# กฎหมายแรงงานกับการทำงานที่บ้านในประเทศไทย : หลักการ ปัญหา และแนวทางปฏิรูป

# Thai Labor Law and Working from Home : Principles, Problems, and Reform Guidelines

วุฒิชัย เต็งพงศธร
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
18/18 ถนนเทพรัตน ตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540

Wuthichai Tengpongsthorn
Faculty of Law, Huachiew Chalermprakiet University
18/18 Thepparat Rd, Bangchalong, Bangplee, Samutprakarn 10540
E-mail : wuthichailaw145@gmail.com
(Received: 19 July 2025; Revised: 21 August 2525; Accepted: 21 August 2525)

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 23/1 เพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป บทความได้ศึกษาและวิเคราะห์สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงปัญหาและข้อท้าทายที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมาย เช่น ความไม่ชัดเจนในการควบคุมเวลาทำงาน การจำแนกประเภทงานที่เหมาะสม ภาระค่าใช้จ่าย และความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจต่อรอง

จากการศึกษาพบว่า แม้กฎหมายจะกำหนดหลักการสำคัญ เช่น การทำงานที่บ้านต้องเกิดจากความตกลงร่วมกัน สิทธิของลูกจ้างในการปฏิเสธการติดต่อหลังเวลางาน (Right to Disconnect) และสิทธิความเท่าเทียมกับลูกจ้างในสถานประกอบการ แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีช่องว่างและความคลุมเครืออยู่

ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการปฏิรูปกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอให้กระทรวงแรงงานเร่งออกกฎหมายลำดับรองเพื่อสร้างความชัดเจนในประเด็นต่างๆ ส่งเสริมกลไกการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อสร้างสมดุลทางอำนาจ พัฒนาแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพจิตสำหรับการทำงานที่บ้านโดยเฉพาะ และปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้ยืดหยุ่นเพื่อรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ๆ ในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานที่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสามารถสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของนายจ้างและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างได้อย่างแท้จริง

**คำสำคัญ :** กฎหมายแรงงาน การทำงานที่บ้าน แนวทางปฏิรูป

**Abstract**

This article aims to analyze the legal principles related to work from home (WFH) in Thailand. It focuses on the Labour Protection Act (No. 8) B.E. 2566 (2023), which amended Section 23/1 to accommodate changing work models. The article examines the rights and duties of employers and employees, as well as the problems and challenges arising from enforcing this law. These challenges include, but aren't limited to, unclear working hour controls, difficulty classifying appropriate work types, cost burdens, and power imbalances in negotiations.

The study found that, even though the law sets important principles such as work from home arrangements requiring mutual agreement, the employee's right to refuse contact after work hours (Right to Disconnect), and the right to equality with employees in the workplace, there are still gaps and ambiguities in practice.

The author, therefore, recommends reforming related laws and policies. They propose that the Ministry of Labour promptly issue subordinate legislation to clarify various issues. Additionally, they suggest promoting collective bargaining mechanisms to create a balance of power, developing specific guidelines for safety, occupational health, and mental well-being for work-from-home arrangements, and making labour laws more flexible to accommodate new employment models in the future. The aim is to ensure that working from home is efficient, fair, and genuinely balances the interests of employers with the quality of life of employees.

**Keywords :** Thai Labor Law, Working from Home, Reform Guidelines

**บทนำ**

การทำงานที่บ้าน (Work From Home) หรือการทำงานจากที่อื่นใด (Teleworking) ได้กลายเป็นรูปแบบการทำงานที่แพร่หลายอย่างมีนัยสำคัญทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานอย่างรวดเร็ว รูปแบบการทำงานนี้ไม่เพียงตอบสนองต่อความจำเป็นด้านสาธารณสุขในการลดการรวมกลุ่มของผู้คน แต่ยังนำมาซึ่งประโยชน์หลายประการ อาทิ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของลูกจ้างผ่านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work-Life Balance) การลดปัญหาการจราจรในเขตเมือง และการลดต้นทุนด้านพลังงานและเชื้อเพลิงสำหรับนายจ้าง

รัฐบาลไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของรูปแบบการทำงานนี้และได้มีการออกกฎหมายเพื่อรองรับการทำงานที่บ้านอย่างเป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างให้ได้มาตรฐานสากล เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความมั่นคงในการทำงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับว่า การทำงานที่บ้าน เป็น “วิถีปกติใหม่” (New Normal) และเป็นทางเลือกที่รัฐบาลให้การรับรองอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแนวคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับการกำหนดวัน เวลา และสถานที่ปฏิบัติงานอย่างมาก

