



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

## พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 : ศึกษากรณีการล่วงละเมิดทางเพศ ต่อลูกจ้าง

### The Labour Protection Act B.E. 2541 : A Case Study of Sexual Abuses on Employees

สุรศักดิ์ มีบัว<sup>1</sup>, ทัตตนันท์ คงลำธาร<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail : surasak.mee@ssru.ac.th<sup>1</sup>, tattanan.kh@ssru.ac.th

#### บทคัดย่อ

การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมานานและยังปรากฏให้เห็นโดยทั่วไปจากการนำเสนอข่าวของสื่อสารมวลชนในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทั้งทางตรงและทางอ้อม การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ 2) เพื่อสังเคราะห์บทลงโทษทางกฎหมายให้มีความเหมาะสมเพื่อลดจำนวนการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า แม้จะมีกฎหมายที่คุ้มครองลูกจ้างจากการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ที่เป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน แต่สถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างในที่ทำงานยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นและรุนแรงอยู่ในปัจจุบัน สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากบุคคลดังกล่าวมีอำนาจเหนือกว่าซึ่งลูกจ้างต้องเชื่อฟัง รวมทั้งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาและสั่งการ อีกทั้งบทลงโทษทางกฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดรูปแบบการลงโทษเพียงการปรับประการเดียวและไม่มี การกำหนดอัตราส่วนของความรุนแรงของโทษไว้ ทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่เกิดความเกรงกลัวและยังคงกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างต่อไป ผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุงบทลงโทษทางกฎหมายโดย กำหนดรูปแบบการลงโทษประการอื่นควบคู่กับการลงโทษปรับ และกำหนดความรุนแรงของบทลงโทษทางกฎหมายตามลำดับอำนาจในการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและส่งผลให้การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างในที่ทำงานลดลง

**คำสำคัญ :** การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

### Abstract

For Thailand, sexual abuses on employees have been common problems for a long time. A large number of abuses can be observed via new medias. The abuses, regarding many cases, cause both direct and indirect problems to the victims as they were traumatized by the experiences. Overall, I decided to study on these matters with the purpose of 1) understanding the concept of sexual abuse protection for the employees as provided by Labor Protection Act B.E. 2541 and 2) creating the practical punishment for the purpose of reducing the abuses. The study was done through a method of Qualitative Research, compiling the relevant information from various sources.

Regarding the study, I found that the sexual abuses on employees still normally occur throughout the Thai society despite the existence of relevant laws. The abuse can come from the employer, supervisor, overseer, inspector, or anyone holding professional and social position higher than the employees. Unfortunately, the abuse become more numerous over the past few years. 1 of the possible cause of the more frequent occurrence is that the offenders have, though not always, higher position than those of the victims, making the cover-up easier because of their powers.

Additionally, a fine is only the punishment provided by the Labour Protection Act B.E. 2541 for sexual abuse. There was no other type of punishment to be sentenced to the offender. Moreover, there was no difference in punishment regarding the position of the offender. The weak and single punishment caused the would-be offender to be unfearful to the consequence of his action and thus indirectly allow the offender to continue his action for several times. I believe that the punishment should be revised by adding more severe punishment to the section. The punishment added should be more severe by considering on the rank of the supervision for the purpose of discouraging the would-be offender from committing a crime.

**Keyword :** Sexual Abuses on Employees, Labour Protection Act B.E. 2541



### บทนำ

ลูกจ้างมีความสำคัญต่อนายจ้างเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนให้นายจ้างสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างบางรายยังกระทำด้วยประการใดๆ อันเป็นการเอาใจเอาเปรียบลูกจ้าง ด้วยวิธีการต่างๆ จึงทำให้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นมา ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างบุคคลที่เป็นนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและสมควรแก่ลูกจ้าง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2562, น. 18) เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในด้านต่างๆ ส่งผลให้มีสุขภาพพลามัยที่สมบูรณ์ และได้รับค่าตอบแทนตามที่ควรจะเป็น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อไปในระยะยาวทำให้ประเทศมีความมั่นคงด้านแรงงาน และเป็นปัจจัยดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น จนทำให้ประเทศมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป สำหรับความคุ้มครองที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้คุ้มครองลูกจ้างในหลายๆ ด้านประกอบไปด้วย ด้านการทดลองงาน หลักประกันการทำงาน การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิง การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ การใช้แรงงานเด็ก วันและเวลาการทำงาน วันหยุดและวันลา ค่าตอบแทนการทำงาน การหยุดกิจการชั่วคราว การพักงาน การเลิกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย การย้ายสถานประกอบกิจการหรือการปรับปรุงหน่วยงานของนายจ้าง เป็นต้น

