รายงานการพิจารณาศึกษา

เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงาน ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

โดย คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา

สำนักกรรมาธิการ ๑
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง
แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

โดย
คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
เสนอ
คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
วุฒิสภา

สำนักกรรมาธิการ ๑
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา โทร. ๙๑๕๘

ที่ สว ๐๐๐๙.๐๙/ (ร ๒๐) **วันที่** ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

ด้วยคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๖) พิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริงหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการอุดมศึกษา ความเป็นอิสระทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา การบริหาร การส่งเสริม การสนับสนุนและการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรม พิจารณาศึกษาติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันคณะกรรมาธิการคณะนี้ ประกอบด้วย

๑. พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง	ประธานคณะกรรมาธิการ
๒. พลเอก ประสาท สุขเกษตร	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง
๓. หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สอง
๔. ศาสตราจารย์เกียรติคุณไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สาม
๕. นายธานี สุโชดายน	เลขานุการคณะกรรมาธิการ
๖. รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	โฆษกคณะกรรมาธิการ
๗. นายชาญวิทย์ ผลชีวิน	
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย บุญยะลีพรรณ	
๙. รองศาสตราจารย์ พลเอก ไตรโรจน์ ครุธเวโช	
๑๐. นายประดิษฐ์ เหลืองอร่าม	
๑๑. พลเรือเอก พะจุณณ์ ตามประทีป	
๑๒. นายวีระศักดิ์ ฟูตระกูล	
๑๓. นางศิรินา ปวโรพารวิทยา	
๑๔. รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	
๑๕. นายสถิตย์ ลิ่มพงศ์พันธุ์	
๑๖. นายสมชาย เสียงหลาย	
๑๗. นายสมเดช นิลพันธุ์	
๑๘. นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์	
๑๙. นายอภิชาติ โตดิลกเวชช์	

บัดนี้ ...

บัดนี้ คณะกรรมาธิการได้ดำเนินการพิจารณาและจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภาตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมวุฒิสภาต่อไป

(ลงชื่อ) พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง

(ประจิน จั่นตอง)

ประธานคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวโฆษณี กำลังศิลป์)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง

สำเนาถูกต้อง

(นายวรวิทย์ ศิริมหาพฤกษ์)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการ คนที่สอง

สำนักกรรมาธิการ ๑
ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมาธิการ
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๕๘-๙
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : scisenate@gmail.com

สมคเนย์ พิมพ์
โฆษณี/ศุภโชค ทาน

คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา

พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง
ประธานคณะกรรมาธิการ

พลเอก ประสาท สุขเกษตร
รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง

หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล
รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สอง

ศาสตราจารย์เกียรติคุณไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์
รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สาม

นายธานี สุโชดายน
เลขานุการคณะกรรมาธิการ

รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
โฆษกคณะกรรมาธิการ

นายชาญวิทย์ ผลชีวิน
รองโฆษกคณะกรรมาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย บุญยะลีพรรณ
กรรมาธิการ

รองศาสตราจารย์ พลเอก ไตรโรจน์ ครุธเวโช
กรรมาธิการ

นายประดิษฐ์ เหลืองอร่าม
กรรมาธิการ

พลเรือเอก พะจุณณ์ ตามประทีป
กรรมาธิการ

นายวีระศักดิ์ ฟูตระกูล
กรรมาธิการ

นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา
กรรมาธิการ

รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
กรรมาธิการ

นายสถิตย์ ลิ่มพงศ์พันธุ์
กรรมาธิการ

นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์
กรรมาธิการ

นายสมชาย เสียงหลาย
กรรมาธิการ

นายสมเดช นิลพันธุ์
กรรมาธิการ

นายอภิชาติ โตดิลกเวชช์
กรรมาธิการ

รายนามคณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมาย ด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

นายสมชาย เสียงหลาย
ประธานคณะทำงาน

พลเอก ประสาท สุขเกษตร
รองประธานคณะทำงาน

นายปวีณ นราเมธากุล
คณะทำงาน

นายขจรศักดิ์ จัยวัฒน์
คณะทำงาน

นายไชยวัฒน์ สุโชดายน
คณะทำงาน

รองศาสตราจารย์ชลวิทย์ เจียรจิตต์
คณะทำงาน

นายวันนี นนท์ศิริ
คณะทำงาน

นางสาวสลิลวรรณ กลับประสิทธิ์
คณะทำงาน

นางสาวปาริชาติ ว่องไว
คณะทำงาน

นางสุรีรัตน์ ชะนะมา
คณะทำงาน

นายสุทธิพงศ์ ชาญชญานนท์
เลขานุการคณะทำงาน

นายมงคล สาริสุต
ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

นางสาวโฆษณี กำลังศิลป์
ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

รายงานการพิจารณาศึกษา
เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา
ของคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
วุฒิสภา

.....

ด้วยในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) เมื่อวันอังคารที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้มีมติตั้งคณะกรรมาธิการสามัญประจำวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ วรรคสอง (๑๖) กำหนดให้คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม วุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริงหรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการอุดมศึกษา ความเป็นอิสระทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา การบริหาร การส่งเสริม การสนับสนุน และการพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรม พิจารณาศึกษา ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บัดนี้ คณะกรรมาธิการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘ ดังนี้

๑. การดำเนินงาน

๑.๑ คณะกรรมาธิการ ประกอบด้วย

๑. พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง	ประธานคณะกรรมาธิการ
๒. พลเอก ประสาท สุขเกษตร	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง
๓. หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สอง
๔. ศาสตราจารย์เกียรติคุณไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์	รองประธานคณะกรรมาธิการ คนที่สาม
๕. นายธานี สุโชดายน	เลขานุการคณะกรรมาธิการ
๖. รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	โฆษกคณะกรรมาธิการ
๗. นายชาญวิทย์ ผลชีวิน	รองโฆษกคณะกรรมาธิการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย บุญยะลีพรรณ	
๙. รองศาสตราจารย์ พลเอก ไตรโรจน์ ครุธเวโช	
๑๐. นายประดิษฐ์ เหลืองอร่าม	
๑๑. พลเรือเอก พะจุณณ์ ตามประทีป	
๑๒. นายวีระศักดิ์ ฟูตระกูล	
๑๓. นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา	
๑๔. รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	
๑๕. นายสถิตย์ ลิ่มพงศ์พันธุ์	
๑๖. นายสมชาย เสียงหลาย	

๑๗. นายสมเดช นิลพันธุ์
๑๘. นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์
๑๙. นายอภิชาติ โตดิลกเวชช์

๑.๒ คณะกรรมาธิการ ได้มีมติแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คำสั่งที่ ท.๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

๑. นายสมชาย เสียงหลาย	ประธานคณะทำงาน
๒. พลเอก ประสาท สุขเกษตร	รองประธานคณะทำงาน
๓. นายปวีณ นราเมธกุล	
๔. นายขจรศักดิ์ จัยวัฒน์	
๕. นายไชยวัฒน์ สุโชดายน	
๖. รองศาสตราจารย์ชลวิทย์ เจียร์จิตต์	
๗. นายวันนี นนท์ศิริ	
๘. นางสาวสลิลวรรณ กลับประสิทธิ์	
๙. นางสาวปาริชาติ ว่องไว	
๑๐. นางสุรีรัตน์ ชะนะมา	
๑๑. นายสุทธิพงศ์ ชาญชญานนท์	เลขานุการคณะทำงาน
๑๒. นายมงคล สาริสุต	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
๑๓. นางสาวโฆษณี กำลังศิลป์	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวกับด้านการอุดมศึกษาและด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ศึกษา รวบรวมข้อมูล และติดตามร่างพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรองด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ตลอดจนแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอแนะหรือให้ข้อสังเกตต่อคณะกรรมาธิการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการ

๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมาธิการตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๔. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมาธิการมอบหมาย

๒. วิธีการพิจารณาศึกษา

๒.๑ การประชุมคณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และคณะกรรมาธิการ

๑) การประชุมคณะทำงาน

คณะทำงานฯ ได้มีการประชุม จำนวน ๖ ครั้ง ดังนี้

๑.๑) การประชุมครั้งที่ ๗ (๗/๒๕๖๕) วันศุกร์ที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๑.๒) การประชุมครั้งที่ ๘ (๘/๒๕๖๕) วันศุกร์ที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕
๑.๓) การประชุมครั้งที่ ๑๒ (๔/๒๕๖๖) วันศุกร์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๑.๔) การประชุมครั้งที่ ๑๓ (๕/๒๕๖๖) วันศุกร์ที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๑.๕) การประชุมครั้งที่ ๑๔ (๖/๒๕๖๖) ในวันศุกร์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
๑.๖) การประชุมครั้งที่ ๑๕ (๗/๒๕๖๖) ในวันจันทร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

๒) การประชุมคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีการประชุม ๑ ครั้ง ได้แก่ ในคราวการประชุมคณะกรรมาธิการครั้งที่ ครั้งที่ ๙๐ (๑๐/๒๕๖๖) วันพฤหัสบดีที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับผลการบังคับใช้กฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

๒.๒ การเชิญหน่วยงานมาให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณา ดังนี้

คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ได้เชิญผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ข้อมูลและข้อคิดเห็น ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
  - นางสาวภัทราวรรณ แท้เที่ยง นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักนิติการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
  - นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
  ๑) ว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ พรหมดำ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
  ๒) นายบุญธรรม ศรีสมาน นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
  ๓) นายตามฤกษ์ เพชรมณี นิติกรชำนาญการ
  ๔) นางสาวเกียรติญาดา จันชะดา นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑) รองศาสตราจารย์ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี อาจารย์ประจำวิทยาลัยสหวิทยาการ
๒) นายณปกรณ์ ภูธรรมะ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบนโยบาย

๓. ผลการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมาธิการขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา โดยคณะกรรมาธิการได้มอบหมายให้คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดำเนินการพิจารณาศึกษากรณีดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมาธิการได้พิจารณารายงานของคณะทำงานฯ ด้วยความละเอียดรอบคอบแล้ว และได้มีมติให้ความเห็นชอบกับรายงานดังกล่าว โดยถือเป็นรายงานพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการ

คณะกรรมาธิการขอเสนอรายงานการพิจารณาศึกษา โดยมีรายละเอียดตามรายงานท้ายนี้ เพื่อให้วุฒิสภาได้พิจารณา หากวุฒิสภาให้ความเห็นชอบด้วยกับผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการ ขอให้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาและดำเนินการตามแต่จะเห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนสืบไป

(นายธานี สุไชดายน)
เลขานุการคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา

บทสรุปผู้บริหาร

การฝึกงานเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตหรือภาคบริการหลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกหัดปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วระยะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานอาชีพ เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและบรรยากาศการทำงานทางธุรกิจที่ต้องแข่งขันในการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเกิดความมั่นใจและเจตคติที่ดีในการทำงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา

การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์มุ่งให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ลักษณะของนักศึกษาฝึกงานนั้น มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ “การศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตร” เท่านั้น นักศึกษาฝึกงานจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง และปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในระดับอุดมศึกษาโดยตรง มีเพียงกฎหมายคุ้มครองผู้รับการฝึกซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตร คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีการออกกฎหมายลำดับรองคือประกาศกระทรวงแรงงาน “เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ นอกจากนี้ ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่องหลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ทั้งนี้ ปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมอย่างเป็นทางการ เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางการแก้ไข เพื่อให้เกิดการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้คณะกรรมาธิการตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ทุกคน ซึ่งหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงานทั้งในส่วนของระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอน รวมถึงการหาแนวทางช่วยเหลือและมาตรการในการป้องกันและคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ซึ่งการฝึกงานนั้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

ในการนี้ คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ได้พิจารณาเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา จึงได้มอบหมายให้คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดำเนินการพิจารณาศึกษา **เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา** จากผลการพิจารณาศึกษาของคณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้เสนอแนะประเด็นหลักในการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวที่สำคัญ จำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. สิทธิของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยได้ให้นักศึกษาเรียนรู้การทำงานโดยวิธีการสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต โดยเน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน เพื่อช่วยให้นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ได้แก่

๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งคุ้มครองลูกจ้าง

๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งคุ้มครองผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน

๓) ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ

๒. การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน

การฝึกงานของนักเรียน นิสิตและนักศึกษา เป็นกรณีที่สถานศึกษาได้ทำความตกลงร่วมมือกับสถานประกอบกิจการในการส่งนักเรียน นิสิตและนักศึกษา มาฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาเรียนที่สถาบันการศึกษากำหนดไว้ โดยสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้ประเมินการฝึกงานร่วมกับสถานศึกษา นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน จึงไม่ได้เป็นผู้ตกลงทำงานให้กับสถานประกอบกิจการโดยได้รับค่าจ้าง และมิใช่กรณีสถานประกอบกิจการตกลงรับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ แม้สถานประกอบกิจการจะมีการสั่งการ ควบคุมการฝึกงานก็ตาม ก็เป็นเพียงการควบคุมกำกับดูแลเพื่อประกอบการวัดและประเมินผลการศึกษาเท่านั้น มิใช่การใช้อำนาจบังคับบัญชาในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนการจ่ายเงินให้แก่นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน เป็นการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการฝึกงานซึ่งเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการฝึกงาน มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น นิติความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบกิจการกับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน จึงมิใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งสองฝ่ายย่อมไม่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ รวมทั้ง ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเพียงแนวปฏิบัติ มิได้เป็นข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการอาจไม่ให้ความสนใจดำเนินการตามประกาศฯ ดังกล่าว และประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖

อาจจะไม่ครอบคลุมถึงนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง (นักศึกษา CWIE) ณ สถานประกอบการ และไม่ครอบคลุมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เท่ากับแรงงานที่กำลังทำงาน ณ สถานประกอบการนั้น เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น แม้ว่านักศึกษาฝึกงานและนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริงมักมีลักษณะ/ปริมาณงานที่เท่ากัน

๓. ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ นอกจากนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา ได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเทศในการทำงาน โดยกำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๔. ข้อเสนอการยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับหลายหน่วยงานในภาคีได้ผลักดันให้นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานได้มีตัวตนขึ้นมาในกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง โดยการขับเคลื่อนของหน่วยงานได้เสนอประเด็นที่ควรกำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... ต่อคณะอนุกรรมาธิการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ในคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร เพื่อผลักดันให้นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานได้มีตัวตนขึ้นมาในกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง โดยการขับเคลื่อนของหน่วยงานด้วยการยื่นข้อเสนอการยกระดับการการคุ้มครองการฝึกงานจัดทำเป็น**ร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. ....** รวมทั้งยังสร้างความตระหนักให้ทั้งผู้ประกอบการ ตัวผู้ฝึกงานเอง หรือแม้แต่คนทั่วไป ยอมรับและปฏิบัติกับนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานในฐานะพนักงานคนหนึ่งด้วยเช่นกัน เพราะการเข้ามาฝึกงานในแต่ละครั้งไม่ใช่แค่ในส่วนของผู้ประกอบการที่มอบความรู้ให้เท่านั้น แต่ในส่วนของผู้ฝึกงานเองก็มีต้นทุนค่าใช้จ่าย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมาธิการ

๑. สิทธิของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยง การจัดทำประกันอุบัติเหตุ การมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานในที่ทำงานแก่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและผู้ฝึกงานอาชีวศึกษา แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานระดับอุดมศึกษาโดยตรง ซึ่งหากกรณีมีปัญหาเกิดขึ้นโดยเฉพาะกรณีค่าตอบแทน การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยจากการฝึกปฏิบัติงาน อาจต้องเทียบเคียงจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งย่อมจะเกิดความยุ่งยากหรือเกิดปัญหาการตีความซึ่งจะทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม

๒. การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานนั้น เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงานได้รับความคุ้มครองตามฎหมาย นั้น นักเรียนระดับอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ออกประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีควรมอบหมายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานหลักในการพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานการส่งนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อให้นักศึกษาได้รับการคุ้มครองในระหว่างการฝึกงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแต่ละแห่งจัดทำเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานการส่งนักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการและการคุ้มครองนักศึกษาระหว่างการฝึกงานให้เหมาะสมกับหลักสูตรการเรียนการสอน โดยกระทรวงแรงงาน สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักศึกษาฝึกงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

๓. ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ควรสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๔. ข้อเสนอการยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้มีร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... นั้น ซึ่งเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดระเบียบการฝึกงานหรือเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา คาดหวังว่าผลการพิจารณาศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ตามสมควรและเป็นแนวทางในการจัดทำระเบียบการฝึกงานของนักศึกษา หรือเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงานให้มีมาตรฐานกลาง และสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอันจะทำให้เกิดการพัฒนาด้านการอุดมศึกษาของประเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

****

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทสรุปผู้บริหาร (๑)
บทที่ ๑ บทนำ ๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ ๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ ๔
๑.๓ ขอบเขตของการพิจารณาศึกษา ๔
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ๔
บทที่ ๒ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงาน
ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ๕
๒.๑ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ๕
๒.๒ ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงาน
หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕
๒.๓ การฝึกงาน ๗
๒.๔ นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ฝึกงาน ๙
๒.๔.๑ ลักษณะของสัญญาฝึกงาน ๙
๒.๔.๒ ผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙
๒.๔.๓ ผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐
๒.๕ ความคุ้มครองผู้ฝึกงาน ๑๑
๒.๕.๑ ความคุ้มครองผู้ฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ๑๑
๒.๕.๒ ความคุ้มครองผู้ฝึกงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒
๒.๕.๒.๑ รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึก ๑๒
๒.๕.๒.๒ รายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ๑๓
๒.๕.๒.๓ รายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ๑๓
๒.๕.๒.๔ รายละเอียดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๓
๒.๕.๒.๕ มาตรการทางกฎหมาย ๑๔
๒.๕.๒.๖ การสิ้นสุดการฝึกงาน ๑๔
๒.๕.๓ ความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของผู้ฝึกงานในระหว่างฝึกงาน ๑๕
บทที่ ๓ วิธีการพิจารณาศึกษา ๑๗
๓.๑ การตั้งคณะทำงาน ๑๗
๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๑๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

บทที่ ๔ ผลการพิจารณาศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ๒๑
๔.๑ สิทธิของของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ๒๑
๔.๒ การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ๓๐
๔.๒.๑ กระทรวงศึกษาธิการ ๓๐
๔.๒.๑.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๓๐
๔.๒.๑.๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ๓๑
๔.๒.๒ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ๓๒
๔.๒.๓ กระทรวงแรงงาน ๓๕
๔.๒.๔ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ๓๘
๔.๒.๕ ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ๓๙
๑) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๓๙
๒) มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ๓๙
๓) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ๔๐
๔) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๔๐
๕) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ๔๑
๖) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ๔๑
๗) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ๔๓
๘) มหาวิทยาลัยนเรศวร ๔๔
๙) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ๔๕
๑๐) มหาวิทยาลัยบูรพา ๔๕
๑๑) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ๔๕
๔.๒.๖ ที่ประชุมคณะกรรมการอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ๔๖
๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ๔๖
๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ๔๗
๔.๒.๗ ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๔๘
๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ๔๘
๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ๔๘
๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ๔๘
๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ๔๘
๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ๔๘
๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๔๘
๗) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ๔๘
๘) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ๔๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง **หน้า**

๔.๒.๘ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ๕๐
๔.๒.๙ ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ๕๒
๔.๓ ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ๕๓
๔.๔ ข้อเสนอการยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา ๖๐
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ ๖๕
๕.๑ ผลการศึกษาตามประเด็นการพิจารณา ๖๕
๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ๖๗
บรรณานุกรม ๖๙
ภาคผนวก ๗๑
ก ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๗๓
ข ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ๗๙

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมาธิการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ครั้งที่ ๒๔/๒๕๖๕ (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์) วันพุธที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องราวร้องทุกข์กรณีร้องเรียนให้แก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมดูแลอย่างเป็นทางการ ในการนี้ คณะกรรมาธิการวิสามัญกิจการวุฒิสภา ได้พิจารณาตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘๑ (๗) ประกอบกับระเบียบสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๓๑ วรรคสาม เนื่องจากเป็นกรณีผู้ร้องมีความประสงค์ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังคณะกรรมาธิการมากกว่าหนึ่งคณะ โดยมีประเด็นหลักตามคำร้องฯ จำนวน ๔ ประเด็นประกอบด้วย ๑) กรณีเกิดอุบัติเหตุ ๒) การล่วงละเมิดทางเพศในระหว่างฝึกงาน ๓) กรณีการเจ็บป่วยหรือเป็นโรคเนื่องจากการฝึกงาน และ ๔) ไม่มีกฎหมายคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะ โดยที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นควรมอบหมายให้**คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม** ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณาเรื่องร้องเรียนดังกล่าวต่อไป

สืบเนื่องจากประธานเครือข่ายยุวพัฒนาสังคม (Social Fix) เป็นองค์กรเครือข่ายภาคเอกชนที่ได้จดแจ้งตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมีวัตถุประสงค์เกี่ยวข้องกับด้านวัฒนธรรมและการพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านการศึกษา ร้องเรียนให้แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่สำคัญเรื่องหนึ่ง คือ “ปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา” ด้วยปัญหาดังกล่าวมีความซับซ้อนโดยเป็นการทับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานรัฐคือ กระทรวงศึกษาธิการที่ดูแลนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกประสบการณ์การสอนของนิสิตนักศึกษาวิชาชีพครู กระทรวงแรงงานที่ดูแลการฝึกงานของนักเรียนนิสิตนักศึกษาทั้งในรูปแบบฝึกงานปกติ การฝึกฝีมือแรงงาน และการเข้าทำงานในฐานะแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่ดูแลการฝึกงานของนิสิตนักศึกษาและนักเรียนสาธิตฯ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ดูแลปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนนิสิตนักศึกษาที่ฝึกงาน เช่น การล่วงละเมิดทางเพศนักเรียน นิสิต นักศึกษา ในสถานประกอบการ กระทรวงการต่างประเทศที่ดูแลการฝึกงานในต่างประเทศ และหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงานที่รับนักเรียนนิสิตนักศึกษาเข้าฝึกประสบการณ์

ดังจะเห็นได้ว่าปัญหานี้มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน แต่กลับไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการดูแลการฝึกงาน มีเพียงการทำบันทึกความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการคอยคุ้มครองเท่านั้น ถ้าเกิดอุบัติเหตุในระหว่างฝึกงานหากไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงานหรือเป็นการฝึกฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จะไม่ได้รับการเยียวยาจากกฎหมายใด ๆ โดยตรง แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่อาจจะเรียกร้องค่าเสียหายจากการที่ผู้ประกอบการประมาททำให้เกิดอุบัติเหตุแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่มาฝึกงานได้ แต่ต้องผ่านกระบวนการเรียกร้องค่าเสียหายตามกฎหมาย ซึ่งใช้เวลามากและไม่ครอบคลุมกับอุบัติเหตุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานเช่น ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ซึ่งเป็นการทำตามคำสั่งของผู้ประกอบการ

