

การปรับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกลหรือการทำงานที่บ้าน  
ตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ.2566

Implementation of Remote Work or Work-from-Home  
Agreements under Section 23/1 of the Labour Protection Act  
B.E. 2541 (1998), as amended by the Labour Protection Act  
(No. 8) B.E. 2566 (2023).

ภัทรดนัย รัชแก้วกรพินธุ์

Phattharadanai Thuchkaewgorapin

---

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งที่จะศึกษาและชี้ให้เห็นถึงประเด็นการใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในยุคดิจิทัล การทำงานทางไกลหรือการทำงานที่บ้านหรือที่พำนักที่ได้กลายเป็นรูปแบบการจ้างงานที่แพร่หลาย โดยเฉพาะหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับตัวของตลาดแรงงานและการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน เพื่อรองรับแนวโน้มดังกล่าว รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ซึ่งมีการเพิ่มเติม มาตรา 23/1 เพื่อกำหนดให้การทำงานที่บ้านหรือการทำงานทางไกลมีผลทางกฎหมายเทียบเท่ากับการทำงานในสถานประกอบการ โดยเปิดทางให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงเงื่อนไขการทำงานได้ชัดเจนขึ้นด้วยความเคารพต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้จากผลการศึกษาทั้งในแง่ของบริบทการจ้างงานและการทำงาน ควรมีการเพิ่มเติมมาตรการตามมาตรา 23/1 ให้มีสภาพบังคับแก่เช่นเดียวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 เพื่อเป็นการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน และควรปรับแก้

บทบัญญัติบางส่วนของมาตราดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โดยทั่วไปของการใช้แรงงาน  
ทั่วไป รวมถึงเรื่องของสวัสดิการแรงงานอันจำเป็นตามกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก  
สะดวกสำหรับการทำงานระยะทางไกลโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ บทความนี้จึง  
ต้องการหยิบยกประเด็นที่น่าสนใจดังกล่าว มาวิเคราะห์บนหลักการของความสมเหตุสมผล  
พร้อมทั้งเสนอมุมมองทางวิชาการของผู้เขียน

**คำสำคัญ :** การทำงานทางไกล / การทำงานจากที่บ้านหรือที่พำนัก / ข้อบังคับ  
เกี่ยวกับการทำงาน

## Abstract

This academic article aims to study and point out the application of labor protection law in the digital era, focusing on remote work or work-from-home arrangements that have become widespread, especially after the COVID-19 pandemic. The study highlights the adaptation of labor markets and human resource management to technological and socio-economic changes. To address these developments, the Labor Protection Act (No. 8), B.E. 2566 (2023), introduced Section 23/1, granting remote work the same legal status as on-site work and allowing clearer agreements between employers and employees. The article argues that Section 23/1 should be further strengthened to carry binding force similar to Section 108 on work regulations, ensuring clarity and consistency with general labor practices and welfare provisions for remote work through information technology. This article therefore aims to pick up these interesting issues and analyze them on the principle of reasonableness, along with presenting the author's academic perspective.

**Keyword : Telework/ Work from home or residence / Work regulations**

## 1. บทนำ

### 1.1 วัตถุประสงค์ของบทความ

กฎหมายแรงงานนั้น มีวัตถุประสงค์หลักในการคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างในภาคของธุรกิจเอกชน เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลโดยตรงให้รูปแบบการทำงานก็ได้เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ลูกจ้างถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายที่มีอำนาจการต่อรองมากกว่า ตลอดจนถึงเพื่อประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจของประเทศชาติ

ถึงแม้ภาครัฐจะออกกฎหมายเพิ่มเติมเพื่อให้รับรองกับวัตถุประสงค์และความเปลี่ยนแปลงของสังคมดังกล่าวก็ตาม แต่การเพิ่มเติมมาตรา 23/1 เพื่อกำหนดให้การทำงานที่บ้านหรือการทำงานทางไกลมีผลทางกฎหมายเทียบเท่ากับการทำงานในสถานประกอบการโดยเปิดทางให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงเงื่อนไขการทำงานได้ ก็อาจเป็นช่องทางให้เกิดการเอาเปรียบได้

ดังนั้นเพื่อให้มาตรา 23/1 บรรลุผลและมีความชัดเจนขึ้นไปอีกขั้น ก็ควรให้มาตราดังกล่าวมีสภาพบังคับเชิงกติกาดังกล่าวเกี่ยวกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 เพื่อเป็นการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน และควรปรับแก้บทบัญญัติบางส่วนของมาตราดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โดยทั่วไปของการใช้แรงงานทั่วไป กล่าวคือ เรื่องของสวัสดิการแรงงานอันจำเป็นตามกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานระยะทางไกลโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 1.2 ที่มาของการเขียนบทความ

สังคมและกฎหมายย่อมเป็นสิ่งที่พัฒนาการขึ้นมาควบคู่กัน ดังวลีที่ว่าที่ใดมีสังคมที่นั่นย่อมมีกฎหมาย กล่าวคือ ในการเกิดขึ้นของสังคมโดยเริ่มแรกนั้นย่อมมีพื้นฐานมาจากการที่มีครอบครัว ขยายไปสู่ชุมชน และสังคมขนาดใหญ่ในที่สุดขึ้นมาตามลำดับ สิ่งที่ต้องพัฒนาเกิดขึ้นมานั้นคือ การเกิดขึ้นของกฎหมาย เนื่องจากจำนวนประชากรที่ขยายเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง โดยเป็นธรรมดาของมนุษย์ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังเช่นการประกอบกิจการ ตั้งแต่สมัยอดีตนั้นมักจะเป็นไปในวงแคบและจำกัดเพราะเป็น