แต่อย่างไรก็ดี ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง เป็นสำคัญ (Sexual Harassment) แม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 กำหนดไว้ อย่างชัดเจนในการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างจากบุคคลที่เป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เนื่องจากบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและสั่งการ ทำให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องจำยอมหรือตกเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งไม่จำกัดวิธีการในการแสดงออกโดยอาจแสดงออกทางวาจา ทางกายหรือสัญลักษณ์ก็ได้ ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายกรณีๆ ไปโดยมุ่งพิจารณาถึงเจตนาในการกระทำเป็นสำคัญ (ธีระ ศรีธรรมรักษ์, 2550, น. 52) แต่อย่างไรก็ดี แม้จะมีกฎหมายกำหนดคุ้มครองลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนและกำหนดบทลงโทษทางกฎหมายไว้ กล่าวคือ หากการล่วงละเมิดทางเพศนั้นเป็นการอนาจารหรือข่มขืนกระทำชำเราย่อมมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาอีกทางหนึ่งซึ่งมีบทลงโทษทางกฎหมายที่รุนแรง แต่หากการล่วงละเมิดทางเพศที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการอนาจารหรือข่มขืนกระทำชำเราคำพิพากษาของศาลมักตีความโดยกว้างว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างเพื่อคุ้มครองแรงงานแทบทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ดี ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างยังเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในสถานที่ทำงานแทบทุกแห่ง สิ่งเหล่านี้นอกจากเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยังส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่ไม่ยินยอมแต่ไม่กล้าเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิของตน ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้และลาออกจากหน้าที่การทำงานในที่สุด ทำให้กระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างในอันที่จะต้องแสวงหาหน้าที่การงานใหม่ต่อไป สำหรับสาเหตุที่ทำให้สถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างยังคงเกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันนอกจากนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาตามที่กล่าวไปข้างต้น อีกส่วนหนึ่งเกิดจากบทลงโทษทางกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้เพียงรูปแบบการปรับประการเดียวเท่านั้นแต่ไม่มีการลงโทษรูปแบบอื่นควบคู่ไปด้วยกัน เช่น การจำคุก ทั้งที่การกระทำลักษณะ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ดังกล่าวเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างอย่างร้ายแรง ทำให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน เกิดความรู้สึกไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษยังคงอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานหรือสถานะที่ตนเป็นผู้บังคับบัญชากระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อไป ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายอย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
2. เพื่อสังเคราะห์บทลงโทษทางกฎหมายให้มีความเหมาะสมเพื่อลดจำนวนการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง

### การทบทวนวรรณกรรม

ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแยกอธิบายออกเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

#### 1. ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานนั้นมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ประกอบไปด้วยคู่สัญญา 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายลูกจ้าง (Employee) และฝ่ายนายจ้าง (Employer) ซึ่งลูกจ้างจะต้องทำการงานเพื่อประโยชน์แก่การประกอบกิจการของนายจ้างและต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา รวมทั้งการสั่งการของนายจ้างได้โดยชอบตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ขณะเดียวกันนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายสินจ้างเป็นการตอบแทนตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โดยกฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาไว้ แต่สมบูรณ์ด้วยการแสดงเจตนาตกลงกันด้วยวาจาหรืออาจทำสัญญาเป็นหนังสือก็ได้ (ปภาศรี บัชรินทร์, 2560, น. 5)

#### 2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง

ผู้เขียนทำการอธิบายแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างโดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

##### 2.1 คำนียามการล่วงละเมิดทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ หรือ Sexual Harassment มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น กล่าวว่าการล่วงละเมิดทางเพศนั้นกฎหมายมิได้กำหนดคำนิยามเอาไว้โดยเฉพาะ แต่อาจหมายถึงการกระทำด้วยประการใดๆ อันไม่พึงประสงค์ในทางเพศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง ไม่ว่าจะกระทำโดยทางร่างกาย วาจาหรือการแสดงออกประการหนึ่งประการใดก็ได้ (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2548, น. 150)

