

## ปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน

### Legal Problems Concerning The Prevention And Suppression Of Workplace Harassment

เอื้ออังกร ขำนาท<sup>1</sup>

Ueaungkurn Khamnat

คณะนิติศาสตร์ หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ

Faculty of Law, Master of Laws Program, Payap University

\* Corresponding author E-mail : Ueaungkurnkhamnat@gmail.com

ธีชพงษ์ วงษ์เหรียญทอง<sup>2</sup>

Thatchapong Wongriantong

คณะนิติศาสตร์ หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ

Faculty of Law, Master of Laws Program, Payap University

\* Corresponding author E-mail : borormor\_bom@hotmail.com

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท , คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

<sup>2</sup> อาจารย์ , คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการข่มเหงในที่ทำงานที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีลักษณะการใช้อำนาจหรืออิทธิพลในทางที่มีชอบ เพื่อทำร้ายทางจิตใจหรือสังคมของลูกจ้างหรือลูกน้องในองค์กร อันส่งผลกระทบต่อสิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัย และมีศักดิ์ศรีตามหลักสิทธิมนุษยชน วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่มีการบัญญัติเรื่อง Power Harassment หรือ Workplace Bullying ไว้อย่างชัดเจน เช่น ญี่ปุ่น ซึ่งมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดนิยาม ขอบเขต และกลไกบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ผลการศึกษาพบว่าแม้ประเทศไทยจะมีบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่การบังคับใช้กลับมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ ทั้งในด้านความชัดเจนขององค์ประกอบความผิด การพิสูจน์ความเสียหายทางจิตใจ และกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่ไม่เป็นอิสระเพียงพอ จึงเสนอแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายไทย ไม่ว่าจะเป็นการตรากฎหมายเฉพาะ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานหรืออาญา หรือการจัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยาที่มีอิสระและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัยจากการใช้อำนาจโดยมิชอบ

**คำสำคัญ :** การป้องกันและปราบปราม ; การข่มเหงรังแก ; ที่ทำงาน

## ABSTRACT

This research article aims to study workplace harassment, which is characterized by continuous and systematic behavior involving the misuse of power or influence to cause psychological or social harm to employees or subordinates within an organization. Such conduct negatively affects the right to work in a safe and dignified environment, in accordance with human rights principles. The article analyzes legal issues related to the prevention and suppression of workplace harassment by comparing Thai laws with foreign legislation that explicitly addresses power harassment or workplace bullying, such as in Japan, where specific laws provide clear definitions, scope, and more effective enforcement mechanisms. The findings reveal that, although Thailand has relevant legal provisions—such as Section 397 of the Criminal Code and the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998)—practical enforcement remains limited. Challenges include a lack of clarity in defining the offense, difficulties in proving psychological harm, and insufficiently independent complaint mechanisms. Therefore, the study proposes legal reforms in Thailand, such as enacting specific legislation, amending existing labor or criminal laws, or establishing independent and fair complaint and redress mechanisms. These measures aim to

promote labor rights and foster an organizational culture free from the abuse of power.

**Keywords :** Prevention and suppression ; Workplace Bullying ; Workplace

## บทนำ

ปัจจุบันบริบทของสังคมร่วมสมัยซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งที่แรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจและสังคม การประกันสิทธิของลูกจ้างให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เรียกว่าการข่มเหงในที่ทำงาน หรือ Workplace Bullying ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย โดยมีลักษณะเป็นการกระทำที่เจตนาใช้อำนาจหรือ อิทธิพลในทางมิชอบเพื่อรังแก ทำให้เกิดความเสียหายทางจิตใจและศักดิ์ศรี ของพนักงาน ไม่ว่าจะผ่านคำพูด การกระทำ หรือการกีดกันทางสังคมในที่ ทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรัง การลาออกโดย สัมผัสใจ หรือแม้กระทั่งการฟ้องร้องเรียกค่าสินไหมทดแทน

การข่มเหงรังแกในที่ทำงานนั้นมีความแตกต่างจากพฤติกรรมการ คุกคามในรูปแบบอื่น เช่น การล่วงละเมิดทางเพศหรือการใช้ความรุนแรงทาง กายภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการกระทำดังกล่าวมีลักษณะเชิงอำนาจ Power Harassment ซึ่งมักเกิดขึ้นจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งเหนือกว่าทางกรงาน

เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่ใช้อำนาจสั่งการเพื่อควบคุม กดดัน หรือกลั่นแกล้งลูกจ้างในลักษณะที่ไม่เหมาะสม การกระทำดังกล่าวแม้ จะมิใช่ความผิดทางอาญาโดยตรงในบางกรณี แต่ก็ส่งผลกระทบต่อจิตใจและ สภาพแวดล้อมการทำงานอย่างร้ายแรง และอาจเป็นการละเมิดสิทธิขั้น พื้นฐานตามกฎหมายได้

แม้ว่าประเทศไทยจะมีบทบัญญัติทางกฎหมายบางประการที่สามารถ นำมาใช้บังคับกับพฤติกรรมข่มเหงในที่ทำงานได้ เช่น ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 ว่าด้วยการกระทำใด ๆ อันเป็นการรังแก ข่มเหง หรือกระทำให้ ผู้อื่นได้รับความอับอาย เสียชื่อเสียง หรือเดือดร้อนรำคาญโดยไม่มีเหตุอันควร และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการ ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม แต่กฎหมายเหล่านี้ยังขาดความชัดเจนและ เฉพาะเจาะจงในการจัดการกับพฤติกรรมที่เป็น Power Harassment โดยตรง ทำให้การคุ้มครองแรงงานในกรณีเช่นนี้ยังอยู่ในระดับที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะ ในแง่ของกระบวนการพิสูจน์ข้อเท็จจริงที่ซับซ้อน การขาดกลไกการร้องเรียนที่ เป็นอิสระ และการไม่มีกฎหมายเฉพาะทางที่นิยามลักษณะความผิดอย่างชัดเจน

หลายประเทศได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว และได้พัฒนากฎหมายที่ เฉพาะเจาะจงขึ้นมา ตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติกฎหมายป้องกันการ ใช้อำนาจในทางมิชอบในที่ทำงาน (Power Harassment Prevention Law) ภายใต้กฎหมายส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงาน (2019 Amendment to the Labour Measures Comprehensive Promotion Act) ซึ่งกำหนดให้ นายจ้างต้องมีหน้าที่ป้องกันการข่มเหงโดยใช้อำนาจ และมีมาตรการทาง ปกครองที่สามารถบังคับใช้ได้จริงหรือประเทศเกาหลีใต้ที่มีบทบัญญัติใน

Labor Standards Act (มาตรา 76-2 และ 76-3) ที่ให้นิยามและกำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจในทางที่ผิดสถานการณ์ทางกฎหมายต่างประเทศที่ยกตัวอย่างไปสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มทางนิติบัญญัติที่ยกระดับการคุ้มครองสิทธิแรงงานจากมุมมองที่ครอบคลุมทั้งด้านกฎหมายอาญา กฎหมายแรงงาน และสิทธิมนุษยชน โดยใช้แนวคิดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Dignified Workplace) เป็นหลักการพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและกลไกทางกฎหมาย

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าประเทศไทยยังขาดกรอบกฎหมายที่เหมาะสมสำหรับการจัดการกับปัญหาการข่มเหงรังแกในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีบทบัญญัติบางประการที่สามารถตีความเพื่อใช้บังคับได้ แต่อุปสรรคในการบังคับใช้ เช่น การตีความข้อกฎหมายอย่างแคบ การขาดแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่ชัดเจน หรือการไม่รับรองสิทธิตามหลักการ ILO Convention No. 190 ว่าด้วยความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงานก็ยังเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองแรงงานในทางปฏิบัติ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยควรพิจารณากร่างกฎหมายใหม่ หรือปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาการข่มเหงรังแกในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ทั้งในด้านการนิยามความผิด มาตรการลงโทษ กลไกป้องกัน และการเยียวยาผู้เสียหายอย่างเป็นระบบ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน
2. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงรังแกในที่ทำงานในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการปรับใช้กฎหมายการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังนี้

### ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นหลักการพื้นฐานทางนิติศาสตร์และสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นรากฐานของสิทธิอื่น ๆ ทั้งปวง มนุษย์ทุกคนย่อมมีคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยกำเนิดที่ต้องได้รับความเคารพ ไม่ว่าเพศ เชื้อชาติ วรรณะ ศาสนา หรือสถานภาพทางสังคมจะเป็นอย่างไร หลักการนี้ได้รับการรับรองอย่างชัดเจนใน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) ปี ค.ศ. 1948 ซึ่งระบุไว้ในมาตรา 1 ว่า “มนุษย์ทั้งหลายเกิดมาเสรีและเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ ”

ในระดับรัฐธรรมนูญของประเทศไทย หลักการนี้ปรากฏในมาตรา 4 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งระบุว่า “ศักดิ์ศรี

ความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” ถือเป็นหลักพื้นฐานที่ใช้ตีความกฎหมายอื่น ๆ และวางแนวทางในการพัฒนากฎหมายที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของบุคคลเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญในการดำรงชีวิต

### สิทธิในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

ความหมายของคำว่าความปลอดภัยในการทำงาน ควรพิจารณาให้ครอบคลุมถึงมิติทางจิตใจ มิใช่เพียงการป้องกันอุบัติเหตุเท่านั้น เพราะแรงงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ไม่เหมาะสม เช่น ถูกข่มขู่หรือกลั่นแกล้ง ย่อมไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและละเมียดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

แนวคิดเรื่องสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Right to a Safe and Healthy Working Environment) เป็นสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะตาม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีต้องมีมาตรการทางกฎหมายในการส่งเสริมสภาพการทำงานที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายภาพและจิตใจ ต่อมาในปี ค.ศ. 2019 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้สัตยาบันกับ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกของการทำงาน โดยระบุให้รัฐสมาชิกต้องประกันว่าทุกคนมีสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดซึ่งรวมถึงพฤติกรรมเชิงจิตวิทยา เช่น การกลั่นแกล้ง การคุกคามทางวาจา หรือการใช้อำนาจโดยมิชอบ (power harassment) ภายในที่ทำงาน

แม้ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าว แต่หลักการนี้สะท้อนแนวโน้มของมาตรฐานสากลที่ประเทศไทยไม่อาจละเลย โดยเฉพาะเมื่อกฎหมายแรงงานของไทยยังไม่มีมาตรการเฉพาะในการควบคุมหรือป้องกันพฤติกรรมเชิงจิตวิทยาในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ

### ความสัมพันธ์กับการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน

การข่มเหงในที่ทำงาน (workplace bullying) หรือการคุกคามโดยใช้อำนาจ (power harassment) เป็นพฤติกรรมที่ละเมิดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และบั่นทอนสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยโดยตรง พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่แค่การกระทำทางกายภาพหรือคำพูดหยาบคาย แต่รวมถึงการเพิกเฉย การละเลย การกีดกัน หรือการออกคำสั่งที่ไม่สมเหตุสมผลด้วยเจตนาร้าย

ในทางจิตวิทยา การกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในที่ทำงานอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตอย่างรุนแรง เช่น ภาวะเครียดเรื้อรัง (chronic stress), ภาวะซึมเศร้า (depression), และในบางกรณีอาจถึงขั้นทำให้เกิดการฆ่าตัวตาย ส่งผลให้แนวคิดเรื่องการปกป้องศักดิ์ศรีของลูกจ้างต้องได้รับการปรับใช้ในเชิงนโยบายแรงงานและกฎหมายอย่างจริงจัง

### เรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจในองค์กร

ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน รวมถึงพฤติกรรมข่มเหงหรือการคุกคามโดยใช้อำนาจ (power harassment) ซึ่งมักมีต้นตอมาจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือสถานะในเชิงอำนาจโดยมิชอบต่อผู้อื่น การศึกษาความสัมพันธ์เชิงอำนาจนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงโครงสร้างทางสังคมภายใน

องค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางทางกฎหมายในการป้องกันและปราบปรามพฤติกรรมดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ การสืบค้นข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กฎหมายต่างประเทศและเอกสารใดที่เกี่ยวข้องจากปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศที่มีการบัญญัติเรื่อง Power Harassment หรือ Workplace Bullying ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

## ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า** แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงานสามารถอธิบายได้ว่า แนวคิดอำนาจของ Michel Foucault อธิบายการกระจายตัวของอำนาจในโครงสร้างองค์กรซึ่งเอื้อต่อการเกิดความรุนแรงเชิงโครงสร้างและการข่มเหงรังแก ทำให้เกิดความจำเป็นต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานสากลอย่างอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 เพื่อกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ควบคู่กับการใช้กลไกการเยียวยาเชิงทางเลือก (ADR) เป็นเครื่องมือฟื้นฟูความสัมพันธ์และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งทุก

องค์ประกอบเชื่อมโยงกันเป็นวงจรที่ทั้งป้องกัน แก้ไข และยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงานผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้**

แนวคิดของ Michel Foucault เกี่ยวกับอำนาจ นักคิดสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจคือ Michel Foucault ซึ่งเสนอว่าพลังอำนาจ (power) มีใช้สิ่งที่มีอยู่เฉพาะในตัวบุคคลหรือสถาบัน แต่มันกระจายตัวและฝังอยู่ในทุกความสัมพันธ์ทางสังคม อำนาจในที่ทำงานจึงมิใช่เพียงการบังคับบัญชาทางกฎหมายหรือการบริหาร แต่รวมถึงอำนาจในรูปแบบที่แอบแฝง เช่น การควบคุมวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดบรรทัดฐานพฤติกรรม หรือการใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการควบคุม

ตามแนวคิดของ Foucault อำนาจมักแสดงออกผ่านการ “ทำให้เป็นปกติ” (normalization) เช่น การยอมรับว่าหัวหน้าสามารถดูต่ำว่ากล่าวลูกน้องได้ หรือการกลั่นแกล้งโดยใช้ข้ออ้างเรื่องวินัยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้การข่มเหงรังแกในที่ทำงานมักถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของ “วัฒนธรรมองค์กร” มากกว่าจะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดยความสัมพันธ์เชิงอำนาจในโครงสร้างองค์กรในระบบราชการหรือบริษัทเอกชน อำนาจตามโครงสร้าง (structural power) เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารมีอำนาจในการสั่งงาน ประเมินผล หรือมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ของลูกจ้าง อำนาจในลักษณะนี้หากไม่มีการกำกับหรือถ่วงดุลอย่างเหมาะสม ก็อาจนำไปสู่การใช้อำนาจโดยมิชอบ เช่น การดูต่ำต่อหน้าผู้อื่น การกีดกันจากการเข้าร่วมกิจกรรม การมอบหมายงานที่ไม่มี ความ

