



มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครอง นักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย Legal Measures for the Protection of Interns in Thailand

กันตพงศ์ แสงพวง*

Kantapong Saengpuang

■ บทคัดย่อ

บทความวิจัยเชิงคุณภาพนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน

ผลการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในปัจจุบันยังไม่คุ้มครองถึงนักศึกษาฝึกงาน ทำให้บางครั้งนักศึกษาฝึกงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น ทำงานโดยไม่มีค่าจ้าง ทำงานโดยไม่มีระยะเวลา วันหยุด วันลา ตามกฎหมาย นอกจากนี้ หากประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากการทำงานในทางการที่จ้าง ก็ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายเหมือนลูกจ้างปกติ ขณะที่ต่างประเทศ เช่น สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ สหรัฐอเมริกา (มลรัฐแคลิฟอร์เนีย) สาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้ให้นิยามสัญญาจ้างแรงงานครอบคลุมไปถึงการฝึกงาน ทำให้นักศึกษาฝึกงานที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานและได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงความสัมพันธ์พิเศษที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและนักศึกษาฝึกงานทั้งประเด็นการร่วมรับผิดชอบในทางละเมิด ประเด็นการใช้อำนาจควบคุมดูแลการทำงาน

* อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Lecturer, School of Law, University of Phayao

Received: 14 January 2025 Revised: 27 April 2025 Accepted: 19 May 2025

ของนายจ้างที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน พบว่า นักศึกษาฝึกงานมีสถานะแทบไม่แตกต่างไปจาก ลูกจ้างตามกฎหมาย ดังนั้น กฎหมายทั้งสองฉบับ จึงควรแก้ไขปรับปรุงให้นักศึกษาฝึกงานได้รับสิทธิ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกันกับ ลูกจ้างทั่วไป

คำสำคัญ: นักศึกษาฝึกงาน, คุ้มครองแรงงาน, เงินทดแทน

■ Abstract

This qualitative research, conducted as a documentary study, aims to study the laws related to labor protection and welfare for interns both in Thailand and abroad. The study also examines the legal relationship between employers and interns in order to identify appropriate legal measures for the protection of interns' welfare.

The findings revealed that the Labor Protection Act of 1998 and the Workmen's Compensation Act of 1994 currently do not extend protections to interns. Consequently, interns are susceptible to exploitation by employers, which includes working without pay or without the stipulated legal holidays and leave. Furthermore, in the event of a work-related accident or injury, interns are not entitled to the same legal rights as regular employees. In contrast, countries such as the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, the United States

(specifically California), and Singapore have incorporated internships into the definition of employment contracts, thereby granting interns legal protection under labor laws. Considering the special relationship between employers and interns, particularly regarding shared liability in tort and the employer's supervisory authority over interns, it is evident that interns' status is virtually indistinguishable from that of a regular employee under the law. Therefore, both aforementioned laws should be amended to ensure that interns receive the same legal protections as regular employees.

Keywords: Intern, Labor Protection, Workmen's Compensation

■ บทนำ

นักศึกษาฝึกงาน ถือเป็นบุคคลที่มีสถานะ อยู่ในช่วงกึ่งกลางระหว่างคนทำงานและนักศึกษา แต่ละปีจะมีนักศึกษาจากหลายสถาบันทั่วประเทศ เข้ารับการฝึกงานกับองค์กรภาคเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ แม้การฝึกงานจะเป็น การดำเนินไปเพื่อประโยชน์ของตัวนักศึกษาเอง ที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้งานจริงก่อนเรียนจบ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อน การทำงานที่แท้จริง แต่วัตถุประสงค์นี้จะเกิด ผลสัมฤทธิ์ได้ต่อเมื่อหน่วยงานที่ฝึกงานนั้น มีระบบและมีแผนการสอนงาน หรือมีแผน การฝึกงานที่ดีให้กับนักศึกษาฝึกงานเท่านั้น (Thamrongsak Kongkasawat, 2022, May 30)