นอกจากนี้พรเทพ ทวีกาญจน์ กล่าวว่า “ล่วงเกินทางเพศ” แปลมาจากคำว่า “sexual harassment” หมายถึง การกระทำที่แสดงออกโดยทางกายหรือทางวาจา ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรบกวนทางเพศและบุคคลที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศนั้นเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่เต็มใจ แต่จำยอมเนื่องจากบุคคลนั้นมีอำนาจเหนือกว่าในหน้าที่การงานในองค์กรนั้น (พรเทพ ทวีกาญจน์, 2556, น. 15)

##### 2.2 รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

เกษมสันต์ วิลาวรรณ กล่าวว่า การล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างนั้นอาจกระทำการหรือแสดงออกมารูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการล้วงเกิน ซึ่งเป็นการแสดงอาการเกินสมควรต่อลูกจ้างอันเป็นการล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณ โดยอาจแสดงออกมาในรูปแบบของการลวนลาม ดูหมิ่นหรือสบประมาทต่อลูกจ้างก็ได้ การคุกคาม ซึ่งเป็นการแสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้ลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะที่ต้องหวาดกลัวหรือทำให้หวาดกลัว รวมทั้งการก่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งเป็นการกระทำที่ส่งผลให้ลูกจ้างต้องเป็นทุกข์ เกิดความกังวลหรือไม่เป็นสุข เกิดความรำคาญ ระคายเคืองหรือไม่สบายใจก็ได้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2562, น. 61)

คณะกรรมการโอกาสการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน หรือ EEOC ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐบาลกลางที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายที่ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติของสหรัฐอเมริกา ยังกล่าวอีกว่าการล้วงเกินทางเพศหรือการคุกคามทางเพศนั้นเป็นการขัดแย้งความต้องการทางเพศต่อบุคคลอื่น อาจแสดงออกในรูปแบบทางกาย ท่าทาง คำพูดหรือกิริยาอาการอย่างใดก็ได้ โดยครอบคลุมหลายระดับไม่ว่าจะเป็นการสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย เสื้อผ้า การใช้สายตาทะเยอทะโลม หรือการพูดจาลามก การกอด จูบ และการส่งข้อความผ่านสื่อโซเชียลมีเดียต่างๆ ในทางเพศ (กุลพล พลวัน, 2561, Website)

นอกจากนี้องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวว่า การล้วงละเมิดทางเพศอาจแสดงออกมา 4 รูปแบบ ได้แก่ การล้วงละเมิดทางร่างกาย เช่น การกอด การจูบหรือการสัมผัสอวัยวะต่างๆ ของร่างกายในลักษณะเชิงชู้สาว การล้วงละเมิดทางวาจา เช่น การวิจารณ์สรีระของบุคคลอื่น เกี่ยวพาราสีหรือพูดจาทะเยอทะโลม หรือพูดจาลามก การล้วงละเมิดทางท่าทาง เช่น การแสดงอาการเชิญชวนให้มีเพศสัมพันธ์โดยใช้กิริยาท่าทาง การล้วงละเมิดโดยการเขียนหรือใช้ภาพประกอบ เช่น การส่งรูปถ่ายในลักษณะโป๊เปลือย (องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ, 2546, น. 85-86 อ้างถึงใน ภาณุวัฒน์ ศรีศรีร่ำ, 2550, น. 9)

สำหรับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นเดิมกำหนดไว้เพียงห้ามมิให้มีการล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างเท่านั้น แต่ต่อมาใน พ.ศ. 2551 ได้ขยายความรวมถึงการกระทำอันเป็นการคุกคามและก่อความเดือดร้อนรำคาญในทางเพศต่อลูกจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (सानิตย์ หนูนิล, 2558, น. 263)

