

การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานและการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานภายใต้กฎหมายไทย

Integrated teaching and learning management with work integrated learning and protection of students participating in internships under Thai law

อนุพงษ์ รุ่งน้อย¹

Anupong Rungnoy

บทคัดย่อ

การเรียนการสอนโดยผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน (Work Integrated Learning, WIL) โดยการส่งนักศึกษาไปทำงานกับผู้ประกอบการตัวจริง ลงมือทำงานจริง ในสภาวะแวดล้อมจริง เพื่อแก้ไขปัญหาตลาดแรงงานในด้านทักษะไม่สัมพันธ์กันกับตำแหน่งอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่เนื่องจากนักศึกษาฝึกงานนั้นไม่ได้มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ทำให้ไม่สามารถนำบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างตามมาตรฐานขั้นต่ำมาใช้บังคับเพื่อความคุ้มครองแก่นักศึกษาผู้ฝึกงานได้ จึงอาจถูกเอาเปรียบจากบริษัทที่มอบหมายงานอย่างไม่ปรานี ซึ่งในฐานะนักศึกษาฝึกงานยังไม่มีประสบการณ์ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ นำไปสู่การกดดันตนเองจนเกิดภาวะเครียดจนนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมา ผู้เขียนจึงเห็นควรจัดให้มีการเพิ่มความคุ้มครองตามกฎหมายแก่นักศึกษาผู้ฝึกงานให้เทียบเท่ากับลูกจ้าง โดยมีประเด็นที่ควรพิจารณาคือ ระยะเวลาทำงาน, เวลาพักในระหว่างเวลาทำงาน, วันหยุดประจำสัปดาห์, การจ่ายค่าตอบแทน และความปลอดภัยในการฝึกงาน เพื่อแนวทางในการ

¹อาจารย์, สาขานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องในอนาคต เนื่องจากระบบการฝึกงานมีบทบาทสำคัญทุกภาคส่วนเป็นนโยบายในทางสังคมที่รัฐบาลควรสนับสนุน เพื่อให้แรงงานมีฝีมือและสามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้ตลอดชีวิตส่งผลต่อการทำธุรกิจของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญต่อไป

คำสำคัญ: นักศึกษาฝึกงาน, การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน

Abstract

The instruction is a mixture of theoretical classroom learning and work experience outside classrooms through Work Integrated Learning (WIL), by sending students to work with actual employers, allowing them to gain hands-on experience in a real-world environment. This aims to address the mismatch between the skills in the labor market and current job positions. However, as students are not considered legal employees under labor laws, they cannot be protected by minimum labor standards. This makes them vulnerable to exploitation by unscrupulous employers. As inexperienced interns, they also need time to learn and develop, which puts pressure on them to perform at a high level and can lead to a stressful work environment.

The author believes that there should be an increase in legal protection for trainees to be equal to that of employees. The considerations include work hours, rest breaks during work hours, weekly holidays, compensation, and safety during internship. This serves as a guide for the consideration of future amendments to related laws. This is because the internship system plays an important

role in all aspects and is a policy in society that the government should support, in order to give workers the skills and ability to continue their careers throughout their lives, having a significant impact on the business of entrepreneurs.

Keywords: Apprentice, Work Integrated Learning

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ถูกท้าทายด้วยปัจจัยสำคัญคือความสามารถในการหางานทำหลังเรียนข้อมูลจากข้อมูลรายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 4 ปี 2564 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์) ระบุว่า มีจำนวนผู้ว่างงานที่เป็นแรงงานจบใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.1 (ประมาณ 6 หมื่นคน) โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่จบระดับอุดมศึกษา โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 49.3 จบการศึกษาในสาขาทางด้านธุรกิจและสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นการสะท้อนปัญหาตลาดแรงงานในด้านทักษะไม่สัมพันธ์กันกับตำแหน่งอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสืบเนื่องไปยังตลาดแรงงานในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ภาคการศึกษาปรับรูปแบบการเรียนการสอนโดยผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน (Work Integrated Learning, WIL) มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบระหว่างการฝึกงานในบริษัทของนักศึกษาฝึกงานที่ต้องเผชิญโดยเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไปคือ โดนเอาเปรียบมีงานมากเกินไป ซึ่งแม้การได้เข้าไปฝึกงานที่บริษัทบางครั้งถือเป็นโอกาสที่ดี สำหรับนักศึกษาฝึกงานบางส่วนที่จะได้เข้ามาทดลองและเรียนรู้งานในอาชีพที่ตัวเองใฝ่ฝัน แต่อาจไม่ได้คำนึงว่าบางครั้งเราในฐานะนักศึกษาฝึกงานอาจถูกเอาเปรียบจากบริษัทที่มอบหมายงานอย่างไม่ปรานี ซึ่งในฐานะนักศึกษาฝึกงานยังไม่มีประสบการณ์ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ นำไปสู่การกดดันตนเองจนเกิดภาวะเครียด เมื่อพิจารณาประเด็นดังกล่าวแล้วอาจมีความเชื่อมโยงกับหลาย ๆ ปัจจัย เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การรับ