แต่หากหน่วยงานใดไม่มีแผนการฝึกงานอย่างเป็นทางการแบบระเบียบ อาจถูกใช้เป็นข้ออ้างในการเอารัดเอาเปรียบนักศึกษาฝึกงานได้ เช่น ใช้งานแบบพนักงานประจำโดยไม่มี การสอนงาน ทำให้นักศึกษาฝึกงานไม่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ เพียงแต่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เท่านั้น หรือแม้กระทั่งให้นักศึกษาฝึกงานเข้าทำงานเวรตึก เช่น เข้างาน 16.00 น. ถึง 02.00 น. ของอีกวันหนึ่ง (Phanuwat Songsawatchai, 2024, August 17) โดยอ้างว่า เพื่อให้เรียนรู้ชีวิตการทำงานจริง ซึ่งแท้จริงแล้ว อาจเพราะพนักงานที่ต้องเข้ากะดึกไม่เพียงพอ จึงต้องให้นักศึกษามาทำงานแทน นอกจากนั้น บางหน่วยงานให้นักศึกษาฝึกงานทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีค่าล่วงเวลา หรือค่าพาหนะให้ บางหน่วยงานให้ทำงานวันหยุด ซึ่งส่วนมาก หน่วยงานเหล่านั้นจะคิดว่าการที่ฝึกงานให้กับ นักศึกษานั้นย่อมมีประโยชน์แก่นักศึกษาเอง อยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าจ้าง อีกทั้งถ้าหาก มีการประเมินผลการฝึกงานไปในทางไม่ดี นักศึกษาฝึกงานก็อาจไม่จบการศึกษาได้ นอกเหนือ จากเรื่องค่าจ้างการทำงานแล้ว ปัญหาสำคัญ ที่นักศึกษาฝึกงานต้องเผชิญนั้นก็คือ การไม่ได้รับสิทธิในการลาป่วย การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เงินชดเชยกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตราย แม้กระทั่งการเสียชีวิต ในที่ทำงาน เพราะไม่เข้านิยามคำว่า “ลูกจ้าง” ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ที่มีอยู่

บริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน สถานประกอบการ ไม่ได้ให้คุณค่าแก่นักศึกษาฝึกงานมากนัก เพราะมองว่าเป็นเพียงแค่นักศึกษา ยังไม่ได้ เป็นคนทำงานจริง จึงยังไม่ควรสนับสนุนให้มี

การจ่ายค่าแรง ซึ่งแท้จริงแล้วถ้าหากมองเรื่องนี้ ไปถึงปัญหาเชิงโครงสร้างจะพบว่า นักศึกษา ฝึกงานทุกคนมีความจำเป็นและความเดือดร้อน แตกต่างกันไปแน่นอนว่าย่อมมีนักศึกษาที่ไม่มี ความจำเป็นต้องได้รับค่าจ้างก็สามารถใช้จ่าย จากเงินที่ทางครอบครัวส่งให้ได้ แต่กลับกัน นักศึกษาที่มีความขัดสนทางการเงินต้อง ทำงานพิเศษเพื่อนำเงินมาใช้จ่าย เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเดินทาง และเนื่องจากระยะเวลา ในการฝึกงานนั้น ราว 2-3 เดือน ทำให้นักศึกษา ต้องหยุดทำงานเพื่อเอาเวลาไปฝึกงานให้ครบ ตามกำหนดทำให้ระหว่างที่ฝึกงานนักศึกษา จึงขาดรายได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะ ทำการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง แรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงาน ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ รวมถึงศึกษา ความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับ นักศึกษาฝึกงาน เพื่อหามาตรการ ทางกฎหมาย ที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษา ฝึกงานมาบังคับใช้ต่อไป

■ วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษา ฝึกงานในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมาย ระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน
3. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในต่างประเทศ
4. เพื่อหามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม ในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน ในประเทศไทย

■ วิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษา การค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หนังสือ บทความใน วาสาร การค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ทางอินเทอร์เน็ต ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ

■ ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของการศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน ในประเทศไทยตามวัตถุประสงค์ เป็นดังนี้

1. ผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

1.1 ผลการศึกษาความหมายและคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน พบว่า มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 บัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริง พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ด้วยเหตุนี้ทำให้ในแต่ละปี มีนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เข้าฝึกงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ได้บัญญัตินิยามของนายจ้างว่าเป็นบุคคลผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานนั้น และบัญญัตินิยามของลูกจ้างว่าหมายถึง บุคคลที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจ้างให้ทำงาน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นการตอบแทนการทำงาน