### 2.3 บุคคลที่ห้ามมิให้ล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบุคคลที่ห้ามมิให้ล้วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างไว้ ประกอบไปด้วยบุคคลที่เป็นนายจ้าง หมายความว่ารวมถึง บุคคลทุกคนที่เป็นนายจ้างตามคำนิยาม มาตรา 5 ประกอบไปด้วย นายจ้างตัวจริง นายจ้างตัวแทน นายจ้างผู้รับมอบอำนาจ และนายจ้างรับเหมาค่าแรงตามมาตรา 11/1 บุคคลที่เป็นหัวหน้างาน คือ ผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าของหน่วยงานทุกระดับ รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าว เช่น ผู้จัดการแผนก หรือผู้จัดการฝ่าย เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ หรือหัวหน้าส่วนก็ได้ บุคคลที่เป็นผู้ควบคุมงาน คือ ผู้มีหน้าที่ควบคุมงานทุกระดับของทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและสั่งการให้ลูกจ้างปฏิบัติงานไปอย่างราบรื่นตามความประสงค์ของนายจ้าง ซึ่งอาจปฏิบัติงานชั่วคราวหรือประจำก็ได้ รวมทั้งบุคคลที่เป็นผู้ตรวจงาน คือ ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบประเมินหรือตรวจตราสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ ทุกระดับทุกหน่วย (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2562, น. 61)

### 2.4 บุคคลที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

การล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศในประเทศไทยนั้นเกิดขึ้นมานานแล้วแต่มีการต่อต้านอย่างเด่นชัดใน พ.ศ. 2523 โดยองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิสตรีและสิทธิมนุษยชนมีการเคลื่อนไหวและรณรงค์ให้คนในสังคมเกิดการรับรู้และผลกระทบที่เกิดขึ้น จนต่อมาใน พ.ศ. 2531 มีตัวแทนจากฝ่ายผู้ใช้แรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ ทำให้เกิดเป็นประเด็นที่ผู้คนในสังคมเห็นความสำคัญส่งผลให้เกิดการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้น (เจนวิทย์ นวลแสง ภัทรภรณ์ เกษตรสาระและอชิรญา ภู่งงศกร, 2559, น. 1) แต่อย่างไรก็ดี การคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างนั้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 กำหนดไว้เพียงการกระทำต่อลูกจ้างที่เป็นเพศหญิงหรือเด็กเท่านั้น สำหรับคำว่า “ลูกจ้างเด็ก” นั้น คือ บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ครบ 18 ปี ส่วนคำว่า “ลูกจ้างหญิง” คือ บุคคลที่เป็นเพศสภาพเป็นหญิงตั้งแต่กำเนิด ผลจากการบัญญัติกฎหมายไว้เช่นนี้ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ลูกจ้างเพศสภาพเป็นเพศชายซึ่งมีอายุเกิน 18 ปีบริบูรณ์ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนั้น อันเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศต่อลูกจ้างอย่างไม่เท่าเทียม ทำให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างที่เป็นเพศชายเกิดขึ้น จนต่อมาในปี 2551 ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เพื่อให้การคุ้มครองบุคคลที่เป็นลูกจ้างอย่างเท่าเทียมครอบคลุมทุกเพศ ซึ่งคำว่า “ลูกจ้าง” ตามมาตรา 5 หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร คือ ลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะหรือระดับเป็นลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทดลองงาน หรือลูกจ้างรายวัน ล้วนแล้วแต่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั้งเพศหญิง ลูกจ้างเด็กและลูกจ้างที่เป็นเพศชายด้วย