นักศึกษาฝึกงานอาจเป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรในการจ้างพนักงานที่จะต้องจ่ายทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งงานเหล่านั้นมีจำนวนมากและงานถูกสั่งจนล้นมือทุกวัน ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวจนทำให้ไม่มีช่วงเวลาพักผ่อน สิ่งนี้เป็นปัญหาที่นักศึกษาฝึกงานกำลังเผชิญหน้าทั้งงานที่มีจำนวนมากเกินไป พ่วงมากับปัญหาด้านสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียด ความกดดัน การวิตกกังวลจากงานที่หนักเกินไปโดยที่บริษัทอาจไม่ได้คำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านั้นหรือละเลยปัญหาตรงนี้ไป (Nehal Jain, 2565) หรือแม้แต่ปัญหาที่รุนแรง เช่น กรณีปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานนักศึกษาฝึกงานมักถูกล่วงละเมิดทางเพศจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยรูปแบบการล่วงละเมิด ทั้งการจ้องมอง จับหน้าอก จับมือ พุดชกขวนไปดูหนังฟังเพลง จนมีลักษณะที่เป็นการคุกคามทางเพศ บางรายมีการแสดงภาพลามกบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ให้ผู้หญิงดู รวมถึงการข่มขู่ กดดันให้ยินยอมมีเพศสัมพันธ์ด้วย ส่งผลให้ผู้หญิงเกิดภาวะโรคเครียด ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งส่วนมากผู้หญิงมักไม่กล้าตอบโต้ (MGR Online สายตรงสุขภาพกับศิริราช, 2565)

บทความนี้จึงจะทำการศึกษาถึงรูปแบบการเรียนการสอนโดยผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียนและมาตรการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานว่ามีการคุ้มครองตามกฎหมายหรือไม่เพียงใด

1. แนวทางการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน คืออะไร

ได้มีผู้ให้คำนิยามสำหรับแนวทางการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน ไว้ดังนี้

1) WIL ย่อมาจาก Work Integrated Learning เป็นการผสมกลมกลืนกันระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียนอาจอยู่ในรูปของการศึกษาวิจัย การฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคม การทำงานในสถานประกอบการหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น (Kramer, M. and Usher, A., 2011)

2) WIL เป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตที่แท้จริงของการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

3) การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) เป็นกรณีหนึ่งของการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์ ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานที่แท้จริงก่อนสำเร็จการศึกษา (ดร. สุเมธ แยม์นุ่น, 2547)

4) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (Work- integrated Learning) คือ การจัดการศึกษาแบบ ผสมกลมกลืนระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน ทั้งในรูปแบบการศึกษาวิจัย การฝึกงาน การทำงานเพื่อสังคม การทำงานในสถานประกอบการหรือการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ (วิรัช กาฬภักดี, 2560)

สิ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานแตกต่างไปจากการเรียนการสอนในรูปแบบปกติทั่วไปมีอยู่ 2 ปัจจัยสำคัญคือ (1) ตัวนักศึกษาที่จะต้องทำงานในสถานการณ์จริง และ (2) ผู้ประกอบการที่จะเป็นผู้มอบหมายภาระงานจริงให้กับนักศึกษา

ปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ ได้นำแนวทางการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) มาจัดการเรียนการสอนสามารถแบ่งกลุ่มรูปแบบพบได้ดังนี้ (สุเมธ แยม์นุ่น, 2547)