การค้าขายโดยดำเนินการเฉพาะบุคคลในรูปแบบต่างคนต่างทำ เหมือนเดียวกันกับการใช้แรงงานมนุษย์ ก็เป็นเรื่องที่มีมาตั้งแต่ในสมัยโบราณ ซึ่งแต่เดิมนั้นการใช้แรงงานอาจจะมีขึ้นระหว่างบุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ต่อมาอาจจะมีการใช้แรงงานของบุคคลอื่นในรูปแบบการเกณฑ์หรือการใช้แรงงานทาส แต่เมื่อมีการยกเลิกระบบทาสไป ความต้องการใช้แรงงานของคนก็ยังมีอยู่และยิ่งทวีความต้องการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรม ซึ่งภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมดังกล่าว มุ่งที่จะผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค<sup>1</sup> อันเป็นสังคมที่ขับเคลื่อนไปด้วยเศรษฐกิจโดยมีสถานประกอบกิจการเป็นแรงขับเคลื่อน

ในปัจจุบันเมื่อสังคมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วที่อันเนื่องจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมต่าง ๆ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการประกอบธุรกิจ จากการค้าขายเพื่อยังชีพธรรมดา ก็พัฒนามาเป็นการประกอบธุรกิจที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการแข่งขันทางการค้าแบบเต็มรูปแบบเพื่อมุ่งประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ส่งผลให้มีการจ้างแรงงานกันเกิดขึ้นอย่างเป็นกิจจลักษณะ เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐจึงต้องเข้าควบคุมดูแลในการจ้างแรงงานในสถานประกอบกิจการ ให้เป็นไปอย่างมีระเบียบ โดยได้มีกฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแล ทั้งที่เป็นกฎหมายเอกชน ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั่นเอง กล่าวคือ ในการเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน ตามบทความนี้เกิดขึ้นได้ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์รับรองเท่านั้น และกฎหมายมหาชน อาทิเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยจะเป็นกฎหมายของกฎหมายที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความประสงค์จะให้เกิดความเรียบร้อย ความปลอดภัย ความยุติธรรมในการจ้างงาน<sup>2</sup> อาทิเช่น มาตรา 108 วางหลักสำคัญไว้ว่า<sup>3</sup> นายจ้างที่มี

<sup>1</sup> โฟทชิต เอกจริยกร, *คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน*, พิมพ์ครั้งที่ 14, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2561), 15.

<sup>2</sup> โฟทชิต เอกจริยกร, *คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน*, พิมพ์ครั้งที่ 14, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2561), 16.

<sup>3</sup> มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

(1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จัดทำเอกสารสำคัญที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” และต้องมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

### 1.3 ข้อโต้แย้ง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว อาจส่งผลให้เกิดความตระหนกคิดได้ว่า แม้จะมีกฎหมายทั้งที่เป็นกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ที่ภาครัฐออกมาเพื่อควบคุมดูแลให้การจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในท้ายที่สุด แต่เนื่องจากสถานการณ์ของสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะจากปัจจัยภายนอก อาทิเช่น การพัฒนาการของเทคโนโลยีหรือแม้กระทั่งผลกระทบของโรคระบาดต่าง ๆ ส่งผลให้รูปแบบของการจ้างงานได้เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต กล่าวคือ มีการจ้างงานในรูปแบบการทำงานทางไกลหรือทำงานจากที่บ้านได้<sup>4</sup> ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งแม้ปัจจุบันจะได้มีบทบัญญัติของกฎหมายออกมารองรับกับการจ้างงานในรูปแบบดังกล่าวก็ตาม แต่บทบัญญัตินี้ดังกล่าวยังมิได้กำหนดรองรับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง อันพึงให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นบทบัญญัติมาตรา 23/1 ในปัจจุบันอาจยังไม่สามารถยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างในวิธีการทำงานสมัยใหม่ให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ อันจะทำให้ลูกจ้าง

(2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

(3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(4) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา

(6) วินัยและโทษทางวินัย

(7) การร้องทุกข์

(8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก

<sup>4</sup> ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, กฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: วิทยุชน, 2567), 122-123.

ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นทางเลือกสำหรับนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างแรงงานได้อย่างแท้จริง<sup>5</sup>

#### 1.4 ภาพรวมของบทความ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์ห่อปฏิบัติการณ์ของการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในบริบทของยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการจ้างงานทางไกล หรือการทำงาน ณ ที่พักอาศัย ซึ่งได้ทวีความสำคัญและกลายเป็นบรรทัดฐานใหม่ในตลาดแรงงานปัจจุบัน สภาวะการณ์ดังกล่าวไม่เพียงแต่สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตการปรับตัวของภาคธุรกิจและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น แต่ยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนารอบกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการประกอบการและคุณภาพชีวิตของแรงงานในโลกยุคใหม่

เพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 โดยมีการบัญญัติมาตรา 23/1 เพิ่มเติม เพื่อรับรองสถานะทางกฎหมายของการทำงานทางไกลให้มีผลบังคับเทียบเท่ากับการปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบกิจการ

บทความฉบับนี้จึงมุ่งวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ตามมาตรา 23/1 โดยเฉพาะการทบทวนบทบัญญัติบางส่วนให้สอดคล้องกับหลักการใช้แรงงานทั่วไป รวมถึงการขยายขอบเขตความคุ้มครองในด้านสวัสดิการแรงงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการอำนวยความสะดวกในระยะไกล ผู้เขียนได้นำประเด็นข้อจำกัดทางกฎหมายมาวิเคราะห์บนรากฐานของความสมเหตุสมผล พร้อมทั้งนำเสนอมุมมองทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิรูปกฎหมายให้มีความทันสมัย สามารถคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบกิจการอย่างยั่งยืน

<sup>5</sup> วิจิตรา (ทุ่งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2568),

## 2. เนื้อเรื่อง

### 2.1 คำสำคัญ

2.1.1 การทำงานทางไกล (Remote Working) คือ รูปแบบของ การทำงานที่นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ที่มีอินเทอร์เน็ตเข้าถึง<sup>6</sup>