ถ้าเกิดอุบัติเหตุย่อมไม่อาจเรียกร้องค่าเสียหายจากพระราชบัญญัติฉบับนี้ เว้นแต่นักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน จะเป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงานหรือเป็นการฝึกฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เท่านั้น ที่จะได้รับการคุ้มครอง หมายความว่านักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ฝึกงานในหน่วยงานราชการ เช่น นิสิตนักศึกษาวิชาชีพครูที่ฝึกประสบการณ์ฝึกสอน นักเรียนช่างที่ฝึกประสบการณ์ในกองช่างของหน่วยงานรัฐ นักเรียนพาณิชยการที่ฝึกประสบการณ์ในงานธุรการของหน่วยงานรัฐ ก็ย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองใด ๆ ตามกฎหมายเลย ซึ่งยังมีปัญหาหลายเรื่องที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น การฝึกงานในต่างประเทศที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายโดยตรง การล่วงละเมิดทางเพศนักเรียนนิสิตนักศึกษาในระหว่างฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์เพื่อแลกกับการให้ผ่านการฝึกงานหรือฝึกประสบการณ์ ซึ่งสถานศึกษาไม่อาจจะดำเนินการใด ๆ ได้โดยตรง และนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศมักจะไม่กล้าที่จะแจ้งเรื่องนี้ให้สถานศึกษารับรู้ เพราะเป็นเรื่องที่อับอาย และเมื่อเกิดเรื่องแบบนี้ขึ้นจำเป็นต้องย้ายสถานประกอบการที่ฝึกงาน หากเป็นต้นเทอมก็สามารถย้ายได้ แต่หากนานเกินไปก็ไม่สามารถย้ายได้ จำเป็นต้องยุติการฝึกงานและฝึกงานใหม่ในเทอมถัดไปแทน ทำให้เสียเวลาเรียนและไม่จบการศึกษาพร้อมเพื่อน โรคที่เป็นผลจากการไปฝึกงาน เช่น เป็นโรคเกี่ยวกับปอดหลังจากไปฝึกงานในสถานประกอบการที่มีฝุ่นมาก ซึ่งไม่มีสวัสดิการใด ๆ มาช่วยเหลือเยียวยา และการที่ระหว่างฝึกงานหากไม่ได้เป็นแรงงานตามกฎหมายแรงงานหรือเป็นการฝึกฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ สถานประกอบบางแห่งอาจจะให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น ให้ทำงานเกิน ๘ ชั่วโมง (เคยได้รับรายงานว่ามีสถานประกอบการบางแห่งใช้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ทำงานโดยไม่หยุดพักเกิน ๒๔ ชั่วโมง) ให้ทำงานในสถานที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของเยาวชน (ที่สูง ฝุ่นเยอะ ร้อนจัด เย็นจัด และไฟฟ้าแรงสูง)

ทางเครือข่าย จึงได้ร้องเรียนเรื่อง “ปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา” เนื่องจากเป็นปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในทุกเวลาและกำลังละเมิดสิทธิมนุษยชนนักเรียน นิสิต นักศึกษา อยู่ทุกชั่วขณะและอาจจะเกิดผู้โชคร้ายจากปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ และได้ร้องเรียนไปหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหา

ทั้งนี้ คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา พิจารณาเห็นว่าการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์มุ่งให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ลักษณะของนักศึกษาฝึกงานนั้น มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ “การศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตร” เท่านั้น นักศึกษาฝึกงานจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง และปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในระดับอุดมศึกษาโดยตรง มีเพียงกฎหมายคุ้มครองผู้รับการฝึกซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตร คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีการออกกฎหมายลำดับรองคือ ประกาศกระทรวงแรงงาน “เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ นอกจากนี้ ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ทั้งนี้ ปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต

นักศึกษา ที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมอย่างเป็นทางการ เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางการแก้ไข เพื่อให้เกิดการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้คณะกรรมาธิการตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกงานของนักเรียน นิสิตและนักศึกษา ทุกคน ซึ่งหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ทั้งในส่วนของระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอน รวมถึงการหาแนวทางช่วยเหลือและมาตรการในการป้องกันและคุ้มครองสิทธิของนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ซึ่งการฝึกงานนั้นเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม ในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอนและการวัดและการประเมินผลได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วยคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ กระทำกิจการ พิจารณาสอบหาข้อเท็จจริง หรือศึกษาเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการอุดมศึกษา ความเป็นอิสระทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา การบริหาร การส่งเสริมการสนับสนุน และการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรม พิจารณาศึกษา ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗๘ (๑๖)

ด้วยตระหนักยิ่งว่ากรรมาธิการนั้น เป็นกลไกหลักของวุฒิสภาและระบบรัฐสภาโดยรวมในการตรากฎหมาย และการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นขั้นตอนสำคัญที่วุฒิสภาจะกลั่นกรองร่างพระราชบัญญัติโดยละเอียดและรอบคอบ ก่อนตราเป็นกฎหมายของแผ่นดิน และเป็นเครื่องมืออย่างดีที่วุฒิสภาจะกำกับดูแลการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ดังนั้นคุณภาพและความรอบรู้ครอบคลุมจึงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว

ในการปฏิบัติภารกิจ คณะกรรมาธิการตระหนักถึงความสำคัญของการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศและเป็นผลประโยชน์ของชาติ จึงมุ่งมั่นที่จะให้เกิดการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาและนำมาใช้ในการส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลต่อประโยชน์โดยรวมของชาติ คณะกรรมาธิการจึงได้มอบหมายให้คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดำเนินการพิจารณา **เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา** ที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมดูแล เพื่อให้ได้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่สามารถสะท้อนความจริงของปัญหาและแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการเพื่อรายงานต่อวุฒิสภาต่อไป ซึ่งเป็นการดำเนินภารกิจตามรัฐธรรมนูญเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการอุดมศึกษา อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

ในการพิจารณาศึกษาครั้งนี้ คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม วุฒิสภา มีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ ดังนี้

๑.๒.๑ พิจารณาศึกษานิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ฝึกงาน

๑.๒.๒ พิจารณาศึกษาสิทธิและความคุ้มครองของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

๑.๒.๓ พิจารณาศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๒.๔ พิจารณาศึกษาข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑.๒.๕ เพื่อจัดทำรายงานผลการพิจารณาศึกษาและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมาธิการเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๑.๓ ขอบเขตของการพิจารณาศึกษา

คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้พิจารณาจากการศึกษาและวิเคราะห์ เอกสาร หนังสือ งานวิจัย บทความ การสืบค้นทางอิเล็กทรอนิกส์ เอกสารรายงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการชี้แจงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ทำให้ทราบนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ฝึกงาน

๑.๔.๒ ทำให้ทราบสิทธิและความคุ้มครองของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

๑.๔.๓ ทำให้ทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๔.๔ ทำให้ทราบข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑.๔.๕ จัดทำรายงานผลการพิจารณาศึกษาและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมาธิการเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

บทที่ ๒
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

๒.๑ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้ “สถาบันอุดมศึกษาพึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับหน่วยงานตามวรรคหนึ่ง ในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา และอีกส่วนหนึ่งในสถานประกอบการของหน่วยงานดังกล่าว

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง สถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าวได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด”

โดยเจตนารมณ์ของมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม ในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด[๑]

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดการฝึกงานให้ผู้เรียน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑) จัดการฝึกงานในสถานประกอบการที่มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับสาขาของผู้เรียน

๒) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และการรับสมัครการฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

๓) จัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกงานและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน

---

[๑] กองกฎหมายการศึกษาและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, เจตนารมณ์พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒, สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖, http://acad.vru.ac.th/about_annoucement/11-2562.pdf.

๔) จัดให้มีครูนิเทศก์ เพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกงานของผู้เรียนในสถานประกอบการอย่างน้อยสามครั้งต่อภาคเรียน โดยแต่ละครั้งต้องมีระยะเวลาหนึ่งในสามของระยะเวลาการฝึกงาน

๕) จัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับผู้เรียนที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ

สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการฝึกงานต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำหนังสือบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการฝึกงานหลักสูตรการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

๒) จัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพรายวิชา และแผนการนิเทศ

๓) จัดให้มีผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกงานของผู้เรียน

๔) การฝึกงานในสถานประกอบการต้องเป็นไปตามจุดประสงค์รายวิชา สมรรถนะรายวิชา คำอธิบายรายวิชา และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

๕) จัดให้มีการวัดและประเมินผลการฝึกงานของผู้เรียน

สถานประกอบการที่ร่วมจัดการฝึกงานให้ผู้เรียน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีหนังสือสัญญาการฝึกงานระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียน

๒) จัดให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกงานไม่เกินวันละแปดชั่วโมง โดยให้มีเวลาพักวันละหนึ่งชั่วโมง และมิให้มีการฝึกงานติดต่อกันเกินสี่ชั่วโมง

๓) จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย และครูฝึกเพื่อควบคุมและดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ในกรณีที่สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย หรือจิตใจ โดยให้มีการฝึกงานไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

๔) จัดให้ผู้เรียนมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน

๕) จัดให้ผู้เรียนหยุดการฝึกงาน ในวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบการ

๖) จัดให้ผู้เรียนลา การลาของผู้เรียนให้เป็นไปตามประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ
ของสถานประกอบการนั้น

๗) ต้องมิให้ผู้เรียนที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเข้าไปฝึกงาน ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา

๘) จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมถูกต้องตามสุขลักษณะ มีการระบายอากาศและทางออกฉุกเฉินภายในอาคารสถานที่ที่ใช้ในการฝึกงาน

๙) จัดให้มีครูฝึกเพื่อควบคุม กำกับ ดูแลการฝึกงานของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด

๑๐) กำกับให้ผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกงาน แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรม จริยธรรม และการร่วมกิจกรรมกับสถานประกอบการ

ในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๒) ข้อ ๓) ข้อ ๔) ข้อ ๕) และ ข้อ ๗) ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองของผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนและจัดให้ครูฝึกควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด

ในกรณีสถานประกอบการที่ร่วมจัดการฝึกงานให้แก่ผู้เรียนจัดให้มีทุนการศึกษา เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการแก่ผู้เรียน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑) ได้รับความยินยอมจากผู้เรียนและผู้ปกครอง และต้องจัดส่งสัญญาหรือข้อตกลงให้กับสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาก่อน

๒) การจ่ายเบี้ยเลี้ยงการฝึกงานและสวัสดิการให้แก่ผู้เรียน ให้สถานประกอบการและสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาพิจารณาร่วมกัน และให้ระบุไว้ในหนังสือสัญญาการฝึกงานระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการด้วย

ทั้งนี้ หากสถานประกอบการ สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ สถานประกอบการ สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจพิจารณายกเลิกบันทึกข้อตกลงที่ทำร่วมกันได้

๒.๓ การฝึกงาน

การฝึกงานเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตหรือภาคบริการหลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกหัดปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้วระยะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานอาชีพ เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยและบรรยากาศการทำงานทางธุรกิจที่ต้องแข่งขันในการรักษาคุณภาพ และมาตรฐานของงาน รวมทั้งการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเกิดความมั่นใจและเจตคติที่ดีในการทำงานและการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของนักเรียน นักศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำหนดหลักการฝึกงาน ดังนี้

๑) เป็นการจัดฝึกประสบการณ์อาชีพให้กับผู้เรียนในระบบที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาเป็นหลัก

๒) เป็นการจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

๓) เป็นการจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพ โดยเน้นการสร้างระบบครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่น และเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

๔) เป็นการจัดฝึกประสบการณ์งานอาชีพที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการนำไปสู่การประกอบอาชีพทั้งการจ้างงานและการประกอบอาชีพอิสระ

วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

๑) เพื่อให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่แท้จริง

๒) เพื่อให้นักศึกษาได้เตรียมความพร้อมก่อนที่จะจบออกไปทำงาน

๓) เพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยฯ

๔) เพื่อให้นักศึกษานำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกงานมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป[๒]

ภาพ : แสดงภาพ 4 ข้อที่บอกว่า “การฝึกงานที่แท้จริงไม่ได้มีค่าแค่เกรด !!”

ผลของการฝึกงาน

๑) ประสบการณ์การทำงาน

การได้สัมผัสกับการทำงานอย่างแท้จริง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ คิดจริง ลงมือปฏิบัติงานภายใต้ความกดดัน เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้สามารถเรียนรู้ได้ ถึงแม้ว่าจะเป็นแค่เด็กฝึกงานและการเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงานนั้น

๒) ความรู้

สิ่งที่เรียนมาบางอย่าง อาจจะไม่ได้ใช้ในการทำงาน และการทำงานอาจจะต้องเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น การที่ได้ฝึกงานก่อน เหมือนเป็นการฝึกการทำงานจริง ๆ จะได้เรียนรู้ เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ ๆ ที่มหาวิทยาลัยไม่มีสอน รวมถึงหลักการสื่อสาร ระบบโครงสร้าง และการทำงานต่าง ๆ

๓) สายสัมพันธ์

สายสัมพันธ์ (connection) ทั้งตัวบุคคลหรือกลุ่มองค์กร ไม่ว่าจะจบการศึกษาหรือมีกิจการเป็นของตนเอง หรือทำงานประจำ สิ่งที่จะช่วยได้ยิ่งรู้จักคนมาก ก็จะยิ่งมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ได้มาก เช่น หากไปฝึกงานด้านดีไซน์เนอร์ เจอเพื่อนจากมหาวิทยาลัยอื่นและทำความรู้จักกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน หลังจบมาทำงานเป็นดีไซน์เนอร์อาจเจอเพื่อนคนนี้ อยู่ในวงการเดียวกันและสามารถช่วยเหลือกันได้

๔) โอกาส

---

[๒] วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย, การฝึกงาน /การฝึกอาชีพ, สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖,https://www.cvc.ac.th/cvc2011/external_links.php?links=3820.

สิ่งสำคัญที่สุดในการฝึกงาน คือ โอกาส ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้งาน โดยแสดงความสามารถและความรู้ที่เรียนมา ซึ่งอาจจะทำให้ได้งานโดยที่ไม่ต้องไปแข่งหางานหลังเรียนจบ เพราะฉะนั้น หากให้ความใส่ใจในการเลือกที่ฝึกงานและใส่ใจกับการฝึกงาน อาจเปลี่ยนชีวิตของผู้ฝึกงานได้

๒.๔ นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ฝึกงาน

๒.๔.๑ ลักษณะของสัญญาฝึกงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะการฝึกงานตามสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ การฝึกงานตามกฎหมายดังกล่าวมีลักษณะการทำสัญญาฝึกงานระหว่างผู้ดำเนินการฝึกและผู้รับการฝึก โดยผู้ดำเนินการฝึกต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้มีหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยสาขาวิชาที่ทำการฝึกอบรมจะจำกัดเฉพาะสาขาอาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน ผู้ฝึกงานจะเน้นที่การทำงานเพื่อเพิ่มทักษะสร้างเสริมประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพตามสภาพแวดล้อมที่แท้จริงในสถานประกอบการจริง เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต และเพื่อทำให้สามารถเข้าใจถึงสภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นหลัก โดยการทำงานของผู้ฝึกงานจะไม่มุ่งเน้นที่ค่าตอบแทนที่จะได้รับจากผู้ดำเนินการฝึก นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ฝึกงานมิได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานเป็นการเฉพาะ ส่งผลให้เกิดปัญหาในการวินิจฉัยนิติสัมพันธ์ทางกฎหมายที่เกิดขึ้นระหว่างคู่สัญญา ดังนั้น การจะพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้ฝึกงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยสามารถแยกพิจารณาลักษณะของนิติสัมพันธ์ได้ ดังนี้

๒.๔.๒ ผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ฝึกงานในความหมายทั่วไปอาจเข้าใจได้ว่าหมายความถึงบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่งเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต โดยได้รับการฝึกหัดและเรียนรู้จากสถานประกอบกิจการจริง แต่สำหรับผู้ฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นจะต้องมีลักษณะตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๕ ได้บัญญัติความหมายเกี่ยวกับการฝึกงานไว้ดังนี้

“ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้าฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

เห็นได้ว่าผู้ฝึกงาน (ตามพระราชบัญญัติเรียกว่า ผู้รับการฝึก) ไม่ได้ครอบคลุมผู้ฝึกงานทั่ว ๆ ไปในทุกสาขาอาชีพแต่จะต้องเป็นผู้ฝึกงานซึ่งเข้าฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

ซึ่งเป็นผู้จัดให้มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติเท่านั้น โดยสาขาอาชีพที่จะเกิดนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานภายใต้พระราชบัญญัตินี้ต้องพิจารณาตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในบางสาขาอาชีพ ดังนี้

(๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง

(๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหการ

(๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล

(๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

(๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์

(๖) สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม

(๗) สาขาอาชีพภาคบริการ

มีข้อสังเกตว่า ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้มีการให้ความหมายของ “การฝึกงาน” ว่ามีลักษณะอย่างไร คงบัญญัติเพียงว่าการฝึกแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทคือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน และการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน อีกทั้งในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๔ แม้จะได้มีการเพิ่มบทนิยาม แต่ก็ไม่ได้มีการบัญญัติบทนิยามเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกงานและสัญญาฝึกงานให้มีความชัดเจนแต่ประการใด ทำให้ไม่สามารถทราบได้อย่างแน่ชัดว่าความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับฐานะผู้ฝึกงานเกิดขึ้นในเวลาใด และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน พบว่าเป็นกรณีที่มิได้มีลักษณะความสัมพันธ์กันตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากเป็นกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น ผู้ฝึกงานซึ่งอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และนอกจากนี้ในระหว่างการฝึกงาน ผู้ฝึกงานมีสิทธิได้รับเพียงเบี้ยเลี้ยงตามอัตราที่กำหนดในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งไม่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จากการศึกษาความหมายและการเริ่มต้นการเป็นผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นได้ว่า แม้การฝึกงานจะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกได้รับความรู้ ทักษะฝีมือ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นงานทุกประเภทย่อมสามารถมีการฝึกงานได้ แต่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานคุ้มครองผู้ฝึกงานในบางสาขาอาชีพเท่านั้น ไม่ได้มีการคุ้มครองผู้ฝึกงานเป็นการทั่วไปแต่ประการใด

๒.๔.๓ ผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณีที่ผู้ฝึกงานมีลักษณะการฝึกที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเป็นผู้ฝึกงานซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น ต้องพิจารณานิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานกับนายจ้างตามหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในเรื่องนิติกรรมสัญญาซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางเอกชน ดังนั้น ระหว่างคู่สัญญาจึงสามารถตกลงรายละเอียดต่าง ๆ ในสัญญากันได้ ในทุกกรณี

ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา เช่น การตกลงเกี่ยวกับลักษณะของงาน ระยะเวลาการฝึกงาน เป็นต้น รวมไปถึงแบบของสัญญาฝึกงาน ดังนั้น นายจ้างกับผู้ฝึกงานสามารถตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษร หรือตกลงด้วยวาจาก็ได้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้มีการให้นิยามคำว่าผู้ฝึกงานไว้ โดยการเทียบเคียงจากกองวิชาการและวางแผน กระทรวงแรงงาน ได้มีการให้คำนิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานว่า “ช่างฝึกหัด” (Apprentice) หมายถึง ผู้ที่อยู่ในระหว่างการฝึกงานในอาชีพต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่เข้ารับการฝึกหัดให้มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในอาชีพ โดยมีสัญญาฝึกระหว่างปฏิบัติงานกับนายจ้าง โดยจะปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของหัวหน้างานที่เป็นช่างฝีมือ ซึ่งผู้ฝึกงาน ในกรณีนี้จึงมีความหมายกว้างไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาที่มีความประสงค์จะฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการจริงเพื่อให้ตนมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน หรือเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง โดยผู้ฝึกงานอาจเป็นได้ทั้งนักศึกษาที่ยังไม่จบการศึกษา หรือบุคคลทั่วไป ตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้มีการบัญญัติรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะและนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับผู้ฝึกงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้นายจ้างและผู้ฝึกงานจึงสามารถตกลงรายละเอียดต่าง ๆ ได้อย่างเสรี โดยมีข้อจำกัดตามหลักทั่วไปในการทำนิติกรรมสัญญา ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ไม่ขัดต่อหลักสุจริต แต่จากข้อเท็จจริง พบว่านายจ้างบางรายมีเจตนาให้ผู้ฝึกงานทำงานเหมือนลูกจ้างทั่วไป เช่น มีการจัดให้เข้าทำงานเป็นกะ มีการให้ผู้ฝึกงานทำงานล่วงเวลา มีการบังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนได้เหมือนลูกจ้างทั่วไป ทางฝ่ายผู้ฝึกงานเองก็สมัครเข้าไปทำโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจะได้สินจ้างตอบแทนการทำงาน ไม่ได้ประสงค์จะได้รับความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน อันขัดกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกงาน แต่เป็นกรณีของการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกงาน อีกทั้งยังเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเพื่อไม่ให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่น เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นต้น[๓]

๒.๕ ความคุ้มครองผู้ฝึกงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๒ ฉบับไม่ใช้บังคับแก่ผู้ฝึกงานทั่วไปในทุกสาขาอาชีพ ดังนั้น ในการพิจารณาความคุ้มครองผู้ฝึกงานสามารถแยกพิจารณาได้ ๒ กรณี กรณีแรกคือ ความคุ้มครองผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งในกรณีนี้ผู้ฝึกงานจะได้รับความคุ้มครอง สิทธิและหน้าที่อย่างไรบ้าง ต้องพิจารณาจากหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วนกรณีที่สองคือ ความคุ้มครองผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนี้

---

[๓] นางสาวสรัลรัตน์ จันทวี, วิทยานิพนธ์เรื่องการคุ้มครองผู้ฝึกงาน, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘ หน้า ๖๐-๖๓.