การฝึกงาน ไม่ปรากฏในกฎหมายแรงงานฉบับใดเลย แต่พบอยู่ในแนวปฏิบัติการดำเนินการฝึกงาน โดยนิยามว่าการฝึกงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ซึ่งจัดดำเนินการโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับภาคการผลิตหรือภาคบริการ ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน หลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้ทฤษฎี และการฝึกหัดหรือฝึกปฏิบัติเบื้องต้นในสถานศึกษาแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง (Office of Vocational Education Commission, 2008, p. 3)

สวัสดิการ หมายถึง เรื่องที่รัฐต้องเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าในทางธุรกิจจะใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน ประโยชน์เกื้อกูล หรือประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นาน

ที่สุด (Department of Labour Protection and Welfare, 2014, pp. 3-1)

เงินทดแทน เป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน และค่าทำศพให้แก่ลูกจ้าง หรือให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงินแทนลูกจ้าง เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายถึงสาหัส ทุพพลภาพหรือตายเนื่องจากการทำงาน ให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง หรือตายด้วยโรคดังกล่าวตามหลักการที่พระราชบัญญัติแรงงานได้กำหนดไว้ (Yut Sanguthai, 1957, p. 121)

1.2 ผลการศึกษาที่มาและแนวคิดเกี่ยวกับเงินทดแทนและการคุ้มครองแรงงาน
พบว่าอนุสัญญาความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495 (ILO Social Security Convention (Minimum Standard), 1952 (No. 102)) ได้กำหนดให้มีความคุ้มครองการประสบอันตรายและการเป็นโรคเนื่องจากการทำงาน และแยกความแตกต่างระหว่างการสูญเสียความสามารถในการทำงานโดยทันที กับการสูญเสียความสามารถในการทำงานที่สืบเนื่องจากการประสบอันตรายจากการทำงานซึ่งต้องใช้เวลานานจึงจะปรากฏการสูญเสียความสามารถในการทำงานนั้น และยังครอบคลุมถึงเงินค่าทดแทนสำหรับทายาทในกรณีคนงานที่พิการเกิดการสูญเสียชีวิต (International Labour Organisation, 1989, p. 43) สาเหตุของการบัญญัติอนุสัญญานี้ เนื่องจากในอดีตการประกันการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจาก

การทำงานเริ่มมีการดำเนินการในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยมีเงื่อนไขว่าหากคนงานประสบอันตรายจากการทำงาน ผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่ออันตรายที่เกิดขึ้นนั้นคือผู้ที่ป็นต้นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะได้รับค่าทดแทนเฉพาะจากนายจ้างเท่านั้น ซึ่งในบางครั้งก็ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากค่าทดแทนที่นายจ้างจ่าย

ประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้นำกฎหมายดังกล่าวมาปรับกับแนวคิดพื้นฐานในการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 2 ประการ คือ ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เพียงพอ (Wichitra (Phunglatda) Wichienchom, 2019, p. 145) มาศานานูวัติเป็นกฎหมายภายใน คือ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งต่อมาแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

1.3 ผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย พบว่าประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายฉบับ แต่กฎหมายที่สำคัญและจำเป็นต่อสวัสดิภาพ การทำงานของลูกจ้างมากที่สุด ได้แก่

1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน อยู่ในบรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงานประกอบด้วยตัวบทกฎหมายทั้งสิ้น 12 มาตรา (มาตรา 575-มาตรา 586)

สาระสำคัญหลักเป็นเรื่องการกำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา

2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติขึ้นมาเพื่อกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพิ่มเติมในส่วนที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ขาดไป กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างทำงานในสภาวะอนามัยที่ดีและได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

3) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่กำหนดความคุ้มครองให้ลูกจ้าง หรือทายาทของลูกจ้างให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเกิดโรคเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันสากลทั่วโลก