2.1.2 การทำงานจากที่บ้านหรือที่พำนัก (Work from home) คือ วิธีการหรือรูปแบบการทำงานแบบสมัยใหม่ ซึ่งให้ลูกจ้างทำงานจากที่บ้านหรือที่พำนักของตน โดยใช้ระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

### 2.2 หลักกฎหมาย

2.2.1 การเกิดสัญญาจ้างแรงงานและนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานโดยสังเขป<sup>7</sup>

การเกิดสัญญาจ้างแรงงานตามบทความนี้ มุ่งพิจารณาตามความในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะมาตรา 575<sup>8</sup> ซึ่งได้ให้นิยามไว้และสามารถตีความได้ว่า การจ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาที่ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และไม่มีหลักเกณฑ์ในการทำสัญญา จึงไม่ต้องทำตามแบบ กล่าวคือ สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นโดยสมบูรณ์เมื่อคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันตามหลักนิติกรรมสัญญา

ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ หรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตาม การที่มีหลักฐานนั้นย่อมทำให้มีความแน่นอนและความมั่นคงในด้านพยานหลักฐาน รวมทั้งคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายจะได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของตนตามที่

<sup>6</sup> Joodavilucasnj, “Remote Working การทำงานไร้พรมแดน,” OPTIMISTIC, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569, <https://www.optimistic-app.com/remote-working/>.

<sup>7</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2560), 19-21.

<sup>8</sup> มาตรา 575 อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาและเพื่อที่จะได้ไม่ต้องโต้เถียงกันหรือต้องมีข้อพิพาทเกิดขึ้นในภายหลัง<sup>9</sup> และสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นหัวใจสำคัญของกฎหมายแรงงาน เพราะโดยทั่วไปกฎหมายแรงงานจะใช้บังคับกับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น หากไม่ใช่จ้างแรงงาน เช่น เป็นจ้างทำของ ตัวแทน นายหน้า หรือสัญญาอย่างอื่น ก็ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงาน

กรณีความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับกระทรวง ทบวง กรม รวมไปถึงวิสาหกิจ ไม่ถือว่ามีนิติสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับกระทรวง ทบวง กรม ที่สังกัดเกิดขึ้นโดยผลของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ไม่ได้เกิดโดยผลของความตกลงในรูปนิติกรรมสัญญาเหมือนอย่างสัญญาจ้างแรงงาน ข้าราชการจึงไม่ใช่ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม<sup>10</sup> เช่น ข้าราชการตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ ได้รับเงินเดือนในงบประมาณประเภทเงินเดือน ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าไม่ใช่ลูกจ้างของ กระทรวง ทบวง กรม เป็นต้น<sup>11</sup> แต่ทั้งนี้หากหน่วยงานภาครัฐดังกล่าวไปเป็นเจ้าของกิจการที่มีใช้เป็นส่วนของการราชการ หน่วยงานภาครัฐดังกล่าวอาจมีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างกับบุคคลที่ทำกิจการที่ตนเป็นเจ้าของได้<sup>12</sup> เช่น โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ไม่ได้มีนิติฐานะเป็นกรมไม่เป็นราชการส่วนกลาง กระทรวงการคลังในฐานะนิติบุคคลผู้เป็นเจ้าของโรงงานยาสูบ และเป็นนายจ้างของพนักงานโรงงานยาสูบต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานโรงงานยาสูบ<sup>13</sup>

<sup>9</sup> ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์, *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2559), 21-22.

<sup>10</sup> ประสิทธิ์ โฉวีโลกกุล, “ความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของผู้อื่น: นายจ้างกับลูกจ้างและตัวการกับตัวแทน Vicarious Liability : Employer and Agent,” *วารสารกฎหมาย* 2, (กันยายน 2519): 73-74.

<sup>11</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 755/2498

<sup>12</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2560), 21.

<sup>13</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1575/2524

2.2.2 ความเห็นทางวิชาการของนักวิชาการต่อคำว่า “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ตามบริบทของกฎหมาย

ตามที่ได้อธิบายไปในข้างต้นแล้วว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน โดยจะเป็นกฎหมายของกฎหมายที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความประสงค์จะให้เกิดความเรียบร้อย ความปลอดภัย ความยุติธรรมในการจ้างงาน ซึ่งมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน ได้วางหลักสำคัญไว้ว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จัดทำเอกสารสำคัญที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” และต้องมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

ในทางนิติศาสตร์ คำว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีปรมาจารย์ทางด้านกฎหมายหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งในบทความนี้ได้ยกความเห็นมาเพื่อประโยชน์ในการอธิบายและทำความเข้าใจ ดังนี้

**ความเห็นแรก** ท่านศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม อธิบายว่า เอกสารที่ใช้ในการควบคุมการใช้แรงงานอย่างหนึ่ง ก็คือ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำให้มีเพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์หรือกำหนดวินัย ในการทำงาน อันถือได้ว่าเป็นคำสั่งของนายจ้างที่ออกเป็นหนังสือหรือลายลักษณ์อักษร โดยนายจ้างจะต้องจัดทำให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยเมื่อนายจ้างมีลูกจ้างรวมกันจำนวนตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป โดยมีรายละเอียดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด<sup>14</sup>

**ความเห็นที่สอง** ท่านศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ อธิบายว่า แม้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ แต่การกำหนดเงื่อนไขรายละเอียดการจ้างงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ก็ย่อมทำให้คู่สัญญาได้ประจักษ์ใช้สิทธิและหน้าที่ที่ตนมีต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้เอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้

<sup>14</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2568),

กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จัดทำเอกสารสำคัญที่เกี่ยวกับการจ้างงาน 3 ฉบับ ได้แก่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน กับทั้งต้องจัดเก็บเอกสารดังกล่าวนี้ไว้เพื่อยื่นตามแบบและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