๒.๕.๑ ความคุ้มครองผู้ฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การที่ผู้ฝึกงานที่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ต้องพิจารณาจากหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยสิทธิและความคุ้มครองต่าง ๆ ของผู้ฝึกงานย่อมเป็นไปตามที่คู่สัญญาตกลงกัน แต่ทั้งนี้อยู่ภายในขอบจำกัดที่ว่าข้อตกลงดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และไม่ขัดต่อหลักสุจริต

๒.๕.๒ ความคุ้มครองผู้ฝึกงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การฝึกงานมีลักษณะเป็นสัญญาฝึกงานที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้นคือ กรณีที่มีการทำสัญญาระหว่างผู้ดำเนินการฝึก ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และผู้รับการฝึก ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยจะต้องเป็นการฝึกอบรมในสาขาอาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนอกจากนี้ในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกอาจรับนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ อีกทั้งให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการทำสัญญาฝึก การคุ้มครองผู้รับการฝึกตามประกาศของกระทรวงแรงงาน การออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ที่สำเร็จการฝึก และสิทธิประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึกมาใช้บังคับโดยอนุโลมด้วย ดังนั้น ผู้ฝึกงานที่อยู่ภายใต้กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมี ๒ ประเภทคือ ผู้ฝึกงานในสาขาอาชีพตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และนักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึก หรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ สิทธิและหน้าที่ของผู้ฝึกงาน (ในพระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับจะเรียกว่า “ผู้รับการฝึก”) ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ความคุ้มครองเป็นประการใดนั้น ในกรณีนี้ต้องพิจารณารายละเอียดจากประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งได้มีการกำหนดเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ไว้ หลักเกณฑ์ในประกาศฉบับนี้ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานไว้ในหลายกรณี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๒.๕.๒.๑ รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึก

กำหนดระยะเวลาการฝึก ในส่วนของเวลาทำงานปกติมีการกำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับการฝึกฝึกไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง หากเป็นงานที่อาจมีลักษณะเป็นอันตรายต่อภาพตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จัดให้มีการฝึกไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับเวลาทำงานปกติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่วนเวลาพักผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้มีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง หลักจากได้ฝึกมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมงวันหยุด ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้ผู้รับการฝึกมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วัน และผู้ดำเนินการฝึกจัดให้ผู้รับ

การฝึก หยุดฝึกในวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบกิจการนั้น ถ้าวันหยุดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีไปหยุดในวันฝึกถัดไปแทน การลาป่วยผู้รับการฝึกมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่รวมกันต้องไม่เกินวันลาที่กำหนดในหลักสูตร หากเป็นกรณีป่วยติดต่อกันตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป จะต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดงด้วย

๒.๕.๒.๒ รายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินตราไทย โดยจ่ายตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ซึ่งการจ่ายเบี้ยเลี้ยงดังกล่าวไม่ถือเป็นค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมีกำหนดระยะเวลาในการจ่ายเบี้ยเลี้ยงไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง ในส่วนนี้มีข้อสังเกตว่าแตกต่างจากกรณีของนักศึกษาฝึกงานตามมหาวิทยาลัย หรือที่เรียกว่า “สหกิจศึกษา” ซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกงานให้แก่สถานประกอบกิจการ หากมิได้มีลักษณะเป็นสถานประกอบอาชีพ

๒.๕.๒.๓ รายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ

การจัดสวัสดิการ กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ เมื่อผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือบาดเจ็บในระหว่างการฝึก ผู้ดำเนินการฝึกต้องช่วยเหลือ หรือปฐมพยาบาลเบื้องต้น นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดทำประกันอุบัติเหตุจากการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึก โดยให้ได้รับผลประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๒.๕.๒.๔ รายละเอียดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการดำเนินการในการบริหาร และจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ทำการฝึกอย่างเพียงพอและจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับการฝึกซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของผู้รับการฝึก เมื่อพิจารณารายละเอียดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีข้อสังเกตว่า ประกาศฉบับนี้ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้น ประกาศกระทรวงแรงงานฉบับนี้มีผลใช้บังคับเฉพาะกรณีที่เป็นผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานเฉพาะบางสาขาอาชีพเท่านั้น ในส่วนการคุ้มครองนั้นบางกรณีมีการให้ความคุ้มครองในลักษณะเดียวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีลักษณะหลายประการเป็นการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น การจัดให้ผู้ฝึกงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ การลาป่วย นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดให้มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุเนื่องจากการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึก โดยมีสิทธิได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากผู้รับการฝึกไม่มีฐานะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ดังนั้น เมื่อผู้ฝึกงานประสบอันตราย เจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน

๒.๕.๒.๕ มาตรการทางกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำหนดมาตรการลงโทษเฉพาะกรณีที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด จะต้องถูกพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา ๔๙ และกรณีที่เป็นการฝ่าฝืนไม่มาให้ถ้อยคำ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ขัดขวาง หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้อำนาจไว้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาทตามมาตรา ๕๓ และตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองในเรื่องของการฝึก การจ่ายเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการเท่านั้น แต่ไม่ได้บัญญัติว่าหากมีการฝ่าฝืนจะมีผลอย่างไรในทางกฎหมาย นอกจากนี้ตามมาตรา ๔๕ กำหนดให้อำนาจแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถมีหนังสือเรียกผู้ดำเนินการฝึกงาน ครูฝึก ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวส่งเอกสารหรือหลักฐานอื่นใดมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจในการเข้าไปในสถานประกอบกิจการในระหว่างเวลาทำงานเพื่อตรวจตราและให้คำแนะนำต่อผู้ดำเนินการฝึก เพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย

๒.๕.๒.๖ การสิ้นสุดการฝึกงาน

การสิ้นสุดการฝึกงาน ในส่วนของระยะเวลาในการฝึกงานนั้นไม่ได้มีการกำหนดว่าต้องมีระยะเวลานานเท่าใด คงมีเพียงบทบัญญัติในมาตรา ๑๐ (๑) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องจัดให้มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึกเป็นภาษาไทย และมีการกำหนดระยะเวลาการฝึก ซึ่งเป็นการบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่มีความชัดเจนแน่นอนว่า ระยะเวลาสูงสุดในการฝึกงานนานเพียงใด จึงต้องนำหลักเสรีภาพในการทำสัญญาซึ่งหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับ โดยระยะเวลาการฝึกจะนานเพียงใดให้เป็นไปตามความสมัครใจและการตกลงร่วมกันของผู้รับการฝึกและผู้ฝึกงาน แต่ทั้งนี้จะต้องพิจารณาจากลักษณะและประเภทของงานตามหลักสุจริตและหลักปกติประเพณีของงานประเภทนั้น ๆ ประกอบกันด้วย กรณีผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันเพื่อให้มีการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถที่แท้จริงของแรงงาน กระทรวงแรงงานได้มีประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน ๕ ฉบับ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพและในแต่ละระดับ มีสิทธิได้รับอัตราค่าจ้างต่อวันตามที่กำหนดในแต่ละสาขาอาชีพและระดับ และเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมาได้มีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๕) ซึ่งจะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มอีก ๒๐ สาขาอาชีพ แต่ทั้งนี้อัตราที่กำหนดดังกล่าวถือเป็นเพียงการกำหนดอัตราค่าจ้างแนะนำเท่านั้น ดังนั้น หากนายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้วแต่ไม่จ่ายค่าจ้างให้ตรงกับอัตราที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ย่อมไม่มีบทลงโทษตามกฎหมาย

๒.๕.๓ ความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของผู้ฝึกงานในระหว่างฝึกงาน

บุคคลที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น ต้องรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเป็นหลักทั่วไปในลักษณะละเมิด แต่ในบางกรณีกฎหมายบัญญัติให้ต้องรับผิดเพื่อละเมิดจากการกระทำของบุคคลอื่น ซึ่งมีความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างกันโดยบัญญัติอยู่ในมาตรา ๔๒๕ ถึงมาตรา ๔๓๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนี้

๑. นายจ้างรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้าง (มาตรา ๔๒๕)

๒. ตัวการรับผิดในการกระทำละเมิดของตัวแทน (มาตรา ๔๒๗)

๓. ผู้ว่าจ้างรับผิดในการกระทำละเมิดของผู้รับจ้าง (มาตรา ๔๒๘)

๔. บิดามารดาหรือผู้อนุบาลรับผิดในการกระทำละเมิดของผู้ไร้ความสามารถ (มาตรา ๔๒๙)

๕. ครูบาอาจารย์ นายจ้าง หรือบุคคลผู้รับดูแล รับผิดในการกระทำละเมิดของผู้ไร้ความสามารถ (มาตรา ๔๓๐)

๖. ผู้กระทำละเมิดรับผิดร่วมกัน (มาตรา ๔๓๒)

กรณีที่ผู้ฝึกงานได้กระทำละเมิดในระหว่างฝึกงานควรต้องพิจารณาว่าตามบทบัญญัติในกฎหมายลักษณะละเมิดจะสามารถปรับเข้ากับความรับผิดของนายจ้างรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้างตามมาตรา ๔๒๕ ได้หรือไม่ เนื่องจากความรับผิดในการกระทำละเมิดของผู้ฝึกงานในระหว่างการฝึกไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ อีกทั้งในส่วนของลูกจ้างทดลองงานก็มีแนวคำพิพากษาฎีการองรับว่า ลูกจ้างทดลองงานมีนิติสัมพันธ์กับนายจ้างในฐานะที่เป็นลูกจ้าง แม้จะอยู่ในระยะเวลาทดลองงานก็ถือว่าเป็นลูกจ้าง ต่างกับกรณีให้ทดลองก่อนรับเข้าทำงานซึ่งสัญญาจ้างแรงงานยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้น หากลูกจ้างทดลองงานได้กระทำละเมิดไปในขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างการทดลองงาน นายจ้างจะต้องรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้างทดลองงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๒๕ แต่สำหรับกรณีการทำละเมิดของผู้ฝึกงานการจะนำมาตรา ๔๒๕ มาปรับใช้กับกรณีมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาประการแรกคือ ผู้ทำละเมิดมีนิติสัมพันธ์ในฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ แล้วจึงมาพิจารณาประการต่อไปว่าเป็นการกระทำละเมิดในทางการที่จ้างหรือไม่ เห็นได้ว่าในเบื้องต้นนายจ้างจะต้องรับผิดในผลแห่งละเมิดในกรณีที่ความเสียหายเกิดจากการกระทำในทางการที่จ้างภายใต้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่นิติสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกงานกับนายจ้างเป็นความสัมพันธ์กันตามสัญญาทางแพ่งทั่วไป จึงไม่สามารถนำบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดของนายจ้างในการกระทำละเมิดของลูกจ้างตามมาตรา ๔๒๕ มาใช้บังคับกับกรณีของผู้ฝึกงานได้ โดยในประเด็นนี้มีนักวิชาการกล่าวถึง ดังนี้

ประจักษ์ พุทธิสมบัติ ได้ตั้งข้อสังเกตว่า คำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา ๔๓๐ น่าจะหมายถึงนายจ้างที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนฝึกฝนลูกจ้างให้ฝึกอาชีพที่ตนมีความรู้ความชำนาญ เช่น ช่างฝีมือสอนลูกมือฝึกหัดซึ่งมีค่าจ้างเพียงเล็กน้อย ส่วนช่างผู้ทำการฝึกสอนน่าจะหมายถึงครูบาอาจารย์ในมาตรานี้

จิ๊ด เศรษฐบุตร อธิบายว่า กฎหมายของประเทศฝรั่งเศสมีการกำหนดความรับผิดของครูและครูสอนลูกมือฝึกหัดเนื่องจากการกระทำของนักเรียนหรือลูกมือฝึกหัด (Apprentice) นั้นเป็นกรณีที่ครูสอนลูกมือฝึกหัดซึ่งเป็นผู้มีวิชาชีพและได้ให้การศึกษาในวิชาชีพของตนแก่บุคคลที่เข้ามาฝึกหัด ซึ่งจะเกิดความรับผิดเมื่อลูกมือฝึกหัดได้ก่อความเสียหายอยู่ในความควบคุมดูแลนั้นเห็นว่าการสันนิษฐานเช่นนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากหน้าที่หลักของครูคือการให้การศึกษาไม่ใช่ควบคุมดูแลซึ่งเป็นบทสันนิษฐานที่รุนแรงเกินไป เมื่อเทียบกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ของประเทศไทยคือมาตรา ๔๓๐ ไม่ได้เป็นบทสันนิษฐานให้ผู้ควบคุมดูแลต้องรับผิด แต่เป็นกรณีที่ฝ่ายผู้เสียหายจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าผู้ควบคุมดูแลขาดความระมัดระวังจึงจะต้องรับผิดร่วมกับผู้ที่ตนควบคุมดูแล

กรณีที่ผู้ฝึกงานได้กระทำละเมิดในระหว่างฝึกงาน เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติในกฎหมายลักษณะละเมิดของไทยไม่สามารถปรับเข้ากับความรับผิดของนายจ้างรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้างตามมาตรา ๔๒๕ ได้ เนื่องจากผู้ฝึกงานไม่มีนิติสัมพันธ์ในฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แต่อาจเป็นกรณีที่ต้องรับผิดตามมาตรา ๔๒๗ ซึ่งเป็นเรื่องตัวการรับผิดในการกระทำละเมิดของตัวแทนได้ หากเป็นกรณีที่พิสูจน์ได้ว่าผู้ฝึกงานมีอำนาจทำการดังกล่าวแทนตามสัญญาหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ประกอบกิจการ ผู้ฝึกงานย่อมอยู่ในฐานะตัวแทนและผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นผู้มอบหมายให้ผู้ฝึกงานกระทำกิจการแทนตนย่อมอยู่ในฐานะตัวการ ดังนั้น เมื่อผู้ฝึกงานกระทำละเมิดในกิจการที่ได้รับมอบหมายมาในฐานะที่เป็นตัวแทน กฎหมายบัญญัติให้ตัวการร่วมรับผิดในผลแห่งละเมิดซึ่งตัวแทนได้ทำไปในการกระทำกิจการแทนตัวการ โดยอนุโลมนำบทบัญญัติในเรื่องนายจ้างรับผิดในการกระทำละเมิดของลูกจ้างตามมาตรา ๔๒๕ และมาตรา ๔๒๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม[๔]

[๔] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๕-๗๒.

บทที่ ๓
วิธีการพิจารณาศึกษา

๓.๑ การตั้งคณะทำงานฯ

คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ได้มีคำสั่ง ท.๓/๒๕๖๕ ตั้งคณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. คณะทำงาน ประกอบด้วย

๑.๑ นายสมชาย เสียงหลาย	ประธานคณะทำงาน
๑.๒ พลเอก ประสาท สุขเกษตร	รองประธานคณะทำงาน
๑.๓ นายปวีณ นราเมธกุล	
๑.๔ นายขจรศักดิ์ จัยวัฒน์	
๑.๕ นายไชยวัฒน์ สุโชดายน	
๑.๖ รองศาสตราจารย์ชลวิทย์ เจียร์จิตต์	
๑.๗ นายวันนี นนท์ศิริ	
๑.๘ นางสาวสลิลวรรณ กลับประสิทธิ์	
๑.๙ นางสาวปาริชาติ ว่องไว	
๑.๑๐ นางสุรีรัตน์ ชะนะมา	
๑.๑๑ นายสุทธิพงศ์ ชาญชญานนท์	เลขานุการคณะทำงาน
๑.๑๒ นายมงคล สาริสุต	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
๑.๑๓ นางสาวโฆษณี กำลังศิลป์	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวกับด้านการอุดมศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ศึกษา รวบรวมข้อมูล และติดตามร่างพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรอง ด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ตลอดจนแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอแนะหรือให้ข้อสังเกตต่อคณะกรรมาธิการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมาธิการ

๒.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมาธิการตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๒.๔ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมาธิการมอบหมาย

๓.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ได้รวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้างานวิจัย กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้รับมาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประกอบการพิจารณาศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาศึกษาของคณะทำงาน ดังนี้

๓.๒.๑ การประชุมคณะทำงานฯ และคณะกรรมาธิการ

๑) การประชุมคณะทำงานฯ

คณะทำงานฯ ได้มีการประชุม จำนวน ๖ ครั้ง ดังนี้

๑.๑) การประชุมครั้งที่ ๗ (๗/๒๕๖๕) วันศุกร์ที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑.๒) การประชุมครั้งที่ ๘ (๘/๒๕๖๕) วันศุกร์ที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑.๓) การประชุมครั้งที่ ๑๒ (๔/๒๕๖๖) วันศุกร์ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๔) การประชุมครั้งที่ ๑๓ (๕/๒๕๖๖) วันศุกร์ที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๑.๕) การประชุมครั้งที่ ๑๔ (๖/๒๕๖๖) ในวันศุกร์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑.๖) การประชุมครั้งที่ ๑๕ (๗/๒๕๖๖) ในวันจันทร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

๒) การประชุมคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

คณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีการประชุม ๑ ครั้ง ได้แก่ ในคราวการประชุมคณะกรรมาธิการครั้งที่ ครั้งที่ ๙๐ (๑๐/๒๕๖๖) วันพฤหัสบดีที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับผลการบังคับใช้กฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

๓.๒.๒ การเชิญหน่วยงานมาให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณา ดังนี้

คณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในคณะกรรมาธิการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ได้เชิญผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ข้อมูลและข้อคิดเห็น ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- นางสาวภัทราวรรณ แท้เที่ยง นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักนิติการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- นายวันนี นนท์ศิริ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑) ว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ พรหมดำ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒) นายบุญธรรม ศรีสมาน นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

๓) นายตามฤกษ์ เพชรมณี นิติกรชำนาญการ

๔) นางสาวเกียรติญาดา จันชะดา นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑) รองศาสตราจารย์ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี อาจารย์ประจำวิทยาลัยสหวิทยาการ

๒) นายณปกรณ์ ภูธรรมะ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบนโยบาย

บทที่ ๔
ผลการพิจารณาศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา

๔.๑ สิทธิของของนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงาน

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยได้ให้นักศึกษาเรียนรู้การทำงานโดยวิธีการสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต โดยเน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน เพื่อช่วยให้นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ได้

ปัญหาด้านการคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน เช่น หน่วยงานที่รับฝึกไม่มีภาระงานที่จะมอบหมายให้ ไม่มีผู้ควบคุมหรือผู้ดูแลนักศึกษา ไม่มีค่าตอบแทนการฝึกงานหรือมีค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ความสามารถของนักศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา นักศึกษาฝึกงานได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิต จากการประสบอันตรายจากการฝึกงาน แต่ไม่มีสวัสดิการใด ๆ รองรับ หรือมีการล่วงละเมิดทางเพศนักศึกษาฝึกงานจากผู้ควบคุมหรือดูแล เป็นต้น เมื่อพิจารณาลักษณะของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงาน พบว่าไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์มุ่งให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ลักษณะของนักศึกษาฝึกงานนั้น มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ “การศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตร” เท่านั้น นักศึกษาฝึกงานจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง และปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในระดับอุดมศึกษาโดยตรง มีเพียงกฎหมายคุ้มครองผู้รับการฝึกซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตร คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีการออกกฎหมายลำดับรองคือประกาศกระทรวงแรงงาน “เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ นอกจากนี้ ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ได้แก่ ห้างหุ้นส่วน บริษัทรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามลักษณะของสถานประกอบการและลักษณะงานที่สอดคล้องกับสาขาของผู้เรียนที่ฝึกงาน

ทั้งนี้ ตามกฎหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้ง ๓ ฉบับ ได้แก่

๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งคุ้มครองลูกจ้าง

๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งคุ้มครองผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน

๓) ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ

มีประเด็นเกี่ยวกับสิทธิที่มีลักษณะเดียวกันและต่างกัน โดยสรุป ดังนี้

สิทธิของนักศึกษาฝึกงานตามกฎหมายที่เทียบเคียงกับการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน

สิทธิของลูกจ้าง/ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ผู้เรียนที่ฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕	สรุป
๑. การกำหนดวันและเวลาทำงาน	กำหนดวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างที่กฎหมายกำหนด จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๗ ชั่วโมง	กำหนดวันหนึ่งไม่เกิน ๘ ชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับการฝึกตามที่กฎหมายกำหนด จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกิน ๗ ชั่วโมง	ให้ผู้เรียนฝึกงานไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง ต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายและครูฝึกเพื่อควบคุมดูแลผู้เรียนที่ฝึกงานอย่างใกล้ชิดในกรณีที่สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย หรือจิตใจ โดยให้มีการฝึกงานไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง	มีเวลาทำงานและเวลาฝึกงานลักษณะเดียวกัน
๒. การกำหนดเวลาพัก	มีเวลาพักระหว่างการทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง หลังจากที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน ๕ ชั่วโมงติดต่อกัน แต่จะตกลงกันให้มีเวลาพักครั้งหนึ่งน้อยกว่า ๑ ชั่วโมงได้ โดยรวมกันแล้ววันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง	มีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง หลังจากผู้รับการฝึกได้ฝึกมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง	มีเวลาพักวันละ ๑ ชั่วโมง และไม่ให้มีการฝึกงานติดต่อกันเกิน ๔ ชั่วโมง	กำหนดเวลาพักของผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีลักษณะคล้ายกับผู้ฝึกงานอาชีวศึกษา

สิทธิของลูกจ้าง/ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ผู้เรียนที่ฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕	สรุป
๓. วันหยุด ๓.๑ วันหยุดประจำสัปดาห์	สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้	สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน	สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกิน ๖ วัน	มีลักษณะเดียวกัน แต่ลูกจ้างนายจ้างสามารถกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ล่วงหน้าได้
๓.๒ วันหยุดตามประเพณี	วันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ	ผู้รับการฝึกจะหยุดฝึกตามประเพณีของสถานประกอบกิจการ ถ้าวันหยุดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนไปหยุดในวันฝึกถัดไป	มีวันหยุดฝึกงานในวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบการนั้น	มีลักษณะใกล้เคียงกัน
๓.๓ วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน	-	-	มีการกำหนดไว้เฉพาะลูกจ้าง แต่ไม่ได้กำหนดไว้สำหรับผู้รับการฝึก อบรมฝีมือแรงงานและผู้ฝึกงาน

สิทธิของลูกจ้าง/ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ผู้เรียนที่ฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕	สรุป
				อาชีวศึกษาเนื่องจากระยะเวลาการฝึกมักไม่เกิน ๑ ปี
๔. วันลา	ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์	ผู้รับการฝึกต้องลารวมกันไม่เกินจำนวนวันลาที่กำหนดในหลักสูตร และผู้รับการฝึกจะไม่มีการกำหนดการลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระ ลาเพื่อรับราชการทหาร หรือลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ผู้เรียนที่ฝึกงานลาตามประกาศระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการนั้น	มีลักษณะแตกต่างกัน
๕. การคุ้มครองแรงงานเด็ก	ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง	ผู้รับการฝึกต้องไม่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี บริบูรณ์	ต้องไม่ให้ผู้เรียนที่ฝึกงานที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าฝึกงานระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ – ๐๖.๐๐ น. ต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย และครูฝึกเพื่อควบคุมดูแลผู้เรียนที่ฝึกงานอย่างใกล้ชิด ในกรณีที่สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย หรือจิตใจ	มีการกำหนดอายุขั้นต่ำการทำงานของลูกจ้างและผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในลักษณะเดียวกันในส่วนกำหนด เวลาทำงาน/ฝึกงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยมีลักษณะเดียวกัน

สิทธิของลูกจ้าง/ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ผู้เรียนที่ฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕	สรุป
๖. การคุ้มครองแรงงานหญิง	ห้ามลูกจ้างหญิงทำงาน ได้แก่ งานเหมืองแร่ งานก่อสร้างใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำในอุโมงค์ปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง งานต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	ผู้รับการฝึกห้ามหญิงหรือเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ ฝึกงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	-	มีข้อกำหนดของหญิงลักษณะงานอันตรายของลูกจ้างและผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในลักษณะเดียวกัน
๗. สถานที่ปฏิบัติงาน	ไม่ได้กำหนดสถานที่ทำงานของลูกจ้างไว้อย่างเฉพาะ แต่หากนายจ้างจะย้ายสถานประกอบการที่มีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างและครอบครัว ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างไม่	ผู้รับการฝึกมีการกำหนดให้ต้องฝึกในสถานที่กำหนดในสัญญาการฝึก	-	มีลักษณะแตกต่างกัน

สิทธิของลูกจ้าง/ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ผู้เรียนที่ฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕	สรุป
	ประสงค์จะไปทำงานด้วย มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้าง และได้รับค่าชดเชยพิเศษ			
๘. การคุ้มครองค่าตอบแทน	ไม่ได้กำหนดจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่ลูกจ้าง เพียงแต่กำหนดให้จ่ายเป็นเงินไทยอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง	ผู้รับการฝึกมีการกำหนดให้จ่ายเบี้ยเลี้ยงเป็นเงินไทยแก่ผู้รับการฝึกตามจำนวนวันฝึกในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุดตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้อยู่ในขณะนั้น	ให้สถานประกอบการจัดให้มีทุนการศึกษา เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการแก่ผู้เรียน โดยได้รับความยินยอมจากผู้เรียนที่ฝึกงานและผู้ปกครอง และผ่านการพิจารณาของสถานศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษาก่อน โดยการจ่ายเบี้ยเลี้ยงการฝึกงานและสวัสดิการให้แก่ผู้เรียนที่ฝึกงานให้สถานประกอบการและสถานศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษาพิจารณาร่วมกัน และให้ระบุไว้ในหนังสือสัญญาการฝึกงานด้วย	มีลักษณะต่างกัน
๙. การจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	มีการจัดตั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อตรวจสอบสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความ	มีการกำหนดให้ ผู้ฝึกต้องมีการจัดให้มีน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ ผู้ฝึกต้องช่วยเหลือหรือให้บริการหรือปฐม	ต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมถูกต้องตามสุขลักษณะ มีการระบายอากาศ	มีลักษณะใกล้เคียงกัน

สิทธิของลูกจ้าง/ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ผู้เรียนที่ฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕	สรุป
	ปลอดภัย ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง	พยาบาลเบื้องต้น เมื่อผู้รับการฝึกประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในระหว่างการฝึก ในอาคารที่ทำการฝึกต้องมีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน	และทางออกฉุกเฉินภายในอาคารสถานที่ที่ใช้ในการฝึกงาน	
๑๐. การคุ้มครองจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน	ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน จะกำหนดการคุ้มครองครอบคลุมเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และยังกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง	ผู้ดำเนินการฝึกต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุจากการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกให้ได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายเงินทดแทน	สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดการฝึกงานต้องจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับผู้เรียนที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ	มีลักษณะต่างกัน

