

ปัญหาการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹

ณัฐริชา นิลพัฒน์²

จากการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายมหาชนที่มีลักษณะต่างตอบแทนที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง องค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างให้ปฏิบัติต่อกัน อีกทั้งให้ปฏิบัติต่อรัฐอันเป็นมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานขั้นต่ำที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อรับรองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความสันติในการประกอบกิจการสามารถบริหารการคุ้มครองแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปในแนวทางที่ดี ลูกจ้างได้รับผลประโยชน์จากนายจ้างอย่างเหมาะสมตามความประสงค์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานเพื่อเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ ช่วยคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพิ่มอำนาจต่อรองและเพิ่มเวลาการเรียนรู้สำหรับผู้ใช้งานไทยได้ก็ตาม แต่ก็ยังพบปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลอยู่หลายประการ

จากการศึกษาความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันประกอบไปด้วย ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558 พบว่าในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้น เมื่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลกระทำการฝ่าฝืนและมีความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ความผิดของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลก็เป็นอันระงับไป หากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่งก็จะต้องรับโทษหรือกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่ง พนักงานตรวจแรงงานก็จะดำเนินการสอบข้อเท็จจริงจาก

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีศร เลิศธรรมเทวี และคณะกรรมการสอบ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริดา ไชยमानนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสวรรค์.

²นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลูกจ้าง นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล พยานที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อเท็จจริง หากพบว่านายจ้างที่เป็นนิติบุคคล กระทำผิดจริง แต่ภายหลังยอมปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดการดำเนินคดีก็เป็นอันระงับไปเช่นกัน ทั้งความผิดที่เป็นมูลฐานแห่งการดำเนินคดีและความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน จึงเป็นช่องทางให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลละเว้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยปกติแล้วความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานสามารถทำการเปรียบเทียบได้แทบทั้งหมด ยกเว้นการกระทำความผิดตามมาตรา 157 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 9 ทำให้บรรดาความผิดตามกฎหมายแรงงานที่สามารถเปรียบเทียบได้นั้น พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินคดีตามขั้นตอนการเปรียบเทียบก่อน เว้นแต่ความผิดที่มีพฤติการณ์พิเศษที่ไม่สามารถเปรียบเทียบได้หรือคดีที่เปรียบเทียบได้แต่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบเห็นควร ไม่เปรียบเทียบก็ต้องดำเนินการร่วมกับพนักงานสอบสวนและอัยการ ทำให้อายุความในการดำเนินคดีกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ออกตามมาตรา 139 (3) ที่มีเพียง 1 ปีนั้นไม่เพียงพอและทำให้คดีขาดอายุความในที่สุด อีกทั้ง กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้กำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดไว้เพียงโทษจำคุกและโทษปรับเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหากับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และก่อให้เกิดเป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานหลายประการ ดังนี้

ปัญหาประการแรก คือ ปัญหาเรื่องการยกเว้นโทษแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดบทยกเว้นโทษไว้ให้ผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญา เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งสั่งตามมาตรา 139 (3) อันเป็นหน้าที่และอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่สามารถมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย กล่าวคือ เมื่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้ก่อให้เกิดความผิดขึ้นโดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัติฝ่าฝืน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการไม่จัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามมาตรา 28 การไม่จัดให้มีวันหยุดตามประเพณีตามมาตรา 29 การจ้างลูกจ้างเด็กตามมาตรา 45 การไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดบุตรตามมาตรา 59 การไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามมาตรา 66 การไม่จ่ายค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตามมาตรา 73 หรือการไม่จ่ายเงินกรณีหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 บรรดาสองเป็นต้น เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้เข้าไปในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลและสถานที่ทำงานของลูกจ้างแล้วตรวจพบการกระทำความผิดดังกล่าว หรือพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้เข้าไปในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลและสถานที่ทำงานของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างได้มาขึ้นร้องเรียนต่อ เจ้าพนักงานตรวจแรงงานกรณีนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับ

เงินอย่างใดอย่างหนึ่ง หากนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลยินยอมที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นอันระงับไป ซึ่งวิธีการดำเนินคดีอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นนี้เป็นช่องโหว่ของกฎหมาย เนื่องจากเมื่อผู้กระทำความผิดได้กระทำความผิดสำเร็จแล้วและส่งกระทบโดยตรงแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่าแล้ว แม้ต่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายในภายหลังก็ตาม ความผิดที่สำเร็จแล้วควรจะคงอยู่มิให้ระงับไปเพราะการปฏิบัติให้ถูกต้องในภายหลัง ไม่เช่นนั้นจะเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลใช้ช่องโหว่ของกฎหมายนี้เพื่อเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างโดยการไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่ลูกจ้าง หรือเพื่อประวิงเวลาการจ่ายเงินดังกล่าว

ปัญหาประการที่สอง คือ ปัญหาเรื่องอายุความในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล เนื่องจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดอายุความในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำอายุความในมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับแก่การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย ซึ่งอัตราโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นไม่สูงนัก เช่น นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่ปฏิบัติตามมาตรา 146 ซึ่งรวมถึงกรณีที่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่ยอมส่งหนังสือสอบถาม หรือนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่มาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของ หรือไม่ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณา อันเป็นการฝ่าฝืนอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (2) หรือนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องเมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดอันเป็นอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) ซึ่งมีระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท เมื่อพิจารณาตามมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญาแล้วจะเห็นว่าเป็นคดีที่มีอายุความเพียงหนึ่งปีเท่านั้นนับแต่วันกระทำความผิดที่ไม่มาพบ หรือไม่ส่งเอกสาร หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ส่งผลให้พนักงานตรวจแรงงานต้องรีบดำเนินคดีภายในกรอบอายุความ 1 ปี นับแต่วันกระทำความผิดดังกล่าว เนื่องจากเป็นความผิดที่มีอัตราโทษปรับสถานเดียวตามมาตรา 95(5) เมื่อพิจารณาขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลนั้นจะพบว่ามีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมาก และต้องทำงานสอดคล้องประสานร่วมกันหลายหน่วยงานทั้งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ ทำให้การดำเนินคดีนั้นขาดอายุความ มีผลให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไปไม่สามารถนำตัวผู้กระทำความผิดที่เป็นนายจ้างมาลงโทษได้ทันเวลา เนื่องจาก กฎหมายอาญากำหนดให้ฟ้องและนำตัวผู้กระทำความผิดมาขึ้นศาลภายในกำหนดอายุความที่กฎหมายกำหนดตามลักษณะความผิดและโทษที่ผู้กระทำความผิดได้รับ ทำให้ผู้กระทำความผิดหลุดพ้นและไม่ต้องรับโทษตามกฎหมาย

ปัญหาประการที่สาม ปัญหาเรื่องโทษที่จะลงกรณนายจ้างเป็นนิติบุคคล เนื่องจาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษไว้เพียงแก่โทษปรับและโทษจำคุกเท่านั้น และประเทศไทยก็ไม่ได้มีบทบัญญัติทางอาญาในการลงโทษนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไว้โดยเฉพาะ จึงต้องนำโทษที่ใช้ลงแก่บุคคลธรรมดา ได้แก่ โทษประหารชีวิต โทษจำคุก โทษกักขัง โทษปรับ และโทษริบทรัพย์สินที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายอาญามาใช้บังคับกับการลงโทษนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยอนุโลม และเมื่อพิจารณาจากหมวดที่ 16 อันเป็นบทกำหนดโทษของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเห็นได้ว่าโทษที่บัญญัติไว้ที่ประกอบด้วยโทษจำคุกและโทษปรับนั้น โทษจำคุกนั้นไม่สามารถนำมาลงแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้ เพราะ นิติบุคคลนั้นเป็นเพียงบุคคลที่กฎหมายสมมติขึ้นมาเท่านั้น หากนำโทษจำคุกมาใช้ในการลงโทษนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลย่อมเป็นการขัดกับสภาพของนิติบุคคลที่ไม่สามารถดำเนินการหรือทำนิติกรรมเองได้แต่ต้องกระทำการโดยผู้แทนของนิติบุคคลนั้น ๆ และการลงโทษปรับนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลก็มีอัตราค่าปรับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับรายได้ของนิติบุคคลที่มีมาก เนื่องจาก นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลมักจะเป็นกิจการขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ทำให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่เกรงกลัวต่อบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมักใช้ช่องว่างของกฎหมายเหล่านี้ในการทำความผิดอยู่เสมอ

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหาเรื่องการยกเว้นโทษแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล

ขอเสนอแนะว่าไม่ควรกำหนดบทยกเว้นความผิดแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลสำหรับความผิดที่ก่อให้เกิดขึ้นแล้ว เมื่อนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดก็ควรได้รับยกเว้นเพียงฐานการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เพราะ เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จึงเห็นสมควรแก้ไขมาตรา 124/1 เป็นถ้อยคำดังต่อไปนี้ “ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไปเฉพาะความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ความผิดที่เป็นมูลเหตุแห่งการดำเนินคดีอาญาระงับไปด้วยไม่” และแก้ไขบทบัญญัติในมาตรา 141 วรรคสาม ว่า “ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (3) หรือได้ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดการดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไปเฉพาะความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ความผิดที่เป็นมูลเหตุแห่งการดำเนินคดีอาญาระงับไปด้วยไม่”

2. ปัญหาเรื่องอายุความในการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล

ขอเสนอแนะว่าควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องบทกำหนดโทษตามมาตรา 146 เสียใหม่เพื่อให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับความผิดมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นมีความสัมพันธ์กับอายุความในการฟ้องร้องดำเนินคดีตามมาตรา 95 แห่งประมวลกฎหมายอาญา โดยเห็นว่าสมควรเพิ่มเติมเป็นมาตรา 146/1 ว่า “นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 139 (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลได้อย่างรอบคอบทันเวลาและเกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างมากที่สุด

3. ปัญหาเรื่องโทษที่จะลงกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ขอเสนอแนะว่าควรให้มีการเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้กฎหมายมีความครอบคลุมและปราศจากช่องว่างทางกฎหมาย โดยให้นำบทกำหนดโทษเรื่องความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคลของประเทศฝรั่งเศสมาบัญญัติไว้เพิ่มเติมจากบทกำหนดโทษทางอาญาของบุคคลธรรมดาที่มีอยู่แล้วในหมวด 16 โดยบัญญัติเพิ่มเติมเป็นเป็นมาตรา 158 วรรคสอง ว่า “โทษจำคุกที่จะลงแก่นายจ้างนั้น กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้เปลี่ยนจากโทษจำคุกในมาตรานั้นๆ เป็นโทษปิดกิจการชั่วคราว ส่วนโทษปรับนั้นให้นายจ้างที่เป็นนิติบุคคลชำระค่าทำจากอัตราเดิมที่กำหนดไว้สำหรับความผิดในมาตราที่ไม่ปฏิบัติหรือได้ปฏิบัติฝ่าฝืน”

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

กองนิติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือการดำเนินคดีอาญาสำหรับเจ้าหน้าที่. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพมหานคร: ห.จ.ก. อรุณการพิมพ์, 2557

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. แนวคิดพื้นฐาน และวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.

เกียรติจักร วัจนสวัสดิ์. คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1 บทบัญญัติทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร:

พลสยาม พรินต์ติ้ง, 2551.

คณิต ณ นคร. กฎหมายอาญา 1 : ภาคบทบัญญัติทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 40. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2557.

_____. กฎหมายอาญา ภาคความผิด. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, 2539.

ณัฐวิวัฒน์ สุทธิโยธิน. ทฤษฎีการลงโทษ. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

ปกป้อง ศรีนนท์. กฎหมายอาญาชั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, 2559.

พีระศักดิ์ พอจิต. “หลักสิทธิมนุษยชน เรื่อง สิทธิมนุษยชนในหลายมิติ.” เอกสารวิชาการประกอบการอบรม

หลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย”. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

ภูริชญา วัฒนรุ่ง. หลักกฎหมายมหาชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

มรกต ศรีจรูณรัตน์. กฎหมายลักษณะพยาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, 2560.

วรรณมล เฟื่องดิษฐ์. การบังคับโทษปรับ. กรุงเทพมหานคร: สำนักอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานบังคับคดีอาญา,

2558.

วราภรณ์ จารุครุฑ. การลงโทษประหารชีวิตตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

สมศักดิ์ เขียวจรรยา. แนวความคิดและหลักกฎหมายว่าด้วยหมายเรียก หมายอาญา จับ คั่น ควบคุม ชัง

จำคุก และปล่อยตัวผู้ต้องหาหรือจำเลย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2564.

สำนักคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:

ห.จ.ก. อรุณการพิมพ์, 2557.

สุพิศ ศรีบุษยดี. คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. กรุงเทพมหานคร:

บพิตรการพิมพ์, 2543.