โดยองค์ประกอบของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ต้องจัดทำขึ้นเป็นภาษาไทย และมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลา และหลักเกณฑ์ในการลา วินัยและโทษทางวินัยการร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ ทั้งนี้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนของการร้องทุกข์นั้นต้องประกอบด้วยขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง<sup>15</sup>

**ความเห็นที่สาม** ท่านศาสตราจารย์สุตาศิริ วศวงศ์ และ ดร.ปานทิพย์ พุกษาลวิทย์ อธิบายว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเอกสารสำคัญที่จะสามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติคุ้มครองแรงงานของนายจ้างได้เป็นอย่างดี ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันนี้จึงได้กำหนดไว้ในมาตรา 108 เพื่อให้ นายจ้างดำเนินจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้<sup>16</sup>

**ความเห็นที่สี่** ท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ อธิบายว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปมีหน้าที่ต้องจัดทำ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ซึ่งเป็นเอกสารที่นายจ้างมีอำนาจในการกำหนดสิทธิและหน้าที่รวมทั้งหลักการปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้าง โดยในการกำหนดรายละเอียดของรายการของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น นายจ้างจะต้องคำนึงถึง

<sup>15</sup> ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2567), 214.

<sup>16</sup> ปานทิพย์ พุกษาลวิทย์ และ สุตาศิริ วศวงศ์, *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพฯ: นิตยบรรณการ, 2557), 407-408.

วัตถุประสงค์ของกฎหมายที่บัญญัติให้นายจ้างเป็นฝ่ายจัดทำเพียงฝ่ายเดียวแล้วประกาศใช้ บังคับแก่ลูกจ้างทั้งสถานประกอบการทราบบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงต้องมี ถ้อยคำที่ลูกจ้างทุกคนอ่านออกได้และพอเข้าใจได้ เพื่อที่จะ “ละเว้นในสิ่งที่ห้าม ทำตามใน สิ่งที่ให้” ได้ถูกตามเจตนารมณ์ของนายจ้าง ซึ่งในแต่ละรายละเอียด มีความชัดเจน เพียงพอที่จะทำให้นายจ้างบริหารจัดการตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นได้โดยสะดวก เนื่องจากทุกรายการเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานทั้งสิ้น<sup>17</sup>

จากแนวความหมายที่นักวิชาการทุกท่านที่ได้ให้ความหมายไว้ สามารถวิเคราะห์ ได้ในแนวทางเดียวกันว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้ สถานประกอบการซึ่งนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จัดทำเอกสารสำคัญ ที่เกี่ยวกับการจ้างงาน “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” ซึ่งเป็นเอกสารสำคัญที่นายจ้าง มี อำนาจในการกำหนดสิทธิและหน้าที่รวมทั้งหลักการปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อัน เกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้าง โดยในการกำหนดรายละเอียดของรายการ ของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น นายจ้างจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ บัญญัติให้นายจ้างเป็นฝ่ายจัดทำเพียงฝ่ายเดียวแล้วประกาศใช้บังคับแก่ลูกจ้างทั้งสถาน ประกอบกิจการทราบบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจึงต้องมีถ้อยคำที่ลูกจ้างทุกคนอ่านออก ได้และพอเข้าใจได้ เพื่อที่จะ “ละเว้นในสิ่งที่ห้าม ทำตามในสิ่งที่ให้” ได้ถูก ตาม เจตนารมณ์ของนายจ้าง

### 2.2.3 บทบัญญัติมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

“มาตรา 23/1 เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง และเป็น การส่งเสริม คุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมี ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถ ปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอก สำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวกให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าว ไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัย ของลูกจ้างหรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ได้

<sup>17</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 32, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2568), 141.

การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- (2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ
- (4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- (5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องจากการทำงาน

เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงาน ตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน

ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง”

### 2.3 ที่มาแห่งบทบัญญัติมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้วางแนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับนายจ้างและลูกจ้างไว้ ว่าด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก วันที่ 19 มีนาคม 2566 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไป

โดยที่ปัจจุบันสถานการณ์และรูปแบบลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ลูกจ้างสามารถทำงานได้ทุกที่ไม่ถูกจำกัดไว้เฉพาะการทำงาน ณ สถานประกอบกิจการเท่านั้น จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อวางกรอบการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับการนำงานไปทำนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างหรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ในขณะที่เดียวกันเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง (Right to disconnect) และให้ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างสามารถนำงานไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีที่มีความจำเป็น<sup>18</sup> จึงได้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติ มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมา

#### 2.4 แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>19</sup>

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สำหรับนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

---

<sup>18</sup> สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, “แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (สำหรับนายจ้าง-ลูกจ้าง),” สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2568, <https://area3.labour.go.th/download/>.

<sup>19</sup> สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, “แนวปฏิบัติตามมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (สำหรับนายจ้าง-ลูกจ้าง),” สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 3, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2568, <https://area3.labour.go.th/download/>.

1. นายจ้างและลูกจ้างจะต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือหรือทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยการตกลงมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง 2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา 3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ 4) ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงาน 5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องจากการทำงาน

2. กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยทำเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ นายจ้างจะต้องมีการกำหนดรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการรับและส่งข้อมูล การเก็บรักษา การเข้าถึงข้อมูล รวมทั้งการลงลายมือชื่อ เพื่อระบุตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น และเพื่อแสดงว่า บุคคลที่ลงลายมือชื่อยอมรับข้อความในข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้น โดยที่ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้ โดยที่ความหมายของข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคง เหมือนเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง นับตั้งแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเป็นต้นไป

3. เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงาน ตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน และแม้ลูกจ้างจะยินยอมให้นายจ้างติดต่อสื่อสารหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานปกติ การติดต่อสื่อสารดังกล่าวควรจะติดต่อเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน โดยไม่มีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงาน แต่หากการติดต่อสื่อสารนอกเวลาดังกล่าวมีลักษณะเป็นการให้ลูกจ้างทำงาน นายจ้างจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กล่าวคือ ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