ทั้งนี้ ในส่วนประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ หากสถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์วันเวลาทำงาน เวลาพัก การฝึกงานที่อาจเป็นอันตราย วันหยุด การห้ามผู้ฝึกงานอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ได้ จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองของผู้เรียนที่ฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนและจัดให้ครูฝึกควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้ ได้มีข้อหารือกฎหมายแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ ในการกรณีการจ่ายค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ของบริษัทจำกัด ว่าบริษัทจำกัดจะมีแนวทางการจ่ายค่าจ้างอย่างไร โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีความเห็นว่า ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างรายชั่วโมงสำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ชั่วโมงละ ๔๐ บาท นั้น ไม่มีสภาพเป็นกฎหมายใช้บังคับ แต่เป็นเพียงข้อแนะนำให้สถานประกอบกิจการได้ใช้เป็นแนวทางในการจ่ายค่าจ้างให้กับนักเรียน นิสิต และนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลา ซึ่งสถานประกอบกิจการต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศนี้ และตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดไม่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด โดยไม่ได้ยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับกับการจ้างงานนักเรียน นิสิตและนักศึกษาที่ทำงานประเภทไม่เต็มเวลาด้วย ซึ่งลูกจ้างทุกประเภทต้องได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหนึ่งวัน จะคำนวณโดยเฉลี่ยจ่ายเป็นรายชั่วโมงไม่ได้ เพราะจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ดังนั้น การที่บริษัทจำกัดจ่ายค่าจ้างแก่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ ๔๐ บาท ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างรายชั่วโมง สำหรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา (ฉบับที่ ๒) หรือจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณเฉลี่ยเป็นรายชั่วโมง แต่เมื่อรวมค่าจ้างต่อวันที่ลูกจ้างได้รับแล้วน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ ๘) จึงเป็นการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

ดังที่ได้กล่าวมา จึงเห็นได้ว่ามีการกำหนดค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยง การจัดทำประกันอุบัติเหตุ การมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานในที่ทำงานแก่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและผู้ฝึกงานอาชีวศึกษาแล้ว แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานระดับอุดมศึกษาโดยตรง ซึ่งหากกรณีมีปัญหาเกิดขึ้นโดยเฉพาะกรณีค่าตอบแทน การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยจากการฝึกปฏิบัติงาน อาจต้องเทียบเคียงจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งย่อมจะเกิดความยุ่งยากหรือเกิดปัญหาการตีความซึ่งจะทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม

๔.๒ การคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงาน

การพิจารณาศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมดูแล นั้น คณะกรรมาธิการได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงาน จากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนของระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะทำงาน

ขออนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงาน ได้แก่

๑) กระทรวงศึกษาธิการ

๒) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๓) กระทรวงแรงงาน

๔) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๕) ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย

๖) ที่ประชุมคณะกรรมการอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

๗) ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๘) สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

โดยมีรายละเอียดของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

๔.๒.๑ กระทรวงศึกษาธิการ

๔.๒.๑.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.) ได้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงาน ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑) ระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงาน

๑.๑) การรับนักเรียน นิสิต และนักศึกษา ต้องเป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานและเหมาะสม

๑.๒) นักเรียนฝึกงานที่มีอายุไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ ในการคุ้มครองนักเรียนฝึกงาน

๑.๓) นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ที่มีอายุเกินกว่า ๑๘ ปี ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

๑.๔) การทำประกันชีวิตหมู่ของนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงานตามระเบียบของโรงเรียนมหาวิทยาลัย ของนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงานในการคุ้มครองการปฏิบัติงานที่ทางต้นสังกัดดำเนินการจัดทำให้กับผู้เรียน

๒) แผนการปฏิบัติงาน/การประเมิน

๒.๑) กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนงานหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และมอบหมายหัวหน้างาน เพื่อกำกับดูแลการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนฝึกงาน

๒.๒) การประเมินผู้ฝึกงาน ให้เป็นไปตามแบบฟอร์มและระเบียบของมหาวิทยาลัยกำหนด

๓) ข้อเสนอแนะต่อผู้ฝึกงาน เมื่อใกล้ระยะเวลาสิ้นสุดการฝึกงานตามกำหนดการอาจารย์ที่ปรึกษาจะเข้ามานิเทศการฝึกงานของนิสิต นักศึกษาก่อนการฝึกงานเสร็จสิ้น โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. จะเชิญหัวหน้างาน พี่เลี้ยง ที่กำกับดูแลนักศึกษาฝึกงานเข้าร่วมประชุม เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงานที่แท้จริง รวมถึงข้อเสนอแนะและปัญหาอุปสรรคให้กับอาจารย์ที่ปรึกษารับทราบ เพื่อนำกลับไปปรับปรุงกระบวนการรับนักศึกษาฝึกงานครั้งต่อไป

๔.๒.๑.๒ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ให้ข้อมูลว่า นิสิตและนักศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ต้องยื่นหนังสือขออนุญาตเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพต่อเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภายในช่วงเวลาที่กำหนดและต้องปฏิบัติตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเรื่อง การรับนิสิต - นักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระหว่างฝึกและหลังการฝึกปฏิบัติวิชาชีพตามแบบประเมินที่สถานศึกษากำหนด

ในแต่ละปีจะมีนิสิต - นักศึกษาจำนวนมากที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทางสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ โดยนิสิต - นักศึกษาจะได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานจริงสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงและสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้การดำเนินการเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปในแนวทางเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงได้ประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเรื่อง การรับนิสิต – นักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดรายละเอียดของการเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) ช่วงเวลาการขอเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระหว่างเดือนตุลาคม - พฤษภาคม

๒) การยื่นเอกสารขอเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ

๒.๑) หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพเรียนเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งจะต้องยื่นขอไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ รายละเอียดได้แก่ ลักษณะงานที่ต้องการขอเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระยะเวลาการขอเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ และชื่อ นามสกุล นิสิต - นักศึกษา พร้อมเบอร์โทรศัพท์

๒.๒) คู่มือการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ซึ่งจะต้องมีเนื้อหาครอบคลุมผลลัพธ์การเรียนรู้

๓) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพิจารณาการรับนิสิต - นักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพ และแจ้งผลการพิจารณา

๔) เมื่อทราบผลการพิจารณาการให้เข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพแล้ว

๔.๑) ให้นิสิต - นักศึกษายื่นเอกสารประวัติส่วนตัว ติดรูปถ่าย พร้อมทั้งส่งเป็นไฟล์ .pdf ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ humanre.opec@gmail.com ก่อนวันเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๕) นิสิต - นักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติวิชาชีพตามตารางการฝึกปฏิบัติงานและระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด

๕.๑) นิสิต – นักศึกษาลงชื่อในบัญชีลงเวลาฝึกปฏิบัติวิชาชีพ

๕.๒) กรณีไม่สามารถมาฝึกปฏิบัติวิชาชีพ เนื่องจากป่วยหรือมีกิจให้โทรแจ้งก่อนเวลาฝึกปฏิบัติวิชาชีพ และส่งใบลาเป็นลายลักษณ์อักษรต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ

๕.๓) การแต่งกายตามระเบียบสถานศึกษากำหนด

๖) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระหว่างฝึกและหลังการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ตามแบบประเมินที่สถานศึกษากำหนด

๔.๒.๒ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

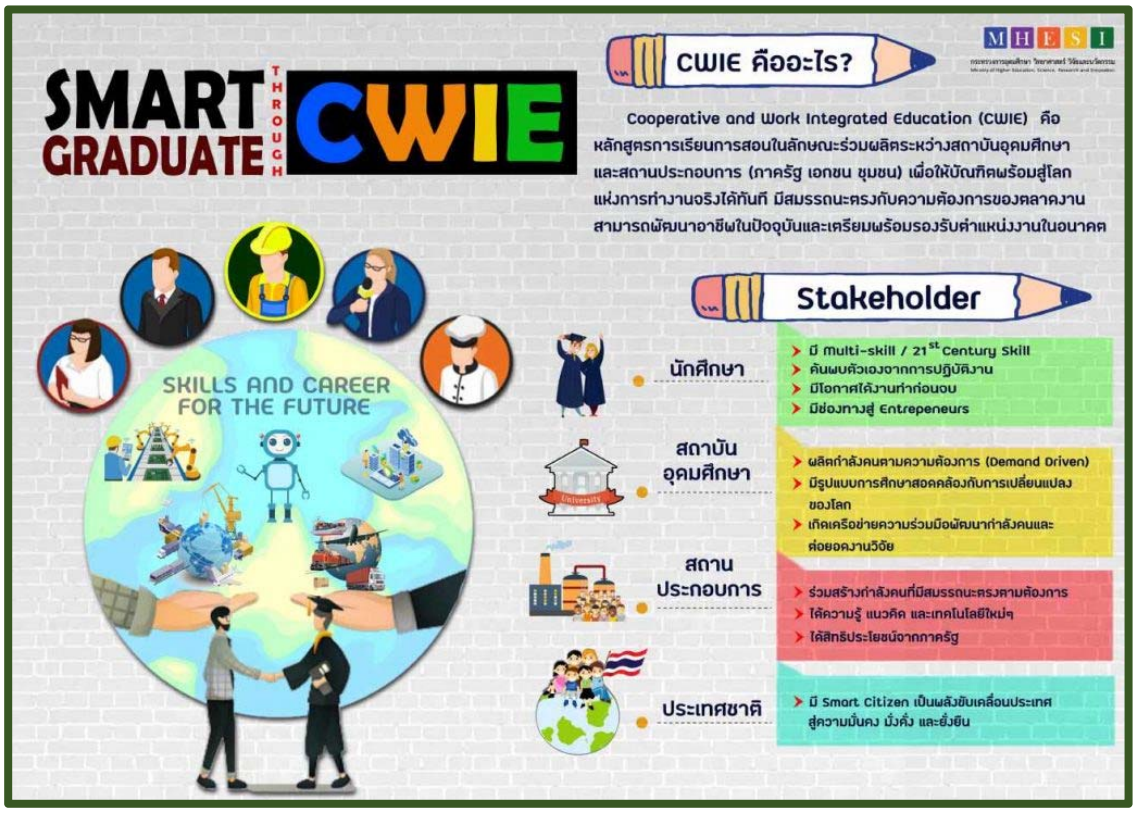
สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้สรุปกฎหมาย ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการภายใต้ประกาศ หลักเกณฑ์ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน ดังนี้

๑) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

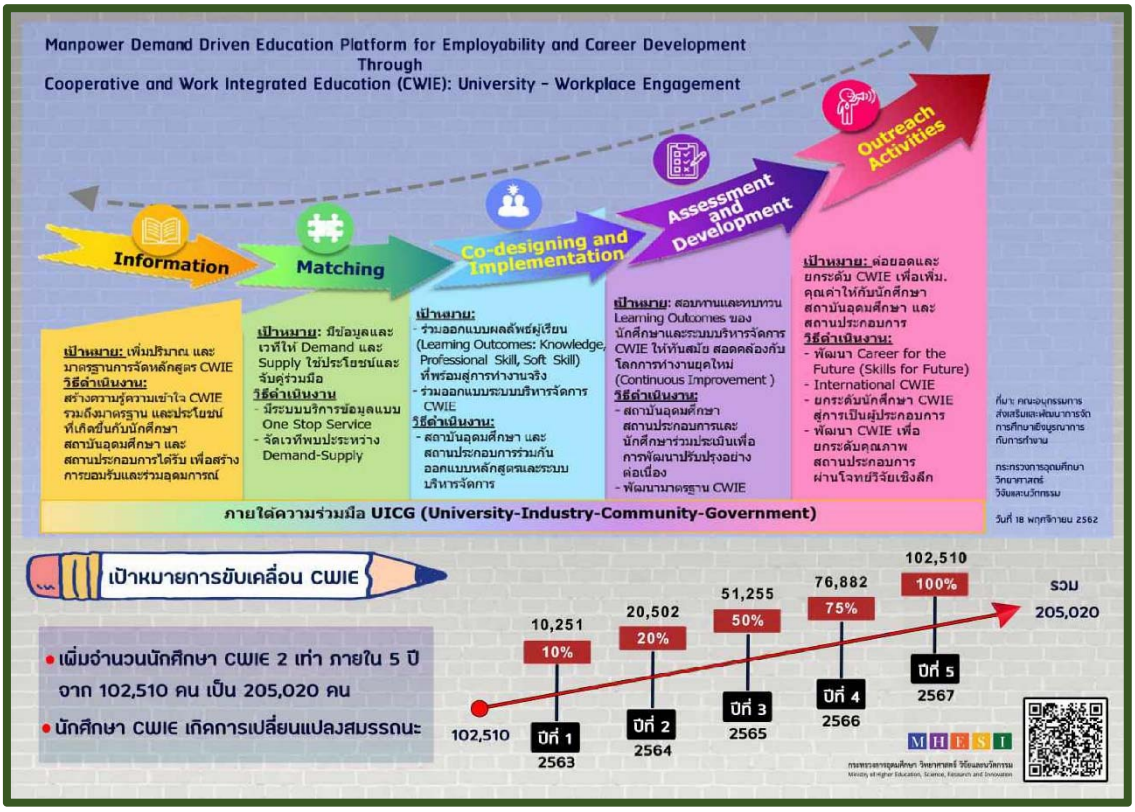
โดยประกาศดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) เพื่อให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง มีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง สร้างโอกาสในการได้งานทำ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องตามกฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และสอดคล้องตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง กำหนดปรัชญาการอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคน

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากประกาศดังกล่าวเป็นเพียงแนวปฏิบัติ มิได้เป็นข้อบังคับ สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการอาจไม่ให้ความสนใจและดำเนินการตามประกาศฯ ดังกล่าว



ภาพ : แสดงภาพโครงการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education หรือ CWIE)



ภาพ : แสดงภาพแนวคิดในการพัฒนา CWIE Platform

๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๖ ได้กำหนดคำนิยาม ดังนี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

“วันฝึก” หมายความว่า วันที่ผู้ดำเนินการฝึกให้ผู้รับการฝึกฝึกตามปกติ

“เวลาพัก” หมายความว่า ระยะเวลาที่ผู้ดำเนินการฝึกกำหนดให้ผู้รับการฝึกหยุดพักระหว่างการฝึก

“เบี้ยเลี้ยง” หมายความว่า เงินที่ผู้ดำเนินการฝึกจ่ายให้แก่ผู้รับการฝึกเป็นการตอบแทนการฝึก

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ผู้รับการฝึกได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการฝึก หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้ดำเนินการฝึก หรือตามคำสั่งของผู้ดำเนินการฝึก

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่ผู้รับการฝึกเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือเนื่องจากการฝึก

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ประกาศดังกล่าวอาจจะไม่ครอบคลุมถึงนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง (นักศึกษา CWIE) ณ สถานประกอบการ

๒. ถึงแม้ว่าจะมีประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าว แต่ประกาศไม่ครอบคลุมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เท่ากับแรงงานที่กำลังทำงาน ณ สถานประกอบการนั้น เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น แม้ว่านักศึกษาฝึกงาน และนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง มักมีลักษณะ/ปริมาณงานที่เท่ากัน

๓). พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ ๔๒๐ พ.ศ.๒๕๔๗ และ ฉบับที่ ๔๗๐ พ.ศ. ๒๕๕๑ ระบุว่า “สถานประกอบการที่บริจาคเงินและทรัพย์สินเพื่อให้เกิดการบูรณาการทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษาของทางราชการสถานศึกษาขององค์การรัฐบาลจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีด้วยการหักค่าใช้จ่ายได้ ๒ เท่า ของค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปแต่ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกำไรสุทธิก่อนหักรายจ่าย”

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีมีความยุ่งยากและซับซ้อน

๒. การหักค่าใช้จ่ายได้ ๒ เท่า ของค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปแต่ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกำไรสุทธิก่อนหักรายจ่ายเป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ไม่เป็นที่น่าสนใจของผู้ประกอบการที่จะเข้าร่วมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE)

๔.๒.๓ กระทรวงแรงงาน

กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความเห็นทางกฎหมายว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ได้บัญญัตินิยาม “สัญญาจ้าง” หมายความว่าสัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญา และตามประมวลกฎหมายแพ่งและหาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ได้บัญญัติว่าซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคณะหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” หากการทำงานของนักเรียน นักศึกษา เป็นกรณีที่สถานศึกษาได้ทำความตกลงร่วมมือกับสถานประกอบกิจการในการส่งนักเรียน นักศึกษา มาฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาเรียนที่สถาบันการศึกษากำหนดไว้ โดยสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้ประเมินการฝึกงานร่วมกับสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน จึงไม่ได้เป็นผู้ตกลงทำงานให้กับสถานประกอบกิจการโดยได้รับค่าจ้าง และมิใช่กรณีสถานประกอบกิจการตกลงรับนักเรียน นักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้แม้สถานประกอบกิจการจะมีการสั่งการ ควบคุม การฝึกงานก็ตาม ก็เป็นเพียงการควบคุม กำกับดูแลเพื่อประกอบการวัดและประเมินผลการศึกษาเท่านั้น มิใช่การใช้อำนาจบังคับบัญชาในฐานะนายจ้างลูกจ้าง ส่วนการจ่ายเงินให้แก่นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ก็เป็นการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการฝึกงานซึ่งเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการฝึกงาน มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง มิติความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบกิจการกับนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน จึงมิใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานทั้งสองฝ่ายย่อมไม่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามประมวลกฎหมายแห่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕

อย่างไรก็ตาม แม้นิติสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบกิจการกับนักเรียน นักศึกษาฝึกงานจะมิได้อยู่ในฐานะนายจ้างและถูกจ้างกันตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามประมวลฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ ก็ตาม แต่นักเรียน นักศึกษาฝึกงานก็ควรได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการทำงานเช่นเดียวกับการจ้างแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะการห้ามฝึกงานในเวลากลางคืน การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด ดังนั้น เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงานได้รับความคุ้มครองตามฎหมายเช่นเดียวกับการจ้างแรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการกำหนดเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาฝึกงานให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

สรุปข้อปฏิบัติในการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๑) ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง

๒) กรณีจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานนายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

๒.๑) แจ้งการจ้างลูกจ้างเด็กต่อหน่วยงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน

๒.๒) จัดทำบันทึกสภาพการจ้าง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเก็บไว้ ณ สถานประกอบกิจการ

๒.๓) แจ้งการสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างเด็กต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วัน นับจากวันที่เด็กออกจากงานโดยแจ้งด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นแจ้ง

๓) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในสถานที่ดังต่อไปนี้

๓.๑) โรงฆ่าสัตว์

๓.๒) สถานที่เล่นการพนัน

๓.๓) สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

๓.๔) สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๔) ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

๕) นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง แต่ใน ๔ ชั่วโมงนั้นให้ลูกจ้างเด็กได้มีเวลาพักอีกตามที่นายจ้างกำหนด

๖) ให้ลูกจ้างเด็กมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุมสัมมนา รับการอบรมรับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบ และจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน

๗) การจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเด็ก

๗.๑) ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างเด็กให้แก่บุคคลอื่น

๗.๒) ห้ามเรียกหรือรับหลักประกันจากลูกจ้างเด็ก

กรณีที่นายจ้างจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนของเด็กให้แก่บิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายหรือรับค่าจ้างของเด็ก

๘) ห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานอันตราย ดังต่อไปนี้

๘.๑) งานยก แบก หาม ลาก หรือเข็นของหนัก ที่มีอัตราน้ำหนักโดยเฉลี่ยสำหรับลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กหญิงเกินกว่ายี่สิบกิโลกรัม และเด็กชายเกินกว่ายี่สิบห้ากิโลกรัม

๘.๒) งานหลอม เป่าหล่อรีดโลหะ หรืองานเชื่อมโลหะ

๘.๓) งานปั๊มโลหะ

๘.๔) งานที่ใช้เครื่องเจาะกระแทก

๘.๕ งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับ ความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

๘.๖) งานผลิต ขนส่ง หรือสัมผัสสารก่อมะเร็งตามที่กฎหมายกำหนด

๘.๗) งานที่เกี่ยวข้องกับสารไซยาไนด์

๘.๘) งานผลิตหรือขนส่งพลุ ดอกไม้เพลิง หรือวัตถุระเบิดอื่น ๆ

๘.๙) งานสำรวจ ขุดเจาะ กลั่น บรรจุ หรือขนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือก๊าซ เว้นแต่งานในสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง

๘.๑๐) งานผลิต ขนส่ง หรือสัมผัสสารเคมีอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด

๘.๑๑) งานดูแลผู้ป่วยด้วยโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ

๘.๑๒) งานทำความสะอาดเครื่องใช้และเครื่องนุ่งห่มผู้ป่วยในสถานพยาบาล

๘.๑๓) งานเก็บ ขน กำจัดมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลในสถานพยาบาล

๘.๑๔) งานขับหรือบังคับรถยกหรือปั้นจั่นที่ใช้พลังงานเครื่องยนต์ หรือไฟฟ้าไม่ว่าการขับหรือบังคับจะกระทำในลักษณะใด

๘.๑๕) งานใช้เลื่อยเดินด้วยพลังไฟฟ้าหรือเครื่องยนต์

๘ ๑๖) งานที่เกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสีทุกชนิด

๘.๑๗) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

๘.๑๘) งานที่เกี่ยวกับหม้อน้ำ

๘.๑๙) งานขับรถบรรทุก หรือยานพาหนะที่ให้บริการสาธารณะ

๘.๒๐) งานที่ทำประจำในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา

๘.๒๑) งานที่ทำในสภาพแวดล้อมที่มีระดับความร้อนเกินกว่ามาตรฐานเมื่อพิจารณาตามภาระงาน ตามที่กฎหมายกำหนด

๘.๒๒) งานที่ทำในห้องเย็นในอุตสาหกรรมการผลิต หรือการถนอมอาหารโดยการทำเยือกแข็ง

๘.๒๓) งานที่ทำในสภาพแวดล้อมที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันตลอดเวลาการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๘.๒๔ งานที่ทำในห้องปฏิบัติการชันสูตรโรค

๘.๒๕) งานที่ทำในโรงฆ่าสัตว์

๘.๒๖) งานที่ทำในสถานที่เล่นการพนัน

๘.๒๗) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ อุโมงค์ ปล่องในภูเขา หรือในที่อับอากาศ

๘.๒๔) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป

๘.๒๙) งานที่ทำในสถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ

๘.๓๐) งานที่ทำในเรือประมงทะเล

๘.๓๑) งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล เว้นแต่งานทำความสะอาดเรือ งานผูกมัด หรือจัดเรียง นายจ้างอาจรับเด็กอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป ทำงานดังกล่าวได้

๙) ดำเนินการให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ในขณะฝึกงานได้รับความคุ้มครองป้องกันความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

ภาพ : แสดงภาพสายด่วนแรงงาน

๔.๒.๔ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

รายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการรับนิสิต/นักศึกษาฝึกงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำหรับนิสิต/นักศึกษาฝึกงาน จะใช้หลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวทางในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน ก.พ. ยกเว้น กรณีการลาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการกำหนดจากทางมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษาของนิสิต/นักศึกษาฝึกงาน ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแผนการปฏิบัติงานสำหรับนิสิต/นักศึกษาฝึกงานโดยเฉพาะเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แผนการปฏิบัติงาน

การดำเนินการรับนิสิต/นักศึกษาฝึกงานเพื่อมาฝึกปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๓ ระยะ ได้แก่

๑) ก่อนเริ่มการฝึกปฏิบัติงาน

๑.๑) เจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ผู้สมัครเข้ารับการฝึกงาน และสอบถามความคาดหวัง ทักษะ ความถนัดประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของศูนย์/สถาบัน/สำนักที่จะมอบหมายให้ไปฝึกปฏิบัติงาน

๑.๒) มอบหมายพี่เลี้ยงฝึกงาน

๑.๓) เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเบื้องต้นในส่วนของการเตรียมตัวฝึกงาน การเดินทาง ที่พักอาศัย

๒) ระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน

๒.๑) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ประกอบด้วย กิจกรรมสัมพันธ์ การบรรยายแนะนำสำนักงาน ก.พ. กิจกรรมพบปะพี่เลี้ยงฝึกงาน แนะนำสถานที่ภายในสำนักงาน

๒.๒) ติดตามและสะท้อนการเรียนรู้ระหว่างการฝึกงาน (Internship Mid-term Review) เพื่อสอบถามประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงาน ข้อแนะนำ หรือสิ่งที่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ภายในระยะเวลาการปฏิบัติงานที่คงเหลือ

๒.๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ผ่านโครงการระยะสั้น (Mini-project) พร้อมทั้งให้นิสิต/นักศึกษาฝึกงานนำเสนอผลงานจากโครงการ