1.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย พบว่า ยังไม่มีความชัดเจนในสิทธิของนักศึกษาฝึกงานในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การได้รับค่าตอบแทนการทำงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน หรือการได้รับการคุ้มครองจากการทำงาน (Surinrat Kaewtong, 2024, May 26) นอกจากนี้ ยังพบว่าบางองค์กรใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการเปิดรับให้นักศึกษาเข้าฝึกงานแล้วเอารัดเอาเปรียบนักศึกษาฝึกงานโดยให้ทำงานแบบไม่มีเวลาจำกัด การนำผลงานของนักศึกษาไปสร้างรายได้ให้แก่องค์กร โดยนักศึกษาไม่ได้ส่วนแบ่ง หรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจากการทำงานแต่สถานที่ฝึกงานปฏิเสธความรับผิดชอบ (Pakjira Matapitak, 2023, June 14)

2. ผลการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน

จากการศึกษาพบว่า ในประเทศไทยไม่มีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงานไว้โดยเฉพาะ และสถานประกอบการไม่ได้ให้ความสำคัญนักศึกษานักศึกษาฝึกงานว่ามีลักษณะเช่นเดียวกันกับลูกจ้าง เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1) การที่นายจ้างหรือผู้มีอำนาจในสถานประกอบการอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำงานฝึกงานนั้น ไม่ถือเป็นหน้าที่เพราะไม่มีกฎหมายบังคับให้ต้องรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน ทำให้มีลักษณะเป็นสัญญาฝ่ายเดียว นั่นคือนักศึกษามีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง

2) ไม่มีกฎหมายบัญญัติบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่นักศึกษาฝึกงานเหมือนจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ทำให้ไม่เกิดหนี้กรณีดังกล่าวอันเป็นการสนับสนุนแนวคิดเรื่องสัญญาฝ่ายเดียวด้วย แม้ว่านายจ้างจะต้องออกใบผ่านการฝึกงานให้นักศึกษานำไปประกอบผลการศึกษาก็ไม่ได้มีกฎหมายบังคับ จึงไม่ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างเช่นเดียวกัน

3) นายจ้างไม่อาจใช้อำนาจควบคุมดูแลการทำงานของนักศึกษาฝึกงานได้เต็มที่เหมือนลูกจ้างทั่วไป เพราะนักศึกษาฝึกงานส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ที่มากเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้นักศึกษาแล้วการใช้อำนาจจัดการจึงมีความจำกัดมากขึ้น

4) แม่นายจ้างจะได้ประโยชน์จากการมีนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการ แต่ประโยชน์ส่วนใหญ่ก็เพียงเพิ่มจำนวนแรงงานเท่านั้น บุคคลที่ต้องเป็นหลักในการทำงานตาม

คำสั่งของนายจ้างให้สำเร็จลุล่วงไปยังคงเป็นลูกจ้างปกติอยู่นั่นเอง

3. ผลการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของนักศึกษาฝึกงานในต่างประเทศ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากฎหมายของต่างประเทศแตกต่างกันไปในหลายภูมิภาคของโลก ได้แก่ สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ (ประเทศอังกฤษ) สหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐสิงคโปร์ เนื่องจากประเทศเหล่านี้มีบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาธารณรัฐสิงคโปร์ อันเป็นประเทศที่อยู่ในสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมใกล้เคียงกับประเทศไทยมากกว่าประเทศอื่น จึงอาจนำมาปรับใช้เป็นกฎหมายเพื่อคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทยได้

3.1 สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่และไอร์แลนด์เหนือ ประกอบด้วย 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ (England) ประเทศเวลส์ (Wales) ประเทศสกอตแลนด์ (Scotland) และประเทศไอร์แลนด์เหนือ (Northern Ireland) ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะประเทศอังกฤษเท่านั้นเพราะเป็นที่ตั้งของรัฐบาลกลางอันเป็นศูนย์กลางของการปกครองและการออกกฎหมาย

มาตรา 230 (2) แห่งพระราชบัญญัติสิทธิการทำงาน ค.ศ. 1996 (The Employment Right Act 1996) บัญญัตินิยามของสัญญาจ้างแรงงานว่า เป็นสัญญาบริการหรือสัญญาฝึกงานไม่ว่าจะโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย และจะตกลงกันด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ดังนั้นสัญญาให้ฝึกงานจึงมีลักษณะเป็นสัญญา

จ้างแรงงานประเภทหนึ่ง อย่างไรก็ตามหากพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกงานคือการทำให้ผู้ฝึกงานมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับงาน หรืออาชีพนั้น ๆ มากกว่าการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (Sargeant & Lewis, 2008, p. 72) จะทำให้สัญญาจ้างผู้ฝึกงานมีลักษณะแตกต่างออกไปจากสัญญาจ้างแรงงานปกติบ้างบางประการซึ่งกฎหมายแรงงานไม่ได้แบ่งแยกไว้ แต่พบได้ในคำพิพากษาของศาลแรงงาน (Employment Tribunals)

3.2 สหรัฐอเมริกา มีกฎหมายรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานอยู่ด้วยกัน 3 ฉบับสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relation Act 1935) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Fair Labor Standard Act 1938) และพระราชบัญญัติมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health Act 1970) ในส่วนของการคุ้มครองผู้ฝึกงานแม้จะไม่มีในกฎหมายรัฐบาลกลาง แต่ในระดับรัฐนั้นมีอยู่บ้าง เช่น รัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐโอไฮโอ เป็นต้น (Hepple, 1981, p. 209) ซึ่งผู้วิจัยใช้กฎหมายแรงงานของทั้งสองมลรัฐดังกล่าวจะเป็นหลักในการศึกษาครั้งนี้

พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Fair Labor Standard Act 1938: FLSA) อันเป็นกฎหมายที่ออกโดยรัฐบาลกลางได้กำหนดนิยามของ “ลูกจ้าง” ว่าเป็น “บุคคลที่ได้รับการจ้างจากนายจ้าง” ทำให้ขอบเขตการบังคับกฎหมายกว้างศาลสูงแห่งสหรัฐอเมริกาจึงได้วางบรรทัดฐานนิติสัมพันธ์ของผู้ฝึกงานกับนายจ้างโดยพิจารณาจาก “หลักผู้ได้รับผลประโยชน์” (Primary beneficiary) (United States Department of

Labor, 2024, November 19) กล่าวคือ หากการทำงานนั้นเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ปรากฏโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายว่าไม่มีค่าตอบแทนการทำงาน บุคคลผู้นั้นย่อมไม่ใช่ลูกจ้างตามปกติอย่างไรก็ตาม ประมวลกฎหมายแรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Labor Code) ได้ให้นิยามลูกจ้างไว้ว่าหมายถึง บุคคลผู้กระทำตามคำสั่งของนายจ้าง ภายใต้ข้อตกลงหรือสัญญาจ้าง หรือการฝึกงาน โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พิจารณาได้ว่าผู้ฝึกงานมีฐานะเป็นลูกจ้างด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับของสภาการฝึกงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Apprenticeship Council) ที่มีบทบัญญัติให้ลูกจ้างที่ถูกจ้างในฐานะผู้ฝึกงานจะได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ส่วนกฎหมายแรงงานของรัฐโอไฮโอ มีบทบัญญัติเอาไว้อย่างชัดเจนว่าผู้ฝึกงานไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามปกติ โดยปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายปกครอง (The Ohio Administrative Code)

3.3 สาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นเกาะขนาดเล็กในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นอาณานิคมของประเทศอังกฤษตั้งแต่ ค.ศ. 1867 - ค.ศ. 1955 (Supakit DangKwao & Ekkawi Mesuk, 2013, p.4) มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยประธานาธิบดีเป็นประมุขทางพิธีการและนายกรัฐมนตรีเป็นประมุขด้านบริหาร ใช้ระบอบรัฐสภาแบบสาธารณรัฐ ระบบกฎหมายจารีตประเพณีแบบอังกฤษ (English Common Law) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในสิงคโปร์มีหลายฉบับ แต่ที่มีความสำคัญที่สุด คือ รัฐบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (The Employment Act of 1968) นอกจากนี้

ยังมีกฎหมายลำดับรองที่ออกภายใต้รัฐบัญญัติดังกล่าวอีก 3 ฉบับ แยกตามประเภทของแรงงาน ได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยการจ้าง พนักงานบางเวลา ค.ศ. 1996 (Employment (Part-Time Employees) Regulations 1996) กฎกระทรวงว่าด้วยแรงงานหญิง (Employment (Female Workmen) Regulations) และกฎกระทรวงว่าด้วยแรงงานเด็กและเยาวชน (Employment (Children and Young Persons) Regulations)

สาธารณรัฐสิงคโปร์มีกฎหมายแรงงานบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร คือ พระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (The Employment Act of 1968) ซึ่งได้บัญญัตินิยามของ “ลูกจ้าง” (employee) ว่าหมายถึง บุคคลซึ่งตกลงทำงานตามสัญญาจ้างให้กับนายจ้าง รวมถึงคนงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างในส่วนราชการ หรือบุคคลอื่นซึ่งได้ประกาศขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ และได้บัญญัตินิยามของ “คนงาน” (workman) ไว้ว่าหมายถึง บุคคลผู้มีทักษะหรือไม่มีทักษะซึ่งได้ทำสัญญาว่าจ้างกับนายจ้าง หมายความว่ารวมถึงลูกจ้างฝึกงานด้วย แต่ไม่รวมคนเดินเรือ (seafarer) และคนทำงานรับใช้ในบ้าน (domestic worker)

4. ผลการศึกษามาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการคุ้มครองสวัสดิการนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ในปัจจุบันยังไม่คุ้มครองถึงนักศึกษาฝึกงาน ทำให้บางครั้งนักศึกษาฝึกงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่น ให้ทำงานโดยไม่มีค่าจ้าง ให้ทำงานโดยไม่มีระยะเวลา วันหยุด วันลา ตามกฎหมาย นอกจากนี้ หากนักศึกษาฝึกงานประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจาก

การทำงานในทางการที่จ้าง อาจส่งผลให้เกิดความยากลำบากที่จะต้องหาเงินมารักษาพยาบาลหรือกรณีเลวร้ายที่สุดหากได้รับอันตรายถึงชีวิต ญาติจะไม่ได้เงินเยียวยาเลยเพราะกองทุนเงินทดแทนไม่ครอบคลุมถึงนักศึกษาฝึกงานด้วย ทั้ง ๆ ที่เหตุเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

จากการศึกษาพบว่า การที่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบนักศึกษาฝึกงานท่าละเมิดต่อบุคคลภายนอก การที่นักศึกษาฝึกงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างและการที่นายจ้างได้ประโยชน์จากการนั้นด้วย เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์พิเศษที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงานบางกรณีถึงขั้นเป็นตัวการตัวแทนด้วย ไม่ว่าจะเป็นตัวแทนนายจ้างเอง หรือเป็นตัวแทนลูกจ้างก็ตาม ดังนั้น นักศึกษาฝึกงานจึงควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

■ อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถอภิปรายผลได้เป็น 3 ประเด็นดังนี้

1. ประเด็นความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน

ความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกก่อนจะเกิดมาตรการในการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน เนื่องจากหากนายจ้างและนักศึกษาฝึกงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายแล้ว นายจ้างย่อมไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบหรือจัดหาสวัสดิการให้แก่ นักศึกษาฝึกงาน เปรียบเช่นลูกจ้างของตนเอง

ตามปกติความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นโดยสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีสาระสำคัญว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาทำงานให้” เมื่อพิจารณาตามนิยามดังกล่าวแล้วจะพบว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้าง ก่อนนิติสัมพันธ์กันโดยแต่ละฝ่ายยอมปฏิบัติตามกันตามที่ตกลงกันไว้ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้นายจ้างไม่ว่าจะด้วยพละกำลังหรือใช้ความรู้ความคิด ส่วนนายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าจ้าง และด้วยความที่ต่างฝ่ายต่างมีหน้าที่หรือต่างฝ่ายต่างมีหนี้ซึ่งกันและกันจึงทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน นอกจากนี้สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะพิเศษที่ต่างจากสัญญาอื่น ๆ อีก เช่น นายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง ในส่วนของลูกจ้างก็ต้องทำงานภายใต้การควบคุมบังคับบัญชา หรือทำตามคำสั่งของนายจ้างด้วย ในกรณีความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษานั้น ต้องพิจารณาจากประเด็น ดังต่อไปนี้

1.1 สถานะทางกฎหมายแรงงานของลูกจ้างและนักศึกษาฝึกงาน

ลูกจ้าง (Employee) มีบทนิยามบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานหลายฉบับ โดยรวมหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่า การที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างมีวัตถุประสงค์หลักของการกระทำคือค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ลูกจ้าง