ตารางที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน

รูปแบบ WIL	วิธีดำเนินการ
1) กำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience)	จัดกิจกรรม/ที่จัดให้ผู้เรียนได้เข้าไปสัมผัสประสบการณ์เพื่อเรียนรู้บทบาทของผู้ประกอบอาชีพที่ผู้เรียนสนใจ ก่อนการเรียนเนื้อหาตามหลักสูตรหรือก่อนเลือกสาขาวิชาเอก จัดเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาศึกษาทั่วไป เช่น ก่อนเรียนรายวิชาว่าความได้จัดกิจกรรมศึกษาดูงานที่ศาล
2) การฝึกที่เน้นการเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship)	จัดกิจกรรม/ให้ผู้เรียนเรียนรู้ประสบการณ์จากพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว หรือเป็นบุคคลต้นแบบ ด้วยการสังเกตการพูดคุย และทำงานร่วมกัน เช่น ในรายวิชาแกนของหลักสูตรได้จัดกิจกรรมเชิญผู้ประกอบการอาหารจัด workshop เพื่อนำความรู้ภาคทฤษฎีมาทำภาคปฏิบัติลงมือจริง
3) แชนวิช (Sandwich)	ในรายวิชา/เป็นการเรียนในระหว่างรายวิชาศึกษาควบคู่กับการทำงานในสภาพจริงตลอดหลักสูตร สลับการเรียนกับการทำงานในละสัปดาห์ เช่น เรียนภาคทฤษฎี 48 ชั่วโมง สลับกับทำงาน 12 ชั่วโมงควบคู่กับการเรียนภาคปฏิบัติ
4) สหกิจศึกษา (Cooperative Education)	จัดทำรายวิชา/ที่ให้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือกับสถานประกอบการภายนอก สถานศึกษาด้วยการทำงานจริงเต็มเวลา มีทั้งแบบสลับภาคการเรียนกับภาคการทำงานและแบบทำงานต่อเนื่องระยะยาว
5) ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork)	ในรายวิชา/หรือส่วนหนึ่งของรายวิชาที่ให้ผู้เรียนทำงานในชุมชน หรือพื้นที่เชิงภูมิประเทศในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยการสลับกับการเรียนในสถานศึกษาโดยการปฏิบัติงานภาคสนามแต่ละช่วงจะมีความต่อเนื่องจากง่ายไปยากเมื่อชั้นปีของผู้เรียนสูงขึ้นตามลำดับ
6) หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม	ในตัวหลักสูตร/เป็นระบบการเรียนการสอนที่ร่วมกันจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนระหว่างสถานศึกษากับ

รูปแบบ WIL	วิธีดำเนินการ
(Joint Industry University Course)	องค์กรร่วมผลิตที่มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีผลลัพธ์การเรียนรู้ตรงตามที่ตกลงกันได้
7) การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum)	ในรายวิชา/ที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานหรือฝึกงานเฉพาะตำแหน่งในสภาพจริงหลังจากที่เรียนในสถานศึกษาไปแล้วระยะหนึ่ง โดยผู้เรียนสามารถเรียนรายวิชาที่มีเนื้อหาสัมพันธ์กับงานควบคู่ไปด้วย
8) พนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship)	ในหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ/เพื่อเตรียมผู้เรียนในตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการก่อนสำเร็จการศึกษา โดยผู้เรียนควรได้งานทำในตำแหน่งนั้นทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา

จากตารางจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานนั้นแต่ละสถานะของการกำกับดูแลที่หากอยู่ในกำกับดูแลของอาจารย์และสถานทั้งกระบวนการก็จะทำให้นักศึกษาได้รับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่สมจริงน้อย แต่หากต้องการให้นักศึกษาได้รับประโยชน์จากงานที่ฝึกปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณภาพหรือสามารถพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาได้ตรงกับสาขาอาชีพมากเท่าไรและต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานจริงมากขนาดไหน ย่อมต้องเลือกใช้รูปแบบที่ต้องส่งให้นักศึกษาไปอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ประกอบการมากเท่านั้น เช่น รูปแบบที่ 7 การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึกเฉพาะตำแหน่ง ก็จะช่วยให้นักศึกษามีโอกาสประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงานและทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับวิชาชีพ ได้รู้จักชีวิตการทำงานอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ดีสิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสร้างสภาพแวดล้อมให้นักศึกษาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานจริงและได้รับมอบภาระงานจากผู้ประกอบการ ซึ่งในขณะนั้นกำลังประกอบกิจการการค้าในแวดวงเป็นปกติธุระโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร คือการ

ละเมิดสิทธิแรงงาน เพราะในโลกของการทำงานจริงนั้นผู้เป็นลูกจ้างมักจะถูกนายจ้างเอาเปรียบโดยเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ที่มีผู้ต้องการมีงานทำเป็นจำนวนมาก แต่มีตำแหน่งงานไม่เพียงพอที่จะรองรับ อีกทั้งความไม่เสมอภาคในการทำสัญญาเนื่องจากนายจ้างมีอำนาจต่อรองเหนือกว่า ลูกจ้าง เป็นเหตุให้นายจ้างนำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายกับลูกจ้าง และนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญาซึ่งเป็นหลักกฎหมายทั่วไปมาใช้เพื่อเอื้อประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว (สรลรัตน์ จันทวี, 2558, หน้า 2) หรือแม้แต่สถานะของการเป็นนักศึกษาฝึกงานเองที่ในปัจจุบันสถานการณ์การถูกเอาเปรียบก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทว่าในบางครั้งแทนที่จะเป็นสนามซ้อมที่เป็นมิตรกับนักศึกษา การฝึกงานกลับกลายเป็นปัญหาที่สร้างภาระมากมาย ทั้งภาระค่าใช้จ่าย ปัญหาด้านสวัสดิการ พี่เลี้ยงให้ทำการถ่ายเอกสาร ซื้อกาแฟ หรือตรงกันข้ามคือใช้ทำงานข้ามวันข้ามคืน มอบหมายงานที่ไม่ตรงกับสายงานของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาฝึกงานกลายเป็นแค่ “แรงงานฟรี” ที่สถานประกอบการจะใช้งานอย่างไรก็ได้ แต่กลับไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ไม่มีแม้แต่สวัสดิการขั้นพื้นฐานด้วยซ้ำ ซึ่งส่วนหนึ่งก็เกิดจากแนวคิดที่ว่า การฝึกงานคือการหาประสบการณ์ บริษัทสอนงานให้ ก็ถือว่าเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว ไม่ควรคาดหวังเงินหรือสวัสดิการมากนัก ถึงแม้ว่าปัญหานี้อาจไม่ได้เกิดขึ้นกับนักศึกษาฝึกงานทุกคน หรือกับสถานประกอบการที่มีความเป็นมืออาชีพและมีจริยธรรมก็จะมีมาตรการดูแลนักศึกษาฝึกงานอย่างเหมาะสมแต่ก็เชื่อว่าทุกที่จะเป็นแบบนั้น (ภาณุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย, 2565)