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการลงโทษ

การลงโทษนั้นเป็นสิ่งที่ย่อมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้กระทำความผิดหรือฝ่าฝืนบทบัญญัติทางกฎหมาย เพื่อให้ลดจำนวนการกระทำความผิดและส่งเสริมให้คนในสังคมปฏิบัติตามกฎหมาย สำหรับการลงโทษมีแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกันออกไป โดยรองศาสตราจารย์ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน จำแนกออกเป็น 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎี การลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน หรือ Retribution ทฤษฎีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้กระทำความผิดรู้สึกในในความผิดที่ได้กระทำลงโดยกำหนดวิธีการลงโทษที่รุนแรงเพื่อให้สาสมกับความผิดที่ผู้กระทำกระทำลง เช่น การประหารชีวิตหรือการทรมานด้วยวิธีการต่างๆ 2) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง หรือ Deterrence Theory ทฤษฎีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อข่มขู่และยับยั้งตัวผู้กระทำความผิด (เฉพาะราย) ไม่ให้มีการกระทำความผิดซ้ำอีกในอนาคต และยับยั้งให้บุคคลอื่นในสังคม (ยับยั้งทั่วไป) มิให้กระทำความผิดในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากเห็นผลร้ายที่เกิดขึ้นจากที่บุคคลนั้นถูกลงโทษ วิธีการลงโทษตามทฤษฎีนี้จะต้องประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญสามประการ ได้แก่ การลงโทษต้องกระทำด้วยความรวดเร็ว มีความแน่นอนและได้รับอัตราโทษที่รุนแรง และ 3) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู หรือ Rehabilitative Theory ทฤษฎีการลงโทษนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ผู้กระทำความผิดสำนึกและกลับตัวเป็นคนดีของสังคมและไม่กระทำความผิดซ้ำอีก โดยการมุ่งให้บุคคลนั้นได้มีความรู้และการฝึกอาชีพ เพื่อนำสิ่งเหล่านี้ไปประกอบอาชีพหลังจากพ้นโทษไปแล้ว (ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน, Website)

### 4. รูปแบบการลงโทษทางอาญา

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 ได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดทางอาญาไว้ 5 สถาน ประกอบไปด้วย ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับและรับทรัพย์สิน ซึ่งโทษทางอาญาแต่ละสถานมีวัตถุประสงค์



ในการลงโทษที่แตกต่างกัน กล่าวคือ การลงโทษโดยการประหารชีวิตนั้นเป็นการลงโทษที่รุนแรงที่สุดหรือเป็นบทลงโทษผู้กระทำความผิดขั้นสูงสุด เพื่อต้องการให้ผู้กระทำความผิดออกไปจากสังคมอย่างถาวร การลงโทษโดยการจำคุกเป็นการนำเอาตัวบุคคลไปขังไว้ในเรือนจำตามระยะเวลาที่ศาลพิพากษา การกักขังเป็นการนำตัวบุคคลไปกักตัวไว้ในสถานที่กักขังที่กำหนดไว้ แต่ไม่ใช่ที่เรือนจำ การปรับเป็นการลงโทษโดยบังคับเอากับผู้กระทำความผิดเป็นจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในคำพิพากษาของศาล ส่วนการริบทรัพย์สินนั้นเป็นการบังคับเอาจากทรัพย์สินและทรัพย์สินที่รับตกเป็นของแผ่นดิน

### 5. บทกำหนดโทษบุคคลที่ล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง

สำหรับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานที่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดสิทธิของลูกจ้างนั้นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีความผิดและมีโทษทางอาญาโดยต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท รวมทั้งลูกจ้างยังสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้อีกทางหนึ่ง (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2562, น. 61)

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นกระบวนการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อย่างเป็นระบบตั้งแต่การศึกษาแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง แนวคิดและรูปแบบในการลงโทษ โดยดำเนินการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย หนังสือ ตำบทยุทธศาสตร์ สารนิพนธ์และบทความที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่มีการเผยแพร่ทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data) และเว็บไซต์ต่างๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ทำให้ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างยังคงเกิดขึ้นทั้งที่มีบทลงโทษทางกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งผลกระทบที่เกิดจากการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การอภิปรายผลการศึกษาและสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงบทลงโทษทางกฎหมายและข้อเสนอแนะทางสังคมให้สามารถลดการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างลงได้

### ผลการวิจัย

ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างนั้นเกิดขึ้นมาตั้งแต่อดีตและในปัจจุบันสถานการณ์ล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างยังคงรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการนำเสนอข่าวที่เกิดขึ้นและคำพิพากษาของศาลที่ได้วินิจฉัยตัดสินคดีเหล่านี้ไว้จำนวนมาก เนื่องจากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานยังคงกระทำด้วยประการใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่ละเมิดต่อจารีตประเพณีอันดีงามของสังคม เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (พร เทพ ทวีกาญจน์, 2556, น. 16) และละเมิดต่อเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างรุนแรง (พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, 2548, น. 149-150) รวมทั้งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของนายจ้างอีกด้วย เมื่อพิจารณาการตีความของศาลที่พบในปัจจุบันมักตีความอย่างกว้างโดยพิพากษาว่าการกระทำส่วนใหญ่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างแทบทั้งสิ้น เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง หากปรากฏว่าการกระทำนั้นมีเจตนาหรือประสงฆ์ในทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือความสะใจ โดยอาจแสดงออกมาใน