จำเป็น หรือการทำให้ลูกจ้างรู้สึกด้อยค่าอย่างต่อเนื่องในการทำงานเดียวกัน ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในองค์กรแรงงาน คือการข่มเหงรังแกในที่ทำงานมีลักษณะเป็นความรุนแรงแฝง (structural violence) ซึ่งไม่ปรากฏในรูปแบบทางกฎหมายอย่างเด่นชัด แต่มีผลต่อสวัสดิภาพแรงงานอย่างยิ่ง จำเป็นต้องมีกลไกกฎหมายเข้าควบคุม

จากการสำรวจโดย Workplace Bullying Institute ในสหรัฐอเมริกา พบว่ากว่า 61% ของผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน เผชิญกับพฤติกรรมจากหัวหน้างานโดยตรงสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจอย่างชัดเจน

ทั้งนี้ การคุ้มครองแรงงานและความเป็นธรรมในการจ้างงาน ความสำคัญของการคุ้มครองแรงงานในยุคปัจจุบันนั้น การคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection) เป็นหลักการสำคัญที่มีบทบาทในการรับรองสิทธิของลูกจ้างในโลกของการจ้างงานที่มีความไม่สมดุลทางอำนาจโดยธรรมชาติ นายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมและกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ขณะที่ลูกจ้างมักอยู่ในสถานะที่เปราะบาง โดยเฉพาะเมื่อการดำรงชีวิตต้องพึ่งพารายได้จากการจ้างงานนั้นโดยตรงในมิติทางกฎหมาย หลักการคุ้มครองแรงงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงาน (fair employment), ป้องกันการเอารัดเอาเปรียบ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในระยะยาว ซึ่งรวมถึงการรับรองสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคาม ความรุนแรง หรือการข่มเหงรังแก โดยเฉพาะในเชิงจิตวิทยา

กรอบแนวคิดตามมาตรฐานสากล องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) ได้ให้คำจำกัดความ “การจ้างงานที่มีคุณค่า” (Decent Work) ว่าหมายถึงการจ้างงานที่ให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี และการคุ้มครองด้านสิทธิของลูกจ้าง รวมถึงความมั่นคงในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนที่บัญญัติไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) มาตรา 23 ที่รับรองสิทธิในการทำงานและการได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน รวมถึงสิทธิในค่าจ้างที่เป็นธรรมและสภาพการทำงานที่เหมาะสม

อีกทั้งแนวคิดนี้ได้รับการสานต่อในอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกของการทำงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี 2021 โดยให้การรับรองสิทธิของแรงงานทุกคนในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ “ปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิด” ไม่ว่าจะเป็นทางกาย ทางวาจา หรือทางจิตใจ อนุสัญญานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดระบบคุ้มครองแรงงานในรูปแบบที่ทันสมัยและตอบโต้ภัยพิบัติกรรมในเชิงจิตวิทยาที่อาจส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงาน

ส่วนความรับผิดชอบของนายจ้างในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความรับผิดชอบของนายจ้าง (Employer’s Responsibility) เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบกฎหมายแรงงาน เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อทั้งความปลอดภัย สุขภาวะ และศักดิ์ศรีของลูกจ้างโดยตรง การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน (workplace bullying) หรือการคุกคามโดยใช้อำนาจ

(power harassment) มักเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโครงสร้างองค์กรที่มีความไม่สมดุลของอำนาจ และหากนายจ้างเพิกเฉยหรือละเลย ไม่ดำเนินการป้องกันหรือแก้ไขเมื่อเกิดกรณีดังกล่าว ย่อมถือเป็นการละเมิดหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

กลไกการเยียวยาเชิงทางเลือก (Alternative Dispute Resolution – ADR) การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน (Workplace Bullying หรือ Power Harassment) การเยียวยาผู้เสียหายผ่านระบบศาลหรือการดำเนินคดีทางอาญาโดยตรงอาจไม่ใช่แนวทางที่มีประสิทธิภาพหรือเหมาะสมเสมอไป โดยเฉพาะเมื่อพฤติกรรมดังกล่าวมีลักษณะซับซ้อน เกิดขึ้นต่อเนื่อง และยากต่อการพิสูจน์ การพึ่งพากระบวนการยุติธรรมแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียวจึงอาจทำให้ผู้เสียหายรู้สึกหมดหวัง หรือไม่กล้าออกมาเรียกร้องสิทธิของตน

กลไกการเยียวยาเชิงทางเลือก หมายถึง กระบวนการระงับข้อพิพาทที่มีใช้การดำเนินคดีในศาล เช่น การไกล่เกลี่ย (mediation), การประนีประนอม (conciliation), การอนุญาโตตุลาการ (arbitration), หรือระบบร้องเรียนภายในองค์กรที่มีความเป็นอิสระและปลอดภัย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คู่กรณีสามารถหาทางออกร่วมกันโดยสมัครใจ และลดการเผชิญหน้า

ในกรณีของการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน กลไก ADR ที่เหมาะสมอาจควรมีลักษณะเฉพาะดังนี้ มีลักษณะไม่เป็นทางการ (informal), รักษาความลับของผู้เสียหายและผู้ถูกร้อง (confidentiality), ดำเนินการโดยผู้ที่เป็นกลาง และได้รับการฝึกอบรม (neutral third party) และมีเป้าหมายเพื่อคืนความสัมพันธ์ที่เป็นธรรมและปลอดภัยในการทำงาน

ภายใต้บริบทนี้ แนวคิดเรื่อง กลไกการเยียวยาเชิงทางเลือก (Alternative Dispute Resolution: ADR) จึงมีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างมาก ในฐานะเครื่องมือทางกฎหมายที่ช่วยให้เกิดการระงับข้อพิพาทและการฟื้นฟูความสัมพันธ์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และไม่สร้างความเสียหายให้กับผู้เสียหายมากกว่าเดิม

**วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า** ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการข่มเหงในที่ทำงานแต่สามารถใช้กฎหมายที่มีอยู่ ทั้งในด้านแรงงาน แพ่ง และอาญา มาตีความบังคับใช้เพื่อปกป้องสิทธิของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านความชัดเจนและการบังคับใช้ จึงมีความจำเป็นในการผลักดัน การตรากฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับ Power Harassment ในอนาคต

**กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงรังแกในที่ทำงานในประเทศไทยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้**

**กฎหมายที่เกี่ยวกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน**

**กฎหมายแรงงาน**

**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**

กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายหลักที่มุ่งคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยในการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตใจ ซึ่งสามารถนำมาตีความครอบคลุมถึงการข่มเหงในที่ทำงานได้

มาตรา 23 วรรคสาม ระบุว่า: “นายจ้างต้องจัดให้มีสถานที่ทำงานซึ่งปลอดภัยและถูกสุขลักษณะทั้งทางกายภาพและจิตใจสำหรับลูกจ้าง...” การ

ตีความเชิงขยายของบทบัญญัตินี้ช่วยเปิดช่องให้กฎหมายแรงงานสามารถบังคับใช้กับการกลั่นแกล้งหรือข่มเหงในลักษณะที่บั่นทอนสุขภาพจิตของลูกจ้างได้ เช่น กรณีที่หัวหน้างานแสดงพฤติกรรมข่มขู่ ดุหมิ่น หรือลดคุณค่าของลูกจ้างต่อหน้าผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ มาตรา 30 ยังห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุอันสมควรในการจ้างงาน การเลื่อนขั้น หรือการให้สวัสดิการ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในกรณีที่มีการข่มเหงมีแรงจูงใจจากอคติหรือความไม่ชอบส่วนบุคคลการที่นายจ้างปล่อยให้มิพฤติกรรมกลั่นแกล้งในองค์กรโดยไม่ดำเนินการใด ๆ อาจถือเป็นการละเมิดหน้าที่ตามกฎหมายข้างต้น และลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือดำเนินคดีได้

### **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**

กฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยเฉพาะ มาตรา 121 และ 123 ที่ห้ามการกีดกันหรือรังแกลูกจ้างอันเนื่องมาจากการใช้สิทธิแรงงานตามกฎหมาย ในกรณีที่การข่มเหงเกิดจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมีบทบาทในการเรียกร้องสิทธิ กฎหมายฉบับนี้สามารถนำมาใช้ดำเนินการเอาผิดต่อนายจ้างหรือผู้กระทำความผิดในองค์กรได้เช่นกัน

### **พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554**

แม้เนื้อหาจะเน้นไปที่การจัดการความเสี่ยงทางกายภาพ แต่ มาตรา 5 ให้นิยามคำว่า "ความปลอดภัย" ซึ่งสามารถขยายความให้ครอบคลุมถึงความเสี่ยงทางจิตใจได้ อีกทั้ง มาตรา 8 กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ “จัดให้มีระบบ

บริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ซึ่งสามารถตีความให้ครอบคลุมถึงนโยบายป้องกันการช่ฆงในองค์กรได้อย่าง มีเหตุผล

### **กฎหมายแพ่งและพาณิชย์**

### **ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์**

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 กำหนดว่า “อัน ว่าจ้างแรงงานนั้น ได้แก่ สัญญาซึ่งฝ่ายหนึ่งตกลงจะทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่ง และ อีกฝ่ายหนึ่งตกลงจะให้ค่าจ้างสำหรับงานนั้น” ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ตาม สัญญาที่ต้องดำเนินไปโดยเคารพต่อหลักสุจริตธรรม ความปลอดภัย และ ศักดิ์ศรีของลูกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างกระทำหรือยอมให้เกิดการช่ฆงลูกจ้างโดยไม่ ดำเนินการป้องกันหรือแก้ไข ย่อมเป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ที่พึงมีในฐานะคู่สัญญา และอาจทำให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาโดยชอบด้วยกฎหมายตาม มาตรา 582 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้างานที่ว่าจ้างเป็นอันตรายแก่ชีวิตหรือสุขภาพของ ลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ทันที” แม้กฎหมายมิได้กล่าวถึงการ คุกคามทางจิตโดยตรง แต่สามารถตีความสุขภาพ ให้ครอบคลุมถึงสุขภาพจิต ได้เช่นกัน

### **หลักละเมิดตามกฎหมายแพ่ง**

กรณีที่มีการช่ฆงรังแกในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อสิทธิในชีวิต ร่างกาย หรือเสรีภาพของลูกจ้าง กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติความรับผิดไว้ในบทว่าด้วยละเมิด ดังนี้

มาตรา 420 "ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ กระทำต่อผู้อื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย... ทรัพย์สิน หรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใด ท่านว่าผู้นั้นกระทำความผิด ต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่เขาสำหรับความเสียหายดังกล่าวนั้น" การข่มเหงรังแกที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความเครียด ความเจ็บป่วยทางจิต หรือความเสื่อมเสียชื่อเสียงในที่ทำงาน อาจเข้าข่ายความเสียหายต่อ สิทธิ หรือชื่อเสียง ตามมาตรานี้

### กรณีของการล่วงละเมิดศักดิ์ศรีของลูกจ้าง

ในบางกรณี การกลั่นแกล้งหรือข่มเหงในที่ทำงานอาจไม่ได้แสดงออกด้วยการใช้ความรุนแรงทางกายภาพ แต่ใช้วิธีการเชิงจิตวิทยา เช่น การพูดจาดูหมิ่น ละเลย ไม่มอบหมายงาน หรือใช้วิธีการทำให้ลูกจ้างรู้สึกด้อยค่า หากพิจารณาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา ก็มีแนวโน้มที่จะถือว่าเป็นการละเมิดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของบุคคล

ตัวอย่างเช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6847/2540 ที่วินิจฉัยว่าการที่นายจ้างกล่าววาจาต่อว่าลูกจ้างอย่างรุนแรงต่อหน้าผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือเป็น การละเมิดต่อชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของลูกจ้าง

### ความรับผิดของนายจ้างตามมาตรา 425

เมื่อพฤติกรรมข่มเหงกระทำโดยหัวหน้างานหรือผู้จัดการ นายจ้างอาจต้องรับผิดตามมาตรา 425 หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าได้ใช้ความระมัดระวังอย่างเพียงพอในการป้องกันความเสียหาย

มาตรา 425 "นายจ้างต้องรับผิดเพื่อการละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง..." กรณีที่ลูกจ้างที่เป็นหัวหน้าหรือผู้มีตำแหน่งสูงกระทำการ

ข่มเหงผู้อื่นในองค์กร แม้ไม่ใช่นายจ้างโดยตรง แต่หากกระทำไปในทางการที่  
จ้าง นายจ้างก็อาจถูกเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนได้เช่นกัน

### กฎหมายอาญา

การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต  
และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ แม้ประเทศไทยจะ  
ยังไม่มีบทบัญญัติกฎหมายเฉพาะที่ครอบคลุมพฤติกรรมดังกล่าว แต่สามารถ  
นำบทบัญญัติบางมาตราของประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับได้

### มาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง  
โดยตรงกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน โดยระบุว่า “ผู้ใดกระทำความผิดโดยประการใด  
ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอาย  
หรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำในที่  
สาธารณะสถาน หรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการทำในลักษณะส่อไปในทาง  
ล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่ง  
หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองเป็นการกระทำโดยเหตุที่  
ผู้กระทำความผิดมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็น  
ผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกินหนึ่งเดือน และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท”

จากบทบัญญัติดังกล่าว การกระทำที่เข้าข่ายการรังแก ข่มเหง หรือ  
คุกคามในที่ทำงาน เช่น การดูต่ำว่ากล่าวอย่างรุนแรง การมอบหมายงานที่เกิน

ขอบเขต หรือการละเมิดความเป็นส่วนตัวของพนักงาน อาจถือเป็นความผิดตามมาตรานี้

**ตารางที่ 1** กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน

หมวด กฎหมาย	กฎหมาย / มาตรา	เนื้อหาสาระสำคัญ	การประยุกต์ใช้กับกรณี ข่มเหงรังแก
แรงงาน	พ.ร.บ. คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 ม.23 วรรคสาม	นายจ้างต้องจัดให้มี สภาพแวดล้อมใน การ ทำงาน ที่ ปลอดภัยทั้งทาง กายภาพและจิตใจ	พฤติกรรมข่มเหงที่บั่น ทอนสุขภาพจิตอาจถือ เป็นการฝ่าฝืนมาตรานี้
	ม.30	ห้ามเลือกปฏิบัติโดย ไม่มีเหตุอันสมควร	การข่มเหงจากอคติหรือ ความไม่ชอบส่วนตัวอาจ เข้าข่ายเลือกปฏิบัติ
	พ.ร.บ. แรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ม.121, 123	ห้ามกีดกันหรือกลั่น แกล้งลูกจ้างเพราะ ใช้สิทธิแรงงาน	หากลูกจ้างถูกกลั่นแกล้ง เพราะเป็นสมาชิกสหภาพ หรือเคลื่อนไหวเรียกร้อง สิทธิ ถือเป็นการละเมิดตาม กฎหมาย
	พ.ร.บ. ความ ปลอดภัยฯ พ.ศ. 2554 ม.5, 8	ให้นิยาม "ความ ปลอดภัย" และ หน้าที่นายจ้างใน	การละเลยปัญหา ความเครียด หรือความ รุนแรงทางจิต อาจขัดต่อ หน้าที่ตามกฎหมาย

หมวด กฎหมาย	กฎหมาย / มาตรา	เนื้อหาสาระสำคัญ	การประยุกต์ใช้กับกรณี ชมแข่งวิ่งแกล
		การจัดการความ เสี่ยง	
แพ่ง	ป.พ.พ. ม.575	ความสัมพันธ์ตาม สัญญาจ้างแรงงาน ต้องเคารพหลัก สุจริต	การชมแข่งเป็นการละเมิด ต่อเงื่อนไขโดยปริยายใน สัญญาจ้าง
แพ่ง	ม.582 วรรคสอง	หากงานเป็น อันตรายต่อชีวิตหรือ สุขภาพ ลูกจ้างเล็ก สัญญาได้ทันที	หากชมแข่งส่งผลรุนแรง ต่อสุขภาพจิต ลูกจ้างอาจ เลิกจ้างได้โดยชอบ
	ม.420	ผู้ใดกระทำละเมิดให้ ผู้อื่นเสียหาย ต้องรับ ผิดใช้ค่าสินไหม	การชมแข่งที่ก่อให้เกิด ผลเสียต่อจิตใจหรือ ชื่อเสียงเข้าข่ายละเมิด
	แนวคำพิพากษา (เช่น ฎีกาที่ 6847/2540)	วางาดูหมิ่นต่อหน้า คนอื่นถือเป็นละเมิด ต่อศักดิ์ศรี	ยืนยันหลักการว่าศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ได้รับ ความคุ้มครองตาม กฎหมาย
อาญา	ป.อ. ม.397	การรังแก ชมแข่ง คุกคาม หรือทำให้ อับอายเดือดร้อน รำคาญ	พฤติกรรมชมแข่งที่มี อำนาจเหนือ เช่น หัวหน้า ดูต้า หรือละเมิดสิทธิ ส่วนตัว เข้าข่ายความผิด มีโทษจำคุกและปรับ

**วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า** ประเทศไทยยังไม่มีกรอบกฎหมายที่ตอบสนองต่อปัญหาการข่มเหงรังแกในที่ทำงานอย่างครอบคลุม จึงควรมีการปฏิรูปกฎหมายในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบัญญัติกฎหมาย เฉพาะว่าด้วยการข่มเหงในที่ทำงาน ควรมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดพฤติกรรม ต้องห้ามอย่างชัดเจน โดยอาจเสนอให้ออกเป็นพระราชบัญญัติว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. คຸ້ມครองแรงงาน โดยเพิ่มหมวดใหม่ว่าด้วย “การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน” รวมถึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบ พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการอบรมและปลูกจิตสำนึกในองค์กร

**แนวทางที่เหมาะสมในการปรับใช้กฎหมายการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน**

ในสภาพแวดล้อมการทำงานยุคใหม่ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนและคุณภาพชีวิตของแรงงานมากขึ้น ปัญหาการข่มเหงในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของความรุนแรงทางจิตสังคมที่ส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคล องค์กร และระบบเศรษฐกิจโดยรวมอย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายแรงงานและกฎหมายอาญาหลายฉบับ แต่กลับยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหานี้ได้อย่างเพียงพอ ทั้งในด้านการนิยามความผิด การลงโทษ ตลอดจนกลไกการคุ้มครองผู้เสียหาย สามารถสรุปได้ดังนี้

**สถานการณ์และข้อจำกัดของกฎหมายไทยปัจจุบัน**

**1. ข้อจำกัดของกฎหมายแรงงาน**

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายหลักในการคุ้มครองแรงงานไทย โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสภาพการทำงานที่

ปลอดภัย ตามมาตรา 23 และไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน ตามมาตรา 15 อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ยังไม่มียกเว้นข้อบัญญัติที่กล่าวถึงการรังแกในที่ทำงาน หรือการคุกคามทางจิตใจโดยตรง ส่งผลให้ขาดเครื่องมือทางกฎหมายในการจัดการกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีผลกระทบเชิงโครงสร้าง นอกจากนี้ บทบัญญัติดังกล่าวมักตีความในทางจำกัด โดยมุ่งเน้นเพียงความปลอดภัยทางกายภาพ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุจากเครื่องจักร มากกว่าการคุ้มครองสุขภาพจิตและศักดิ์ศรีของลูกจ้าง

## 2. ข้อจำกัดของกฎหมายอาญา

แม้ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 จะใช้เป็นฐานทางกฎหมายในการจัดการกับการข่มเหงได้ในระดับหนึ่ง โดยกำหนดโทษแก่ผู้ทำ “กระทำต่อผู้อื่นโดยไม่มีเหตุอันสมควร เพื่อให้ผู้นั้นได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ” แต่ลักษณะของมาตราดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมการกลั่นแกล้งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือมีลักษณะแฝงอยู่ในโครงสร้างองค์กร อีกทั้งโทษที่กำหนดไว้เพียงปรับไม่เกิน 5,000 บาท ก็ไม่อาจยับยั้งพฤติกรรมในเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายอาญาไทยยังให้ความสำคัญเฉพาะพฤติกรรมรุนแรงทางกายภาพ แต่ไม่สามารถรับมือกับความรุนแรงทางจิตใจได้อย่างเพียงพอ

### การวิเคราะห์ความเหมาะสมของการใช้กฎหมายอาญาในบริษัทไทย

การนำกฎหมายอาญาเข้ามาจัดการกับการข่มเหงในที่ทำงานอาจมีทั้งข้อดีและข้อเสีย

## 1. ข้อดี

### เพิ่มน้ำหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สะท้อนถึงการยึดมั่นในหลักการสิทธิมนุษยชนตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 4 และ 25 ซึ่งถือว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นรากฐานของสิทธิทั้งปวง การคุ้มครองสิทธิแรงงานโดยเคารพต่อศักดิ์ศรีของลูกจ้างช่วยป้องกันการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นธรรม การให้น้ำหนักต่อศักดิ์ศรีแรงงานจึงมีผลโดยตรงต่อการลดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การกลั่นแกล้ง การใช้คำพูดดูหมิ่น หรือการละเมิดทางจิตใจ ซึ่งมักเกิดในระบบงานแบบอำนาจนิยม การวางแนวนโยบายและกฎหมายที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีแรงงานช่วยสร้างมาตรฐานความประพฤติในที่ทำงาน และเอื้อต่อการป้องกันความรุนแรงเชิงโครงสร้างในองค์กร เมื่อลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพต่อศักดิ์ศรี จะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน การไม่รู้สิทธิถูกลดคุณค่าหรือถูกรังแก ย่อมส่งผลให้มีสุขภาพจิตดี ลดอัตราการลาป่วย การลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยรวมขององค์กร

### ส่งผลไปยังเชิงนโยบายต่อผู้มีอำนาจที่ใช้อำนาจในทางที่ผิด

การบัญญัติกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการห้ามกระทำการละเมิดศักดิ์ศรีของลูกจ้าง เช่น การข่มเหงในที่ทำงาน (workplace bullying) หรือ Power Harassment จะทำให้ผู้มีอำนาจ เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้จัดการ ทราบถึงขอบเขตของอำนาจ และผลทางกฎหมายหากฝ่าฝืน เช่น

โทษทางวินัย หรือโทษอาญา ตัวอย่าง: หากมีบทบัญญัติคล้ายกับ กฎหมายของญี่ปุ่น ที่บัญญัติห้าม Power Harassment อย่างชัดเจน (ตามกฎหมายแก้ไขปี 2020) จะส่งผลให้ผู้บริหารต้องปรับพฤติกรรมโดยอัตโนมัติ

### **ช่วยเสริมระบบกฎหมายแรงงานที่อ่อนแอให้มีบทลงโทษชัดเจน**

การบัญญัติบทลงโทษชัดเจนในเรื่องการข่มเหงในที่ทำงาน ไม่เพียงแต่เป็นการอุดช่องว่างของกฎหมายแรงงานไทยที่ยังอ่อนแอ แต่ยังช่วยเสริมศักยภาพของกฎหมายในเชิงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การบังคับใช้ได้จริง และการเยียวยาความเสียหายของลูกจ้างในระบบที่ไม่สมดุลทางอำนาจ การดำเนินการนี้จึงสอดคล้องทั้งกับหลักนิติรัฐ หลักการคุ้มครองผู้เสียเปรียบ และแนวคิดกฎหมายในฐานะเครื่องมือสร้างความเป็นธรรมในสังคมแรงงาน

## **2. ข้อเสีย**

### **ความยุ่งยากในการพิสูจน์ความผิด เพราะต้องอาศัยพยานหลักฐานเชิงพฤติกรรมและสภาพจิตใจ**

พฤติกรรมที่ถูกต้องคือการข่มเหงในที่ทำงาน เช่น การตำหนิซ้ำๆ การกีดกันให้ลาออก หรือการไม่มอบหมายงานโดยเจตนา มักอยู่ในขอบเขตระหว่างการบริหารจัดการโดยสุจริตกับการกระทำที่ไม่ชอบธรรม ซึ่งทำให้เกิดความไม่แน่นอนทางข้อกฎหมาย เพราะไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนว่าพฤติกรรมใดเป็นการข่มเหง หรือเป็นการใช้ดุลยพินิจโดยสุจริตของผู้บริหาร

### **เสี่ยงต่อการใช้เป็นเครื่องมือกลั่นแกล้งทางกลับ หากไม่มีระบบสอบสวนที่เป็นธรรม**

การบัญญัติกฎหมายที่ให้อำนาจลูกจ้างในการร้องเรียนกรณีถูกข่มเหง โดยไม่มีระบบคัดกรองหรือสอบสวนที่เป็นอิสระ อาจเปิดช่องให้ลูกจ้างบางราย

ใช้กระบวนการร้องเรียนเพื่อตอบโต้เจ้านายหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น ในกรณีที่ไม่พอใจผลการประเมิน หรือต้องการผลประโยชน์บางอย่าง แนวคิดนี้ตรงกับทฤษฎีการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งใช้อำนาจทางกฎหมายในลักษณะที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายเอง

ในบางกรณี การกล่าวหาเรื่องข่มเหงอาจถูกใช้เพื่อกดดันให้องค์กรยุติการเลิกจ้างหรือจ่ายเงินชดเชยเพิ่ม ทั้งที่ไม่มีพฤติกรรมข่มเหงเกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะในองค์กรที่ไม่มีระบบสอบสวนและไต่สวนข้อเท็จจริงอย่างมืออาชีพ หากไม่มีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกร้องในกรณีที่ถูกกล่าวหาโดยไม่มีมูล จะก่อให้เกิดความไม่สมดุลในความสัมพันธ์แรงงาน

หากหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องเผชิญกับความเสียหายทางกฎหมายจากการถูกกล่าวหาโดยไม่มีหลักฐานเพียงพอ อาจส่งผลให้เกิดการลังเลในการบริหารจัดการ เช่น ไม่กล้าตำหนิ ไม่กล้ามอบหมายงาน หรือไม่กล้าแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม การกล่าวหาผู้ถูกร้องโดยไม่ชอบ ทำให้ผู้มีอำนาจใช้อำนาจอย่างไม่เด็ดขาด และกระบวนการบริหารอ่อนแอลง

**การนำกฎหมายอาญาไปใช้ในพื้นที่เชิงจริยธรรมอาจเกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน**

องค์กรที่มีความสัมพันธ์การทำงานที่ดีมักตั้งอยู่บนความไว้วางใจและการปรับตัว หากการกระทำใด ๆ ที่เคยแก้ไขกันได้ในระดับจริยธรรมหรือวินัยภายในองค์กร กลับถูกยกระดับเป็นความผิดอาญา ย่อมก่อให้เกิดความหวาดกลัวและความไม่ไว้วางใจ เช่น หัวหน้างานไม่กล้าแสดงความเห็นตรงไปตรงมา หรือลูกจ้างเกรงว่าจะถูกเอาผิดเพียงเพราะการสื่อสาร

คลาดเคลื่อน กฎหมายอาญาควรใช้เท่าที่จำเป็นและพอเหมาะกับความรุนแรงของพฤติกรรม การนำพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือรุนแรงเชิงจิตใจบางอย่างมาลงโทษด้วยโทษจำคุกหรือโทษอาญาโดยไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน อาจขัดต่อหลักความได้สัดส่วนของการลงโทษในระบบยุติธรรม

การนำกฎหมายอาญาไปใช้ในพื้นที่เชิงจริยธรรมของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น การข่มเหงในที่ทำงาน หรือ Power Harassment แม้มีจุดประสงค์ในการปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แต่หากไม่มีความระมัดระวัง อาจก่อให้เกิดผลเสียในระดับโครงสร้างองค์กร ทั้งในแง่ความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานโดยรวม

จากที่กล่าวมาควรยกฐานะการข่มเหงในที่ทำงาน หรือการกลั่นแกล้งเชิงอำนาจเป็นความผิดทางอาญาโดยแยกประเภทและองค์ประกอบความผิดเฉพาะเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการตีความกว้างของมาตรา 397

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการข่มเหงรังแกในที่ทำงานสามารถอธิบายได้ว่า แนวคิดอำนาจของ Michel Foucault อธิบายการกระจายตัวของอำนาจในโครงสร้างองค์กร ซึ่งเอื้อต่อการเกิดความรุนแรงเชิงโครงสร้างและการข่มเหงรังแก ทำให้เกิดความจำเป็นต้องมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานสากลอย่างอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 190 เพื่อกำหนดความรับผิดชอบของนายจ้างในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ควบคู่กับการใช้กลไกการเยียวยาเชิงทางเลือก (ADR) เป็นเครื่องมือฟื้นฟูความสัมพันธ์และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่

ปลอดภัย ซึ่งทุกองค์ประกอบเชื่อมโยงกันเป็นวงจรที่ทั้งป้องกัน แก้ไข และยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา นกน้อย (2562) ศึกษาเรื่องการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน : ผลกระทบและวิธีการรับมือ ผลการวิจัยพบว่า การกลั่นแกล้งในที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่คนทำงานไม่ยอมพบเจอ ผลการวิจัยชี้ว่าอาจจะด้วยภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ประกอบกับความเครียด และภาวะบีบคั้นต่าง ๆ ทำให้บุคคลบางคนหรือบางกลุ่มมีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผู้อื่นซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อตัวผู้ถูกระทำและองค์กร ผู้ที่คิดจะกลั่นแกล้งบุคคลอื่นจึงควรตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ขณะที่ตัวผู้ถูกระทำและองค์กรควรมีวิธีการรับมือเพื่อมิให้การกลั่นแกล้งในที่ทำงานส่งผลกระทบในวงกว้างจนยากที่จะแก้ไขได้ บทความนี้ได้นำเสนอพัฒนาการและรูปแบบของการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ผลของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน และการรับมือจากการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับมือและจัดการกับการกลั่นแกล้งในที่ทำงานได้

**ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า** ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการข่มเหงในที่ทำงานแต่สามารถใช้กฎหมายที่มีอยู่ ทั้งในด้านแรงงาน แพ่ง และอาญา มาตีความบังคับใช้เพื่อปกป้องสิทธิของลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านความชัดเจนและการบังคับใช้ จึงมีความจำเป็นในการผลักดัน การตรากฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับ Power Harassment ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ ดาราพงษ์ และ อัญธิกา ณ พิบูลย์ (2563) ศึกษาเรื่องปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า

ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายสำหรับป้องกันและปราบปรามปัญหาดังกล่าวเป็นการเฉพาะ ทำให้ไม่อาจค้นหาค้นหาบทนิยามศัพท์ ฐานความผิด และหน่วยงานที่รับผิดชอบช่วยเหลือได้โดยตรง แต่ต้องค้นหาจากบทบัญญัติกฎหมายใกล้เคียงอื่น เช่น ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ซึ่งไม่อาจปรับใช้ได้อย่างครอบคลุม ชัดเจนเพียงพอ แต่เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศที่มีการตรารับรองไว้เป็นการเฉพาะ เช่น Intimate Images and Cyber-protection Act 2017 กฎหมายของรัฐ Nova Scotia ประเทศแคนาดา หรือ Enhancing Online Safety Act 2015 กฎหมายของประเทศออสเตรเลียที่มีการกำหนดบทนิยามศัพท์ ฐานความผิด และหน่วยงานไว้เป็นการเฉพาะที่ดำเนินการคุ้มครอง ตรวจสอบเนื้อหาที่อาจมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ มีมาตรการแก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงเสนอให้มีการตรากฎหมายในเรื่องการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ไว้เป็นการเฉพาะแยกเป็นหนึ่งฉบับ

**ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า** ประเทศไทยยังไม่มีกรอบกฎหมายที่ตอบสนองต่อปัญหาการข่มเหงรังแกในที่ทำงานอย่างครอบคลุม จึงควรมีการปฏิรูปกฎหมายในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบัญญัติกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการข่มเหงในที่ทำงาน ควรมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดพฤติกรรมต้องห้ามอย่างชัดเจน โดยอาจเสนอให้ออกเป็นพระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน โดยเพิ่มหมวดใหม่ว่าด้วย “การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน” รวมถึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบ

พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการอบรมและปลูกจิตสำนึกในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ เทพประสิทธิ์ (2563) ศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 16 เพื่อให้ครอบคลุมถึงความรุนแรงและการล่วงละเมิดหรือคุกคาม รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายประเทศออสเตรเลียและประเทศสหราชอาณาจักรที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับความคุ้มครอง โดยกำหนดนิยามของการกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน จัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง กำหนดฐานความผิดและบทลงโทษรวมถึงมาตรการเยียวยาความเสียหายให้ชัดเจนและครอบคลุม

## องค์ความรู้ใหม่

ปัญหาเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงานเป็นประเด็นที่สะท้อนถึงช่องว่างของกฎหมายและกลไกการคุ้มครองแรงงานในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย ซึ่งยังขาดนิยามที่ชัดเจนของพฤติกรรมการข่มเหงและขอบเขตของความผิดในเชิงจิตใจและสังคม แม้ว่ากฎหมายบางฉบับจะครอบคลุมพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าว เช่น ประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ยังไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในประเด็นการพิสูจน์ความเสียหายทางจิตใจของผู้ถูกระทำ รวมถึงกระบวนการร้องเรียนที่มักขาดความเป็นอิสระและความไว้วางใจจากลูกจ้าง นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรจำนวนมากไม่มีนโยบายหรือมาตรการเชิงรุกในการป้องกันการข่มเหง ทำให้ปัญหาดังกล่าวถูกมองข้ามหรือ

เจ็บหายไป การแก้ไขปัญหาจึงควรเริ่มจากการจัดทำนิยามทางกฎหมายที่ชัดเจน เพิ่มบทบัญญัติเฉพาะในกฎหมายแรงงาน หรือกำหนดให้มืองค์กรอิสระในการรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยาอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีศักดิ์ศรี และเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานในทุกระดับ

## สรุป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าในยุคที่สิทธิมนุษยชนของแรงงานได้รับความสำคัญมากขึ้น การข่มเหงในที่ทำงานถือเป็นปัญหาทางจิตสังคมที่ส่งผลเสียทั้งต่อบุคคล องค์กร และเศรษฐกิจโดยรวม แต่กฎหมายไทยยังไม่สามารถตอบสนองปัญหานี้ได้อย่างเพียงพอ ทั้งในด้านนิยามความผิด บทลงโทษ และกลไกการคุ้มครองผู้เสียหาย กฎหมายแรงงานเน้นเพียงความปลอดภัยทางกายภาพ ขณะที่กฎหมายอาญายังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมเชิงโครงสร้างหรือรุนแรงทางจิตใจ การนำกฎหมายอาญาเข้ามาใช้มีข้อดี เช่น เสริมสิทธิแรงงานและยับยั้งผู้ใช้อำนาจในทางมิชอบ แต่ก็มีข้อเสีย เช่น ความยากในการพิสูจน์ และความเสี่ยงต่อการถูกใช้ในทางกลับกันโดยไม่สุจริต นอกจากนี้ การใช้กฎหมายอาญาในพื้นที่ความสัมพันธ์เชิงจริยธรรมอาจทำลายบรรยากาศในที่ทำงาน หากไม่มีแนวทางหรือดุลยภาพที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหานี้อย่างสมดุลง ควรมีการยกร่างกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการข่มเหงในที่ทำงาน โดยกำหนดองค์ประกอบความผิดอย่างชัดเจน เพื่อคุ้มครองศักดิ์ศรีของแรงงานโดยไม่ทำลายโครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงกฎหมายสำหรับประเทศไทย

#### 1.กฎหมายแรงงาน

จากการวิเคราะห์ข้างต้น เห็นได้ว่า ประเทศไทยยังไม่มีกรอบกฎหมายที่ตอบสนองต่อปัญหาการข่มเหงรังแกในที่ทำงานอย่างครอบคลุม จึงควรมีการปฏิรูปกฎหมายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การบัญญัติกฎหมายเฉพาะว่าด้วยการข่มเหงในที่ทำงาน ควรมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดพฤติกรรมต้องห้ามอย่างชัดเจน เช่น การข่มขู่ การตะคอก การลดคุณค่าของพนักงาน หรือการเพิกเฉยต่อการมีตัวตนของลูกจ้างในเชิงระบบ โดยอาจเสนอให้ออกเป็น “พระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงในที่ทำงาน” สาระสำคัญของกฎหมายควรประกอบด้วย นิยามพฤติกรรมที่เป็นที่รังแกอย่างชัดเจน, บทบัญญัติเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการสร้างระบบป้องกัน, กลไกการร้องเรียนและสอบสวนที่เป็นอิสระ, มาตรการปกป้องผู้ร้องเรียนและพยาน และบทลงโทษทางปกครอง แฝง และอาญาที่สอดคล้องกับระดับความร้ายแรง

2. การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หากยังไม่สามารถตรากฎหมายเฉพาะได้ อาจพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มหมวดใหม่ว่าด้วย “การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน” รวมถึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจสอบพฤติกรรมดังกล่าว

3. การอบรมและปลูกจิตสำนึกในองค์กร การจัดอบรมเชิงบังคับแก่หัวหน้างานเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม และการ

กำหนดมาตรฐานจริยธรรมองค์กรจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพในศักดิ์ศรีของบุคคล และลดแนวโน้มการเกิดปัญหานี้ในระยะยาว

## 2. กฎหมายอาญา

1. เสนอการบัญญัติฐานความผิดใหม่ในประมวลกฎหมายอาญา เสนอให้เพิ่มบทบัญญัติในหมวดความผิดเกี่ยวกับการละเมิดต่อเสรีภาพหรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เช่นมาตรา 397/1 “ผู้ใดกระทำการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน โดยใช้อำนาจ หรือกระทำด้วยลักษณะที่เป็นระบบและต่อเนื่อง อันเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำได้รับความเสียหายทางจิตใจ หรือถูกลดคุณค่าต่อหน้าผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

2. การสร้างแนวทางการสอบสวนเฉพาะทาง ควรมีกฎสอบสวนที่มีความเข้าใจลักษณะของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งเชิงจิตใจ เช่น คณะกรรมการพิเศษที่มีนักจิตวิทยาแรงงานและพนักงานสอบสวนร่วมกัน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมตามบริบทเชิงองค์กรได้อย่างถูกต้อง

3. การบูรณาการกับกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชน เสนอให้แก้ไข มาตรา 23 ของ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน เพื่อบัญญัติว่าการข่มเหงรังแกทางจิตใจ ถือเป็น การละเมิดสิทธิในการทำงานอย่างปลอดภัย และควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่พนักงานสอบสวนแรงงานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติร่วมกับพนักงานสอบสวนฝ่ายอาญา

เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างทางกฎหมายที่มีอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบัน การขาดบทบัญญัติเฉพาะที่สามารถจัดการกับพฤติกรรมข่มเหงรังแกในที่ทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ถือเป็นช่องว่างสำคัญที่กระทบต่อหลักนิติธรรมและการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างรุนแรง การบัญญัติ

กฎหมายเฉพาะไม่เพียงเป็นเครื่องมือทางกฎหมาย แต่ยังเป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมในการเปลี่ยนแปลงมุมมองขององค์กรและสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้ผู้ร่างนโยบายและนักนิติศาสตร์จึงควรร่วมกันผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน มาใช้กับบริบทไทยได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างระบบแรงงานที่เป็นธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีของทุกคนอย่างแท้จริง

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ เทพประสิทธิ์. (2563). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกกลั่นแกล้งรังแกในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กาญจนา จันทร์ศรี. (2564). การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปัญหาการคุ้มครองตามกฎหมายไทย: วารสารกฎหมายแรงงาน, 8(1), หน้า 21.
- เจษฎา นกน้อย. (2562). การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน: ผลกระทบและวิธีการรับมือ: ผลกระทบและวิธีการรับมือ. *Hatyai Academic Journal*, 17(2), 263–273. retrieved from <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/article/view/169908>
- ดารุณี ศรีสุข. (2563). การกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปราบปรามการฉ้อโกงทางจิตสังคมและผลกระทบในองค์กร: วารสารจิตวิทยาคลินิก, 42(3), หน้า 45.
- นภาพร พูนผล. (2565). บทบาทขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัยจากการรังแก: วารสารบริหารธุรกิจและกฎหมาย, 12(1), หน้า 67–68.

- ปิยะพันธ์ อรุณเพ็ญ, (2561). ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในองค์กรแรงงาน: วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 47(2), หน้า 87-95.
- พิสิษฐ์ ศิริสุนทรไพบุลย์. (2562). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพโรจน์ กัมพูสิริ. (2562). กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไพโรจน์ วายุกาพ. (2564). การปฏิรูปกฎหมายอาญาในบริบทการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน: วารสารนิติบัณฑิตยสภา, 72(3), หน้า 13–14.
- วรรณ ดาราพงษ์ และ อัญธิกา ณ พิบูลย์. (2563). ปัญหาทางกฎหมาย เกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็ก และเยาวชน. วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์, 14 (1) . 75-98.  
<https://so1.tci-thaijo.org/index.php/gradlawtujournal/article/download/244997/166784>.
- ศิริชัย นามบุรี, (2563). การกลั่นแกล้งในที่ทำงานกับความรับผิดชอบของนายจ้าง: วารสารกฎหมายแรงงานไทย, 9(1) (2563), หน้า 33–48.
- สมชาย พงษ์พันธ์. (2562) คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ เอี่ยมพลับใหญ่. (2560). คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยละเมิด ลาภมิควรได้ การจัดการงานนอกสั่ง. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- อภิญญา สังขะมาน. (2563). แนวทางการป้องกันการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงาน: วารสารนิติศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์, 49(2), หน้า 112–113.