๓) สิ้นสุดการฝึกปฏิบัติงาน

๓.๑) กิจกรรมสรุปผลการปฏิบัติงาน (Post-internship Review) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกปฏิบัติงาน

๓.๒) สัมภาษณ์นิสิต/นักศึกษาฝึกงาน เพื่อเก็บข้อมูล ข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน พี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินการรับนิสิต/นักศึกษาฝึกงานต่อไป

ปัญหาหรืออุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๑) พี่เลี้ยงหรือผู้สอนงานอาจมีภาระงานในบางช่วงเวลา ทำให้ไม่สามารถสอนงานนิสิต/นักศึกษาฝึกงานได้อย่างเต็มที่

๒) การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือความถนัดของนิสิต/นักศึกษาฝึกงาน

๓) นิสิต/นักศึกษายังขาดการศึกษาข้อมูล หรือความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานที่จะไปฝึกปฏิบัติงาน

๔) มหาวิทยาลัยควรมีหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมพื้นฐานก่อนการทำงานสำหรับนิสิต/นักศึกษา เช่น การเขียนหนังสือทางการ หรือการเขียนเพื่อสื่อสารทางธุรกิจ เป็นต้น

๔.๒.๕ ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย

โดยมีมหาวิทยาลัยสมาชิกอธิการบดีแห่งประเทศไทย ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๑.๑) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง การรับสมัครขอรับทุนสนับสนุนโครงการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์และมีทักษะในทศวรรษที่ ๒๓ ผ่านการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education หรือ CWIE) ในสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศหรือระดับนานาชาติ

๑.๒) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ และอัตราการจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีนักศึกษาประสบเหตุหรือประสบภัยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการด้านการให้ความช่วยเหลือนักศึกษาที่ประสบเหตุหรือประสบภัยต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อทางราชการและแสดงให้เห็นถึงความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

๑.๓) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อให้การจัดการศึกษารายวิชาสหกิจศึกษา (Co-operative Education) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีต่อการเรียนของนักศึกษา และความร่วมมือของสถานประกอบการและมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา

๒) มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

๒.๑) ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑.๒) แนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ในการส่งตัวนักศึกษาฝึกงาน หรือนักศึกษาสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ ดังนี้

๒.๑.๒.๑) ให้นักศึกษาฝึกงาน หรือนักศึกษาสหกิจศึกษาแต่งกายปฏิบัติตนโดยทั่วไป การปฏิบัติตนเกี่ยวกับการลาหยุด ข้อห้ามการปฏิบัติ ตามระเบียบ ข้อกำหนดของสถานประกอบการที่นักศึกษาไปฝึกประสบการณ์หรือตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

๒.๑.๒.๒) ให้นักศึกษาฝึกงาน หรือนักศึกษาสหกิจศึกษาหากกระทำผิดทางวินัยให้ดำเนินการรับโทษทางวินัยตามระเบียบของสถานประกอบการ ยกเว้นสถานประกอบการส่งตัวนักศึกษากลับมหาวิทยาลัย จะได้รับโทษทางวินัยของมหาวิทยาลัย

๒.๑.๒.๓) นักศึกษาสหกิจศึกษาปฏิบัติตนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการจัดการศึกษาระบบสหกิจศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑.๒.๔) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถานประกอบการ ทั้งนี้ต้องได้รับความสมัครใจจากนักศึกษา

๒.๑.๒.๕) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับอันตรายในระหว่างการฝึกงานอันเกิดจากการที่ผู้ประกอบการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้นักศึกษาฝึกงานต้องดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากสถานประกอบการด้วยตนเอง โดยไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือหรือรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มหาวิทยาลัยดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้นักศึกษาปฏิบัติตามระเบียบของสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด

๒) รณรงค์ให้นักศึกษาทำประกันอุบัติเหตุก่อนออกฝึกงานในแต่ละปีการศึกษา ยกเว้นนักศึกษาไม่ประสงค์ดำเนินการ มหาวิทยาลัยจะเสนอสถานประกอบการที่มีนโยบายทำประกันให้กับนักศึกษา

๓) ให้อาจารย์นิเทศก์ประสานกับสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงขั้นต้น และแจ้งต่อมหาวิทยาลัยให้พิจารณาและทราบ

๔) อำนวยความสะดวกในการประสานงาน

๒.๑.๒.๖) กรณีนักศึกษาดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากสถานประกอบการกรณีนักศึกษาฝึกงานถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในสถานประกอบการ มหาวิทยาลัยดำเนินการ ดังนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมาย เมื่อพิสูจน์ทราบว่าเป็นจริง

๒) ขอความร่วมมืองดการจัดเลี้ยงรับและเลี้ยงส่งนักศึกษาฝึกงาน

๒.๑.๒.๗) ให้นักศึกษาจัดทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือดำเนินการตามระเบียบของสถานประกอบการในกรณีนักศึกษาฝึกงานถูกส่งไปฝึกงานที่ต่างประเทศ

๒.๒) การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะการประเมินนักศึกษาสหกิจศึกษาและข้อเสนอแนะใช้แบบฟอร์มการประเมินตาม Coop – 12

๓) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

ประกาศคณะการบริการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต เรื่อง ระเบียบและข้อปฏิบัติในการฝึกปฏิบัติงานและสหกิจศึกษา เพื่อให้การฝึกปฏิบัติงานและสหกิจศึกษาของนักศึกษาคณะการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ในทุกสาขาวิชาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอประกาศข้อปฏิบัติในการฝึกปฏิบัติงานและสหกิจศึกษา เพื่อให้นักศึกษาต้องปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ตามประกาศนี้อย่างเคร่งครัด

๔) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยเห็นว่าการฝึกงานหรือการฝึกอาชีพเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่จะทำให้ผู้ที่มีความสนใจในการพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นในการทำงานจริง ส่งผลให้เกิดตระหนักถึงภาระหน้าที่รับผิดชอบ เป็นการฝึกระเบียบ วินัย และการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์การร่วมทำงานกับผู้อื่นในองค์กร โดยมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ให้ความสำคัญโดยส่งเสริมให้นักศึกษาได้สร้างเสริมประสบการณ์ดังกล่าวฯ ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา โดยจัดตั้งศูนย์สหกิจศึกษา

และพัฒนาอาชีพภายให้การดูแลของกองกิจการศึกษาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนเป็นสำนักสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งให้บริการนักศึกษาโดยการส่งนักศึกษาเข้าไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่อมาได้ดำเนินการให้กระบวนการฝึกงานได้เป็นกระบวนวิชา RAM 3000 ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และมหาวิทยาลัยได้ยุติกระบวนวิชา RAM 3000 ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งผู้บริหารกองกิจการนักศึกษาไต้มอบหมายให้งานแนะแนวจัดหางานและทุนการศึกษาให้บริการการฝึกงานเพื่อส่งเสริมนักศึกษาได้พัฒนาทักษะอาชีพจนถึงปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยจัดทำแนวทางปฏิบัติการออกไปฝึกงาน/ฝึกอาชีพ โดยได้กำหนดเอกสารประกอบการออกไปฝึกงาน/ฝึกอาชีพ ดังนี้ ๑) ใบสมัครฝึกอาชีพ ๒) แบบยื่นความประสงค์ฝึกอาชีพ ๓) ข้อปฏิบัติสำหรับนักศึกษาฝึกอาชีพ ๔) แบบตอบรับนักศึกษาฝึกอาชีพ ๕) ใบคำร้องขอยกเลิกการฝึกอาชีพ ๖) แบบสรุปผลการฝึกอาชีพ ๗) แบบประเมินผลการฝึกงานของสถานประกอบการ ๘) แบบประเมินผลตนเองของนักศึกษา

๕) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การดำเนินการฝึกงานของมหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษาทุกระดับชั้นปีการศึกษา

๒) มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลและให้คำแนะนำ

๓) มีคณาจารย์นิเทศก์ ไปตรวจเยี่ยมฝึกงาน

๔) การฝึกงานของนักศึกษา มีบรรจุไว้ในหลักสูตรปริญญาตรี ๔ ปี ของแต่ละหลักสูตร

๕) มีการกำหนดปฏิทินการฝึกงาน

๖) มีการประชุมแนะนำการฝึกงาน ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom เช่น คุณสมบัติของนักศึกษาฝึกงาน การเลือกและติดต่อสถานประกอบการฝึกงาน และขั้นตอนการใช้ระบบฝึกงานออนไลน์

๗) มีการปฐมนิเทศฝึกงาน ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom โดยกำหนดหัวข้อการปฐมนิเทศการฝึกงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกงาน การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน การปฏิบัติตนในระหว่างฝึกงาน การแต่งกาย การปฏิบัติตนภายหลังการฝึกงาน เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน เกณฑ์การประเมินผลการฝึกงาน แบบประเมินการฝึกงานจากสถานประกอบการ

๘) มีแบบประเมินความพึงพอใจในสถานที่ฝึกงานสำหรับนักศึกษา ผ่านทาง Google Form

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดระเบียบการฝึกงานสำหรับนักศึกษาใช้เป็นคู่มือในการฝึกงานของนักศึกษาจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้อง

๖) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

กระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์จะประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมนักศึกษา การปฐมนิเทศ การนิเทศ และการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ร่วมกับหน่วยงาน เป็นต้น โดยสามารถสรุปแนวทางการปฏิบัติในภาพรวม ได้ดังนี้

๖.๑) การกำหนดเงื่อนไขในการฝึกงาน การรับรองคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาฝึกงานหลักสูตรกำหนดเงื่อนไขในการฝึกงาน โดยให้นักศึกษาฝึกงานตามชั่วโมงของหน่วยกิตที่กำหนดไว้

ในรายละเอียดของหลักสูตร (มคอ.๒) ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสอดคล้องกับองค์กรวิชาชีพ และเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งงานที่ปฏิบัติจะต้องไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย สุขภาพ จิตใจ และความปลอดภัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ในการเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการของนักศึกษา หลักสูตรจะชี้แจงขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ในวันปฐมนิเทศก่อนฝึกงาน เพื่อให้นักศึกษาได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกงาน เช่น ระยะเวลาการฝึกงาน การติดต่อประสานงานกับอาจารย์ผู้รับผิดชอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์และข้อมูลที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาตลอดระยะเวลาของการฝึกงาน ซึ่งหากมีเหตุใด ๆ อันมิชอบด้วยกฎหมาย หรือเหตุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นักศึกษาสามารถติดต่อหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้รับผิดชอบได้ตลอดเวลา

๖.๒) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

๖.๒.๑) กรณีที่สถานประกอบการให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงและความปลอดภัยต่อสุขภาพและทรัพย์สิน นักศึกษาต้องรายงานอาจารย์ผู้รับผิดชอบ โดยอาจารย์จะดำเนินงานประสานงานแจ้งกับสถานประกอบการ เพื่อรับทราบปัญหา รวมถึงหาวิธีการแก้ไขหรือขอยกเลิกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา เป็นรายกรณี

๖.๒.๒) กรณีที่นักศึกษาได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ อาทิ เช่น ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อับอากาศ พื้นที่แก๊สรั่ว พื้นที่เสี่ยง - มีดเปลี่ยว นักศึกษาต้องแจ้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบ รวมถึงพี่เลี้ยงของสถานประกอบการที่ดูแลนักศึกษาทราบ เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินการตรวจสอบพื้นที่ แก้ไขปรับปรุงปัญหาดังกล่าวให้มีความปลอดภัย ในกรณีที่ไม่ได้มีการแก้ไขปรับปรุง อาจารย์ผู้รับผิดชอบอาจขอให้สถานประกอบการไม่ส่งนักศึกษาไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่เสี่ยงหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมถึงอาจขอให้ยุติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แล้วรายงานข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ หลังจากนั้นจะพิจารณาส่งนักศึกษาไปฝึกงานกับหน่วยงาน/ สถานประกอบการที่เหมาะสมต่อไป

๖.๓) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับอันตรายในระหว่างการฝึกงานอันเกิดจากการที่ผู้ประกอบการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้นักศึกษาฝึกงานต้องดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากสถานประกอบการด้วยตนเอง โดยไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือหรือรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฐมนิเทศการฝึกงาน จะมีการชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงกรณีหากนักศึกษาได้รับอันตรายในระหว่างการฝึกงานอันเกิดจากการที่ผู้ประกอบการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยอธิบายว่ากรณีดังกล่าวเป็นคดีละเมิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐ ซึ่งสามารถเรื่องค่าสินไหมทดแทนต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เมื่อมีเหตุดังกล่าวเกิดขึ้นให้นักศึกษาแจ้งอาจารย์ ผู้รับผิดชอบโดยเร็ว เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการฟ้องร้องเรียกร้องค่าเสียหาย โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบจะมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการจนกว่าการดำเนินการเรียกร้องค่าเสียหายจะสำเร็จลุล่วง

๖.๔) กรณีนักศึกษาฝึกงานถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือถูกคุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในสถานประกอบการในการปฐมนิเทศการฝึกงาน จะมีการชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงกรณีนักศึกษาฝึกงานถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือถูกคุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในหน่วยงาน/ สถานประกอบการกรณีดังกล่าวเป็นความผิดอาญาเกี่ยวกับเพศ เช่น ความผิดฐานข่มขืน ความผิดกระทำอนาจาร เป็นต้น โดยนักศึกษาสามารถดำเนินการแจ้งความ

ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนตามเขตอำนาจหรือฟ้องร้องผู้กระทำความผิดได้โดยตรง เมื่อมีเหตุดังกล่าวเกิดขึ้นให้นักศึกษาแจ้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบโดยเร็ว เพื่อแจ้งความร้องทุกข์หรือให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการฟ้องร้องดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิด โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบจะมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการจนกว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วง

๖.๕) กรณีนักศึกษาฝึกงานถูกส่งไปฝึกงานที่ต่างประเทศนักศึกษาต้องมีความพร้อมและเต็มใจไปการฝึกงานด้วยตนเอง โดยหลักสูตรจะดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดการฝึกงานและข้อกำหนดของการฝึกงานของสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่จะเกิดกับนักศึกษาเป็นสำคัญ และต้องได้รับการยินยอมจากนักศึกษาและผู้ปกครองโดยมีหนังสือยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร นักศึกษาต้องส่งหนังสือยินยอมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์ผู้ดูแลการฝึกงานของนักศึกษา หลักสูตรออกหนังสือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องในการฝึกงานให้นักศึกษา ระหว่างการฝึกงานอาจารย์ที่ปรึกษาหรืออาจารย์ผู้ดูแลการฝึกงานของนักศึกษาคอยติดตามสอบถามความเป็นอยู่ของนักศึกษาเพื่อช่วยเหลือและให้คำปรึกษา

๖.๖) การประเมินผู้ฝึกงาน (นักศึกษา) การประเมินผู้ฝึกงาน (นักศึกษา โดยให้มีการวัดและประเมินผลการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) สำหรับการประเมินผลการศึกษาให้ใช้ทั้งรูปแบบการประเมินระหว่างเรียน (Formative Assessment) และรูปแบบการประเมินหลังเรียน (Summative Assessment) ตามสัดส่วนของเกณฑ์การประเมินในหลักสูตรการประเมินผลการศึกษา มี ๒ ระบบ คือ ๑) ระบบอิงเกณฑ์ เป็นการประเมินผลที่ใช้ค่าร้อยละของแต่ละช่วงค่าระดับคะแนน ๒) ระบบอิงกลุ่ม เป็นการประเมินผลที่ตัดสินผลด้วยการเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือคะแนนที่ได้ระหว่างนักศึกษาในกลุ่มเดียวกันการประเมินกลุ่มวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการประเมินรายวิชาลงทะเบียนเรียนโดยไม่มีค่าระดับคะแนน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสวนดุสิตว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มีรายละเอียด ดังนี้

๗.๑) ระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการฝึกปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองนักศึกษากรณีเกิดปัญหาซึ่งมิได้เกิดจากการกระทำความผิดของนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังได้จัดทำประกันอุบัติเหตุนักศึกษาให้กับนักศึกษาฝึกงานทุกคนโดยให้ความคุ้มครองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๗.๒) แผนการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีแผนการดำเนินงานด้านการฝึกปฏิบัติงานโดยการกำหนดปฏิทินกิจกรรมรายวิชาการฝึกปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี รวมถึงการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้นักศึกษาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๗.๓) การประเมินผลผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอนมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีกระบวนการประเมินผลการฝึกงาน เพื่อนำผลประเมินและข้อเสนอแนะมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานรวมถึงการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้งานบัณฑิตและยุคปัจจุบัน ซึ่งจะดำเนินประเมินในช่วงระหว่างและหลังการฝึกงานผ่านแบบฟอร์มตามหลักเกณฑ์สหกิจศึกษาในระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๗.๓.๑) การประเมินนักศึกษาฝึกงานและสถานประกอบการโดยอาจารย์นิเทศ
๗.๓.๒) การประเมินนักศึกษาฝึกงานโดยสถานประกอบการ
๗.๓.๓) การประเมินสถานประกอบการโดยนักศึกษา

๘) มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยได้จัดทำแนวปฏิบัติในการส่งนิสิตฝึกปฏิบัติงาน ณ หน่วยงาน/สถานประกอบการ โดยกำหนดรายละเอียดตามความเหมาะสมที่แตกต่างกันไปของแต่ละคณะ ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลได้ในประเด็น ดังต่อไปนี้

๘.๑) คณะขออนุมัติโครงการจากมหาวิทยาลัยหรือคณบดีต้นสังกัดและขออนุญาตผู้ปกครองของนิสิตก่อนออกฝึกปฏิบัติงาน

๘.๒) คณะจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวปฏิบัติในการส่งนิสิตฝึกปฏิบัติงานและพิจารณาในกรณีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการส่งตัวนิสิตฝึกปฏิบัติงาน

๘.๓) คณะจัดอบรมเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงานให้แก่นิสิต เพื่อให้นิสิตได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติตนที่เหมาะสม

๘.๔) อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติพร้อมคู่มือแก่นิสิตและพนักงานที่ปรึกษาของหน่วยงาน/สถานประกอบการ ก่อนออกฝึกปฏิบัติงาน

๘.๕) นิสิตทุกคนที่จะฝึกปฏิบัติงานต้องเข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศนิสิตฝึกงานเพื่อรับฟังข้อปฏิบัติต่าง ๆ จากคณะต้นสังกัด

๘.๖) นิสิตทุกคนในมหาวิทยาลัยได้รับการคุ้มครองประกันสุขภาพและอุบัติเหตุตลอดทั้งปีการศึกษา

๘.๗) อาจารย์ผู้รับผิดชอบออกนิเทศงาน ณ หน่วยงาน/สถานประกอบการ ทั้งนี้นิสิตและพนักงานที่ปรึกษาของหน่วยงาน/สถานประกอบการสามารถติดต่อประสานงานอาจารย์ผู้รับผิดชอบตลอดระยะเวลาฝึกปฏิบัติงาน

๘.๘) ระหว่างฝึกปฏิบัติงานให้นิสิตปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของหน่วยงาน/สถานประกอบการที่ไปฝึกปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

๘.๙) หลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายได้ อาทิ ขับขี่รถจักรยานยนต์ของผู้อื่นออกจากที่พักในยามวิกาล

๘.๑๐) หลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจจะก่อให้เกิดการเจ็บป่วยต่อสุขภาพร่างกาย อาทิ ไม่รักษาสุขภาพ ไม่สวมใส่หน้ากากอนามัย ละเลยมาตรการการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ

๘.๑๑) แนะนำนิสิตห้ามดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ ของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดให้โทษ จนเป็นเหตุให้เสื่อมเสียแก่ตนเองและชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

๘.๑๒) กรณีนิสิตถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีปัญหาอื่น ๆ ในระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน ให้นิสิตติดต่อกลับมายังคณะต้นสังกัด หรืองานกิจการนิสิตของคณะ โดยคณะจะดำเนินการประสานงานกับหนวยงาน/สถานประกอบการเพื่อหารือปัญหาที่เกิดขึ้น หากหน่วยงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จะให้นิสิตยุติการฝึกงานทันที

๙) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้ให้ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นที่เกิดขึ้น ณ สถานประกอบการ คือ

๙.๑) ระยะเวลาที่สถานประกอบการรับนักศึกษา อยู่ระหว่าง ๔ เดือน – ๘ เดือน โดยมีนักศึกษาปฏิบัติงานในสถานประกอบการปีละประมาณ ๒,๐๐๐ คน โดยนักศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในชั้นปีสุดท้ายหรือปีที่ ๔ เป็นส่วนใหญ่ และบางส่วนเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ ๓ ทั้งนี้ นักศึกษาจำนวนหนึ่งปฏิบัติงานในสถานประกอบการในต่างประเทศ

๙.๒) สถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ไม่มีการตั้งงบประมาณสำหรับการจ้างนักศึกษาช่วยงานทั้งในลักษณะรายวันหรือเป็นรายเดือน ซึ่งทำให้นักศึกษาส่วนหนึ่งที่สภาพทางการเงินหรือฐานะทางการเงินไม่ดีจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตขณะปฏิบัติงานเพราะส่วนใหญ่นักศึกษาจะเลือกไปปฏิบัติงานในเมืองใหญ่เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน แต่นักศึกษาต้องมีภาระในการเช่าหอ ค่าเดินทาง และค่าอาหาร

๙.๓) สถานประกอบการภาคเอกชนประมาณ ร้อยละ ๕๐ จะมีค่าตอบแทน/เบี้ยเลี้ยง/ สวัสดิการอื่น ๆ แก่ให้นักศึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น ค่าข้าว ค่าเดินทาง ค่าชุดปฏิบัติงาน ค่าอุปกรณ์ความปลอดภัย (safety) ในการทำงาน ค่าอินเทอร์เน็ต หรือ โทรศัพท์ ค่าหน้ากากอนามัย (Mask) และการตรวจหาเชื้อโควิด – 19 ด้วย ATK ทุกสัปดาห์ และค่าประกันอุบัติเหตุกลุ่ม เป็นต้น

๙.๔) มหาวิทยาลัยได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เรื่อง แนวปฏิบัติการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาต่อเนื่อง พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศเรื่อง แนวปฏิบัติการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาในระบบทวิภาค พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศเรื่อง แนวปฏิบัติในการปฏิบัติสหกิจศึกษาสำหรับอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๐) มหาวิทยาลัยบูรพา มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลประกอบการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองนิสิตฝึกงาน ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยบูรพาได้ดำเนินการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับนิสิตทุกระดับการศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรประจำ โดยมีประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาลของนิสิตทุกระดับการศึกษาที่เกิดอุบัติเหตุ

๒) กำหนดรายละเอียดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและความปลอดภัยของนิสิต

๓) ใบประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของอาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยง และสถานประกอบการ

๔) จัดทำคู่มือการฝึกปฏิบัติวิชาชีพฯ และคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาธารณสุข

โดยมหาวิทยาลัยบูรพามีปรัชญาการศึกษาว่า “มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์ที่เน้นสภาพแวดล้อม การทำงานจริง ให้เป็นผู้มีสมรรถนะที่สนองตอบการเปลี่ยนแปลงของโลก มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมสามารถเป็นผู้ที่เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต”

๑๑) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานของมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ ๑) การประชุมชี้แจงนักศึกษาฝึกงาน ๒) นักศึกษาใช้งานระบบฝึกงาน ๓) การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกงาน ๔) การรายงานตัวเข้ารับการฝึกงาน ๕) การนิเทศนักศึกษา และ ๖) การนำเสนอผลการฝึกงาน

การคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาฝึกงาน มีดังนี้

๑) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หากนักศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สิน สามารถปฏิเสธได้โดยแจ้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาการฝึกงานประจำหลักสูตรรับทราบและชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อสถานประกอบการ อนึ่ง หากงานนั้นสามารถนำกลับไปทำที่พักได้ ให้นักศึกษาคิดเป็นชั่วโมงการฝึกงานเพิ่ม/หรือชั่วโมงจิตอาสาในการฝึกงาน หรือสามารถรับเป็นสวัสดิการอย่างอื่นที่หน่วยงานจัดให้ได้

