

# ปัญหาการคุ้มครองสิทธิศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ<sup>1</sup>

รุ่งฤดี พรหมนาม<sup>2</sup>

ปัจจุบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน โดยการฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่เป็นหน่วยงาน องค์กรภาครัฐ หรือเอกชน และแหล่งวิทยาการที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการฝึกงานของผู้เรียน สามารถจะช่วยให้ นักศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิต โดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐานสำคัญสนับสนุนการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ นักศึกษา ในการนำทฤษฎีนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยังถือเป็นการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่นักศึกษาจะได้พบเจอเมื่อได้ฝึกปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาลักษณะของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น พบว่าไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน ที่จะพึงได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันจึงมีปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิแก่ผู้ที่ศึกษาอยู่ในสถาบันการอุดมศึกษา หรือเทียบเท่าที่ศึกษาอยู่ในระดับหลังมัธยมศึกษาตอนปลายอันประกอบด้วยการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าที่เป็นผู้ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งควรจะได้รับการคุ้มครองสิทธิ อันได้แก่ การป้องกัน ระวัง ปกป้องรักษาอำนาจที่กฎหมายให้การรับรองให้แก่ นักศึกษา ฝึกปฏิบัติ ในสถานประกอบการ ที่จะคุ้มครองสิทธิในด้านต่าง ๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทน ค่าชดเชยในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เป็นผลอันเนื่องมาจากการฝึกปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีกฎหมายที่มีเนื้อหาเฉพาะเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยตรง ปัญหาการคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ปัญหาประการแรก ที่พบคือด้านการกำหนดค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยง หนึ่งในปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง คือความไม่ชัดเจนของ “สถานะ” ของนักศึกษาฝึกงานในทางกฎหมาย ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หากนักศึกษาฝึกงานไม่ได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม “ลูกจ้าง” (employee) ตาม

<sup>1</sup> บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหาการคุ้มครองสิทธิศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีศร เลิศธรรมเทวี คณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริดา โขติมานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท สถิตย์เสมากุล

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดอำนาจเจริญ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิยามของกฎหมายแรงงาน จะไม่สามารถเรียกร่องสิทธิพื้นฐาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน หรือสวัสดิการอื่น ๆ ได้ ซึ่งหากมีการปฏิบัติงานเหมือนลูกจ้างทั่วไป ก็ควรปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ มีวันหยุดที่ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานระดับอุดมศึกษาโดยตรง หากมีปัญหาเกิดขึ้น จึงควรกำหนดค่าตอบแทนและเบี่ยงเบนในแต่ละสาขาวิชาและแต่ละพื้นที่ในการฝึกปฏิบัติงานให้เหมาะสม ปัญหาประการที่สองคือการกำหนดมาตรฐานการส่งตัวนักศึกษาฝึกงานเพื่อให้นักศึกษาสามารถนำทักษะและวิชาที่ได้เรียนรู้มาไปใช้ในการทำงานจริง โดยนำความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การฝึกการปฏิบัติในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสริมทักษะและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสถานศึกษาจะทำข้อตกลงร่วมกับกับสถานประกอบการ เพื่อส่งนักศึกษามาฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษา ในสาขาวิชาเรียนที่สถาบันการศึกษากำหนดไว้ โดยสถานประกอบการจะเป็นผู้ประเมินผลการฝึกงานร่วมกับสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการประเมินผลการฝึกอาชีพรวมทั้งสอบกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการฝึกงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาและสถานประกอบการ ประการต่อมาคือด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อให้นักศึกษาได้รับการคุ้มครองในระหว่างการฝึกงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานนั้นให้สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักศึกษาฝึกงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ระบุขอบเขตหน้าที่ในการฝึกงานอย่างแน่ชัดภายในสัญญา ระยะเวลาในการฝึกงานเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย บ้านพัก โบนัส ตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ เท่ากับลูกจ้างของสถานประกอบการ มีสิทธิ เสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการเสนอกฎหมายหรือระเบียบที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และสิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมาย และประการสุดท้ายด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการฝึกปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการฝึกงาน ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานทำงานในพื้นที่ และรายละเอียดงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย กำหนดสถานที่ห้ามฝึกงาน สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ได้รับความปลอดภัย คุ้มครองผู้ถูกละเมิด ด้วยการกำหนดให้มีบทลงโทษ ตามกฎหมายหากนายจ้างละเมิดผู้ฝึกงานมีการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นดำเนินการทันที เมื่อเกิดเหตุร้องเรียน เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่ควรได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศต่าง ๆ เช่น เยอรมนี ฝรั่งเศส แคนาดา และญี่ปุ่น ซึ่งให้เห็นว่าการฝึกงานในแต่ละประเทศมีระดับการคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ขึ้นอยู่กับกรอบกฎหมายแนวทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมทางกฎหมายของแต่ละแห่ง ประเทศที่มีกรอบกฎหมายเฉพาะ เช่น เยอรมนีผ่าน Vocational Training Act – BBiG และฝรั่งเศส ผ่าน Code de l'éducation สามารถกำหนดมาตรฐานและรูปแบบการฝึกงานได้อย่างเป็นระบบมีการกำหนดให้จัดทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีการระบุระยะเวลาสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และกลไกการควบคุมโดยหน่วยงานกลาง ในขณะที่ประเทศที่ไม่มีกรอบกฎหมายเฉพาะ เช่น แคนาดา และญี่ปุ่น แม้จะมีแนวทางการควบคุมผ่านกฎหมายแรงงานทั่วไปหรือข้อเสนอแนะ