4. สถานที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน จะต้องเป็นสถานที่ทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้างโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก

สำหรับกรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานที่ใด ๆ ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน

5. ในกรณีที่นายจ้างมีการตกลงกับลูกจ้างให้ลูกจ้างสามารถทำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศก่อนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 มีผลใช้บังคับโดยไม่มีการจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ นายจ้างมีหน้าที่จัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ให้ถูกต้อง ตามที่กฎหมายกำหนด

## 2.5 การใช้มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541<sup>20</sup>

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2565 ได้เกิดวิกฤติจากโรคระบาดร้ายแรง อันได้แก่ ไวรัสโคโรนาที่ระบาดรุนแรงและกระจายไปทั่วโลกซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย ทำให้รัฐบาลของหลายประเทศมีนโยบายปรับเปลี่ยนการทำงานจากในสถานประกอบกิจการไปสู่การทำงานที่บ้านหรือที่พักของลูกจ้างแทน หรือการทำงานทางไกล ซึ่งก็รวมทั้งรัฐบาลไทยด้วยเช่นกัน

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานไปรองรับงานในลักษณะดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้มีมาตรการเพียงพอรองรับเพื่อคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านหรือที่พักของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงทำให้มีการเพิ่มเติมมาตรา 23/1 โดยมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ให้เหมาะสมมากขึ้นกับการทำงานจากระยะทางไกล ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีหรือเครื่องมือสื่อสารเพื่อส่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับงานที่มีลักษณะหรือสภาพดังกล่าว โดยบทบัญญัติของมาตราดังกล่าวมีกำหนดไว้

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตราดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เป็นการรองรับเกี่ยวกับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสำหรับการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง โดยเป็นกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำนั้นสามารถปฏิบัตินอกประกอบการ

<sup>20</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2568), 191-193.

ได้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันที่จะกำหนดให้ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่การงานของตน ที่สำนักของลูกจ้าง และส่งมอบการงานได้โดยผ่านมัลติมีเดียแทนการเข้าทำการงาน ณ สถานประกอบกิจการของนายจ้าง<sup>21</sup> และสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหลังสิ้นสุดเวลาทำงานปกติหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายรวมตลอดถึงสิทธิของลูกจ้างที่ต้องมีเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการด้วย ซึ่งก็จะทำให้สถานประกอบกิจการมีความหลากหลายในเรื่องสภาพการจ้าง<sup>22</sup> แต่บทบัญญัติดังกล่าว ยังมีได้กำหนดรองรับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง อันพึงให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

**2.6 วิเคราะห์สาเหตุที่ควรจะปรับปรุงเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (กรณี work from home) อย่างเป็นกิจจลักษณะเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน**

2.6.1 เพื่อกำหนดรองรับการคุ้มครอง ที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง อันพึงให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สำหรับตัวผู้เขียนนั้นเห็นด้วยกับแนวคิดของศาสตราจารย์วิจิตรา (พุงลัดดา) วิเชียรชม กล่าวคือ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติมาตรา 23/1 จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติดังกล่าว เป็นการรองรับเกี่ยวกับความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสำหรับการทำงานที่พักอาศัยของลูกจ้าง และสิทธิปฏิเสธการติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหลังสิ้นสุดเวลาทำงานปกติหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมายรวมตลอดถึงสิทธิของลูกจ้างที่ต้องมีเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการด้วยเพียงเท่านั้น แต่บทบัญญัติดังกล่าวยังมีได้กำหนดรองรับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง กล่าวคือ ยังมีได้มีการเพิ่มเติมกรณีดังกล่าวลงไปข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันพึงให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมาย

<sup>21</sup> ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2567), 122-123.

<sup>22</sup> ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์, *กฎหมายแรงงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2567), 122-123.

คุ้มครองแรงงาน ดังนั้น การที่ประเทศไทยมีการออกกฎหมายมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 เป็นสิ่งที่ดี แต่เพื่อให้เป็นกำหนดรองรับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงาน และสามารถใช้อย่างบังคับได้กับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนอย่างเป็นรูปธรรมและสร้างความเท่าเทียม และให้ เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรต้องมีการเพิ่มเติมมาตรการ ตามมาตรา 23/1 เข้าไปในมาตรา 108 เพื่อเป็นการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบังคับไว้ อย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนด เรื่องสวัสดิการตามกฎหมายอันเกี่ยวกับสุขลักษณะอนามัย และเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงาน ระยะทางไกลโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอันจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ก็ต้อง เพิ่มบทบัญญัติให้มีกำหนดรองรับไว้อย่างชัดเจนด้วย ทั้งนี้เพื่อกำหนดรองรับสภาพการจ้าง ตามมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่บ้านของลูกจ้างอย่างครบถ้วนทั้งระบบ

2.6.2 เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ในการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงาน อันนำมาซึ่งการลดข้อยุ่งยากในการบริหารจัดการ ตามเจตนารมณ์แห่งมาตรา 23/1

เนื่องจากถ้ากฎหมายไม่ได้กำหนดกรณีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านเอาไว้ให้มีสภาพบังคับเช่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การตีความและการนำ กฎหมายมาตรา 23/1 ไปใช้ ก็จะไม่มีความแน่นอน เพราะมันเกิดจากความตกลงกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพียงเท่านั้น เช่นนี้ อำนาจการต่อรองของนายจ้างก็อาจจะมี ส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการตกลงในบริษัทนี้ได้ และการตกลงดังกล่าวยังไม่อาจเป็น บรรทัดฐานเดียวกันต่อลูกจ้างทั้งหมดอีกด้วย ดังนั้นด้วยความเคารพต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน ควรจะบัญญัติเพิ่มเติมการทำงานทางไกล (กรณี Work from home) เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันในการกำหนดเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพราะมาตรานี้ถือเป็นบริบทที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งในการกำหนดรูปแบบหรือ ลักษณะรวมไปถึงรายละเอียดการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ เพื่อที่จะให้ลูกจ้าง “ละเว้น ในสิ่งที่ห้าม และมีสิทธิทำตามในสิ่งที่ให้” ได้ถูกตามเจตนารมณ์ของนายจ้าง ซึ่งจะได้เป็น