๒) กรณีนักศึกษาได้รับอันตรายในระหว่างการฝึกงานอันเกิดจากที่ผู้ประกอบการออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้นักศึกษาฝึกงานต้องดำเนินการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากสถานประกอบการด้วยตนเอง โดยไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาดำเนินการช่วยเหลือหรือรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยดำเนินการ ได้แก่ ๑) มหาวิทยาลัยได้ทำประกันอุบัติเหตุหมู่ให้นักศึกษาทุกคน ความคุ้มครองเป็นไปตามเงื่อนไขของบริษัทประกันภัย ซึ่งคุ้มครองอุบัติเหตุทุกประเภทและเข้ารักษา ณ โรงพยาบาลได้ทุกแห่งทั่วประเทศ และ ๒) ในกรณีนักศึกษาต้องการฟ้องร้องค่าเสียหายมหาวิทยาลัยมีสำนักงานกฎหมายและนิติการ เป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

๓) กรณีนักศึกษาฝึกงานถูกส่งไปฝึกงานต่างประเทศ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการ ได้แก่ ๑) นักศึกษาจะถูกส่งตัวไปฝึกงานต่างประเทศหรือนักศึกษาแลกเปลี่ยน ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) เท่านั้น ซึ่งมีการกำหนดรายละเอียดที่แตกต่างกันไปตามเงื่อนไขของคู่สัญญา และ ๒) กรณีที่นักศึกษาแจ้งความประสงค์ไปฝึกงานต่างประเทศ โดยไม่มี MOU ระหว่างหน่วยงาน อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาฝึกงานหรืออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และคณะฯ มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกเรื่องเอกสารสำคัญของหน่วยงาน

๔) การคุ้มครองด้านประกันอุบัติเหตุ มหาวิทยาลัยดำเนินการ ได้แก่ ๑) มหาวิทยาลัยได้จัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษาทุกคน (ประกันภัยประเภทกลุ่ม) ซึ่งครอบคลุมถึงการออกฝึกงาน หรือฝึกประสบการณ์ ในกรณีได้รับบาดเจ็บจากการฝึกงาน หรือประสบอุบัติเหตุระหว่างการฝึกงาน ก็จะได้รับการคุ้มครองตามกรมธรรม์ตามที่กำหนด โดยการคุ้มครองตลอด ๒๔ ชั่วโมงทั่วราชอาณาจักร ซึ่งนักศึกษาสามารถเข้ารักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือเข้ารักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลใดๆ ก็ได้ แล้วจึงมาเบิกค่าสินไหมทดแทนคืนกลับมหาวิทยาลัย และ ๒) การจัดทำประกันอุบัติเหตุเฉพาะส่วนในการไปฝึกงาน ซึ่งบางสาขาวิชาสามารถดำเนินการได้หรือนักศึกษาสามารถดำเนินการส่วนตัวได้ ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองตามกรมธรรม์แยกต่างห่างกับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นการคุ้มครองอีกชั้นหนึ่งตามความสมัครใจ

๔.๒.๖ ที่ประชุมคณะกรรมการอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักเรียน นิสิต และนักศึกษาฝึกงาน ทั้งในส่วนของระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอน ปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

๑) มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีทุกหลักสูตรและทุกชั้นปี เพื่อให้ความคุ้มครองสวัสดิภาพและบริการแก่นักศึกษาที่อาจได้รับบาดเจ็บ

หรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุให้ได้รับความช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่ดำรงสถานภาพเป็นนักศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๒) มหาวิทยาลัยจัดให้นักศึกษาได้เรียนวิชาเตรียมความพร้อมการไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพก่อนภาคการศึกษาที่ออกปฏิบัติงาน และมีการจัดปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม

๓) มหาวิทยาลัยจัดให้นักศึกษาได้ทำสัญญาการเข้าปฏิบัติงานต่อสถานประกอบการตามแบบฟอร์ม สก ๐๖ หนังสือสัญญาการเข้าปฏิบัติงานฝึกงาน/ สหกิจศึกษา

๔) มหาวิทยาลัยจัดให้มีอาจารย์นิเทศ ซึ่งทำหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าการทำงาน ให้แก่นักศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ระหว่างฝึกงาน/สหกิจศึกษา

๕).มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน โดยประเมินร่วมกัน ๒ ส่วน คือคณาจารย์นิเทศ และสถานประกอบการ

๖) มหาวิทยาลัยจัดทำคู่มือสหกิจศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยสามารถดูได้ทางhttps://www.coop.rmutt.ac.th/download/Coop-From_2/Cooperative-Student-Manual-University-of-Thanyaburi-2561.pdf

๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยให้นักศึกษาได้เรียนรายวิชาการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทุกคน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการไปฝึกประสบการณ์ ณ สถานประกอบการ

๒) มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศให้กับนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

๓) มหาวิทยาลัยได้ให้นักศึกษายื่นแบบการขออนุญาตผู้ปกครองก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามแบบฟอร์ม RMUTI - Coop 05 แบบอนุญาตให้นักศึกษาไปปฏิบัติงาน

๔) มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษาทุกคน

๕) มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีคณาจารย์นิเทศก์ เป็นอาจารย์ประจำคณะ/สาขาวิชาของนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานทำหน้าที่ดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ช่วยเหลือนักศึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งปัญหาด้านวิชาการ และปัญหาการปรับตัวของนักศึกษาในสภาวะการทำงานจริง รับทราบและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับสถานประกอบการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา

๖) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน ทั้งส่วนของคณาจารย์นิเทศก์ และสถานประกอบการ

๗) มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือสหกิจศึกษา โดยได้ประชาสัมพันธ์ทาง https://coop.rmuti.ac.th/

๔.๒.๗ ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งได้มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษานับตั้งแต่เริ่มการเป็นนักศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นต้น ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งมีการจัดกองทุนสวัสดิภาพและกิจกรรมนักศึกษาโดยได้กำหนดอัตราเงินช่วยเหลือนักศึกษาผู้ประสบภัยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุและอัตราค่าประกันอุบัติเหตุ เช่น ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เรื่อง กำหนดอัตราเงินช่วยเหลือ นักศึกษาผู้ประสบภัยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุและอัตราค่าประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น แต่บางมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งไม่มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษา ซึ่งนักศึกษาจะต้องรับผิดชอบตนเองเมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างการฝึกงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนมากจะมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติของนักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือแนวทางการคุ้มครองนักศึกษาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา หรือข้อมูลแนวทางการปฏิบัติในการส่งตัวนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติของนักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษาทุกปีการศึกษา

๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จัดให้มีกองทุนสวัสดิภาพและกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาผู้ประสบภัยและบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุประเภทต่าง ๆ รวมถึงจัดสวัสดิการอื่น ๆ แก่นักศึกษาของมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีระเบียบปฏิบัติของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางธุรกิจ ซึ่งได้วางระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติสำหรับนักศึกษาได้ใช้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้แก่ ระเบียบว่าด้วยการแต่งกาย ระเบียบว่าด้วยการอยู่อาศัยบ้านพัก ระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และระเบียบว่าด้วยการลา

๔) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีการกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงาน ข้อเสนอแนะต่อผู้สอน และจัดทำปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง

๕) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ศูนย์สหกิจศึกษา เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย คณาจารย์ผู้นิเทศงานนักศึกษา และสถานประกอบการ คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (Internship) และคู่มือการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพของนักศึกษาฝึกงาน

๖) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยได้จัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยกองทุนสวัสดิภาพสำหรับบุคลากร ศิษย์เก่าและนักศึกษา เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๕๗ ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการด้านอุบัติเหตุสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พ.ศ. ๒๕๖๕ เอกสารการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา คู่มือการฝึกสอน และคู่มือสหกิจศึกษา

๗) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยได้มีประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการออกนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ/หรือฝึกงานสหกิจศึกษา

๗.๑) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา ทางคณะกำหนดให้นักศึกษาฝึกงาน จำนวน ๘ ชั่วโมงต่อวัน หากนักศึกษาได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้นักศึกษาแจ้งอาจารย์นิเทศก์ และแจ้งคณะเพื่อให้

ทางคณะตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นในการปฏิบัติงานล่วงเวลาดังกล่าว เว้นแต่นักศึกษาสมัครใจปฏิบัติงานล่วงเวลาด้วยตนเอง

๗.๒) กรณีนักศึกษาฝึกงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หากนักศึกษาพิจารณาแล้วพบว่า การได้รับมอบหมายงานเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ให้นักศึกษาแจ้งอาจารย์นิเทศ และแจ้งคณะเพื่อให้ทางคณะตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นในการปฏิบัติงานดังกล่าว

๗.๓) กรณีนักศึกษาฝึกงานถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือถูกคุกคาม หรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ให้นักศึกษาแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ และให้นักศึกษาแจ้งอาจารย์นิเทศก์เพื่อรายงานต่อคณะ เพื่อให้คณะสอบถามข้อเท็จจริงกับสถานประกอบการ ซึ่งคณะจะดำเนินการเรียกตัวนักศึกษากลับจากสถานประกอบการเดิม และดำเนินการย้ายสถานประกอบการใหม่ให้นักศึกษาได้ฝึกงานต่อ

๗.๔) กรณีนักศึกษาฝึกงานถูกส่งไปฝึกงานที่ต่างประเทศนักศึกษาสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่ายินดีที่จะไปหรือไม่ภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์นิเทศก์ และคณะ ซึ่งการไปฝึกงานที่ต่างประเทศนั้น อาจารย์นิเทศก์จะติดตามตรวจสอบการฝึกงานของนักศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน

ข้อเสนอแนะต่อผู้สอนควรให้อาจารย์ผู้นิเทศติดตามนักศึกษาที่ออกฝึกงานในสถานประกอบการนอกมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

๘) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติในการส่งตัวนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเข้าฝึกในโรงเรียน และการคุ้มครองนักศึกษาระหว่างการปฏิบัติการฝึก คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับสถานประกอบการ ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติในการส่งตัวนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ แนวปฏิบัติสำหรับการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา

การจัดทำแนวทางการคุ้มครองนักศึกษา ดังนี้

๑) ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จัดทำข้อมูลแหล่งฝึกที่มีความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของนักศึกษา และความปลอดภัยด้านอื่น ๆ และจัดนักศึกษาให้ฝึกในสถานศึกษาที่ปลอดภัยต่อนักศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการฝึกของนักศึกษาและประโยชน์ของสถานศึกษาที่เป็นแหล่งฝึก

๒) กรณีนักศึกษาเกิด อุบัติเหตุระหว่างที่นักศึกษาฝึกที่สถานศึกษา มีแนวทางแก้ปัญหาทั้งสองฝ่ายคือ

๒.๑) ฝ่ายมหาวิทยาลัยราขภัฏร้อยเอ็ดได้จัดทำประกันคุ้มครองอุบัติเหตุนักศึกษาสามารถนำใบเสร็จการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลพร้อมใบรับรองแพทย์ และบันทึกประจำวัน (ถ้ากรณีเกี่ยวข้องกับสถานีตำรวจ) นำมาเบิกค่ารักษาพยาบาลที่สำนักกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

๒.๒) ฝ่ายสถานศึกษา โดยทำความเข้าใจสถานศึกษาให้สถานศึกษาดูแลในการปฐมพยาบาลเบื้องตัน การหาสถานพยาบาล การนำส่งโรงพยายาล การจัดสอนชดเชยกรณีนักศึกษายังไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และให้ทางต่อมายังศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อรับทราบข้อมูลและแจ้งผู้ปกครอง (หากคำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของนักศึกษาเป็นสำคัญ)

๓) กรณีนักศึกษาฝึกถูกคุกคามทางเพศ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ให้นักศึกษาและ/หรือครูพี่เลี้ยงแจ้งมายังศูนย์ฝึกฯ เพื่อทราบปัญหา ศูนย์ฝึกเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒) ศูนย์ฝึกฯ จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องกับงานฝึก เช่น ครูพี่เลี้ยง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะครุศาสตร์ อาจารย์นิเทศ อาจารย์ทางด้านจิตวิทยาแนะแนว เพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิธีการแก้ไขปัญหาจะคำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของนักศึกษาเป็นสำคัญ ในกรณีจำเป็นจะต้องย้ายสถานศึกษาฝึกงาน เพื่อความปลอดภัยของนักศึกษา ศูนย์ฝึกฯ และอาจารย์นิเทศก์จะช่วยกันพิจารณาสถานศึกษาแห่งใหม่ให้นักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งมีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษานับตั้งแต่เริ่มการเป็นนักศึกษา แต่บางมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งไม่มีการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษา ซึ่งนักศึกษาจะต้องรับผิดชอบตนเองเมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างการฝึกงาน ดังนั้น เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งควรจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่นักศึกษานับตั้งแต่เริ่มการเป็นนักศึกษา เพื่อที่จะต้องครอบคลุมและคุ้มครองถึงการฝึกงานของนักศึกษาด้วย

๔.๒.๘ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยได้สำรวจข้อมูลการดำเนินงานในเรื่องหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดสมาคมฯ มีข้อสรุปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

๑) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีหลักสูตรรายวิชาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษา จะมีระเบียบ ข้อบังคับและคู่มือรายวิชาโดยละเอียด นักศึกษาที่ประสงค์จะเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบหรือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิชาชีพ ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดโดยสถาบันอย่างเคร่งครัด และสถานประกอบการที่นักศึกษาจะไปฝึกงานต้องอยู่ในบัญชีรายชื่อที่สถาบัน/คณะกำหนด ในกรณีที่นักศึกษาประสงค์จะเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการอื่น นักศึกษาต้องเสนอรายชื่อสถานประกอบการให้สถาบัน/คณะ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งสถาบันแต่ละแห่งมีแนวทางขั้นตอน และเกณฑ์ในการประเมินสถานประกอบการเพื่อให้แน่ใจว่าสถานประกอบการมีความพร้อมและมาตรฐาน ที่นักศึกษาจะได้เรียนรู้จากการฝึกงานในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของหลักสูตร

๒) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาต้องลงทะเบียนรายวิชาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษา จะจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่ในการประสานงานกับสถานประกอบการ ออกนิเทศการฝึกงานของนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน ณ สถานประกอบการจริง เพื่อให้มีความมั่นใจว่านักศึกษามีการเรียนรู้จากการฝึกงานตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาทั้งด้านวิชาการและการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการ และเมื่อเสร็จสิ้นระยะเวลาในการฝึกงานแล้ว อาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่ประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาจากการนิเทศนักศึกษา จากรายงานการฝึกงานของนักศึกษา และจากการร่วมสนทนากับผู้ดูแลนักศึกษาที่สถานประกอบการเกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา

๓) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาต้องลงทะเบียนในรายวิชาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษา ได้จัดให้มีการประกันอุบัติเหตุให้กับนักศึกษาระหว่างการฝึกงาน โดยการทำประกันอุบัติเหตุดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนการลงทะเบียนรายวิชาฝึกงาน หรือ สหกิจศึกษา อยู่แล้ว นักศึกษาจะได้รับการคุ้มครองตามสิทธิในระหว่างการทำงานทุกประการ ทั้งนี้ ในบางสถานประกอบการอาจมีการทำประกันเพิ่มเติมให้กับนักศึกษาฝึกงานอีกด้วย

ปัญหาและอุปสรรคในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานของนักศึกษา สมาคมฯ ได้รับข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัด ดังนี้

๑) ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการเปิดรับนักศึกษาฝึกงาน หรือสหกิจศึกษา มีความผันแปรตามสภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้ในบางช่วงเวลาสถานประกอบการอาจมีตำแหน่งไม่เพียงพอกับความต้องการของนักศึกษา นอกจากนั้น การจัดช่วงเวลาฝึกงานของหลายสถาบันจะเป็นช่วงภาคการศึกษาเดียวกัน เช่น ภาคฤดูร้อน เป็นผลให้สถาบันต่าง ๆ ต้องหาแหล่งฝึกงานให้นักศึกษาในช่วงเวลาเดียวกัน

๒) นักศึกษาอาจมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะในช่วงแรก ที่ต้องปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบนักศึกษามาเป็นพนักงานในองค์กร และในบางกรณีสถานประกอบการอาจไม่มีความยืดหยุ่นในเรื่องระเบียบการแต่งกาย ทำให้นักศึกษาฝึกงานที่มีความเคร่งครัดในเรื่องการแต่งกายตามประเพณีทางศาสนามีปัญหาได้

๓) สถานประกอบการบางแห่งอาจมีความคาดหวังสูง มอบหมายงานให้นักศึกษาที่ไม่ตรงกับศาสตร์ที่เรียนมา เป็นผลให้นักศึกษาไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ในกรณีเช่นนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาจะช่วยแก้ปัญหาทำความเข้าใจกับทั้งสองฝ่าย

๔) ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมา นักศึกษาไม่สามารถเข้าฝึกงานในสถานประกอบการได้ ตามประกาศของทางราชการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องปรับรูปแบบการฝึกงาน หรือสหกิจศึกษาในลักษณะการทำรายงานแทน ซึ่งในความเป็นจริงไม่สามารถทดแทนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการได้ทั้งหมด

๕) การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) ในหลักการ เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ (ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน) เพื่อให้บัณฑิตพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดงาน สามารถพัฒนาอาชีพในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมรองรับตำแหน่งงานในอนาคต หลายสถาบันได้เข้าร่วมโครงการนี้ ในทางปฏิบัติต้องใช้เวลาที่จะทำให้การศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงานเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ โดยทั้งฝ่ายสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการต้องแบ่งปันประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ต้องปรับหลักสูตร ผู้เรียน ผู้สอน ไปพร้อมกัน และฝ่ายสถานประกอบการต้องเห็นประโยชน์จากการเป็นผู้ร่วมผลิตบัณฑิต มิฉะนั้นจะขาดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมโครงการ

๔.๒.๙ ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.)

วัตถุประสงค์หลักของการรับนักศึกษา/นิสิตฝึกงาน มีดังนี้ ๑) ให้ความรู้ ๒) ให้ช่วยประชาสัมพันธ์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ๓) สร้างภาพพจน์ที่ดีต่อสังคม ดังนี้

๑) เวลาปฏิบัติงาน : กำหนดช่วงเวลาปฏิบัติงาน วันทำการ จันทร์ - ศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ นาฬิกา โดยกำหนดช่วงพักเวลา ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ นาฬิกา (ไม่กำหนดให้ทำงานล่วงเวลา)

๒) การแต่งกาย : แต่งกายในชุดนักศึกษาของสถาบันที่สังกัด

๓) การรับประทานอาหาร : โรงอาหารของสถานที่ฝึกงาน

๔) การปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน : ให้ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่สังกัด

๕) การลา : ขออนุญาตจากผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการสถาบัน ล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ วัน และผอ.ฝ่าย/สถาบันต้องแจ้งให้ฝ่ายทม. ทราบต่อไป ส่วนการลาส่วนตัวแจ้งผู้บังคับบัญชาและให้ผู้บังคับบัญชาลงนามในใบลงเวลา และการลากิจจากทางมหาวิทยาลัยต้องมีเอกสารจากทางมหาวิทยาลัย

๖) สวัสดิการทั่วไป : สามารถใช้บริการห้องพยาบาลได้ในเวลาทำการ ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ นาฬิกา

๗) การขออนุญาตปฏิบัติงานภายนอกหน่วยงาน : **ส.อ.ท. ไม่มีนโยบายให้นักศึกษาฝึกงานทำงานล่วงเวลาและ/หรือออกไปปฏิบัติงานภายนอกกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในกรณีมีความจำเป็นให้ทำบันทึกขออนุมัติถึงผู้อำนวยการใหญ่**

๘) การขอรับหนังสือรับรองการฝึกงาน : นักศึกษาฝึกงานที่ประสงค์จะขอเอกสารรับรองการฝึกงาน โปรดแจ้งฝ่ายทม. ล่วงหน้า ๑ สัปดาห์

๙) การขออนุญาตออกไปนอกบริเวณ ส.อ.ท. : ขออนุญาตจากผอ.ฝ่าย/สถาบันก่อนออกนอกบริเวณทุกครั้ง

๑๐) เงินช่วยเหลือนักศึกษา (วันละ ๑๕๐ บาท) : นักศึกษาลงชื่อในใบลงเวลาและให้ผอ.ฝ่าย/สถาบันลงนามและนาส่งฝ่ายทม. ภายในวันสุดท้ายของเดือน พร้อมแนบสาเนาบัตรประชาชน

๑๑) ข้อปฏิบัติอื่น ๆ : กรณีมีระเบียบจากทางสถาบันว่าด้วยเรื่องการฝึกงานนอกสถานที่ ขอให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

๑๒) กรณีต้องการความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ : ติดต่อพี่เลี้ยงในหน่วยงาน หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

แผนการปฏิบัติงาน การประเมินผู้ฝึกงานและข้อเสนอแนะต่อผู้สอน

เนื่องด้วยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยไม่ได้มีวิธีการหรือแบบประเมินเป็นการเฉพาะ จึงอาศัยวิธีการและแบบประเมินต่าง ๆ ตามที่สถาบันการศึกษาของผู้ฝึกงานได้กำหนดไว้ โดยให้พี่เลี้ยงในฝ่ายของผู้ฝึกงานประเมินและจัดทำข้อเสนอแนะต่อผู้สอน และหากต้องนำส่งเอกสารไปยังสถาบันการศึกษา ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้รวบรวมและนำส่งต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคในประเด็นต่าง ๆ

จากที่ผ่านมา ทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยยังไม่เคยมีการพบปัญหาการเกิดอุบัติเหตุปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในระหว่างฝึกงาน ปัญหาการเป็นโรคหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการฝึกงานและปัญหาอันเนื่องมาจากการไม่มีกฎหมายคุ้มครองไว้เป็นกรณีเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ ทางสภาอุตสาหกรรมฯ จึงไม่มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้สำหรับการฝึกงานของผู้ฝึกงาน โดยสามารถฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปราศจากปัญหาต่าง ๆ

๔.๓ ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ได้นำไปออกแนวปฏิบัติฯ ภายในหน่วยงานต่อไป

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคานได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาญหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหาหรือการแต่งตั้งหรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษาพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๑) ระดับบุคคล

๑.๑ บุคลากรกรมควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๒ บุคลากรกรมควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาผู้ที่ไม่สนิทสนม เพศตรงข้ามหรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๑.๓ บุคลากรกรมควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยควรให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเรียกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๑.๖ สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๗ บุคลากรกรมควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๑.๘ เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับรวมทั้งแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

๒) ระดับองค์กร

๒.๑ หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒.๒ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกทางเพศในที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรกรมทุกคน รวมทั้งผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน หรือผู้รับจ้าง เป็นต้น

๒.๓ หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรกรมให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียนกรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒.๔ หน่วยงานจะต้องดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๒.๕ หน่วยงานจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิดในที่เหมาะสม มีแสงไฟหรือแสงสว่างเพียงพอสถานที่ทำงานเปิดเผยโล่ง และมองเห็นได้ชัดเจน

๒.๖ หน่วยงานจะต้องจัดให้มีช่องทาง และกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ให้ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์มีความมั่นใจว่าหน่วยงานจะดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์สามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสารบังคับบัญชาได้

๒.๗ ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด โดยต้องเป็นผู้ที่ไม่เพิกเฉยและต้องรักษาความลับพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ดังนี้

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา

๒.๑ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ

๒.๒ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ

๒.๓ การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ การจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๒.๔ การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศการถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศการฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตัก

๓.๒ การตามตื๊อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลิ่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยการใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย

๔. การกระทำอื่น ๆ

๔.๑ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพหรือถ่าย video clip (หากทำได้)

๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้น ๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

๖. หารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๗. กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๑. สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๑.๑ ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองก็ได้

๑.๒ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ร้องของความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการด้านข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ได้ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒) ร้องขอกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือโดยจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ภายในกำหนดเวลา ๑๕ วัน

๒. สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๒.๑ ให้หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคคลที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพนับถือ เป็นคนกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยให้เจ้าหน้าที่กลางมีเจ้าหน้าที่เจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายเพื่อหาข้อยุติและแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำ หรือจัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย และในการประนอมข้อพิพาทต้องมีการกำหนดเงื่อนไขให้ผู้กระทำ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้กระทำจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก

๑) กรณีที่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บรักษาไว้ในแฟ้มประวัติเพื่อเป็นหลักฐาน พร้อมทั้งรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ

๒) กรณีที่ไม่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้เจ้าหน้าที่คนกลางรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยให้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป กรณีที่มีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือรายงานการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การแก้ไขปัญหาและการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นความลับ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย ดังนี้

๑. เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือรายงานการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๑ ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานซึ่งมีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริง เฉพาะในกรณีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

๑.๒ ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัย ให้คณะทำงานสอบข้อเท็จจริงหรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมรวบรวมข้อมูลแจ้งหัวหน้าหน่วยงานทราบ เพื่อมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๒. ให้ดำเนินการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่สำเร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน

๔. การเจรจาประนีประนอมพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้กระทำเป็นการลับและเมื่อมีการร้องเรียน/ร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๕. ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบตามความเหมาะสม และจะได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

การพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้กระทำเป็นการลับ และในระหว่างการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ผู้ถูกกว่าหาจะได้รับความเป็นธรรม และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่นและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกว่าหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหาหน่วยรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๒. กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวินัยและทะเบียนประวัติ

๓. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรการ ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งอาจถูกลงโทษทางวินัย ๕ สถาน ตามตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้ ๑) ภาคทัณฑ์ ๒) ตัดเงินเดือน ๓) ลดเงินเดือน ๔) ปลดออก และ ๕) ไล่ออก

ช่องทางและวิธีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ร้องเรียนด้วยตนเองหรือช่องทางต่าง ๆ

๑.๑ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวินัยและทะเบียนประวัติ/กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๐๙๑ หมายเลขโทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๓๕๔๑ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personnel@labour.mail.go.th, Facebook : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑.๒ ศูนย์บริการรับเรื่องร้องเรียน ชั้น ๑๒ กองการเจ้าหน้าที่

๑.๓ สายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน ๑๕๐๖ กด ๓

๑.๔ เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๑.๕ กล่องรับเรื่องร้องเรียน

๒. ให้ผู้อื่นร้องเรียนให้ โดยได้รับความยินยอมจากผู้กระทำทั้งนี้ ผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์ควรร้องเรียน/ร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นช่องทางและวิธีการร้องเรียน/ร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน ได้แก่

๒.๑ ศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและครอบครัว

๒.๒ สำนักงาน ก.พ.