ของกระทรวงศึกษาแต่ก็ยังคงเกิดปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานนักศึกษาหรือความไม่ชัดเจนของสถานภาพทางกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ การนิยามความแตกต่างระหว่างการฝึกงานเพื่อการศึกษา (educational internship) และการฝึกงานที่เข้าข่ายการทำงาน (employment) ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่า นักศึกษาฝึกงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ หากไม่มีเกณฑ์แยกแยะอย่างชัดเจน นักศึกษาจะมีความเสี่ยงที่จะถูกใช้แรงงานโดยไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ยังพบว่าในหลายประเทศ แม้นักศึกษาฝึกงานจะมีสถานะไม่ใช่ “ลูกจ้าง” โดยตรง แต่ก็มีกรออกแนวปฏิบัติหรือมาตรการทางนโยบายเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองในด้านสวัสดิการขั้นต่ำ เช่น วันลาพักผ่อน ชั่วโมงทำงานสูงสุด หรือการได้รับการดูแลโดยพี่เลี้ยง (mentor) จากการศึกษาเปรียบเทียบยังชี้ให้เห็นว่า กฎหมายแพ่ง เช่น German Civil Code (BGB) แม้จะไม่ได้เป็นกฎหมายแรงงานโดยตรง แต่สามารถใช้เป็นฐานทางกฎหมายในการปกป้องสิทธิของนักศึกษาฝึกงานได้ในกรณีที่เกิดการละเมิด โดยเฉพาะในเรื่องสัญญา ความรับผิดชอบ การกระทำโดยมิชอบ และการชดเชยค่าเสียหายจากปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณา จัดทำหรือปรับปรุงกฎหมายเฉพาะสำหรับการฝึกงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาฝึกงานได้อย่างครอบคลุม ชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งเสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางที่เป็นกลไกในการกำกับดูแลและเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้แบบ Work-Based Learning และความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับภาคเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม เพราะการฝึกงานมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ในขณะเดียวกัน นักศึกษาฝึกงานกลับขาดการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเป็นระบบ ความคลุมเครือในสถานะทางกฎหมาย และการตีความบทบัญญัติกฎหมายแรงงานแบบแคบเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองสิทธินักศึกษาอย่างทั่วถึงการพัฒนากฎหมายเฉพาะหรือการแก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายที่มีอยู่เดิมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนเพื่อสร้างระบบฝึกงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และยั่งยืนต่อไป ดังนั้นเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศต่าง ๆ เช่น เยอรมนี ฝรั่งเศส แคนาดา และญี่ปุ่น ชี้ให้เห็นว่าการฝึกงานในแต่ละประเทศมีระดับการคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ขึ้นอยู่กับกรอบกฎหมาย แนวทางปฏิบัติ และวัฒนธรรมทางกฎหมายของแต่ละแห่ง ประเทศที่มีกรอบกฎหมายเฉพาะ เช่น เยอรมนี (ผ่าน Vocational Training Act – BBiG) และฝรั่งเศส (ผ่าน Code de l'éducation) สามารถกำหนดมาตรฐานและรูปแบบการฝึกงานได้อย่างเป็นระบบมีการกำหนดให้จัดทำสัญญาฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการระบุระยะเวลา สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และกลไกการควบคุมโดยหน่วยงานกลาง ในขณะที่ประเทศที่ไม่มีกรอบกฎหมายเฉพาะ เช่น แคนาดา และญี่ปุ่นแม้จะมีแนวทางการควบคุมผ่านกฎหมายแรงงานทั่วไปหรือข้อเสนอแนะของกระทรวงศึกษาแต่ก็ยังคงเกิดปัญหาการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานนักศึกษา หรือความไม่ชัดเจน ของสถานภาพทางกฎหมายอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้

