี้จะมีการเผยแพร่ทั้งด้านเนื้อหาสาระ และด้านระเบียบวิธีการนำเสนอข้อค้นพบ การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้
การศึกษาวิจัยจากวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา	เป็นการศึกษาจากผลงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ของกฎหมายแต่ละฉบับ ในปัจจุบันนี้สามารถนำมาศึกษาได้โดยได้มีการนำเสนอไว้ ซึ่งสามารถสืบค้นได้จากแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ด้วย จึงสะดวกแก่การสืบค้นและการค้นหาเพื่อศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพิจารณาตัดสินใจในการดำเนินการได้เป็นอย่างดี
การศึกษาโดยวิธีการศึกษาต่อ หรือโดยการเข้ารับการฝึกอบรม หรือสัมมนา	ปัจจุบันมีหน่วยงานและสถาบันทางการศึกษาสถาบันวิจัยและบริษัทที่ปรึกษารวมทั้งองค์การภาคเอกชน เช่น สมาคม หรือชมรม ต่างๆจัดขึ้นซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรโดยการถามคำถามและขอคำอธิบายในประเด็นที่สงสัยได้นอกจากนี้ ยังมีเอกสารประกอบการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย การศึกษาและการฝึกอบรมในปัจจุบันมีความสะดวกมากขึ้นโดยมีการจัดการผ่านระบบออนไลน์ด้วย
การศึกษาโดยการใช้อินเทอร์เน็ตสำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย	ในปัจจุบันนี้มีสำนักงานที่ปรึกษากฎหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถที่จะให้บริการได้หลายรูปแบบเช่นให้บริการในลักษณะที่เป็นครั้งคราวและจ่ายค่าบริการตามที่กำหนดตกลงกัน นอกจากนี้ยังมีการทำสัญญาจ้างบริษัทที่ปรึกษาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาประจำโดยอาจจะมีกำหนดระยะเวลา ที่แตกต่างกันออกไปเช่นสัญญาระยะเวลาหนึ่งปีหรือสามปีหรือห้าปีหรือไม่กำหนดระยะเวลาเมื่อประสงค์จะบอกเลิกสัญญาก็บอกกล่าว

วิธีการศึกษา	แนวทางการศึกษา
	ล่วงหน้าแล้วยุติเลิกสัญญากันไปตามใจ บริษัทที่ปรึกษามีจุดเด่นหลายประการ คือ ที่ปรึกษาจะเป็นผู้ค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามก่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจได้เป็นอย่างดีข้อเสียคืออาจจำเป็นต้องจ่ายค่าบริการอัตราที่สูงซึ่งจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายงบประมาณของหน่วยงานหรือบริษัทประกอบด้วย

ที่มา: นำเสนอโดยคณะผู้เขียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นการละเมิด กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากการศึกษาในบทความนี้จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ (1) ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรศึกษาทำความเข้าใจในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายทุกกรณี (2) ในกรณีที่ในองค์กรนั้นมีฝ่ายกฎหมายประจำก่อนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรปรึกษาหารือและขอความเห็นทางกฎหมายจากฝ่ายกฎหมายเสียก่อนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกกรณี (3) ในกรณีที่ไม่มีฝ่ายกฎหมายประจำอยู่ในองค์กรนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรว่าจ้างเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมายผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยหนึ่งคนมาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ความเห็นและข้อเสนอแนะทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อนการตัดสินใจดำเนินการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกกรณี และ (4) บริษัทหรือองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ควรใช้บริการทางกฎหมายจากสำนักงานกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้คำปรึกษาก่อนการตัดสินใจดำเนินการประเด็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่น ในกรณีการเลิกจ้างพนักงาน การย้ายสถานประกอบการ หรือการปิดกิจการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- การกระทำอันไม่เป็นธรรม. (มปป). **การกระทำอันไม่เป็นธรรม: Unfair Labor Practice**. Online available at: https://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term1/pongrat/p3-62.pdf: retrieved 30 December 2021.
- การคุ้มครองระหว่างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงฯ. (มปป.). **การคุ้มครองระหว่างเปลี่ยนแปลงข้อตกลงฯ**. Online available at: https://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term1/pongrat/p2-62.pdf: retrieved 21 December 2021.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). **ความท้าทายต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยภาครัฐในประเทศไทย**. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์. 5 (2). 215-237.
- ชนัญชิตา มุลชีพ, จิราภรณ์สีไพร และ ธนัสถา โรจนตระกูล. (2020). **กฎหมายแรงงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. Journal of Modern Learning Development, 5(4): 287-238.
- ฎีกา. (2017). **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 77/2556**. แหล่งที่มา: ส่วนเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยฯ. เผยแพร่เมื่อ: 23 มกราคม 2557. Online available at: : retrieved 30 December 2021.
- ฎีกา. (2017). **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 20824/2556**. แหล่งที่มา: กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา. เผยแพร่เมื่อ: 8 กรกฎาคม 2558. Online available at: <https://deka.in.th/view-559165.html>: retrieved 30 December 2021.
- ฎีกา. (2017). **คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8746/2542**. แหล่งที่มา: กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา. เผยแพร่เมื่อ: 1 มกราคม 2513. Online available at: <https://deka.in.th/view-93877.html>: retrieved 30 December 2021.
- ทนายแมน. (2020). **มาตรา 117 แห่งประมวลกฎหมายอาญา**. Online available at: <https://lawman.in.th/6824/ปอ-มาตรา-117/>: retrieved 31 December 2021.
- บริษัท กฎหมายปารมี จำกัด. (2010). **สิทธิลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน ฯ มาตรา 11/1. บริษัท กฎหมายปารมี จำกัด**. Online available at: <http://www.parameelaw.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539657538&Ntype=6>: retrieved 30 December 2021.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564). **จ้างงานคนพิการไม่ถึงเป้า เอกชนร้องปรับสูตรส่งเงินเข้ากองทุน. วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 - 11:49 น.** Online available at: <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-610452>: retrieved 30 December 2021.