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

รูปแบบทางร่างกาย วาจา กิริยาท่าทางหรือสัญลักษณ์ก็ได้ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2562, น. 61) นอกจากนี้ยัง  
หมายความว่ารวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสมในเพศโดยการเขียนหรือใช้ภาพประกอบ  
แต่อย่างไรก็ดี หากการกระทำนั้นๆ ต้องด้วยความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาว่าด้วยการข่มขืนกระทำชำเรา  
หรือการกระทำอนาจารย่อมมีความผิดและรับโทษตามประมวลกฎหมายอาญาอีกทางหนึ่ง จะเห็นได้ว่าแม้ศาล  
มุ่งคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำของบุคคลเหล่านั้นโดยตีความอย่างกว้าง แต่ไม่สามารถที่จะทำให้ปัญหา  
เหล่านั้นหมดไปได้ สำหรับปัจจัยที่ทำให้สถานการณ์ดังกล่าวรุนแรง เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีอำนาจบังคับ  
บัญชา หรือมีอำนาจที่เหนือกว่าบุคคลที่เป็นลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องเชื่อฟังคำสั่งและอยู่ภายใต้การ  
บังคับบัญชา หากขัดขืนหรือไม่ยินยอมย่อมมีผลต่อการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นต่อไป ด้วยเหตุผล  
เนื่องจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมมีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อลูกจ้างที่ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้อย่างปกติสุข  
(ปภาศรี บัวสรรค์, 2560, น. 63) หากลูกจ้างขัดขืนหรือไม่ยินยอมตามความต้องการอาจได้รับผลร้ายเกี่ยวกับการ  
การทำงานโดยต้องถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกกลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ให้เกิดความยากลำบากในการทำงาน  
เกิดความไม่มั่นคงต่อหน้าที่การงานหรือไม่เติบโตในหน้าที่การงาน จึงไม่กล้าเรียกร้องสิทธิและดำเนินคดีต่อ  
บุคคลดังกล่าว บางรายอาจต้องทนทุกข์ในการทำงาน เกิดความเครียดและตกอยู่ในภาวะกดดัน ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานและสภาพจิตใจเกิดความอึดอัด

### อภิปรายผล

บทลงโทษทางกฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดรูปแบบ  
การลงโทษเพียงการปรับประการเดียวโดยการบังคับเอาผู้กระทำความผิดเป็นจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในคำ  
พิพากษาของศาลเท่านั้น โดยไม่มีบทลงโทษประการอื่นควบคู่ไปด้วยกัน อีกทั้งผู้ที่ล่วงละเมิดทางเพศซึ่งเป็น  
นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงินที่ดีทำให้บุคคลนั้นไม่  
สำนึกในการกระทำและความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ยังไม่มีกำหนดอัตราส่วนของความ  
รุนแรงของโทษไว้โดยแบ่งตามอำนาจในการบังคับบัญชาของบุคคลตามที่กำหนดในมาตรา 16 ทำให้บุคคล  
เหล่านั้นได้รับบทลงโทษเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาโดยตรงหรือโดยอ้อม ทำให้ไม่เกิด  
ความรู้สึกเกรงกลัวไม่เกิดการข่มขู่เพื่อยับยั้งหรือส่งผลในเชิงการปราบปรามตามทฤษฎีการลงโทษเท่าที่ควร  
แต่ยังคงกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างต่อไป ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าควรแก้ไขปรับปรุง  
บทลงโทษทางกฎหมายโดยกำหนดรูปแบบการลงโทษประการอื่นควบคู่กับการลงโทษปรับ และกำหนดความ  
รุนแรงของบทลงโทษทางกฎหมายตามลำดับอำนาจในการบังคับบัญชาของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความ  
เกรงกลัวและส่งผลให้การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างในที่ทำงานลดลงต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวไปข้างต้นผู้เขียนจึงกำหนดข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ข้อ เพื่อให้เกิดการ  
คุ้มครองลูกจ้างจากการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย

1.1 ควรนำรูปแบบการลงโทษทางอาญาโดยจำคุกมาลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 16 แห่ง  
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควบคู่กับการลงโทษด้วยวิธีการปรับ เนื่องจากเป็นการกระทำที่





การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง หากบุคคลเหล่านั้นได้รับการลงโทษที่กระทำต่อเสรีภาพย่อมเกิดการเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศซ้ำอีก และในขณะเดียวกันเป็นการยับยั้งให้บุคคลทั่วไปไม่กล้ากระทำในลักษณะเดียวกันตามทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ส่งผลให้การล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างลดลงและได้รับการคุ้มครองมากขึ้นโดยสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง

1.2 ควรแบ่งระดับการลงโทษผู้ที่ล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้างตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ได้รับการลงโทษในระดับที่แตกต่างกัน โดยยึดอำนาจในการบังคับบัญชาหรือการให้คำปรึกษาหรือให้โทษมาเป็นเกณฑ์ กล่าวคือ หากบุคคลนั้นมีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้างคนนั้นโดยตรง มีส่วนในการให้คำปรึกษาหรือให้โทษโดยตรงจะได้รับการลงโทษที่รุนแรงหรือสูงกว่าผู้ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาโดยตรงหรือห่างออกไป เนื่องจากบุคคลนั้นย่อมเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลในการกดดันให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้

## 2. ข้อเสนอแนะทางสังคม

ควรสร้างความเข้มแข็งขององค์กรลูกจ้างในการต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง โดยบุคคลที่ทำงานในสถานประกอบกิจการเดียวกันควรช่วยกันสอดส่องและเป็นหูเป็นตา รวมทั้งร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแแก่คณะทำงานของสถานประกอบกิจการนั้นๆ ที่จัดตั้งขึ้นของแต่ละสถานประกอบการ เมื่อพบเห็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที ส่งผลให้บุคคลดั่งนั้นไม่กล้ากระทำในลักษณะดังกล่าวซ้ำขึ้นอีก นอกจากนี้ควรมีช่องทางในการร้องเรียนการถูกล่วงละเมิดทางเพศที่หลากหลายในแต่ละสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาขอรับความช่วยเหลือโดยตรง ช่องทางการร้องเรียนทางโซเชียลมีเดียต่างๆ หรือทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ก็ได้

## เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2560). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 26. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เจนวิทย์ นवलแสง ภัทรภรณ์ เกษตรสาระและอชิรญา ภู่งศกร. (2559). ความรับผิดชอบทางอาญาและการเยียวยา ผู้เสียหายจากการคุกคามทางเพศศึกษากรณี ประเทศไทย สหพันธ์รัฐเยอรมัน และเครือรัฐ ออสเตรเลีย. วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย, 8(2), 325-368.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2550). กฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปภาศรี บัวสรรค์. (2560). กฎหมายแรงงานและประกันสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2548). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ภานุวัฒน์ ศรีคร่ำ. (2550). การล่วงเกินทางเพศแรงงานชาย. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- सानิตย์ หนูนิล. (2558). ปัญหาการคุกคามทางเพศในอุตสาหกรรมบริการ : แนวคิด ผลกระทบและแนวทางการแก้ไข. ปัญญาภิวัฒน์, 7(3), 263-274.



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2546). สิทธิของแรงงานหญิงและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย. เอกสาร ประกอบการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- กุลพล พลวัน. (2561). การล่องเกินทางเพศ ความผิดใหม่ในกฎหมายและสังคมไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 จาก [https://www.matichon.co.th/columnists/news\\_1254173](https://www.matichon.co.th/columnists/news_1254173)
- ณัฐรัฐวัฒน์ สุทธิโยธิน. ทฤษฎีการลงโทษ. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 จาก [https://www.stou.ac.th/Schools/Slw/upload/41716\\_6.pdf](https://www.stou.ac.th/Schools/Slw/upload/41716_6.pdf)
- พรเทพ ทวีกาญจน์. (2556). การล่องละเมิดทางเพศในสถานประกอบกิจการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 จาก [http://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag\\_content/68/ContentFile1289.pdf](http://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/68/ContentFile1289.pdf)