๒.๓ ศูนย์บริการประชาชน สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

๒.๓.๑ จุดบริการประชาชน ๑๑๑๑ ทำเนียบรัฐบาล

๒.๓.๒ ตู้ ปณ. ๑๑๑๑

๒.๓.๓ สายด่วนของรัฐบาล ๑๑๑๑

๒.๓.๔ เว็บไซต์ www.1111.go.th

๒.๔ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

๒.๕ ผู้ตรวจการแผ่นดิน

๒.๖ แจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย โทรศัพท์ ๑๙๑

๒.๗ มูลนิธิเพื่อนหญิง โทรศัพท์ ๐ ๒๕๑๓ ๑๐๐๑

๒.๘ มูลนิธิปวีณา หงสกุล เพื่อเด็กและสตรี โทรศัพท์ ๑๑๓๔

๒.๙ ศูนย์ปรึกษาปัญหาทางสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สายด่วน ๑๓๐๐[๕]

ในการพิจาณาศึกษาในกรณีนิสิตถูกล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีปัญหาอื่น ๆ ในระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน ให้นิสิตติดต่อกลับมายังคณะต้นสังกัด หรืองานกิจการนิสิตของคณะ โดยคณะจะดำเนินการประสานงานกับหน่วยงาน/สถานประกอบการเพื่อหารือปัญหาที่เกิดขึ้น หากหน่วยงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จะให้นิสิตยุติการฝึกงานทันที หรือในกรณีนักศึกษาฝึกถูกคุกคามทางเพศ จะกำหนดแนวทางการดำเนินการ คือให้นักศึกษาและ/หรือครูพี่เลี้ยงแจ้งมายังศูนย์ฝึกฯ เพื่อทราบปัญหา ศูนย์ฝึกเก็บรวบรวมข้อมูล และจะมีการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องกับงานฝึก เช่น ครูพี่เลี้ยง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะ อาจารย์นิเทศก์อาจารย์ทางด้านจิตวิทยาแนะแนว เพื่อหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน โดยวิธีการแก้ไขปัญหาจะคำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของนักศึกษาเป็นสำคัญ ในกรณีจำเป็นจะต้องย้ายสถานศึกษาฝึกงาน เพื่อความปลอดภัยของนักศึกษา ศูนย์ฝึกฯ และอาจารย์นิเทศก์จะช่วยกันพิจารณาสถานศึกษาแห่งใหม่ให้นักศึกษา

ภาพ : ภาพแสดงแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

---

[๕] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน, สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖,https://protection.labour.go.th/attachments/article/96/ 091163-02.pdf.

๔.๔ การพิจารณาข้อเสนอการยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม

ด้วย “เด็กฝึกงาน” หรือ “นักศึกษาฝึกงาน” ไม่ได้ถูกคุ้มครองในฐานะ “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จึงทำให้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น เช่น การทำงานหนัก การถูกย้ายไปทำหน้าที่อื่นไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในข้อตกลง การปรับตัว การไม่ได้ค่าตอบแทนวันหยุด วันลา อุบัติเหตุในการทำงาน การได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำบ่อยและไม่ได้รับการแก้ไข สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะเด็กฝึกงานหรือนักศึกษาฝึกงานไม่ใช่ลูกจ้างตามกฎหมาย จะให้ไปเอาผิดหรือทวงถามความรับผิดชอบก็ไม่ได้รับประโยชน์เท่ากับลูกจ้าง

ประเภทของผู้ฝึกงาน มี ๓ ประเภท ดังนี้

๑. นักศึกษาฝึกงานระดับปริญญาตรี

นักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต ที่มีความจำเป็นต้องผ่านวิชาการฝึกงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต และเป็นการฝึกประสบการณ์อาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยระยะเวลาในการฝึกงานขึ้นอยู่กับการจัดหลักสูตรของแต่ละมหาวิทยาลัยโดยแบ่งออกเป็น

๑.๑ นักศึกษาฝึกงานระดับปริญญาตรี สาขาทั่วไปนักศึกษากลุ่มนี้โดยส่วนมากจะมีระยะเวลาในการฝึกงานอยู่ที่ ๒ – ๓ เดือนหรือตามแต่ละคณะวางหลักสูตร และจะต้องหาสถานที่ฝึกงานด้วยตนเองผ่านการส่งใบสมัครฝึกงานตามสถานประกอบการ

๑.๒ นักศึกษาฝึกงานระดับปริญญาตรี สาขาวิชาชีพนักศึกษาในกลุ่มนี้มีรูปแบบของการฝึกงานเฉพาะตัว และเป็นสหกิจศึกษาที่มีเงื่อนไขและระยะเวลาในการฝึกงานของแต่ละสาขาเพื่อจบการศึกษาจะต่างจากนักศึกษาฝึกงานระดับปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ เช่น นักศึกษาแพทยศาสตรบัณฑิตฝึกงานในโรงพยาบาลช่วงปี ๔ - ปี ๖ นักศึกษาครุศาสตรบัณฑิต ฝึกสอนในโรงเรียนช่วงปี ๕ และนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เงื่อนไขการฝึกงานของนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยพยาบาลโดยเฉพาะมีรูปแบบการฝึกงานต่างกัน

๒. นักเรียนอาชีวศึกษา

นักเรียนสายอาชีวศึกษา หรือสายอาชีพในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช. ที่เป็นหลักสูตรที่เน้นการลงมือภาคปฏิบัติและส่งเสริมการฝึกฝนปฏิบัติงานในขณะเรียนอยู่โดยจะแบ่งออกเป็นระบบปกติที่จัดฝึกงานที่สถานประกอบการ ๑ ภาคเรียน และระบบทวิภาคี ที่จัดฝึกงานที่สถานประกอบการ ๓ ภาคเรียน โดยเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษากับสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล หรือสหกิจศึกษา

๓. ผู้ฝึกงานอิสระ

บุคคลทั่วไปที่ต้องการฝึกฝนทักษะและเพิ่มประสบการณ์การทำงานในสายอาชีพที่สนใจจากทุกระดับการศึกษาโดยเป็นการฝึกงานที่ไม่ได้อยู่ใต้หลักสูตรของสถานศึกษา เช่น นักเรียนมัธยมปลายที่ต้องการฝึกฝนทักษะการทำงานระหว่างปิดภาคเรียนหรือผู้ฝึกงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยแล้ว แต่ต้องการฝึกฝนทักษะวิชาชีพในสาขาที่ตนเองไม่ได้จบมาเพิ่มเติมและไม่ได้เข้าเงื่อนไข

การเป็นลูกจ้างประจำบุคคลในกลุ่มผู้ฝึกงานอิสระนี้ไม่ได้อยู่ในเงื่อนไขของข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานฉบับนี้

สถานการณ์ตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน เผยว่าในเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมทั้งหมด ๓๘,๖๗๒,๕๒๔ คน แบ่งออกเป็นผู้มีงานทำ ๓๗,๙๐๗,๐๐๒ คน ผู้ว่างงาน ๗๓๗,๖๔๖ คน และผู้ที่รอฤดูกาล ๖๑,๑๔๕ คน คิดเป็นอัตราการว่างงานที่ร้อยละ ๑.๙ โดยในปี ๒๕๖๔ คาดว่าจะมีจำนวนนักศึกษาจบใหม่ราว ๔.๒๗ แสนคน เข้าสู่ตลาดแรงงานท่ามกลางสถานการณ์ที่นายจ้างจำนวนมากได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจโควิด – ๑๙ และหลีกเลี่ยงการรับแรงงานเข้าทำงานการจัดทำมาตรฐานการฝึกงานให้เหมาะสมกับการฝึกงานทั้ง ๔ ประเภทจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพและประสบการณ์ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน และการออกแบบมาตรฐานการฝึกงานที่มีประสิทธิภาพยังจะสามารถเพิ่มโอกาสให้แก่ผู้ฝึกงานในการเข้าถึงการฝึกได้อีกด้วยในต่างประเทศที่มีการกำหนดมาตรฐานของการฝึกงานไว้อย่างชัดเจนนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการอุดช่องว่างทางกฎหมายและเป็นการคุ้มครองผู้ฝึกงานจากนายจ้างที่ต้องการจะแสวงหาประโยชน์เกินควรจากผู้ฝึกงาน โดยจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น การกำหนดให้ผู้ฝึกงานเป็นลูกจ้างประเภทพิเศษในประเทศฝรั่งเศส การบัญญัติกฎหมายฝึกงานเป็นพระราชบัญญัติฉพาะของประเทศเยอรมันและการจัดให้ผู้ฝึกงานมีสถานะเทียบเท่าลูกจ้างทั่วไปในประเทศสวีเดนและประเทศเนเธอร์แลนด์

ข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ร่วมกับอีกหลายหน่วยงานในภาคีจึงได้ผลักดันให้เด็กฝึกงานได้มีตัวตนขึ้นมาในกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้ ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง โดยศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เสนอประเด็นที่ควรกำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... ต่อคณะอนุกรรมาธิการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ในคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรแล้ว ซึ่งการขับเคลื่อนของหน่วยงาน ด้วยการยื่นข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานมีทั้งหมด ๖ ข้อ ดังนี้

ข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานมีทั้งหมด ๖ ข้อ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติการฝึกงาน มีสาระสำคัญ ได้แก่

๑.๑ สัญญาฝึกงาน

๑.๒ อายุของผู้ฝึกงาน

๑.๓ ระยะเวลาในการฝึกงาน

๑.๔ เวลาทำงานวันปกติ

๑.๕ เวลาพัก

๑.๖ วันหยุดประจำสัปดาห์

๑.๗ ลาป่วย

๑.๘ ความปลอดภัยในการฝึกงาน

๑.๙ สถานที่ที่ห้ามฝึกงาน

๑.๑๐ ระบุขอบเขตการฝึกงานอย่างแน่ชัด

๑.๑๑ ค่าตอบแทนการฝึกงานคิดเป็นรายชั่วโมงละ ๕๐ บาท

๑.๑๒ กำหนดให้มีบทลงโทษตามกฎหมายหากนายจ้างละเมิดผู้ฝึกงาน

การออกบทบัญญัตินี้จะเป็นการควบคุมให้ผู้ฝึกงานถูกคุ้มครองภายใต้สัญญาฝึกงานด้วยกฎหมายที่มีมาตรฐานเดียวกัน และไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างด้วยช่องว่างทางกฎหมาย โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ฝึกงานจะทำให้ผู้ฝึกงานได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้ ๑) เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกงานสามารถเข้าถึงสถานประกอบการที่หลากหลายและตรงกับความต้องการให้การฝึกงานมากขึ้น ๒) ผู้ฝึกงานได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่สมน้ำสมเนื้อกับการทำงาน และ ๓) ยกระดับคุณภาพของการฝึกงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน

๒. นายจ้างจะต้องทำประกันคุ้มครอง เพื่อรับรองความปลอดภัยและเพิ่มความมั่นคงให้กับชีวิตให้แก่ผู้ฝึกงาน การฝึกงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน

๓. ผู้ฝึกงานสามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานและเพิ่มการต่อรองในกลุ่มของแรงงานจบใหม่ที่มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ง่าย โดยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน

๔. ลงทะเบียนเป็นสถานประกอบการที่สามารถเปิดรับผู้ฝึกงานได้ เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของสถานประกอบการให้พร้อมสำหรับรับผู้ฝึกงาน มีการตรวจสอบการฝึกงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตลอดกระบวนการฝึกจากทางสถานศึกษาที่เป็นผู้ประสานกับทางสถานประกอบการนั้น ๆ โดยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๕. มีการจัดสอบเพื่อวัดผลของผู้ฝึกงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึก เป็นการทำให้ผู้ฝึกงานถูกรับรองว่ามีคุณภาพเพียงพอในการประกอบอาชีพหลังการฝึกงานเสร็จสิ้น และเป็นการประเมินผลการฝึกงานของแต่ละสถานประกอบการ โดยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๖. โครงการค่าจ้างผู้ฝึกงานคนละครึ่งรัฐช่วยเหลือค่าจ้างหากสถานประกอบการรับผู้ฝึกงานสามารถเข้าทำงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน เป็นการกระตุ้นให้สถานประกอบการเปิดรับผู้ฝึกงานโดยที่ไม่ต้อง แบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการรับผู้ฝึกงานที่หนักจนเกินไป และยังเป็นการโน้มน้าวให้สถานประกอบการเปิดรับลูกจ้างที่เป็นผู้ฝึกงานมากขึ้นซึ่งจะสามารถลดปัญหาการเกิดภาวะว่างงานในเด็กจบใหม่ได้ โดยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการคลังและกระทรวงแรงงาน

โดยในข้อเสนอร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... มีรายละเอียดเบื้องต้น ดังนี้

๑) อายุของผู้ฝึกงาน มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

๒) กำหนดให้มีสัญญาฝึกงาน เพื่อให้มีหลักประกันให้กับทุกฝ่าย ทั้งผู้ฝึกงาน สถานประกอบการและสถานศึกษา โดยระบุถึงรายละเอียดเช่นเดียวกับสัญญาจ้างในการทำงานจริง

๓) ระบุขอบเขตหน้าที่ในการฝึกงานอย่างแน่ชัดภายในสัญญา

๔) ระยะเวลาในการฝึกงาน ไม่น้อยกว่า ๒ เดือน และไม่เกิน ๑ ปี ยกเว้นนักศึกษาฝึกงานที่มีเงื่อนไขเฉพาะ

๕) เวลาทำงาน ไม่เกินวันละ ๖ ชั่วโมง และไม่เกิน ๓๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

๖) เวลาพัก ไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อวัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน ๔ ชั่วโมง

๗) วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า ๒ วันต่อสัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน ๕ วัน และได้รับวันประจำปี

๘) วันลาป่วย สามารถใช้สิทธิ์ลาป่วย โดยไม่ต้องยื่นใบรับรองแพทย์ หากไม่เกิน ๓ วัน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๙) ความปลอดภัยในการฝึกงาน ห้ามมิให้ผู้ฝึกงานทำงานในพื้นที่และรายละเอียดงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย

๑๐) กำหนดสถานที่ห้ามฝึกงาน ได้แก่ บ่อนการพนัน สถานที่ที่มีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยมีผู้บำเรอปรนนิบัติลูกค้าและอาบอบนวด

๑๑) ค่าตอบแทน ชั่วโมงละ ๕๐ บาท โดยอ้างอิงจากรายได้ของพนักงานพาร์ทไทม์

๑๒) คุ้มครองผู้ถูกละเมิด ด้วยการกำหนดให้มีบทลงโทษตามกฎหมาย หากนายจ้างละเมิดผู้ฝึกงาน

นอกจากการขับเคลื่อนให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายแล้ว ยังต้องการสร้างความตระหนักให้ทั้งผู้ประกอบการ ตัวผู้ฝึกงานเอง หรือแม้แต่คนทั่วไป ยอมรับและปฏิบัติกับเด็กฝึกงานในฐานะพนักงานคนหนึ่งด้วยเช่นกัน เพราะการเข้ามาฝึกงานในแต่ละครั้ง ไม่ใช่แค่ในมุมของผู้ประกอบการที่มอบความรู้ให้เท่านั้น แต่ในมุมของผู้ฝึกงานเองก็มีต้นทุนค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าเดินทาง ค่าที่อยู่ โดยการตอบกลับไปในรูปแบบของการทำงานเช่นกัน[๖]

จากปัญหาข้างต้น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการฝึกงาน ประสิทธิภาพของการฝึกงาน ล้วนเกิดจากการที่กระบวนการฝึกงานไม่ได้รับการกำกับดูแลจากรัฐทั้งในแง่ของกฎหมายและนโยบายสนับสนุนอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเสนอข้อเสนอ ให้มีการกำกับดูแลการฝึกงานให้เกิดการคุ้มครองผู้ฝึกงานทั้งด้านคุณภาพที่จะได้รับจากการฝึกงาน ด้านการทำงาน และค่าแรง เพื่อแก้ปัญหาตามโจทย์ข้างต้น ดังนั้น จำเป็นต้องยอมรับว่าการฝึกงานในสังคมปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการเปิดรับอย่างมากมาย แต่ก็เต็มไปด้วยความไร้ประสิทธิภาพ และความไม่เป็นธรรมทางค่าแรง ดังนั้น การมีกติกาใหม่ให้กำหนดกฎกติกาแบบแผนการฝึกงานให้เข้มข้นมากขึ้นให้มีการจ่ายค่าแรงแก่ผู้ฝึกงานอาจจะส่งผลให้เกิดการรับฝึกงานน้อยลงในที่ที่ไม่มีความพร้อมปฏิบัติตามข้อเสนอแต่นั่นก็เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หากเราต้องการเข้าใกล้ความมีประสิทธิภาพของการฝึกงานและความเป็นธรรมมากขึ้น เพื่อที่จะแก้ปัญหาข้างต้น หากกังวลต่อปัญหาดังกล่าวในขั้นต้นอาจให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้เริ่มบังคับใช้กติกาใหม่นี้ก่อน เช่น การตั้งโครงการเพื่อสนับสนุนการฝึกงานที่มีระบบประเมินประสิทธิภาพการฝึกงาน การจ่ายค่าจ้างผู้ฝึกงานของมหาวิทยาลัย เช่น Student Experience Internship (SEI) Programme ของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ หรือการบังคับให้หน่วยงานของรัฐสภาสหภาพยุโรปมีการรับผู้ฝึกงานโดยต้องจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะทำงานเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาพึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และสถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลง

---

[๖] ศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ, เด็กฝึกงานควรได้สวัสดิการอย่างไร? สำรวจข้อเสนอ ‘พรบ. การฝึกงาน’, สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖,https://thematter.co/social/intern-with-welfare-will-win/153671.

ร่วมกับหน่วยงานในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษา และอีกส่วนหนึ่งในสถานประกอบการ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าวได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น ระเบียบการฝึกงานสามารถออกได้โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษาที่มีอยู่แล้ว ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรประสานความร่วมมือกันในการกำหนดระเบียบการฝึกงานหรือเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

ภาพ : แสดงภาพ สำรวจข้อเสนอ “พรบ.การฝึกงาน” จากศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ

บทที่ ๕
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ ผลการศึกษาตามประเด็นการพิจารณา

การฝึกงานเป็นกระบวนการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ นักศึกษามีโอกาสได้สัมผัสกระบวนการทำงานจริงตลอดจนทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงาน สามารถเห็นวิธีการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และให้นักศึกษาฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่สำคัญเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน และการประกอบอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงโดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดทำข้อตกลงร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ในการจัดหลักสูตรการศึกษา การเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ทั้งนี้ การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์มุ่งให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ลักษณะของนักศึกษาฝึกงานนั้น มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของ “การศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตร” เท่านั้น นักศึกษาฝึกงานจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้าง และปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่คุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานในระดับอุดมศึกษาโดยตรง มีเพียงกฎหมายคุ้มครองผู้รับการฝึกซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตร คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยมีการออกกฎหมายลำดับรองคือประกาศกระทรวงแรงงาน “เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน” ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ นอกจากนี้ ได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ได้แก่ ห้างหุ้นส่วน บริษัทรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือสถาบันอาชีวศึกษา เพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามลักษณะของสถานประกอบการและลักษณะงานที่สอดคล้องกับสาขาของผู้เรียนที่ฝึกงาน

อย่างไรก็ตาม การฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่ยังไม่มีกฎหมายควบคุมดูแลพบปัญหา ได้แก่ การทำงานหนัก การถูกย้ายไปทำหน้าที่อื่นไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในข้อตกลง การปรับตัว การไม่ได้ค่าตอบแทนวันหยุด วันลา อุบัติเหตุในการทำงาน การได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน การถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน และการถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น

โดยได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ในประเด็นหลักที่สำคัญ ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. สิทธิของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยได้ให้นักศึกษาเรียนรู้การทำงานโดยวิธีการสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต โดยเน้นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง หรือการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน เพื่อช่วยให้นักศึกษาสหกิจศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เป็นความต้องการขององค์กรต่าง ๆ ได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ได้แก่

๑) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งคุ้มครองลูกจ้าง

๒) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งคุ้มครองผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน

๓) ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกงานของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ

๒. การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน

การทำงานของนักเรียน นิสิตและนักศึกษา เป็นกรณีที่สถานศึกษาได้ทำความตกลงร่วมมือกับสถานประกอบกิจการในการส่งนักเรียน นิสิต นักศึกษา มาฝึกงานตามหลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาเรียนที่สถาบันการศึกษากำหนดไว้ โดยสถานประกอบกิจการจะเป็นผู้ประเมินการฝึกงานร่วมกับสถานศึกษา นักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงาน จึงไม่ได้เป็นผู้ตกลงทำงานให้กับสถานประกอบกิจการโดยได้รับค่าจ้างและมิใช่กรณีสถานประกอบกิจการตกลงรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ แม้สถานประกอบกิจการจะมีการสั่งการ ควบคุม การฝึกงานก็ตาม ก็เป็นเพียงการควบคุม กำกับดูแลเพื่อประกอบการวัดและประเมินผลการศึกษาเท่านั้น มิใช่การใช้อำนาจบังคับบัญชาในฐานะนายจ้างลูกจ้าง ส่วนการจ่ายเงินให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงาน ก็เป็นการจ่ายเงินเพื่อตอบแทนการฝึกงานซึ่งเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการฝึกงาน มิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น นิติความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบกิจการกับนักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงาน จึงมิใช่นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานทั้งสองฝ่ายย่อมไม่อยู่ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างกันตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๕ รวมทั้ง ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเพียงแนวปฏิบัติ มิได้เป็นข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการอาจไม่ให้ความสนใจดำเนินการตามประกาศฯ ดังกล่าว และประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖ อาจจะไม่ครอบคลุมถึงนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง (นักศึกษา CWIE) ณ สถานประกอบการ และไม่ครอบคลุมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เท่ากับแรงงานที่กำลังทำงาน ณ สถาน