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอภาพรวมของกรอบกฎหมายแรงงานไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน โดยเน้นที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ 8 พ.ศ. 2566 นอกจากนี้ จะพิจารณาสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ปัญหาและข้อท้าทายที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงแนวทางและข้อเสนอแนะในการปฏิรูปกฎหมายเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบนี้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ขอบเขตของบทความจะจำกัดเฉพาะการทำงานที่บ้านในลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน (employer-employee relationship) ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ครอบคลุมถึงรูปแบบการจ้างงานอื่น เช่น ผู้รับงานไปทำที่บ้าน (home-based workers) ที่มีกฎหมายเฉพาะ หรือแรงงานแพลตฟอร์ม เว้นแต่จะมีการเชื่อมโยงที่ชัดเจน

## 1. กรอบกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านในประเทศไทย

กฎหมายแรงงานไทยได้มีการปรับปรุงเพื่อรองรับการทำงานที่บ้าน โดยมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 เป็นหลัก รวมถึงกฎกระทรวงและประกาศที่เกี่ยวข้อง

### 1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยฉบับที่ 8 พ.ศ. 2566) มาตรา 23/1

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 ถือเป็นหมุดหมายสำคัญในการวางกรอบกฎหมายสำหรับการทำงานที่บ้านในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มมาตรา 23/1 เข้ามาในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

**หลักการสำคัญ: การตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง** มาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า[1]

“นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้ โดยลูกจ้างสามารถนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้”

---

1 มาตรา 23/1, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

การใช้ถ้อยคำว่า “อาจตกลงกัน” (may agree) แทนที่จะเป็น “ต้องตกลงกัน” หรือ “มีสิทธิที่จะทำงานที่บ้าน” มีนัยสำคัญอย่างยิ่ง การเลือกใช้คำนี้สะท้อนเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดการทำงานที่บ้าน แต่ไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีรูปแบบการทำงานนี้ หรือลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องโดยตรง. การตีความนี้บ่งชี้ว่าการทำงานที่บ้านยังคงเป็นทางเลือกที่ต้องเกิดจากความสมัครใจและข้อตกลงร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่าย โดยนายจ้างยังคงมีดุลยพินิจในการบริหารจัดการธุรกิจของตน การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้เป็นสิทธิบังคับนั้นเป็นการรักษาสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นในการดำเนินธุรกิจของนายจ้างกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกมากกว่าการบังคับใช้

**สาระสำคัญของข้อตกลงเป็นหนังสือ/อิเล็กทรอนิกส์**

กฎหมายได้กำหนดให้การตกลงทำงานแบบ การทำงานที่บ้าน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงดังกล่าวอาจมีรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้[2]

1. ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
2. วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมถึงการลาประเภทต่าง ๆ
4. ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง และการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง

ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน การที่กฎหมายกำหนดรายละเอียดขั้นต่ำที่ต้องระบุในข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงถึงความพยายามของฝ่ายนิติบัญญัติในการสร้างมาตรฐานและความชัดเจน เพื่อลดข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนในรูปแบบการทำงานใหม่นี้ อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายไม่ได้กำหนด “ข้อกำหนดเฉพาะ”

สำหรับข้อตกลงเหล่านี้ อาจนำไปสู่ปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แม้เจตนารมณ์คือการทำให้เกิดความชัดเจน แต่การขาดรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงอาจทำให้ข้อตกลงที่ทำขึ้นยังคงเอื้อประโยชน์ให้นายจ้างมากกว่าลูกจ้าง โดยเฉพาะเมื่อลูกจ้างมีอำนาจต่อรองที่จำกัด

**ตาราง 1: สาระสำคัญของข้อตกลงการทำงานที่บ้านตามมาตรา 23/1**

| สาระสำคัญของข้อตกลง | รายละเอียดที่กฎหมายกำหนด |
|---|---|
| **ช่วงระยะเวลาการตกลง** | ระบุวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของข้อตกลงการทำงานที่บ้าน |
| **วันและเวลาทำงาน** | กำหนดวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา |

[2] มาตรา 23/1, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

**ตาราง 1: สาระสำคัญของข้อตกลงการทำงานที่บ้านตามมาตรา 23/1**

| | |
|---|---|
| **ขอบเขตหน้าที่และการควบคุมงาน** | กำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง และวิธีการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง |
| **ภาระค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์** | ระบุความรับผิดชอบในการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน |
| **หลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุดและการลา** | ระบุหลักเกณฑ์การทำงานในวันหยุด รวมถึงการลาประเภทต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี |

**1.2 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553**

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองกลุ่มแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ซึ่งมักจะเป็นงานผลิตหรืองานประกอบสินค้าที่ทำเป็นชิ้นงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปริมาณงาน (piece-rate) และอาจไม่ได้อยู่ในสถานะ “ลูกจ้าง”[3] ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยตรง

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ผู้จ้างงานมีหน้าที่แจ้งเตือนผู้รับงานไปทำที่บ้านถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายจากการใช้วัตถุดิบ อุปกรณ์ และวิธีการป้องกันแก้ไขอันตรายดังกล่าว รวมถึงจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย นอกจากนี้ ผู้จ้างงานยังต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ และค่าทำศพ ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน ณ สถานที่ทำงานหรือเนื่องจากการใช้อุปกรณ์ที่ผู้จ้างงานจัดหาให้

การทำงานที่บ้านภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 23/1 แตกต่างจากพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน โดยที่การทำงานที่บ้าน ยังคงความสัมพันธ์แบบนายจ้าง-ลูกจ้างครบถ้วน ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านยังคงได้รับความคุ้มครองและสิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งหมายความว่าสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายแรงงานยังคงใช้บังคับอย่างเต็มที่

ในทางตรงกันข้าม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านฯ คุ้มครองกลุ่มแรงงานที่อาจไม่ได้มีสถานะลูกจ้างเต็มตัว แต่เป็นผู้รับงานไปทำเป็นชิ้นงาน ซึ่งอาจไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานทั่วไปอย่างครบถ้วน[4] เช่น สิทธิประโยชน์ด้านสังคม

แม้ทั้งสองกฎหมายจะมีจุดประสงค์ร่วมกันคือการคุ้มครองแรงงานที่ทำงานนอกสถานประกอบการหลัก แต่การมีกฎหมายแยกกันระหว่าง “ลูกจ้างทำงานที่บ้าน” และ “ผู้รับงานไปทำที่บ้าน” แสดงให้เห็นถึงความพยายามของกฎหมายไทยในการจำแนกและคุ้มครองแรงงานตามลักษณะความสัมพันธ์

---

3 ดูนิยามของคำว่า ลูกจ้าง ตาม มาตรา 5, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

4 ดูนิยามของคำว่า ลูกจ้าง ตาม มาตรา 5, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.* ประกอบ มาตรา 3, *พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553.*

ในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การจำแนกนี้อาจสร้างความซับซ้อนและช่องว่างในการคุ้มครอง โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่มีสถานะก้ำกึ่ง เช่น แรงงานในรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งอาจไม่เข้าข่ายลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานแต่ก็ไม่ใช่ผู้รับงานไปทำที่บ้านแบบดั้งเดิม.

**1.3 กฎกระทรวงและประกาศที่เกี่ยวข้อง**

แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม แต่การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวยังคงต้องอาศัยกฎกระทรวงและประกาศต่างๆ ที่ออกตามมาเพื่อกำหนดรายละเอียดและแนวปฏิบัติให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในงานบ้าน (ซึ่งอาจไม่ใช่การทำงานที่บ้าน แบบองค์กร แต่เป็นงานบริการในบ้าน) กำหนดเรื่องเวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และรวมไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์[5] เวลาพัก วันหยุด สิทธิลาป่วย และห้ามหักค่าจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาต[6]

นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงและประกาศที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานที่บ้าน การพึ่งพากฎหมายลำดับรองอย่างกฎกระทรวงและประกาศเพื่อเติมเต็มรายละเอียดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 23/1 สะท้อนถึงความยืดหยุ่นของระบบกฎหมายในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของรูปแบบการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความล่าช้าในการออกกฎหมายลำดับรองหรือความไม่ชัดเจนในเนื้อหา อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายหลักไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรในทางปฏิบัติ

**2. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานที่บ้าน**

การทำงานที่บ้านภายใต้กฎหมายแรงงานไทยได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ที่ชัดเจนสำหรับทั้งลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้เกิดความสมดุลและเป็นธรรมในความสัมพันธ์การจ้างงาน

**2.1 สิทธิของลูกจ้าง**

**สิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารหลังเวลางาน (Right to Disconnect)**

มาตรา 23/1 วรรคสาม บัญญัติให้

“ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในช่องทางใดๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานตามปกติแล้ว หรือเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นแล้ว เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้า”[7]

---

5 มาตรา 23, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

6 มาตรา 76, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

7 มาตรา 23/1, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

สิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารหลังเวลางานนี้ถือเป็นสิทธิที่ก้าวหน้าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของลูกจ้าง การที่กฎหมายรับรองสิทธินี้อย่างชัดเจนเป็นการตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน ซึ่งเส้นแบ่งระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมักจะเลือนหายไป อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้สิทธินี้ในทางปฏิบัติอาจเผชิญความท้าทาย โดยเฉพาะในงานที่ต้องมีการประสานงานต่อเนื่องหรือมีลักษณะฉุกเฉิน นายจ้างบางรายอาจมองว่าสิทธินี้เป็นการตัดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจต้องมีการหาจุดสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างกับความจำเป็นทางธุรกิจ”

**สิทธิเท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ**

มาตรา 23/1 วรรคสี่ ระบุชัดเจนว่า

“ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง” [8]

ซึ่งรวมถึงสิทธิในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เวลาพัก และวันหยุดต่าง ๆ หลักการความเท่าเทียมกันนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ต่อลูกจ้างที่ทำงานที่บ้าน

กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะให้ลูกจ้าง การทำงานที่บ้าน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะอยู่ที่ใดก็ตาม อย่างไรก็ตามการตรวจสอบและบังคับใช้ให้เกิดความเท่าเทียมในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โอกาสในการฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ หรือโอกาสในการก้าวหน้า อาจเป็นเรื่องที่ท้าทายและต้องอาศัยการกำกับดูแลที่เข้มงวด

**สิทธิและสวัสดิการอื่น ๆ**

ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านยังคงได้รับสิทธิและสวัสดิการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยสมบูรณ์ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิลาป่วย สิทธิลาเพื่อกิจธุระจำเป็น การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก และการห้ามหักค่าจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย สิทธิเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้แก่ลูกจ้างทุกคน และยังคงใช้บังคับกับการทำงานที่บ้านเพื่อให้ลูกจ้างได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างครบถ้วน

**1.2 หน้าที่ของนายจ้าง**

**การจัดทำข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงาน**

นายจ้างมีหน้าที่จัดทำข้อตกลงการทำงานที่บ้านเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำข้อตกลงนี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความชัดเจนในความสัมพันธ์การจ้างงาน และลดข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนอกสถานที่

---

8 มาตรา 23/1, *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.*

**การจัดหาอุปกรณ์และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่จำเป็น**

ข้อตกลงการทำงานที่บ้านอาจรวมถึงภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องจากการทำงาน แม้กฎหมายจะระบุให้สามารถตกลงเรื่องค่าใช้จ่ายได้ แต่ความไม่ชัดเจนในแนวปฏิบัติอาจนำไปสู่ข้อพิพาทและภาระที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

หากไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจากภาครัฐ ลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองน้อยอาจต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้เองซึ่งขัดต่อหลักการคุ้มครองแรงงานและอาจสร้างความเหลื่อมล้ำปัญหานี้เกิดขึ้นเนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำหรือแนวทางที่ชัดเจนว่าค่าใช้จ่ายใดบ้างที่นายจ้างควรรับผิดชอบและในสัดส่วนเท่าใด ทำให้การเจรจาเป็นไปตามอำนาจต่อรองของแต่ละฝ่าย

**การดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OHS)**

นายจ้างยังคงมีหน้าที่ดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง แม้จะทำงานที่บ้านก็ตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กำหนดบทบาทหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในการจัดการดูแลความปลอดภัย การขยายขอบเขตความรับผิดชอบด้านการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไปยังสถานที่ทำงานที่บ้านของลูกจ้างเป็นความท้าทายอย่างมากในการปฏิบัติจริง เนื่องจากนายจ้างมีข้อจำกัดในการควบคุมสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของลูกจ้าง การตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่บ้านเพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยอาจทำได้ยาก หรือเป็นการละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งนำไปสู่ความไม่ชัดเจนในเรื่องความรับผิดชอบกรณีเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานที่บ้าน