การรักษาซึ่งสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ และไม่ส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภายหลัง เป็นต้น

## 2.7 ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศประเทศ : ประเทศสเปน<sup>23</sup>

จากข้อมูลที่คุณเขียนได้ศึกษาพบว่า การทำงานจากที่บ้านหรือทางไกล เกิดขึ้นมา ระยะเวลาหนึ่งแล้วโดยเฉพาะในต่างประเทศที่บางองค์กรมีนโยบายให้ลูกจ้างสลับทำงานระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก (Hybrid Working) เช่น Google หรือ Facebook และคนไทยก็ได้รู้จักกับการทำงานรูปแบบนี้มากขึ้นในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ตั้งแต่ปี 2563 ในชื่อที่คุณเคยคือ Work From Home แต่ก็มีคำเรียกอื่น ๆ อีก เช่น Telecommuting หรือ Remote Working เป็นต้น ด้วยลักษณะการทำงานของคนสมัยใหม่และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การทำงานในรูปแบบ Work From Home ทั้งแบบถาวรหรือชั่วคราว จึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้<sup>24</sup>

ทั้งนี้ผู้เขียนจึงได้หยิบยกนำเอากฎหมายหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานของสเปน ซึ่งได้มีการบัญญัติหรือกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมคล้ายคลึงกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ผู้เขียนจึงหยิบยกกฎหมายของประเทศสเปนมาพิจารณา ดังนี้

### 2.7.1 กฎหมายแรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายแรงงานของประเทศสเปน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานระยะไกล

<sup>25</sup>“Formal requirements of the remote working agreement the remote working agreement must:

Be formalized in writing: it can be incorporated into the initial employment contract or carried out at a later time and, in any case, must be formalized before the remote working begins.

<sup>23</sup> Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on remote working.

<sup>24</sup> THAMMASAT LAW CENTER, “แรงงานน่ารู้: กฎหมายแรงงานกับ Work From Home,” THAMMASAT LAW CENTER, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2568, <https://thammasatlawcenter.law.tu.ac.th/>.

<sup>25</sup> Hogan Lovells, “Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on remote working,” Hogan Lovells, Accessed October 5, 2025, [https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020\\_11\\_06\\_newsletter\\_laboral\\_eng.pdf](https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020_11_06_newsletter_laboral_eng.pdf).

Any modification of the remote working agreement will be made by agreement between the company and the employee, formalized in writing prior to its application, and must be communicated to the employees' legal representatives.

Contain the mandatory aspects established by the Royal Decree-Law 28/2020 itself in its article 7 among others: inventory of resources, equipment and tools, list of expenses that the employee may have for providing remote services, working hours, availability rules and chosen place of work remotely.

Communication to the employees' legal representatives: The company must provide the employees' legal representatives with a copy of all the remote working agreements that are made and their updates within a period of no more than 10 days from their formalization and, subsequently, send it to the employment office even when there are no employees' legal representatives.”

ประเทศสเปนได้บัญญัติโดยชัดแจ้งว่า ข้อตกลงการทำงานทางไกลจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ สามารถรวมไว้ในสัญญาจ้างงานฉบับแรกหรือดำเนินการในภายหลังได้ และไม่ว่ากรณีใด ๆ จะต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการก่อนเริ่มการทำงานทางไกล และการแก้ไขข้อตกลงการทำงานทางไกลใด ๆ จะต้องกระทำโดยข้อตกลงระหว่างบริษัทและพนักงาน จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการก่อนการบังคับใช้ และต้องแจ้งให้ตัวแทนทางกฎหมายของพนักงานทราบ

<sup>26</sup>2728<sup>29</sup>(2) ต้องระบุข้อกำหนดตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา 28/2020 ในมาตรา 7 รวมถึงข้อกำหนดอื่น ๆ ได้แก่ บัญชีทรัพยากร อุปกรณ์ และเครื่องมือ รายการค่าใช้จ่ายที่

---

<sup>26</sup> Rights relating to the provision and maintenance of resources and the payment and compensation of expenses Inventory of resources: People who work remotely will have the right to the adequate provision and maintenance by the company of all the resources, equipment and tools necessary for the development of the activity, in accordance with the inventory incorporated in the remote working agreement, and precise attention must be guaranteed in the event of technical difficulties, especially in the case of teleworking.

Expenses derived from remote working: Royal Decree-Law 28/2020 establishes that the development of remote working must be borne or compensated by the company, and may not involve the assumption by the employee of expenses related to equipment, tools and resources linked to the development of his or her employment activity.

<sup>27</sup> Rights with an impact on working time The person who carries out remote working may make flexible the established schedule of provided services, observing the times of obligatory availability and the regulations on working and rest time, and must faithfully reflect the time that the employee who carries out remote working dedicates to the employment activity, indicating the moment of beginning and end of the day.

<sup>28</sup> Rights regarding the prevention of occupational risks the risk evaluation should only reach the area enabled to provide services, not extending to the rest of the areas of the home or the place chosen for the development of remote working. The company must obtain all the information about the risks to which the person working remotely is exposed by means of a methodology that offers confidence regarding its results, and foresees the protection measures that are most appropriate in each case. However, if obtaining this information requires a visit by someone with responsibility for prevention to the place where the remote working takes place, a written report justifying this must be issued and given to the employee and the prevention delegates, and that, in any case, will require the consent of the employee, if it is his/her home or that of a third natural person. If this authorisation is not granted, the development of the preventive activity by the company may be carried out based on the determination of the risks derived from the information collected from the employee according to the instructions of the prevention service.