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานจึงควรพิจารณาถึงสถานะทางกฎหมายสิทธิหน้าที่ หรือการให้ความคุ้มครองอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาเข้าใจ สถานประกอบการรับรู้และหลักสูตรเห็นพ้องต้องกัน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับตัวนักศึกษารวมถึงเพื่อป้องกันกรณีข้อพิพาทระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

จากการที่หลักสูตรการศึกษากำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดให้มีการฝึกงานในสถานประกอบกิจการหรือแหล่งวิทยาการที่สอดคล้องกับวิชาที่เรียนด้วยนั้น ทำให้มีนักเรียนนิสิต นักศึกษาจำนวนมากที่มีความจำเป็นต้องฝึกงานในสถานประกอบกิจการเพราะเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนด โดยทางสถานศึกษาอาจจะมีข้อตกลงเป็นพิเศษระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบกิจการถึงสัญญาหรือข้อกำหนดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกงาน นอกจากนี้ก็ยังมีนักศึกษาบางส่วนที่มีความต้องการที่จะฝึกงานในสถานประกอบกิจการด้วยตนเอง เพราะว่าต้องการเพิ่มพูนความรู้และเป็นประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทั้งสองกรณีนักศึกษาอาจจะมีสถานะเป็นลูกจ้างหรือไม่ได้เป็นลูกจ้างก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันหรือสัญญาที่ทำขึ้นกับผู้ประกอบกิจการซึ่งจะต้องพิจารณาแต่ละกรณีไป ตามจะกล่าวต่อไป

2. ความแตกต่างระหว่างสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาฝึกงานนักศึกษา

สัญญาจ้างแรงงานและการฝึกงานของนักศึกษามีลักษณะใกล้เคียงกันอย่างมาก เนื่องจากทั้งการจ้างแรงงานและการฝึกงานของนักศึกษาต่างก็ประกอบไปด้วยบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ประกอบกิจการ/ลูกจ้าง กับ ผู้ประกอบกิจการ/นักศึกษาฝึกงาน จะเห็นว่าสิ่งที่ทั้งการจ้างแรงงานกับการฝึกงานของนักศึกษามีเหมือนกันคือ นายจ้าง ดังนั้นสิ่งที่จะทำให้โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายแตกต่างกันคือ 1.หากนายจ้าง + ลูกจ้าง = สัญญาจ้างแรงงาน

2.หากนายจ้าง + นักศึกษาฝึกงาน = สัญญาฝึกงาน

ในส่วนนี้จึงจะอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการเป็นลูกจ้าง กับ การเป็นนักศึกษาฝึกงานว่ามีลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.1 ความเป็นลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายของคำว่าลูกจ้างไว้ว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ประกอบกับคำอธิบายที่มาจากคำพิพากษาของศาลฎีกาสามารถสรุปสาระสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นเป็นลูกจ้างจะประกอบไปด้วย (วินัย ลิวีโรจน์, 2533)

ก. ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตอบแทนการทำงานให้

ข. อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมดูแล ชื่อฟังก์คำสั่งของนายจ้างตลอดเวลา และต้องทำงานตามวิธีที่นายจ้างต้องการ

ค. ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานหรือระเบียบของนายจ้าง มีกำหนดเวลาเข้าออกงานซึ่งสัมพันธ์กับการจ่ายเงินค่าจ้าง (ศรัณย์ จงรักษ์, 2564)

ง. งานที่ทำนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของนายจ้างมุ่งหวังในผลสำเร็จของแรงงาน