**การดูแลสุขภาพจิตของลูกจ้าง**

แม้กฎหมายจะเน้นไปที่สุขภาพกายเป็นหลักแต่แนวคิดเรื่องการจัดการเวลาและพลังงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่าง “ชีวิตการทำงาน” และ “ชีวิตส่วนตัว” (Work-Life Balance) และการคุ้มครองสิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารหลังเวลางาน (Right to Disconnect) สะท้อนถึงความพยายามในการดูแลสุขภาพจิตของลูกจ้าง การดูแลสุขภาพจิตของลูกจ้างที่ทำงานที่บ้านเป็นประเด็นที่สำคัญและซับซ้อนกว่าการดูแลสุขภาพกาย

เนื่องจากเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและขอบเขตความเป็นส่วนตัว นายจ้างควรส่งเสริมการพูดคุยทำความเข้าใจ และให้ความยืดหยุ่นเพื่อจัดการปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงาน การให้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตในบริบท การทำงานที่บ้าน ต้องคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสม เช่น การจัดให้มีช่องทางการปรึกษา การส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลาย และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างโดยเคารพความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

**3. ปัญหาและข้อท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายการทำงานที่บ้าน**

แม้กฎหมายแรงงานไทยจะมีความก้าวหน้าในการรองรับการทำงานที่บ้าน แต่การบังคับใช้ในทางปฏิบัติยังคงเผชิญกับปัญหาและข้อท้าทายหลายประการ

**3.1 ความไม่ชัดเจนในการควบคุมเวลาทำงานและวัดผล**

นายจ้างบางรายประสบปัญหาในการควบคุมและตรวจสอบเวลาทำงานของลูกจ้างที่ทำงานที่บ้าน เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลาว่าลูกจ้างทำงานครบเวลาที่กำหนดหรือไม่ ปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนจากการวัดผลแบบ “เวลาเข้างาน” ไปสู่ “ผลลัพธ์ของงาน” (output-based performance)

การที่กฎหมายกำหนดสิทธิปฏิเสธการติดต่อหลังเวลางานอาจทำให้การประสานงานหรือการติดตามงานที่จำเป็นต้องทำนอกเวลาปกติทำได้ยากขึ้น การเปลี่ยนผ่านไปสู่การวัดผลตามผลลัพธ์ต้องการการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและระบบการบริหารจัดการประสิทธิภาพที่ชัดเจน ซึ่งอาจยังไม่พร้อมสำหรับทุกองค์กร

**3.2 ความคลุมเครือในการจำแนกประเภทงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน**

กฎหมายไม่ได้จำแนกประเภทงานที่ชัดเจนว่างานใดบ้างที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน ทำให้เกิดความคลุมเครือและคำถามว่ากฎหมายนี้บังคับใช้กับงานประเภทใดบ้าง เช่น งานขับรถบรรทุก งานบริการขนส่งสินค้าเซลล์ หรือพนักงานช่างเทคนิค ความไม่ชัดเจนนี้อาจนำไปสู่ข้อพิพาทเรื่องการตีความและการเลือกปฏิบัติ โดยนายจ้างอาจปฏิเสธการทำงานที่บ้าน โดยอ้างว่าลักษณะงานไม่เหมาะสม หรือลูกจ้างอาจเรียกร้องสิทธิการทำงานที่บ้านในงานที่ไม่สามารถทำได้จริง การขาดคำนิยามหรือแนวทางที่ชัดเจนสำหรับประเภทงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้านส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องกันในการปฏิบัติระหว่างองค์กรต่างๆ

**3.3 ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ในการทำงาน**

แม้กฎหมายจะระบุให้สามารถตกลงเรื่องภาระค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ได้แต่ยังขาดความชัดเจนในแนวปฏิบัติทำให้เกิดคำถามว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ หากไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนจากภาครัฐ ลูกจ้างที่มีอำนาจต่อรองน้อยอาจต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้เอง ซึ่งขัดต่อหลักการคุ้มครองแรงงานและอาจสร้างความเหลื่อมล้ำ ปัญหานี้เกิดจากการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดสัดส่วนหรือหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ทำให้การเจรจาเป็นไปตามอำนาจต่อรองของแต่ละฝ่าย ซึ่งมักจะส่งผลเสียต่อลูกจ้าง