หยุด แสงอุทัย. **กฎหมายมหาชนทางเศรษฐกิจร่วมสมัยของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ม.ป.ป.

_____. **กฎหมายอาญา ภาค 1**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

อัจฉริยา ชูตินันท์. **อาชญาวิทยา และทัณฑวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557.

อุดม งามเมืองสกุล. **ห้างหุ้นส่วน บริษัท**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-วิญญูชน, 2562.

บทความ

โกเมน ภัทรภิรมย์. “โทษปรับ.” **วารสารอัยการ** (กันยายน 2546): 8.

ชัยชัย ยุระพันธุ์. “หลักการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐกับการเปิดโอกาสให้ผู้เสียหายเป็นโจทก์ฟ้องคดี.” ใน **วารสารวิชาการนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: สำนักพิมพ์คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2565.

วิทยานิพนธ์

นวรัตน์ ทัศนชัยกุล. “ศาลยุติธรรม กับการระงับข้อพิพาทภาค.” **วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

นักรบ จุลเสวก. “ความขัดแย้งภายในองค์การทางพิเศษ A ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.).” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการความขัดแย้ง)**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562.

นามบัญญัติ มะโรตระกุล. “การให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปราบปรามการกระทำผิดในคดีอาชญากรรม.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2560.

ปิยะวดี เดียวตระกูล. “การคุ้มครองสิทธิของเด็กและเยาวชนในการดำเนินคดีอาญา: ศึกษาปัญหาและผลกระทบอันเกิดจากการไม่ไต่สวนคดีเด็กหรือเยาวชนตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยธุรกิจ-บัณฑิต, 2557.

ยศพัทธ์ เวชมุข. “ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายในการเปรียบเทียบปรับ ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535.”

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, 2555.

วรเทพ ไกลนุกุล. “ปัญหาการดำเนินคดีอาญากับผู้แทนนิติบุคคลในความผิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม.”

วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

- วุฒิชัย เต็งพงศธร. “ปัญหาหลักกฎหมายอาญาห้ามย้อนหลังในประมวลกฎหมายอาญา (Ex post facto. Law in criminal code).” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2560.
- สกุรัตน์ ทิพย์บุญทรัพย์. “การบังคับคดีอาญาศึกษาการบังคับโทษปรับ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2552.
- สมบัติ โชติวงศ์. “ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ ศึกษาตามมาตรา 15 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2552.
- สิริกาญจน์ รัตนสุวรรณชาติ. “ศึกษากรณีการใช้มาตรการอื่นมาเสริมและแทนการปรับ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- สุพิชฌาย์ ศิริวัฒนา สิตะสิทธิ์. “แนวทางที่เหมาะสมในการลงโทษและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดซ้ำในการกระบวนกรยุติธรรมไทย.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2558.
- สุริยพันธ์ ศรีสังข์. “ความรับผิดชอบอาญาของนายจ้างตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 2563.
- สุวรรณ ทองเนื้อแข็ง. “การบังคับโทษปรับ.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร-มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- เสถียรภาพ นาคหลวง. “แนวทางการปฏิรูปกฎหมายบริษัทเอกชนจำกัดเพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นประเทศเศรษฐกิจพัฒนา.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559.

รายงานการวิจัย

- กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดหางานของภาครัฐกับภาคเอกชน. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, 2548.

เอกสารอื่น ๆ

- ธรรมนิติ. “ผู้เสียหาย” ในทางกฎหมาย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา [Online]. Available URL: <https://www.dharmniti.co.th>, 2565 (ตุลาคม, 4).

ส่วนนิติการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ DIVISION OF LEGAL AFFAIRS WALAILAK UNIVERSITY.

กฎหมายลักษณะบุคคล [Online]. Available URL: <https://dla.wu.ac.th>. 2565 (ตุลาคม, 3).

สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, สุธีราภรณ์ แสงจันทร์ศรี และอนิสา มานะทน. “การลงโทษผู้กระทำผิดทางอาญา

Criminal Offenders’ Punishment.” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต
ประจำปี 2562.

อิสร์กุล อุณหฤต. ระบบค่าปรับอาญา. ชุดหนังสือการสำรวจองค์ความรู้เพื่อการปฏิรูปประเทศไทย.

เอกสารภาษาอังกฤษ

CHS Alliance and Sphere Project. **Core Humanitarian Standard**. Bangkok: CHS Alliance and Sphere
Project, 2015.