2.2 ความเป็นนักศึกษาฝึกงาน เมื่อนักศึกษาฝึกงานและผู้ประกอบกิจการตกลงกันว่าจะดำเนินการฝึกงานนั้น สัญญาที่เกิดขึ้นเป็นสัญญาไม่มีชื่อคือ อยู่นอกบรรพ 3 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้นหากไม่มีข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 แล้ว สัญญาย่อมใช้บังคับกันระหว่างคู่สัญญาได้ ซึ่งการฝึกงานนั้นมีลักษณะบางประการที่แตกต่างจากการเป็นลูกจ้างดังนี้

ก. ผู้ฝึกงานจะตกลงทำงานให้กับผู้ประกอบกิจการ โดยอาจจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานหรือไม่ก็ได้ไม่ใช่สาระสำคัญของสัญญา

ข. ผู้ฝึกงานตกลงเข้าทำงานให้กับผู้ประกอบกิจการเนื่องจากหลักสูตรการศึกษากำหนดให้ต้องฝึกงานจึงจะจบการศึกษา

ค. ต้องไม่เป็นการให้ผู้ฝึกงานเข้าทำงานแทนที่ตำแหน่งของลูกจ้างปกติ ผู้ฝึกงานควรทำงานภายใต้การควบคุมดูแลของลูกจ้าง และสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ฝึกงานได้ การพิจารณาว่าเป็นการทำงานแทนที่ตำแหน่งของลูกจ้างปกติหรือไม่ ให้ความว่าในขณะนั้นนายจ้างมีอัตราจ้างลูกจ้างปกติเพียงพอ กับปริมาณงานหรือไม่ หากไม่มีผู้ฝึกงานเข้ามาปฏิบัติงานแล้วนายจ้างจะต้องมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน ย่อมเท่ากับว่านายจ้างกำลังให้ผู้ฝึกงานทำงานแทนที่ตำแหน่งของลูกจ้างปกติอยู่

ง. วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาวิชาความรู้ในการปฏิบัติงานประเภทนั้น เรียนรู้การทำงาน และสร้างประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้นโดยผู้ประกอบกิจการตกลงจะสอนและถ่ายทอดความรู้ในงานประเภทนั้นให้ผู้ฝึกงานและจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่ผู้ฝึกงานต้องการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าสัญญาฝึกงานนั้นเกิดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์พิเศษที่แตกต่างหากจากสัญญาจ้างแรงงานทั่วไป เพราะการฝึกงานนี้นอกจากผู้ประกอบกิจการต้องสูญเสียบุคลากรและเสียสละเวลา มาสอนงานให้กับผู้ฝึกงานแล้ว บางครั้งผลงานของผู้ฝึกงานก็ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบกิจการ ยิ่งขาดทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานยังไม่มากพอ ไม่อาจสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสถานประกอบการแห่งนั้นได้

ในการวิเคราะห์ว่าสัญญาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสัญญาจ้างแรงงานหรือสัญญานักศึกษาฝึกงานนั้นจะต้องพิจารณาเป็นรายกรณีไป โดยพิจารณาถึงเจตนาของคู่สัญญาหรือวัตถุประสงค์ในการทำสัญญาตั้งแต่เริ่มแรกว่าต้องการให้เกิดผลอย่างไร กรณีอาจจำแนกลักษณะของการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน ว่ารูปแบบใดเป็นความสัมพันธ์นักศึกษาฝึกงานกับผู้ประกอบกิจการ แบบใดเป็นความสัมพันธ์ลูกจ้างกับผู้ประกอบกิจการ ได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายกรณีพบว่ารูปแบบสัญญาของการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) เช่น ทำในรูปแบบพนักงานฝึกหัดใหม่หรือพนักงานฝึกงาน เมื่อนักศึกษาเข้าไปทำงานจริง ณ สถานประกอบการสัญญาที่ได้รับก็จะเป็นสัญญาในลักษณะระหว่าง **นายจ้าง-ลูกจ้าง** ซึ่งทำให้นักศึกษาที่เข้าไปทำงานในฐานะลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน , 2565) เช่น เวลาทำงานปกติไม่เกิน 8 ชม./วัน, เวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน, วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์, ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาการทำงานในวันหยุด, ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง, ค่าชดเชยหากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด, ข้อห้ามการใช้แรงงานหญิงเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย เป็นต้น