ประกอบการนั้น เช่น ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น แม้ว่านักศึกษาฝึกงานและนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานจริง มักมีลักษณะ/ปริมาณงานที่เท่ากัน

๓. ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ทั้งในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๔. ข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม

ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมร่วมกับอีกหลายหน่วยงานในภาคีได้ผลักดันให้เด็กฝึกงานได้มีตัวตนขึ้นมาในกฎหมาย เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาควรได้ ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง โดยการขับเคลื่อนของหน่วยงาน ด้วยการเสนอประเด็นที่ควรกำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... ต่อคณะอนุกรรมาธิการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ในคณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรรวมทั้งยังสร้างความตระหนักให้ทั้งผู้ประกอบการ ตัวผู้ฝึกงานเอง หรือแม้แต่คนทั่วไป ยอมรับและปฏิบัติกับเด็กฝึกงานในฐานะพนักงานคนหนึ่งด้วยเช่นกัน เพราะการเข้ามาฝึกงานในแต่ละครั้ง ไม่ใช่แค่ในส่วนของผู้ประกอบการที่มอบความรู้ให้เท่านั้น แต่ในส่วนของผู้ฝึกงานเองก็มีต้นทุนค่าใช้จ่าย

๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการพิจารณาศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ทำให้คณะกรรมาธิการมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. สิทธิของนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยง การจัดทำประกันอุบัติเหตุ การมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานในที่ทำงานแก่ผู้รับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและผู้ฝึกงานอาชีวศึกษา แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานระดับอุดมศึกษาโดยตรง ซึ่งหากกรณีมีปัญหาเกิดขึ้นโดยเฉพาะกรณีค่าตอบแทน การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยจากการฝึกปฏิบัติงาน อาจต้องเทียบเคียงจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งย่อมจะเกิดความยุ่งยากหรือเกิดปัญหาการตีความซึ่งจะทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสม

๒. การคุ้มครองนักเรียน นิสิตและนักศึกษาฝึกงานนั้น เพื่อให้นักเรียน นักศึกษาฝึกงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย นั้น นักเรียนระดับอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ออกประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว ส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีควรมอบหมายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานหลักในการพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานการส่งนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกงาน

ในสถานประกอบการเพื่อให้นักศึกษาได้รับการคุ้มครองในระหว่างการฝึกงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐานกลาง เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาแต่ละแห่งจัดทำเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องมาตรฐานการส่งนักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการและการคุ้มครองนักศึกษาระหว่างการฝึกงานให้เหมาะสมกับหลักสูตรการเรียนการสอน โดยกระทรวงแรงงาน สนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของนักศึกษาฝึกงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

๓. ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ควรสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๔. ข้อเสนอการยกระดับการคุ้มครองการฝึกงานในประเทศไทยของศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรม วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้มีร่างพระราชบัญญัติการฝึกงาน พ.ศ. .... นั้น ซึ่งเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาอาจอนุญาตให้บุคลากรและผู้เรียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามระเบียบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดระเบียบการฝึกงานหรือเงื่อนไขหลักเกณฑ์การฝึกงานของนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน ให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ ควรกำหนดมาตรการคุ้มครองการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกงานในแต่ละระยะ ทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ซึ่งมาตรการคุ้มครองระยะยาวเห็นควรเสนอให้คณะรัฐมนตรีออกระเบียบสำนักนายกเนื่องจากในประเด็นดังกล่าวมีความเกี่ยวเนื่องกับหลายกระทรวง ซึ่งจะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปโดยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

****

บรรณานุกรม

กฎหมาย

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ฉบับที่ ๔๒๐ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ ฉบับที่ ๔๗๐ พ.ศ. ๒๕๕๑

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษาเรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓

วิทยานิพนธ์

นางสาวสรัลรัตน์ จันทวี. วิทยานิพนธ์เรื่องการคุ้มครองผู้ฝึกงาน. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๘.

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กองกฎหมายการศึกษาและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, เจตนารมณ์พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒. สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖. http://acad.vru.ac.th/about_annoucement/11-2562.pdf.

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย. การฝึกงาน /การฝึกอาชีพ. สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม๒๕๖๖. https://www.cvc.ac.th/ cvc2011/external_links.php?links=3820.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖. https://protection.labour.go.th/attachments/ article/96/ 091163-02.pdf.

ศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ.เด็กฝึกงานควรได้สวัสดิการอย่างไร? สำรวจข้อเสนอ ‘พ.ร.บ. การฝึกงาน’ สืบค้นเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖. https://thematter.co/social/intern-with-welfare-will-win/153671.

ภาคผนวก

ก. ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษา
และการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนด หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๔) และ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“การฝึกงาน” หมายความว่า การฝึกประสบการณ์สมรรถนะวิชาชีพและ/หรือการฝึกอาชีพรูปแบบการศึกษาระบบทวิภาคี ของผู้เรียนหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ

“หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ” หมายความว่า หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

“สถานประกอบการ” หมายความว่า ห้างหุ้นส่วน บริษัท รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

“ครูฝึก” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่สอนหรือฝึกอบรมผู้เรียนในสถานประกอบการ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด

“แผนการฝึกอาชีพรายวิชา” หมายความว่า แผนการจัดการเรียนการสอนซึ่งครูฝึกร่วมกับครูในสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อกำหนดขั้นตอนการพัฒนาผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการไว้ล่วงหน้า ตามลักษณะงานของสถานประกอบการและผลลัพธ์การเรียนรู้ตามสาขาวิชาที่ผู้เรียนกำลังศึกษาอยู่

“ครูนิเทศก์” หมายความว่า ครูซึ่งสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษามอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาระหว่างผู้เรียนฝึกงานในสถานประกอบการ ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน ตลอดจนการวัดประเมินผลการฝึกงานตามรายวิชานั้น ๆ

ข้อ ๔ สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาที่จัดการฝึกงานให้ผู้เรียน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดการฝึกงานในสถานประกอบการที่มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับสาขาของผู้เรียน

(๒) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และการรับสมัครการฝึกงานหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้ผู้เรียนและผู้ปกครองทราบ

(๓) จัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกงานและปัจฉิมนิเทศหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน

(๔) จัดให้มีครูนิเทศก์ เพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการฝึกงานของผู้เรียนในสถานประกอบการอย่างน้อยสามครั้งต่อภาคเรียน โดยแต่ละครั้งต้องมีระยะเวลาหนึ่งในสามของระยะเวลาการฝึกงาน

(๕) จัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับผู้เรียนที่เข้าฝึกงานในสถานประกอบการ

ข้อ ๕ สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและสถานประกอบการที่ร่วมจัดการฝึกงาน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำหนังสือบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการฝึกงานหลักสูตรการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

(๒) จัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพรายวิชา และแผนการนิเทศ

(๓) จัดให้มีผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาและผู้ควบคุมการฝึกงานของผู้เรียน

(๔) การฝึกงานในสถานประกอบการต้องเป็นไปตามจุดประสงค์รายวิชา สมรรถนะรายวิชา คำอธิบายรายวิชา และมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละสาขาในแต่ละระดับ

(๕) จัดให้มีการวัดและประเมินผลการฝึกงานของผู้เรียน

ข้อ ๖ สถานประกอบการที่ร่วมจัดการฝึกงานให้ผู้เรียน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีหนังสือสัญญาการฝึกงานระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียน

(๒) จัดให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกงานไม่เกินวันละแปดชั่วโมง โดยให้มีเวลาพักวันละหนึ่งชั่วโมง และมิให้มีการฝึกงานติดต่อกันเกินสี่ชั่วโมง

(๓) จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย และครูฝึกเพื่อควบคุมและดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ในกรณีที่สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ร่างกาย หรือจิตใจ โดยให้มีการฝึกงานไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมง

(๔) จัดให้ผู้เรียนมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน

(๕) จัดให้ผู้เรียนหยุดการฝึกงาน ในวันหยุดตามประเพณีของสถานประกอบการนั้น

(๖) จัดให้ผู้เรียนลา การลาของผู้เรียนให้เป็นไปตามประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการนั้น

(๗) ต้องมิให้ผู้เรียนที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเข้าไปฝึกงาน ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๐๖.๐๐ นาฬิกา

(๘) จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมถูกต้องตามสุขลักษณะ มีการระบายอากาศและทางออกฉุกเฉินภายในอาคารสถานที่ที่ใช้ในการฝึกงาน

(๙) จัดให้มีครูฝึกเพื่อควบคุม กำกับ ดูแลการฝึกงานของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด

(๑๐) กำกับให้ผู้เรียนมีการบันทึกการฝึกงาน แฟ้มสะสมผลงาน บันทึกคุณธรรม จริยธรรม และการร่วมกิจกรรมกับสถานประกอบการ

ในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการตาม (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๗) ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองของผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนและจัดให้ครูฝึกควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด

ข้อ ๗ ในกรณีสถานประกอบการที่ร่วมจัดการฝึกงานให้แก่ผู้เรียนจัดให้มีทุนการศึกษาเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการแก่ผู้เรียน ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับความยินยอมจากผู้เรียนและผู้ปกครอง และต้องจัดส่งสัญญาหรือข้อตกลงให้กับสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาก่อน

(๒) การจ่ายเบี้ยเลี้ยงการฝึกงานและสวัสดิการให้แก่ผู้เรียน ให้สถานประกอบการและสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาพิจารณาร่วมกัน และให้ระบุไว้ในหนังสือสัญญาการฝึกงานระหว่างผู้เรียนกับสถานประกอบการด้วย

ข้อ ๘ ในกรณีสถานประกอบการจะเลิกประกอบกิจการ หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจนไม่สามารถที่จะดำเนินการฝึกงานได้ต่อไป ให้สถานประกอบการแจ้งเป็นหนังสือให้สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนเลิกประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นนั้นเพื่อสถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาที่ส่งผู้เรียนเข้ารับการฝึกงานปรับแผนการฝึกงานให้แก่ผู้เรียนตามความจำเป็นและเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๙ หากสถานประกอบการ สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษา ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ สถานประกอบการ สถานศึกษาหรือสถาบันการอาชีวศึกษาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจพิจารณายกเลิกบันทึกข้อตกลงที่ทำร่วมกันได้

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่เกิดปัญหา ในการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
รอยล จิตรดอน
ประธานกรรมการการอาชีวศึกษา

ข. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา
เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษา
และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมมือกับสถานประกอบการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) เพื่อให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง มีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง สร้างโอกาสในการได้งานทำ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องตามกฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ และสอดคล้องตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง กำหนดปรัชญาการอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๑ แห่งกฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๕”

๒. ในประกาศนี้

“สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education - CWIE)” หมายถึง การจัดการศึกษาเชิงประสบการณ์ (Experiential Education) อิงฐานสมรรถนะ (Competencies - based) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันออกแบบและร่วมพัฒนา (Co-design) โดยให้นักศึกษาได้เรียนในสถาบันอุดมศึกษาควบคู่กับการไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (Workplace) เพื่อให้นักศึกษามีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริงได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษา (Ready to Work)

“ผลลัพธ์การเรียนรู้” หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงานระหว่างการศึกษา

“สมรรถนะ” หมายถึง ระดับความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ จริยธรรม และลักษณะบุคคลเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

“อาจารย์ประจำ” หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าในสถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด หรือบุคคลในองค์กรภายนอกที่มีการตกลงร่วมผลิต ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบตามพันธกิจของการอุดมศึกษาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

"อาจารย์ประจำหลักสูตร" หมายถึง อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาของหลักสูตรที่สภาสถาบันอุดมศึกษาเห็นชอบหรืออนุมัติ มีหน้าที่สอนและค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาดังกล่าว ทั้งนี้ สามารถเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหลายหลักสูตรได้ในเวลาเดียวกัน

"สถานประกอบการ" หมายถึง ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต ภาคบริการ ภาคประชาสังคม

"คณาจารย์นิเทศ" หมายถึง อาจารย์ประจำหลักสูตรที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบันอุดมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่นักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและทักษะการทำงาน ณ สถานประกอบการ รวมทั้งติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการทำงานและการเขียนรายงานการปฏิบัติงานของนักศึกษา

"ผู้นิเทศงาน" หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการให้ความรู้ ให้คำแนะนำ สอนงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาในระหว่างปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

๓. หลักเกณฑ์ในการกำหนดหน่วยกิตหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

หลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา โดยต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และต้องกำหนดหน่วยกิตในการไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต ตามระบบทวิภาค ทั้งนี้ ๑ หน่วยกิต ต้องมีการปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๔๕ ชั่วโมง

๔. แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

๔.๑ แนวปฏิบัติในการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

๔.๑.๑ หลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน สามารถจัดได้ในทุกหลักสูตรระดับอุดมศึกษา โดยต้องสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานคุณวุฒิในระดับดังกล่าว

๔.๑.๒ กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้ที่จบหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน มีสมรรถนะพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง ทั้งด้านทักษะการปฏิบัติงานตามวิชาชีพหรือตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (Hard Skill) และทักษะทั่วไป (Soft Skill) โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา ต้องมีอย่างน้อยสี่ด้าน ดังต่อไปนี้ (๑) ด้านความรู้ (๒) ด้านทักษะ (๓) ด้านจริยธรรม (๔) ด้านลักษณะบุคคล

๔.๑.๓ กำหนดปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด อาทิ เนื้อหาสาระ รูปแบบการเรียนการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีประกอบการเรียน คุณสมบัติคณาจารย์นิเทศ คุณสมบัติผู้นิเทศงาน สัดส่วนการเรียนทฤษฎีและปฏิบัติงาน สถานที่เรียนทฤษฎีและปฏิบัติงาน และการวัดผลการศึกษา

๔.๑.๔ สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีคณาจารย์นิเทศเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหา นิเทศการปฏิบัติงานทั้งก่อน ระหว่างและหลังปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ รวมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา และสถานประกอบการจัดให้มีผู้นิเทศงาน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล วางแผนการปฏิบัติงาน สนับสนุน อำนวยความสะดวกและสอนงาน นิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา

๑) คุณสมบัติคณาจารย์นิเทศ

(๑) มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า ๑ ภาคการศึกษา และผ่านการอบรมการนิเทศงานเพื่อให้มีสมรรถนะในการทำหน้าที่คณาจารย์นิเทศ ตามหลักสูตรที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด ในกรณีที่นักศึกษาไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างประเทศ หรือหน่วยงานต่างประเทศที่มาปฏิบัติงานในประเทศไทยที่มีความร่วมมือให้มีผู้ทำหน้าที่คณาจารย์นิเทศ โดยมีสมรรถนะที่เทียบเคียงได้

(๒) เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่นักศึกษาสังกัดอยู่

๒) คุณสมบัติผู้นิเทศงาน

เป็นผู้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพเดียวกับนักศึกษาหรือใกล้เคียงหรือเป็นผู้มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพเดียวกับนักศึกษาไปปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ทำหน้าที่นิเทศไม่น้อยกว่า ๖ เดือน หรือผ่านการอบรมหลักสูตรผู้นิเทศงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกำหนด เพื่อให้มีสมรรถนะในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศงาน

๔.๑.๕ การวัดและประเมินผลหลักสูตร

๑) มีระบบและกลไกการวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาตามสมรรถนะที่สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันกำหนด

๒) มีระบบการติดตาม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาตามที่กำหนด

๔.๑.๖ การประกันคุณภาพการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีการทำประกันคุณภาพหลักสูตรตามประกาศของกฎกระทรวงมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดเกณฑ์การประกันคุณภาพให้มีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดได้ โดยให้ถือว่าหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ

๔.๒ แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษา

๔.๒.๑ การบริหารจัดการความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษา

๑) ก่อนการปฏิบัติงาน

(๑) มีนโยบายหรือแผนการจัดหลักสูตรสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน พร้อมทรัพยากรสนับสนุน

(๒) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด กระบวนการทำงาน มาตรฐานและประโยชน์ของสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ให้แก่ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา ผ่านช่องทางที่หลากหลาย อาทิ การจัดอบรม เผยแพร่บนเว็บไซต์ จัดทำคู่มือ

(๓) มีระบบและกลไกแสวงหาความร่วมมือกับสถานประกอบการ

(๔) มีระบบสนับสนุน ประกอบด้วย การจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบจัดระบบนิเทศให้คณาจารย์นิเทศที่ยังไม่มีประสบการณ์การนิเทศ จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน มีระบบติดตามประเมินผล และการกำหนดภาระงานของผู้ดำเนินการด้านสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

(๕) ร่วมกับสถานประกอบการออกแบบหลักสูตร กลไกการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การทำงานที่เน้นสมรรถนะนักศึกษา รวมทั้งออกแบบระบบการบริหารจัดการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

(๖) ทำความตกลงกับสถานประกอบการให้นักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและจำเป็นตามลักษณะงาน อาทิ ที่พัก อาหาร รถรับ-ส่ง

(๗) มีการจัดทำข้อตกลงเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาที่อาจเกิดขึ้นจากผลงานของนักศึกษาขณะไปปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน อาทิ การระบุชื่อและประกาศเกียรติคุณนักศึกษาที่สร้างสรรค์ทรัพย์สินทางปัญญานั้น ๆ หรือจัดสรรผลประโยชน์ให้นักศึกษาผู้คิดค้นอย่างเหมาะสม

(๘) มีการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาด้านทฤษฎีทั่วไป วิชาชีพและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะทางด้านอารมณ์ สังคม ภาษา ดิจิทัล โดยใช้เวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง (อาจจัดครั้งเดียวหรือหลายครั้ง)

(๙) จัดให้มีการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนไปปฏิบัติงานจริง

๒) ระหว่างการปฏิบัติงาน

(๑) มีการนิเทศของคณาจารย์นิเทศ อย่างน้อย ๑ ครั้ง และใช้เวลาในการนิเทศไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อครั้ง

(๒) มีการติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาจากการปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษา คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงาน และมีการปรับปรุงในกรณีที่นักศึกษายังไม่เกิดสมรรถนะตามที่กำหนด

ทั้งนี้ ระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการนั้น ๆ ไม่รวมถึงการไปศึกษาดูงานและการนิเทศออนไลน์

๓) หลังการปฏิบัติงาน

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ

(๒) คณาจารย์นิเทศตรวจสาระและให้ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงานการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ให้กับนักศึกษาที่มาปฏิบัติงาน

(๓) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างนักศึกษาสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานกับนักศึกษารุ่นน้อง คณาจารย์นิเทศ คณาจารย์สาขาวิชา และอาจมีผู้นิเทศงานในสถานประกอบการร่วมด้วย เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการดำเนินงานสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานต่อไป

(๔) จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาเพิ่มเติม

(๕) ส่งเสริมให้เกิดการยกระดับความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน และอื่น ๆ ตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

๔.๒.๒ การบริหารจัดการความร่วมมือของสถานประกอบการ

๑) ก่อนการปฏิบัติงาน

(๑) มีนโยบายหรือแผนเกี่ยวกับการรับนักศึกษาเข้าปฏิบัติงานพร้อมทรัพยากรสนับสนุน

(๒) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด กระบวนการทำงาน มาตรฐานและประโยชน์ของสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ให้แก่ผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการ

(๓) จัดให้มีสารสนเทศเกี่ยวกับสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ

(๔) ร่วมออกแบบหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะนักศึกษา และระบบบริหารจัดการกับสถาบันอุดมศึกษา

(๕) จัดให้มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ระบบการรายงานตัวและระบบรายงานการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้นักศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

(๖) จัดให้นักศึกษาที่มาปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและจำเป็นตามลักษณะงาน อาทิ ที่พัก อาหาร รถรับ-ส่ง

(๗) มีการจัดทำข้อตกลงเรื่องทรัพย์สินทางปัญญาที่อาจเกิดขึ้นจากผลงานของนักศึกษาขณะไปปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน อาทิ การระบุชื่อและประกาศเกียรติคุณนักศึกษาที่สร้างสรรค์ทรัพย์สินทางปัญญานั้น ๆ หรือจัดสรรผลประโยชน์ให้นักศึกษาผู้คิดค้นอย่างเหมาะสม

(๘) ปฐมนิเทศให้นักศึกษาที่มาปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมองค์กร

๒) ระหว่างการปฏิบัติงาน

(๑) มอบหมายภาระงานหรือโครงงานที่ตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษาที่มาปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้นักศึกษาที่มาปฏิบัติงานเสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวเต็มเวลา

(๓) อบรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

(๔) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา และแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษา คณาจารย์นิเทศ และผู้นิเทศงาน

(๕) มีการติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาจากการปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษา คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงาน และมีการปรับปรุงในกรณีที่นักศึกษายังไม่เกิดสมรรถนะตามที่กำหนด

ทั้งนี้ ระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการนั้น ๆ ไม่รวมถึงการไปศึกษาดูงานและการนิเทศออนไลน์

๓) หลังการปฏิบัติงาน

(๑) จัดให้นักศึกษามีการเสนอผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับต่อผู้นิเทศงาน พนักงานในแผนกและผู้บริหารสถานประกอบการ

(๒) ผู้นิเทศงานตรวจสาระและให้ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงานการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ให้กับนักศึกษาที่มาปฏิบัติงาน

(๓) ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรของตนเอง

๔.๒.๓. การบริหารจัดการความร่วมมือของนักศึกษา

๑) ก่อนการปฏิบัติงาน

(๑) ศึกษาข้อมูลของสถานประกอบการที่จะไปปฏิบัติงาน

(๒) เลือกสถานประกอบการที่จะไปปฏิบัติงาน (ตามความสมัครใจ)

(๓) จัดทำใบสมัครงานและประวัติ

(๔) เตรียมความพร้อมด้านวิชาการและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะทางด้านอารมณ์ สังคม ภาษา ดิจิทัล ความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง

(๕) จัดทำบันทึกความคาดหวังที่ต้องการก่อนปฏิบัติงาน

๒) ระหว่างการปฏิบัติงาน

(๑) รายงานตัวต่อผู้นิเทศงานและหัวหน้าแผนก ณ แผนกที่นักศึกษาต้องปฏิบัติงาน

(๒) มาปฏิบัติงานเสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวเต็มเวลา

(๓) ทำรายงานประจำวันและประจำสัปดาห์ โดยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกระหว่างการปฏิบัติงานในแบบการวิเคราะห์สะท้อนคิดตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้

(๔) ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อผู้นิเทศงานและคณาจารย์นิเทศตามข้อตกลงร่วมกัน

(๕) ส่ง (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์ให้คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงานก่อนเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานและต้องแก้ไขตามที่คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงานแนะนำให้เรียบร้อย

(๖) ประเมินคณาจารย์นิเทศ และผู้นิเทศงานตามแบบประเมินที่สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันกำหนด

ทั้งนี้ ระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการนั้น ๆ ไม่รวมถึงการไปศึกษาดูงานและการนิเทศออนไลน์

๓) หลังการปฏิบัติงาน

(๑) ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ได้จากสถานประกอบการให้คณาจารย์นิเทศและผู้นิเทศงาน

(๒) เสนอผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานในการสัมมนาวิชาการ ระหว่างคณาจารย์นิเทศ นักศึกษาสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน และนักศึกษาของแต่ละสาขาวิชาหลังกลับจากการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน

(๓) วิเคราะห์ตนเองจากผลการประเมินของคณาจารย์นิเทศ ผู้นิเทศงานในสถานประกอบการ และหาแนวทางพัฒนาตนเอง

(๔) ทำรายงานสรุปความคิดเห็นและความรู้สึกในการปฏิบัติงานทั้งหมดในแบบการวิเคราะห์สะท้อนคิดตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อทำการประเมินและวิเคราะห์พร้อมหาแนวทางการพัฒนาตนเอง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณกิตติชัย วัฒนานิกร)
ประธานกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา