

ชื่อเรื่อง	ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศ ของนายจ้างต่อลูกจ้าง
ชื่อ-สกุล นักศึกษา	ศุภณัฐ สุขกมล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังเวียน เทพผา
หลักสูตร	นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ปี พ.ศ.	2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคุ้มครองการล่วงเกิน และล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง 2)ศึกษาประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 278 ว่าด้วยการกระทำความผิดแก่เด็กอายุไม่เกิน 15 ปีและ 3)วิเคราะห์บทลงโทษเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิจัยจากเอกสาร ด้วยบทกฎหมายพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางกฎหมาย ทำการวิเคราะห์เสนอแก้ไขกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายในการคุ้มครองการล่วงเกินหรือล่วงละเมิดทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้าง 1)ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ห้ามนายจ้างกระทำการล่วงเกิน หรือคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจแสวงหาความพึงพอใจทางเพศ แต่ยังคงมีลูกจ้างบางคนหรือบางกลุ่มถูกล่วงเกิน จนเกิดความอึดอัดใจจนส่งผลเสียต่อการทำงาน 2) ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 278 ได้กำหนดความผิดฐานอนาจารเด็กและบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดไว้ แต่ยังคงขาดความชัดเจนแน่นอน เกี่ยวกับจุดแบ่งแยกการกระทำความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรากับความผิดฐานกระทำอนาจาร ซึ่งเป็นหลักประกันในกฎหมายอาญาและเป็นหลักประกันความเป็นนิติรัฐและ 3) จากบทลงโทษเกี่ยวกับการกระทำความผิดฐานทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้างตามประมวลกฎหมายอาญา มีสภาพบังคับและมีความเด็ดขาดมากกว่า โทษปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือว่าเป็นการปรับที่เบาว่า อาจจะทำให้ผู้กระทำความผิดกระทำผิดซ้ำได้ เห็นควร บัญญัติกฎหมายเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจแสวงหาความพึงพอใจทางเพศแก่ลูกจ้าง เพิ่มบทลงโทษการล่วงเกินทางเพศของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นจำคุก และเพิ่มโทษปรับจาก 20,000 บาท เป็น 50,000 บาท หรือมากกว่า หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา

คำสำคัญ: การคุ้มครอง การล่วงเกินล่วงละเมิด นายจ้างต่อลูกจ้าง

Title	Legal Problems of Protection of Sexual Harassment or Abuse of Employer against Employees.
Name	Supanat Sukkamon
Advisor	Asst. Prof. Dr.Sungwian Theppha
Degree	Master of Laws
Academic Year	2024

---

### **Abstract**

The purpose of this research is to study the protection against harassment and sexual harassment of employer to employee This research is qualitative research. By researching documents Legal texts, acts, rules, regulations, announcements, orders, legal documents Analyze and propose amendments to the law.

The results showed that: An employer's harassment or sexual harassment of an employee at a non-violent level can be considered comparable to the offense of indecency under the Criminal Code 278 and the offense of indecent exposure to a child under 15 years of age under Section 277 by the form and behavior of Sexual harassment of a non-violent nature, such as sexual assault by physical contact, including physical contact without the other party's consent Indecent acts can therefore occur. with male, female, boy, and girl employees. Indecent acts according to Section 278 are indecent acts committed against persons over 15 years of age by threats. use violent force That person is in a state of being unable to resist. or by causing that person to mistake themselves for someone else. Non-violent sexual harassment is an external physical act between the perpetrator and the victim. The punishment for indecency under Section 278 is imprisonment not exceeding ten years. or a fine not exceeding twenty thousand baht or both. From the punishment for obscenity under the Criminal Code, therefore, it can be seen that the punishment is more mandatory and decisive. Fines according to the Labor Protection Act, Section 16 and Section 147 require employers to pay a fine of only twenty thousand baht. This is considered a light fine that may cause the offender to be remembered and may cause repeat offenses. And suggestions should be made to increase the penalties for sexual harassment by employers. Imprisonment for employees and increase the fine from 20,000 baht to 50,000 baht or more if the employee proves that the employer committed sexual harassment.

Key word: Protection Against, Sexual Harassment or Abuse, Employers to Employees