แต่สำหรับกรณีรูปแบบสัญญาของการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) เมื่อนักศึกษาเข้าไปทำงานจริง ณ สถานประกอบกิจการเป็นสัญญาในลักษณะระหว่าง **นายจ้าง-นักศึกษาฝึกงาน** เช่นรูปแบบฝึกงานแบบสหกิจศึกษาหรือหลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม สัญญาดังกล่าวจะไม่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน เนื่องจากการมาฝึกงานมิใช่การมาทำงานเพื่อรับค่าจ้าง แต่เป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อเตรียมตัวทักษะก่อนเข้าตลาดแรงงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาจึงมิใช่จ้างแรงงานและมีใช้นายจ้างลูกจ้างกัน จึงจัดอยู่ในรูปแบบสัญญาไม่มีชื่อใช้บังคับกันเพียงระหว่างคู่สัญญาได้ หากไม่มีข้อตกลงที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 โดยรายละเอียดนั้นจะเป็นไปตามที่ตกลงกัน

3. ความคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานของประเทศไทย

อย่างที่กล่าวไปข้างต้นเนื่องจากการมาฝึกงานของนักศึกษาไม่อยู่ภายใต้ความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน แต่เป็นนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่เกิดขึ้นจากการตกลงกันระหว่างนักศึกษาฝึกงานและผู้ประกอบการนั้น หากจะพิจารณาความคุ้มครองสิทธิในกรณีนี้จะต้องพิจารณาตามหลักกฎหมายว่าด้วยนิติกรรมสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาจะเป็นไปตามที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนด้วย (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150) ดังนั้นหากลักษณะข้อตกลงระหว่างนักศึกษาและผู้ประกอบการมีลักษณะที่ถูกเอารัดเอาเปรียบเกินสมควร เช่น ให้ทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีค่าตอบแทน ให้เดินทางไปทำงานนอกสถานที่ทำการปกติ ข้อกำหนดประเภทนี้จะไม่เป็นผลใช้บังคับได้

สัญญาฝึกงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนประเภทหนึ่งที่เกิดสิทธิและหน้าที่แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย จึงอาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่าในกรณีที่นักศึกษาฝึกงานหรือผู้ประกอบการไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ เช่น

ผู้ประกอบการไม่สอนงานให้กับนักศึกษาฝึกงานจนครบระยะเวลาที่กำหนด หรือนักศึกษาฝึกงานเลิกฝึกงานก่อนครบระยะเวลา เป็นต้น ปัญหาในกรณีนี้ก็คือสัญญาที่ทำขึ้นนั้นจะสามารถบังคับกันได้ตามกฎหมายมากน้อยเพียงใด และหากคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ตกลงกันไว้แล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะสามารถบังคับให้ปฏิบัติตามได้หรือไม่เพียงใด ต้องแยกเป็น 2 กรณีดังนี้

กรณีที่ 1 สำหรับสัญญาฝึกงานของนักศึกษาที่มีการตกลงทำสัญญาระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษร อาจจะเป็นอยู่ในรูปแบบของหนังสือส่งตัวนักศึกษาที่ออกให้โดยสถานศึกษาและส่งไปยังผู้ประกอบการโดยผู้มีอำนาจลงชื่อรับทราบ ก็จะไม่มีปัญหาในการเรียกร้องให้ปฏิบัติตามสัญญาแต่อย่างใด เพราะเป็นการเรียกร้องตามมูลหนี้ที่ตกลงกันไว้ในสัญญาที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจนอยู่แล้ว (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 มาตรา 194) หากฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามก็สามารถเรียกร้องให้อีกฝ่ายปฏิบัติตามที่ได้ตกลงไว้ได้

กรณีที่ 2 เป็นการตกลงรับเข้าฝึกงานกันด้วยวาจาหรือโดยปริยาย นั้น อาจเกิดข้อโต้แย้งกันได้ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ เช่น ในกรณีที่ผู้ประกอบการไม่ดำเนินการฝึกงานให้กับนักศึกษานักศึกษาผู้ฝึกงานจนครบกำหนดระยะเวลา หรือให้ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงตามสาขาวิชา ก็เช่นเดียวกัน นักศึกษาผู้ฝึกงานไม่สามารถเรียกร้องหรือบังคับผู้ประกอบการได้ในทางกลับกันหากนักศึกษานักศึกษาผู้ฝึกงานตกลงว่าจะฝึกงานอยู่ที่สถานประกอบกิจการนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่กลับไม่ดำเนินการจนครบกำหนดระยะเวลา ดังกล่าว ผู้ประกอบการก็ไม่สามารถเรียกร้องหรือบังคับให้ผู้ฝึกงานต้องฝึกงานจนครบกำหนดระยะเวลาเช่นเดียวกัน เพราะกรณีเหล่านี้ถือว่าเป็นหนี้ในธรรม ซึ่งเป็นความผูกพันที่ขาดอำนาจบังคับเรียกร้องตามกฎหมาย (สัญญาฝึกงานโดยทั่วไปมีลักษณะเป็น “หนี้ในธรรม” คือไม่สามารถบังคับชำระหนี้ได้ เพราะเกิดจากความสัมพันธ์ในลักษณะอัยาศัยไมตรีทางสมาคม มิได้มุ่งจะก่อนนิติสัมพันธ์ตามมาตรา 149 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อมีการฝ่าฝืนสัญญาจึงไม่อาจบังคับหรือเรียกค่าเสียหายได้)