<sup>29</sup> Rights related to the use of digital media Royal Decree-Law 28/2020 establishes that the company may not demand the installation of programmes or applications on devices owned by the employee, nor the use of these devices in the development of remote work. Likewise, the disconnection must be guaranteed, which implies a limitation on the use of technological means of business communication and work during rest periods, as well as ensuring compliance with the maximum length of the working day. On the other hand, the company will develop an internal policy

พนักงานอาจมีสำหรับการให้บริการทางไกล เวลาทำงาน กฎเกณฑ์ความพร้อม และสถานที่ทำงานทางไกลที่เลือก

(3) แจ้งให้ตัวแทนทางกฎหมายของพนักงานทราบ กล่าวคือ บริษัทต้องมอบสำเนาข้อตกลงการทำงานระยะไกลทั้งหมดที่จัดทำขึ้นพร้อมทั้งข้อมูลอัปเดตให้แก่ตัวแทนทางกฎหมายของพนักงานภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 วันนับจากวันที่ลงนามอย่างเป็นทางการ และต้องส่งสำเนาดังกล่าวไปยังสำนักงานจัดหางาน แม้ว่าจะไม่มีตัวแทนทางกฎหมายของพนักงานก็ตาม

2.7.2 เปรียบเทียบพระราชบัญญัติ มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของประเทศไทย และ กฎหมายแรงงานของประเทศสเปน

เนื่องจากประเทศไทยและประเทศสเปนได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานในกรณีการทำงานระยะไกลไว้ทั้ง 2 ประเทศ จึงเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเปรียบเทียบดังนี้

(1) ในประเทศไทย บัญญัติเพิ่มเติมเพียงแค่มาตรา 23/1 ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพียงมาตราเดียวซึ่งแม้จะกำหนดวิธีการในการปฏิบัติเบื้องต้น แต่ก็ได้มีการบัญญัติถึงสิทธิอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานไว้อย่างครบถ้วนทั้งระบบ จึงอาจทำให้เกิดปัญหาการตีความหรือการปรับใช้กฎหมายในบางบริบทซึ่งอาจกระทบถึงสิทธิของลูกจ้างในการทำงานทางไกลหรือทำงานจากที่บ้านได้ ส่วนในประเทศสเปนได้บัญญัติกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษรเช่นกัน และได้บัญญัติถึงวิธีการและขั้นตอนในการจ้างงานรูปแบบทางไกล นอกจากนี้ยังมีกรกล่าวถึงการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานในรูปแบบทางไกลซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างพึงมีอีกด้วย เป็นต้น

(2) ในประเทศไทย บทบัญญัติมาตรา 23/1 ยังมีได้วางหลักไว้ในเรื่องสวัสดิการงานอันจำเป็นตามกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานระยะทางไกลโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอันจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ก็ต้องเพิ่ม

---

aimed at all employees, including those in management positions, in which they will define the methods for exercising the right to disconnect and the actions for training and raising awareness among staff on the reasonable use of technological tools.

บทบัญญัติให้มีกำหนดรองรับไว้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้การที่กฎหมายกำหนดให้ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นอันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นรายละเอียดเรื่องหนึ่งที่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันได้ตามมาตรา 2 (5) ส่วนในประเทศสเปนนั้นได้มีการคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในรูปแบบการทำงานทางไกล อาทิเช่น สิทธิเกี่ยวกับการจัดหาและบำรุงรักษาทรัพยากร ตลอดจนการจ่ายและชดเชยค่าใช้จ่าย กฎหมายกำหนดว่า บุคคลที่ทำงานทางไกลจะมีสิทธิได้รับการจัดหาและบำรุงรักษาทรัพยากร อุปกรณ์ และเครื่องมือทั้งหมดที่จำเป็นต่อการพัฒนากิจกรรมอย่างเพียงพอจากบริษัท และต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึงในกรณีที่เกิดปัญหาทางเทคนิค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการทำงานทางไกลค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำงานทางไกล กฎหมายกำหนดให้บริษัทต้องรับผิดชอบหรือชดเชยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการทำงานทางไกล และต้องไม่ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากิจกรรมการจ้างงานของตน เป็นต้น

## 2.8 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูลผู้เขียนได้กล่าวข้างต้นนั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมมาตรการตามมาตรา 23/1 ให้มีสภาพบังคับผูกพันเกี่ยวกับ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 เพื่อเป็นการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบังคับไว้อย่างชัดเจน และควรปรับแก้บทบัญญัติบางส่วนของมาตราดังกล่าวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โดยทั่วไปของการใช้แรงงานทั่วไป รวมถึงเรื่องของสวัสดิการแรงงานอันจำเป็นตามกฎหมายเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานระยะทางไกลโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอันจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ก็ต้องเพิ่มบทบัญญัติให้มีกำหนดรองรับไว้อย่างชัดเจนด้วย เหตุผลมี 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เพื่อกำหนดรองรับการคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง อันพึงให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างครบถ้วนทั้งระบบ และสามารถใช้งบ

ได้กับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนอย่างเป็นรูปธรรมและสร้างความเท่าเทียม และให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประการที่สอง เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันในการกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน อันนำมาซึ่งการลดข้อยุ่งยากในการบริหารจัดการของนายจ้างตามเจตนารมณ์แห่งมาตรา 23/1 เนื่องจากถ้ากฎหมายไม่ได้กำหนดกรณีการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้าน ให้มีสภาพบังคับเช่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การตีความและการนำกฎหมายมาตรา 23/1 ไปใช้ก็จะไม่มีความแน่นอน เพราะมันเกิดจากความตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพียงระหว่างกันเพียงเท่านั้น นอกจากนี้อำนาจการต่อรองของนายจ้างก็อาจจะมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการตกลงในบริบทนี้ได้ และการตกลงดังกล่าวยังไม่อาจเป็นบรรทัดฐานเดียวกันต่อลูกจ้างทั้งหมดอีกด้วย