การนิยามความแตกต่างระหว่างการฝึกงานเพื่อการศึกษา (educational internship) และการฝึกงานที่เข้าข่ายการทำงาน (employment) ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่านักศึกษาฝึกงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ หากไม่มีเกณฑ์แยกแยะอย่างชัดเจน นักศึกษาจะมีความเสี่ยงที่จะถูกใช้แรงงานโดยไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ยังพบว่าในหลายประเทศ แม้นักศึกษาฝึกงานจะมีสถานะไม่ใช่ “ลูกจ้าง” โดยตรง แต่ก็มีกรออกแนวปฏิบัติหรือมาตรการทางนโยบายเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองในด้านสวัสดิการขั้นต่ำ เช่น วันลาพักผ่อน ชั่วโมงทำงานสูงสุด หรือการได้รับการดูแลโดยพี่เลี้ยง (mentor)

จากการศึกษาเปรียบเทียบยังชี้ให้เห็นว่า กฎหมายแพ่ง เช่น German Civil Code (BGB) แม้จะไม่ได้เป็นกฎหมายแรงงานโดยตรง แต่สามารถใช้เป็นฐานทางกฎหมายในการปกป้องสิทธิของนักศึกษาฝึกงานได้ในกรณีที่เกิดการละเมิด โดยเฉพาะในเรื่องสัญญา ความรับผิดชอบ การกระทำโดยมิชอบ และการชดเชยค่าเสียหาย การจัดทำหรือปรับปรุงกฎหมายเฉพาะสำหรับการฝึกงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ฝึกงานในสถานประกอบการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณา เพื่อให้สามารถคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาฝึกงานได้อย่างครอบคลุม ชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งเสนอให้มีการจัดตั้ง หน่วยงานกลาง ที่เป็นกลไกในการกำกับ ดูแล และเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้แบบ Work-Based Learning และความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับภาคเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม การฝึกงานมีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันนักศึกษาฝึกงานกลับขาดการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเป็นระบบ ความคลุมเครือในสถานะทางกฎหมาย และการตีความบทบัญญัติกฎหมายแรงงานแบบแคบเป็นอุปสรรคต่อการคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาอย่างทั่วถึงการพัฒนากฎหมายเฉพาะ หรือการแก้ไขเพิ่มเติมในกฎหมายที่มีอยู่เดิมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน เพื่อสร้างระบบฝึกงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และยั่งยืนต่อไป จากความเป็นมาของระบบฝึกงานและ บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมนี และสิงคโปร์ พบว่าประเทศต่างๆ มีระบบกฎหมายและวิธีการบัญญัติกฎหมายแรงงานที่แตกต่างกัน โดยในประเทศสหรัฐอเมริกามีการบัญญัติในรูปของกฎหมายมาตรฐานแรงงานกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎหมายเพื่อใช้บังคับในแต่ละรัฐ ในประเทศอังกฤษและประเทศสิงคโปร์ บัญญัติรายละเอียดของการฝึกงานไว้ในพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างจากประเทศเยอรมนี ซึ่งมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับผู้ฝึกงานในรูปของพระราชบัญญัติแยกออกมาต่างหาก ส่วนในประเทศฝรั่งเศส มีการบัญญัติกฎหมายแรงงานไว้ในรูปของประมวลกฎหมายแรงงานไว้โดยเฉพาะแยกต่างหากจากประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของแต่ละประเทศแล้วมีความคล้ายคลึงกันคือเพื่อมุ่งให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝึกงานซึ่งเป็นแรงงานพื้นฐานที่จะพัฒนาไปเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศในอนาคตอย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนา

กฎหมายของไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเข้าไปในส่วนของการเปรียบเทียบกฎหมายไทย และกฎหมายต่างประเทศ กรณีศึกษาต่างประเทศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจำแนกสถานะของ นักศึกษาฝึกงาน ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่าพวกเขาจะได้รับสิทธิในระดับใด ประเทศที่มีการกำหนดสถานะและ บทบาททางกฎหมายอย่างชัดเจนสามารถคุ้มครองสิทธิได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ขณะที่ประเทศที่อิง แนวทางปฏิบัติมากกว่ากฎหมายยังต้องพึ่งพาวงศ์กรการศึกษาหรือแนวปฏิบัติร่วมเพื่อควบคุมไม่ให้เกิดการ ละเมิด ดังนั้น ความไม่มั่นใจของนักศึกษาและผู้ปกครองในการเข้าร่วมโครงการฝึกงานสะท้อนถึง “ช่องว่างของ ระบบ” ที่ยังขาดการออกแบบนโยบายหรือกฎหมายที่สร้างหลักประกันอย่างรัดกุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควร เร่งจัดทำ แนวทางการฝึกงานได้มาตรฐานมีความโปร่งใส มีระบบคุ้มครองสิทธิ และกลไกติดตามผลที่เข้มแข็ง เพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นของสาธารณชนและส่งเสริมให้การฝึกงานเป็นกลไกสำคัญของการศึกษาอย่างแท้จริง ประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายเฉพาะที่ควบคุมสิทธิและหน้าที่ของทั้งสถานประกอบการ และนักศึกษาฝึกงานอย่างครอบคลุม เช่น ไม่มีกฎหมายที่กำหนดภาระผูกพันของสถานประกอบการ ในการให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพ ความปลอดภัย หรือการให้ค่าตอบแทนในกรณีที่มีการทำงานจริง ในลักษณะเดียวกับลูกจ้างในหลายกรณี สถานศึกษามีบทบาทเพียงแต่เป็นผู้ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน โดยไม่ได้มีการติดตาม ตรวจสอบ หรือมีมาตรการป้องกันนักศึกษาจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจเฉพาะในการตรวจสอบและดำเนินการ ต่อข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการฝึกงานเป็นผลมาจากการขาดกลไกการกำกับดูแลจากสถานศึกษาและรัฐ ซึ่งการไม่คุ้มครองนักศึกษาฝึกงานให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอาจขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนสากล เช่น หลักการ สิทธิในการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หากสถานประกอบการใช้ประโยชน์จากแรงงานนักศึกษาโดยไม่คำนึงถึงสิทธิพื้นฐาน ก็อาจถือเป็นการละเมิด สิทธิมนุษยชน การฝึกงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการเตรียมความพร้อม เข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และคุณลักษณะ ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและลักษณะบุคคล ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการ ประยุกต์ใช้และรับผิดชอบ<sup>3</sup> กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรประสานความร่วมมือ ร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน สถาบันการศึกษา สถานศึกษา และสถานประกอบการในการจัดทำแนวทางกลา ในการกำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำ หรือเบี้ยเลี้ยงขั้นต่ำให้แก่นักศึกษาฝึกงานในแต่ละประเภทงานหรือสาขาวิชา มีพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงที่รองรับสถานะพิเศษของนักศึกษาฝึกงานโดยกำหนดให้สถานประกอบการ

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. แนวปฏิบัติการจัดการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2567

ที่ร่วมฝึกงานต้องมีหน้าที่จ่ายเบี้ยเลี้ยงหรือสวัสดิการพื้นฐานตามเกณฑ์ขั้นต่ำและรัฐสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนค่าตอบแทนแก่นักศึกษาฝึกงาน โดยเฉพาะในสาขาขาดแคลนแรงงาน หรือฝึกงานในพื้นที่ห่างไกล เพื่อสร้างแรงจูงใจและลดความเหลื่อมล้ำ มีการกำหนดมาตรฐานการส่งตัวนักศึกษาฝึกงาน โดยกำหนดกรอบแนวปฏิบัติ (Framework) ตามหลัก Outcome-Based Education (OBE) การใช้แนวคิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งผลลัพธ์ (OBE) จะช่วยให้สถาบันสามารถกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของการฝึกงานได้อย่างชัดเจน เช่น ทักษะวิชาชีพ การแก้ปัญหาเฉพาะทางและจริยธรรมในการทำงาน จากนั้นสามารถกำหนดกิจกรรมการฝึกงานให้สอดคล้องกับผลลัพธ์เหล่านี้ และประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรจัดทำมาตรฐานกลางในการฝึกงาน โดยสามารถอ้างอิงจากมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิ (TPQI) เพื่อให้การส่งตัวนักศึกษาฝึกงานมีแนวทางที่เป็นรูปธรรมและตรวจสอบได้ มีการสร้างกลไกทางกฎหมายที่รองรับ สิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการคุ้มครอง ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักศึกษา สถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยการตรากฎหมายเฉพาะ “พระราชบัญญัติการฝึกงานแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานอย่างรัดกุม เพื่อระบุนิติ ความคุ้มครองและความรับผิดชอบ ของทุกฝ่ายอย่างชัดเจน กำหนดสถานะทางกฎหมายของนักศึกษาฝึกงานให้ชัดเจน คุ้มครองความปลอดภัย สวัสดิภาพ และสิทธิขั้นพื้นฐานของนักศึกษาฝึกงาน โดยสร้างมาตรฐานกลางของการจัดการฝึกงานในระดับชาติ มีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อให้ นักศึกษาฝึกงาน ได้รับสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความชัดเจนและรับรองสิทธิของนักศึกษาในระหว่างฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในบริบทที่ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะรองรับสถานะของนักศึกษาฝึกงานอย่างชัดเจน มีการจัดทำ MOU ฝึกงานอย่างมีระบบ ไม่ใช่เพียงเป็นเครื่องมือบริหารงานเชิงเอกสาร แต่เป็นหลักประกันสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักศึกษาฝึกงาน โดยตรงในระหว่างที่กฎหมายเฉพาะยังไม่ถูกตราขึ้น MOU จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการวางมาตรฐาน ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกันของสถานศึกษา และสถานประกอบการ จัดตั้งองค์กรกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อติดตาม ตรวจสอบ และรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นธรรมที่เป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ และเป็นหน่วยงานระดับชาติหรือระดับอุดมศึกษาที่ดูแลด้านการฝึกงาน โดยตรง เช่น กองฝึกงานในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือ “ศูนย์ประสานงานฝึกงานแห่งชาติ” ที่เป็นกลางและอิสระ หรือจัดตั้งหน่วยงานกลางในกระทรวงแรงงานหรือกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อดูแลเรื่องร้องเรียนและติดตามสภาพการฝึกงานมีการพัฒนาระบบประเมินผลร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศและสถานประกอบการจะช่วยให้การติดตามผลการฝึกงานมีความแม่นยำ สอดคล้องกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ เช่น การใช้แบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล หรือการรายงานผลการปฏิบัติงาน

เป็นระยะที่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้เกี่ยวข้องจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสามารถประเมินผลได้ตรงตามมาตรฐาน และมีการตรากฎหมายกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานต้องได้รับการขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม และอยู่ในระบบกองทุนเงินทดแทนในช่วงเวลาฝึกงานที่มีข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพนักศึกษาฝึกงานอย่างชัดเจนและมีมาตรการในการควบคุมดูแลกรณีที่นักศึกษาถูกระทำละเมิดหรือกระทบสิทธิในด้านต่าง ๆ จากการฝึกงานในสถานประกอบการควรจัดให้มีประกันอุบัติเหตุหรือสวัสดิการพื้นฐานสำหรับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อคุ้มครองในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุไม่คาดคิดระหว่างการฝึกงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ

### เอกสารอ้างอิง

สร้อยรัตน์ จันทวี. “การคุ้มครองผู้ฝึกงาน” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558

GP. “คู่มือการจ้างงานในแคนาดา” [Online].Available URL: <https://www.globalization-partners.com/th/blog/guide-to-hiring-in-canada/>(กรกฎาคม,4)

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **แนวปฏิบัติการดำเนินการฝึกงาน**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.**แนวปฏิบัติการจัดการการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี**.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,2567