**3.4 ปัญหาความเหลื่อมล้ำและอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง**

กฎหมาย การทำงานที่บ้านอาศัยหลักการตกลงร่วมกัน ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานคอยดูแล ลูกจ้างอาจเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างหากไม่ยอมรับเงื่อนไขของนายจ้าง การพึ่งพา “การตกลงร่วมกัน” โดยไม่มีกลไกคุ้มครองอำนาจต่อรองที่เข้มแข็ง อาจทำให้กฎหมายไม่สามารถบรรลุเจตนารมณ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ สภาพเช่นนี้อาจนำไปสู่การที่ข้อตกลงการทำงานที่บ้าน ถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายนายจ้างเป็นหลัก และลูกจ้างไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากต้องยอมรับ เพื่อรักษาสภาพการจ้างงานของตนไว้

**3.5 ช่องว่างทางกฎหมายและแนวคำวินิจฉัยที่ยังไม่ชัดเจน**

แม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 แต่ยังมีช่องว่างทางกฎหมายและประเด็นที่แนวคำวินิจฉัยของศาลหรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังไม่ชัดเจน เช่น กรณีอุบัติเหตุจากการทำงานที่บ้าน หรือประเด็นความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง

การขาดแนวปฏิบัติและคำวินิจฉัยที่ชัดเจนสร้างความไม่แน่นอนทางกฎหมายสำหรับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง และอาจนำไปสู่ข้อพิพาทที่ต้องใช้กระบวนการยุติธรรมในการแก้ไขซึ่งเป็นภาระแก่ทุกฝ่าย ความคลุมเครือนี้ยังส่งผลให้นายจ้างไม่มั่นใจในขอบเขตความรับผิดชอบของตนและลูกจ้างไม่ทราบสิทธิที่แท้จริงของตนเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้นในขณะปฏิบัติงานที่บ้าน

**ตาราง 2: ปัญหาและข้อท้าทายหลักในการบังคับใช้กฎหมายการทำงานที่บ้าน**

| ปัญหาและข้อท้าทาย | ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น |
|---|---|
| **ความไม่ชัดเจนในการควบคุมเวลาทำงานและวัดผล** | นายจ้างยากต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพ ลูกจ้างอาจทำงานเกินเวลาหรือไม่สามารถแบ่งเวลาส่วนตัวได้ชัดเจน |
| **ความคลุมเครือในการจำแนกประเภทงานที่เหมาะสม** | เกิดข้อพิพาทเรื่องการตีความ การเลือกปฏิบัติในการอนุญาตการทำงานที่บ้าน ลูกจ้างเรียกร้องสิทธิในงานที่ไม่เหมาะสม |
| **ภาระค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ในการทำงาน** | ลูกจ้างอาจแบกรับภาระค่าใช้จ่ายสูง |
| **ความเหลื่อมล้ำและอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง** | ลูกจ้างไม่มีทางเลือกในการต่อรองเงื่อนไข เสี่ยงถูกเลิกจ้างหากไม่ยอมรับข้อตกลงที่ไม่เป็นธรรม กฎหมายไม่บรรลุเจตนารมณ์ |
| **ช่องว่างทางกฎหมายและแนวคำวินิจฉัยไม่ชัดเจน** | ความไม่แน่นอนทางกฎหมายสำหรับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เพิ่มภาระในการแก้ไขข้อพิพาทผ่านกระบวนการยุติธรรม (เช่น กรณีอุบัติเหตุ ความเป็นส่วนตัว) |

**บทสรุป**

การทำงานที่บ้านได้กลายเป็นรูปแบบการทำงานที่สำคัญในประเทศไทย ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ได้เข้ามาวางกรอบทางกฎหมายที่สำคัญ โดยเฉพาะมาตรา 23/1 ที่ กำหนดหลักการความสมัครใจในการตกลง สิทธิในการปฏิเสธการติดต่อสื่อสารหลังเวลางาน และการรับรองสิทธิที่เท่าเทียมกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการ การปรับปรุงกฎหมายนี้สะท้อนความพยายามของภาครัฐในการยกระดับการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวยังคงเผชิญกับปัญหาและข้อท้าทายหลายประการ อาทิ ความไม่ชัดเจนในการควบคุมเวลาทำงาน การจำแนกประเภทงานที่เหมาะสม ภาระค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ในการทำงาน ความเหลื่อมล้ำด้านอำนาจการต่อรองของลูกจ้าง และช่องว่างทางกฎหมายที่ยังขาดแนวคำวินิจฉัยที่ชัดเจน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนทางกฎหมายและอาจนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานได้

เพื่อส่งเสริมให้การทำงานที่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมการปฏิรูปกฎหมายและนโยบายควรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการออกกฎหมายลำดับรองที่ชัดเจนและครอบคลุมในประเด็นที่ยังคลุมเครือการส่งเสริมกลไกการเจรจาต่อรองร่วมและการสร้างสมดุลอำนาจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การพัฒนาแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพจิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้านรวมถึงการมองการณ์ไกลเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่หลากหลายในอนาคต

การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยให้กฎหมายแรงงานไทยสามารถปรับตัวเข้ากับพลวัตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างยั่งยืน และสร้างสมดุลระหว่างประโยชน์ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและประสิทธิภาพการทำงานของประเทศโดยรวม

**ข้อเสนอแนะ**

เพื่อให้กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านสามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมยิ่งขึ้น ควรพิจารณาแนวทางการปฏิรูปและข้อเสนอแนะทางกฎหมายดังต่อไปนี้

**1. การออกกฎหมายลำดับรองเพื่อความชัดเจน**

กระทรวงแรงงานควรเร่งออกกฎกระทรวงและประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในประเด็นที่กฎหมายหลักยังคลุมเครือ การออกกฎหมายลำดับรองที่รวดเร็วและครอบคลุมจะช่วยลดความไม่แน่นอนทางกฎหมายและข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นจากการตีความที่แตกต่างกันในทางปฏิบัติ

ประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความชัดเจน ได้แก่ หลักเกณฑ์การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้าน แนวทางการประเมินความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานที่บ้าน รวมถึงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้านที่นายจ้างควรรับผิดชอบ และการจำแนกประเภทงานที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน เพื่อลดความคลุมเครือในการบังคับใช้

**2. การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมและการสร้างสมดุลอำนาจ**

การพึ่งพา “การตกลงร่วมกัน” โดยไม่มีกลไกคุ้มครองอำนาจต่อรองที่เข้มแข็งอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้กฎหมายบรรลุเจตนารมณ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตลูกจ้าง ภาครัฐควรส่งเสริมกลไกการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจต่อรองที่เท่าเทียมในการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่บ้าน นอกจากนี้ ควรพิจารณากลไกการคุ้มครองลูกจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เช่น การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่เข้มงวดขึ้นในกฎหมายลำดับรองเพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนได้รับความคุ้มครองที่เป็นธรรมไม่ว่าจะมีอำนาจต่อรองมากน้อยเพียงใด

**3. การพัฒนาแนวปฏิบัติและมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพจิต**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) และกรมสุขภาพจิตควรทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคู่มือและแนวปฏิบัติเฉพาะสำหรับการทำงานที่บ้าน การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่บ้านต้องใช้แนวทางที่แตกต่างจากสภาพแวดล้อมสำนักงานปกติ โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและข้อจำกัดในการเข้าถึงของนายจ้าง

แนวปฏิบัติดังกล่าวควรครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัยทางกายภาพ (เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การแนะนำอุปกรณ์ที่เหมาะสม) และสุขภาพจิต (เช่น การส่งเสริม Work-Life Balance การป้องกันภาวะหมดไฟ การให้คำปรึกษาทางไกล) การให้ความรู้แก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับความรับผิดชอบและสิทธิที่เกี่ยวข้องกับมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพจิตในบริบท การทำงานที่บ้านก็เป็นสิ่งจำเป็น

**4. การทำงานที่บ้านเป็นเพียงหนึ่งในรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคดิจิทัล การปฏิรูปกฎหมายแรงงานจึงควรมีลักษณะที่ครอบคลุมและมองการณ์ไกล**

เพื่อรองรับความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานและเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความยืดหยุ่นและครอบคลุมรูปแบบการจ้างงานใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แรงงานแพลตฟอร์ม เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการวิจัยและศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้านในระยะยาวต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และผลิตภาพของแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและกฎหมายในอนาคต การมีนโยบายที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้จะช่วยให้กฎหมายแรงงานสามารถตอบสนองต่อพลวัตของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