ประการที่สาม เพื่อให้ให้นายจ้างสามารถควบคุมกำกับเวลาทำงานของลูกจ้างและบริหารจัดการสภาพการจ้างงานอย่างอื่นที่มักกำหนดไว้ในทิศทาง รูปแบบ หรือลักษณะเดียวกันหรือคล้ายๆ กัน อันเป็นการง่ายและสะดวกสำหรับนายจ้างที่จะบริหารจัดการเพื่อเป็นการรักษาซึ่งสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ และไม่ส่งผลเสียซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในภายหลัง เป็นต้น

### 3. บทสรุป

เมื่อเกิดการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ขึ้นแล้ว ส่งผลให้ต้องมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองแรงงาน โดยเป็นกฎหมายที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้วยความประสงค์จะให้เกิดความเรียบร้อย ความปลอดภัย ความยุติธรรมในการจ้างงานซึ่งมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน ได้วางหลักสำคัญไว้ว่า นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป มีหน้าที่จัดทำเอกสารสำคัญที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และต้องมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนด

แต่เนื่องจากมีปัจจัยภายนอก ที่ไม่ว่าจะเป็นความทันสมัยของเทคโนโลยีซึ่งมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วหรือจะเป็นการระบาดของเชื้อไวรัสที่แพร่ระหว่างมนุษย์ จึงส่งผลให้

ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานจากเดิมที่ลูกจ้างต้องทำในสถานประกอบการ  
กิจการของนายจ้างภายใต้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จนในปัจจุบันตั้งแต่ พ.ศ. 2566  
เป็นต้นมา ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้บทบัญญัติมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8)  
พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์สำหรับนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับความตกลงระหว่างกัน  
สำหรับการทำงานจากที่พักอาศัยของลูกจ้างหรือการทำงานทางไกล และสิทธิปฏิเสธ  
การติดต่อสื่อสารกับนายจ้างหลังสิ้นสุดเวลาทำงานปกติหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่  
นายจ้างมอบหมายรวมตลอดถึงสิทธิของลูกจ้างที่ต้องมีเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงาน  
ในสถานประกอบการด้วย

อย่างไรก็ดี แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ในบริบทดังกล่าวนี้ อาจส่งผลกระทบต่อ  
การปรับใช้ในสถานการณ์จริง เนื่องจากการตกลงในการจ้างแรงงานรูปแบบข้างต้น  
ต้องพิจารณาถึงความตกลงยินยอมของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ อีกทั้งเงื่อนไข 5 ข้อ  
ที่กฎหมายพึงประสงค์ให้คู่สัญญาได้กำหนดกันไว้ให้ชัดเจนหากจะตกลงให้มีการทำงานใน  
รูปแบบใหม่นี้เกิดขึ้น ซึ่งก็จะทำให้สถานประกอบการมีความหลากหลายในเรื่องสภาพ  
การจ้างที่อาจต้องพิจารณาตามบริบทเฉพาะของลูกจ้างแต่ละบุคคล ซึ่งมันจะส่งผล  
อันนำมาซึ่งข้อยุ่งยากในการบริหารจัดการ เพราะ มาตรา 23/1 ยังมีได้กำหนดรองรับ  
การคุ้มครองที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างอันพึงให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง  
ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งแตกต่าง  
จากช่วงเวลาก่อนหน้าที่กฎหมาย Work From Home และ Telework มีผลใช้บังคับเป็น  
อย่างมาก เพราะในอดีตนั้นการทำงานจะอิงสถานประกอบการเป็นหลักอันทำให้นายจ้างสามารถควบคุมกำกับเวลาทำงานของลูกจ้างและบริหารจัดการสภาพการจ้างงาน  
อย่างอื่นที่มักกำหนดไว้ในทิศทาง รูปแบบ หรือลักษณะเดียวกันหรือคล้ายๆ กัน อันเป็น  
การง่ายและสะดวกสำหรับนายจ้างที่จะบริหารจัดการ

## 4. รายการอ้างอิง

### หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพฯ:

วิญญูชน, 2568.

ปานทิพย์ พุกษาชลวิทย์ และ สุตาศิริ วดวงศ์. *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*.

พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ, 2557.

ปิติกุล จีระมงคลพาณิชย์. *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ*

*จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา, 2559.

ไพฑิษฏ์ เอกจริยกร. *คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ:

วิญญูชน, 2561.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.

พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2560.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ:

วิญญูชน, 2568.

ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์. *กฎหมายแรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2567.

### บทความวารสาร

ประสิทธิ์ โขวิไลกุล. “ความรับผิดในการกระทำละเมิดของผู้อื่น: นายจ้างกับลูกจ้างและ  
 ตัวการกับตัวแทน Vicarious Liability : Employer and Agent.” *วารสาร  
 กฎหมาย 2*, (กันยายน 2519): 73-74.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3. “แนวปฏิบัติตาม  
 มาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (สำหรับ  
 นายจ้าง-ลูกจ้าง).” สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร  
 พื้นที่ 3. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2568. [https://area3.labour.go.th/  
 download/](https://area3.labour.go.th/download/).

Hogan Lovells. “Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on remote  
 working.” Hogan Lovells. Accessed October 5, 2025.  
[https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-  
 pdfs/2020\\_11\\_06\\_newsletter\\_laboral\\_eng.pdf](https://www.hoganlovells.com/-/media/hogan-lovells/pdf/2020-pdfs/2020_11_06_newsletter_laboral_eng.pdf).

Joodavilucasnj. “Remote Working การทำงานไร้พรมแดน.” OPTIMISTIC.  
 สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569. [https://www.optimistic-  
 app.com/remote-working/](https://www.optimistic-app.com/remote-working/).

THAMMASAT LAW CENTER. “แรงงานนอกรู้: กฎหมายแรงงานกับ Work From  
 Home.” THAMMASAT LAW CENTER. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2568.  
 จาก <https://thammasatlawcenter.law.tu.ac.th/>.