ฝ่ายกฎหมายสวัสดิการสังคม กองกฎหมายสวัสดิการสังคม.(2564). คำอธิบายเบื้องต้นรายมาตรา พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530. Online available at: <http://web.krisdika.go.th/pdfPage.jsp?type=act&actCode=13785>: retrieved 30 December 2021.

ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน. (มปป). ฎีกาแรงงาน พิพากษาศาลฎีกาที่ 3412/2561 เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม : นายจ้างยังมีรายรับอยู่ มิได้ประสบภาวะขาดทุนจนประกอบกิจการต่อไปไม่ได้. บริษัทไพบูลย์นิติจำกัด. Online available at <https://www.paiboonniti.com/พิพากษาศาลฎีกาที่-3412-2561-เลิก/>: retrieved 30 December 2021.

ไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน. (มปป.). การออกใบสำคัญการทำงาน มีหลักเกณฑ์อย่างไร. บริษัทไพบูลย์นิติจำกัด. Online available at: <https://www.paiboonniti.com/การออกใบสำคัญการทำงาน-ม/>: retrieved 30 December 2021.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. . Online available at: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/069/T_0052.PDF: retrieved 31 December 2021.

สถาบันนิติธรรมาลัย. (2021). ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน (มาตรา 575 - 586. Online available at: <https://www.drthawip.com/civilandcommercialcode/086>:retrieved 31 December 2021.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556ก). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. Online available at: https://www.senate.go.th/assets/portals/28/fileups/146/files/พรบ.คุ้มครองแรงงาน%20พ.ศ.2541_1.pdf: retrieved 31 December 2021.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556ข). พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. Online available at: https://sme.go.th/upload/mod_download/c327-20-9999-update.pdf: retrieved 31 December 2021.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556ค). พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. Online available at: <http://www.krisdika.go.th/librarian/getfile?sysid=642407&ext=htm>: retrieved 31 December 2021.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556ง). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. Online available at: https://www.bangsak.go.th/news/doc_download/a_140521_100810.pdf: retrieved 31 December 2021.

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558ก). พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545. Online available at: https://sme.go.th/upload/mod_download/ca63-20-9999-update.pdf: retrieved 31 December 2021.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558ข). พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522. Online available at: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A818/%A818-20-9999-update.pdf>: retrieved 31 December 2021.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560ก). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. Online available at: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%BB11/%BB11-20-9999-update.pdf>: retrieved 31 December 2021.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560ข). พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. Online available at: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A149/%A149-20-2551-a0001.pdf>: retrieved 31 December 2021.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560ค). พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530. Online available at: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A170/%A170-20-9999-update.htm>: retrieved 31 December 2021.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2561). พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537. Online available at: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A704/%A704-20-9999-update.pdf>: retrieved 31 December 2021.
- สำนักกฎหมาย ไทยเอเชียัน ลอว์. (2021). ค่าจ้างที่ต้องจ่ายเป็นเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมหรือไม่. สำนักกฎหมาย ไทยเอเชียัน ลอว์. Online available at: <https://www.thaasianlaw.com/17457780/เรื่องจริงอิงฎีกาเงินประกันสังคม>: retrieved 30 December 2021.
- สีหนาท ประยูรรัตน์. (2564). กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตอนที่ 2). วารสารสังคม วิจัยและพัฒนา, 3(3): 41-55.
- Advanced Law Legal Services. (2020). คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน-การเลิกสัญญาจ้าง. Advanced Law Legal Services. Online available at: <https://www.Advancedlaw9.com/2020/09/07/คำอธิบายกฎหมายคุ้มครอง/>: retrieved 30 December 2021.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. (4 ed.). London: Kogan Page.

Armstrong, M. (2010). **Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management**. London: Kogan Page.

Joubert, S. (2020). **Laws and Regulations Every HR Professional Should Know**. Northeastern University. Online available at: <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/hr-laws-to-know/>: retrieved 30 December 2021.

Law E-Learning, (2018). กฎหมายว่าด้วย “เงินทดแทน” ที่ “ลูกจ้าง” ควรจะรู้. Law E-Learning. Online available at: <http://lawwebservice.com/learning2/mod/forum/discuss.php?d=114>:retrieved 30 December 2021.

Lumen Retail Management. (nd.). **Legal Issues in Human Resource Management**. Online available at: <https://courses.lumenlearning.com/wm-open-retailmanagement/chapter/legal-issues-in-human-resource-management/>: retrieved 30 December 2021.