กรณีที่ผู้ประกอบการไม่ได้ตกลงกับนักศึกษานักศึกษาผู้ฝึกงานว่าจะให้เบี้ยเลี้ยงเพื่อตอบแทนการฝึกงาน แต่เมื่อผู้ฝึกงานได้ฝึกงานไปตามระยะเวลาที่

กำหนดแล้วผู้ประกอบการก็ให้ค่าตอบแทนในการทำงานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน แต่พอถึงระยะเวลาหนึ่งแล้วกลับไม่ให้ค่าตอบแทนตามที่ได้เคยกระทำมา กรณีเช่นนี้อาจถือได้ว่า ผู้ประกอบการให้ค่าตอบแทนตามอสังคยา ค้ำตอบแทน หรือเบี้ยเลี้ยงนั้นเป็นหนี้ในธรรมประเภทหนึ่งซึ่งจะส่งผลให้ผู้ฝึกงานไม่สามารถเรียกร้องค่าตอบแทนจากผู้ประกอบการได้ (จิต เศรษฐบุตร, 2548) หนี้ในธรรม หรือ Obligation Naturelle เป็นหนี้ที่มีความสมบูรณ์ แต่เจ้าหนี้ไม่อาจบังคับให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามชำระหนี้ได้ อย่างไรก็ตามหากลูกหนี้ได้ชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้แล้ว กรณีนี้หมายถึงค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการเคยให้นักศึกษามา ผู้ประกอบการก็ไม่อาจเรียกคืนได้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 408)

เมื่อพิจารณาในด้านของฝ่ายผู้ประกอบการ เนื่องจากกรณีสัญญาฝึกงานนี้คู่สัญญาไม่ได้มีนิติสัมพันธ์กันในทางการจ้างแรงงาน ดังนั้นฝ่ายผู้ประกอบการจึงไม่ได้มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติไว้ หากแต่ต้องกระทำการตามข้อสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้เท่านั้น ในบางครั้ง นักศึกษาผู้ฝึกงานจึงอาจจะไม่ได้รับความคุ้มครองขั้นต่ำตามความเหมาะสม ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นได้

4. ความคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานของประเทศอังกฤษ

สถานะของ ผู้ฝึกงานตามกฎหมายอังกฤษพิจารณาจากพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานปี ค.ศ. 1996 (The Employment Right Act 1996) ซึ่งใน Employment Rights Act 1996 Section 230 (2) ได้นิยามความหมายของคำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” ว่าเป็นสัญญาบริการหรือสัญญาฝึกงาน ดังนั้นในกฎหมายของอังกฤษการฝึกงานมีลักษณะเป็นการจ้างแรงงานประเภทหนึ่งตามกฎหมายจึงทำให้นักศึกษาฝึกงานได้รับความคุ้มครอง ดังนี้

4.1 ค่าตอบแทน พระราชบัญญัติเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1998 (The National Minimum Wage Act 1998 Section 54) กำหนดให้ผู้ฝึกงานมีสิทธิได้รับค่าแรง (Wage) ในระหว่างฝึกงานอย่างน้อยอัตรารายชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2565 คือ 4,81 £

4.2 การสิ้นสุดของสัญญาฝึกงาน ให้สิทธิแก่ทั้งฝ่ายนักศึกษาฝึกงานและนายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาฝึกงานได้โดยให้สิทธินักศึกษาฝึกงานที่ทำงานเป็นระยะเวลามากกว่า 1 เดือนแต่ไม่ถึง 2 ปี หากต้องการเลิกสัญญาให้บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ (สดุติ สินไชย, 2550, น.64)

4.3 อายุของผู้ฝึกงาน การฝึกงาน ผู้ฝึกงานจะเริ่มที่อายุ 16 ปี บริบูรณ์ และไม่มีกำหนดจากัดอายุขั้นสูงสุดของผู้ฝึกงาน เนื่องจากรัฐบาลอังกฤษต้องการให้การฝึกงานเป็นเส้นทางหนึ่งในวุฒิการศึกษา รวมทั้งกรณีของผู้ใหญ่ที่มีทักษะในด้านการทำงานน้อย (European Commission, 2555, p.493)

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นไปเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาที่จะยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ นักศึกษาฝึกงานจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของแรงงานในอนาคต แต่การฝึกงานของบุคคลที่ยังไม่จบการศึกษานั้นเกิดขึ้นจากหลักสูตรการศึกษาที่บังคับให้ต้องฝึกงานตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจำนวนมากจะไม่ได้มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ทำให้ไม่สามารถนำบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างตามมาตรฐานขั้นต่ำมาใช้บังคับเพื่อให้ความคุ้มครองแก่นักศึกษาผู้ฝึกงานได้ ดังนั้น นักศึกษาผู้ฝึกงานจึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน เวลาพัก ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นต้น จึงเห็นควรจัดให้มีการเพิ่มความคุ้มครองตามกฎหมายแก่ผู้ฝึกงานให้เทียบเท่ากับลูกจ้างโดยมีประเด็นที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

5.1 ระยะเวลาทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเวลาการทำงานของลูกจ้างวันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ดังนั้น ผู้เขียนเห็น

ว่าเป็นความเหมาะสมอย่างยิ่งที่ควรกำหนดให้มีการฝึกงานได้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาการทำงานในสถานประกอบการต่างๆ และทำให้ผู้ฝึกงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ในแต่ละวันและมีความต่อเนื่อง

5.2 เวลาพักในระหว่างเวลาทำงาน กำหนดเวลาพักจะต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากผู้ฝึกงานได้ฝึกในวันนั้นมาแล้วติดต่อกัน 4 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการกำหนดเวลาพักเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5.3 วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ผู้ฝึกงานมีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 106 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ค.ศ. 1957

5.4 การจ่ายค่าตอบแทน ในขณะนี้ ยังไม่สมควรกำหนดบังคับให้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ฝึกงาน เนื่องจากรัฐบาลยังไม่เห็นความสำคัญแก่นักศึกษาฝึกงานเท่าที่ควร จึงยังไม่มีการสนับสนุนและจูงใจให้ภาคธุรกิจสมัครใจเข้าสู่ระบบการฝึกงานตามกฎหมาย

5.5 ความปลอดภัยในการฝึกงาน ให้มีการจำกัดประเภทงานโดยเทียบเคียงกรณีการฝึกงานภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดห้ามไม่ให้ผู้ฝึกงานซึ่งเป็นหญิง หรือเป็นนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ฝึกงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายและชีวอนามัย เพื่อสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยการรณรงค์ส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (Promotion Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006)

รายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางในการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องในอนาคต เนื่องจากระบบการฝึกงานมีบทบาทสำคัญทุกภาคส่วนเป็นนโยบายในทางสังคมที่รัฐบาลควรสนับสนุน เพื่อให้แรงงานมีฝีมือและสามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้ตลอด

ชีวิตส่งผลต่อการทำธุรกิจของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญต่อไป

บรรณานุกรม

- จิต เศรษฐบุตร. (2548). **หลักกฎหมายแพ่งลักษณะหนี้**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ภานุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย. (2565). **แรงงานได้เปล่าชื่อ ‘นักศึกษาฝึกงาน’: สวัสดิการไม่ต้องมี โทษไม่ปรากฏ บาดเจ็บ-ตายรันทดจบง่าย**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2565, จาก <https://prachatai.com/journal/2017/05/71261>
- วินัย ลูวิโรจน์. (2533). **สัญญาจ้างแรงงาน : ศึกษาในแง่ลักษณะความสำคัญของนิติสัมพันธ์**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมาย เอกชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัช กาฬภักดี. (2560). **การจัดการเชิงบูรณาการกับการทำงาน : WiL เอกสารประกอบการบรรยาย**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ศรัณย์ จงรักษ์. (2564). **ไรเตอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง: ความเปี้ยวบิดของระบบกฎหมายไทย**. กรุงเทพฯ : CMU Journal of Law and Social Sciences คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สดุดี สิ้นไชย. (2550). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มอาชีพโคโยตีที่กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สร้อยรัตน์ จันทวี. (2558). **การคุ้มครองผู้ฝึกงาน**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขากฎหมายเอกชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). **การคุ้มครองแรงงาน**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565, จาก <https://lb.mol.go.th/คนทำงาน/สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้/การคุ้มครองแรงงาน>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **เด็กจบใหม่กว่าจะจบได้ ต้องสู้ เพื่อมีงานดีๆ ทำ แต่ตำแหน่งที่มี ดันสู้กลับ?**

(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2565, จาก

<https://www.nxpo.or.th/th/11855/>

สุเมธ แยมมุ่น. (2547). **สหกิจศึกษา : รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยพะเยา .

European Commission. (2555). **Apprenticeship supply in the Member States of the European Union : Final report.**

Luxembourg: Publications Office of the European Union.

MGR Online สายตรงสุขภาพกับศิริราช. (2565). **หญิงสาวและ นศ.ฝึกงาน ถูกลวงละเมิดทางเพศอย่างหนักในที่ทำงาน**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2565, จาก

<https://mgronline.com/qol/detail/9490000089529>

Nehal Jain. (2565). **Five Common Challenges Faced by Interns Introduction (2022)**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2565, จาก

<https://www.internmart.com/blogs/five-common-challenges-faced-by-intern>