ชั่วคราว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน หรือลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time) ก็ตาม

นักศึกษาฝึกงาน (Internship) คือ นักเรียนนักศึกษาที่เข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อให้ นักศึกษานำทักษะและวิชาที่ได้อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด

ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกงานไว้โดยเฉพาะ ไม่มีแม้กระทั่งนิยามตามกฎหมายแรงงาน ที่ใกล้เคียงที่สุดคือพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กฎหมายนี้บัญญัติขึ้นมาโดยมีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานให้เพิ่มพูนมากขึ้นตามสาขาอาชีพที่กำหนด แต่นักศึกษาฝึกงานมีหลากหลายสาขาวิชาที่เรียนและยังไม่ได้เป็นแรงงานในระบบอย่างเต็มตัวจึงไม่อยู่ภายใต้กฎหมายดังกล่าว ในขณะที่ต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ล้วนมีกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงานทั้งสิ้น โดยกฎหมายนั้นครอบคลุมถึงอายุ ประเภทและเวลาที่ทำงานได้ตลอดจนค่าแรงขั้นต่ำที่ควรได้รับด้วย (ยกเว้นสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่ไม่มีกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ)

1.2 อำนาจควบคุมดูแลการทำงานของนายจ้างที่มีต่อนักศึกษาฝึกงาน

จากการศึกษาแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาพบว่า ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างนั้น นอกจากจะพิจารณาว่าคู่สัญญามีความสัมพันธ์กันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 แล้ว ยังต้องปรากฏว่าลูกจ้างอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างด้วย

(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6067/2545) ซึ่งอำนาจบังคับบัญชานี้หมายความว่า การทำงานในสถานที่และเวลาที่นายจ้างกำหนด อีกทั้ง การที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้างจึงถือเป็นการยืนยันอำนาจบังคับบัญชาที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างนั่นเอง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3305/2545)

กรณีนักศึกษาฝึกงานนั้น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ และข้อบังคับที่นายจ้างกำหนดขึ้น เวลาทำงาน เวลาพัก และสถานที่ทำงาน เป็นไปตามที่นายจ้างระบุเช่นกัน ดังนั้นอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างและนักศึกษาฝึกงาน จึงไม่แตกต่างกัน

1.3 สิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและนักศึกษาฝึกงาน

จากที่กล่าวมาแล้วว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (Reciprocal Contract) อันหมายถึง สัญญาที่ก่อให้เกิดหนี้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ได้แก่ หนี้ที่ต้องทำงานให้จากฝ่ายลูกจ้าง และหนี้ในการจ่ายค่าตอบแทนจากฝ่ายนายจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักของสัญญาจ้างแรงงานตามนิยามของกฎหมาย

เมื่อพิจารณากรณีนักศึกษาฝึกงานพบว่า การที่นักศึกษาตกลงกับนายจ้างเพื่อขอฝึกงานในสถานประกอบการ จะเกิดผลกับทั้ง 2 ฝ่าย คือ

1) ฝ่ายนายจ้าง ได้ประโยชน์คือ มีกำลังคนเข้ามาช่วยทำงานเพิ่มมากขึ้น เมื่อครบระยะเวลาที่ตกลงกันแล้วนายจ้างอนุมัติการผ่านงานตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด แม้ว่าแหล่งฝึกงานบางแห่งจะจ่ายค่าตอบแทนให้นักศึกษาฝึกงานบ้าง แต่ไม่ได้จ่ายโดยอ้างอิง

จากกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ หรือจ่ายในอัตราเดียวกันกับลูกจ้างทดลองงาน หรือลูกจ้างทั่วไป

2) ฝ่ายนักศึกษา ได้ประโยชน์คือเพิ่มพูนทักษะในวิชาความรู้ที่เรียน เพื่อเป็นแนวทางการประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงได้อนุมัติการผ่านงานจากนายจ้างเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสำเร็จการศึกษา โดยที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานตามที่นายจ้างมอบหมาย รวมถึงการรักษาระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ และอื่น ๆ ตามที่นายจ้างกำหนดด้วย

แม้ว่านักศึกษาฝึกงานจะมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายกับนายจ้างเหมือนลูกจ้างทั่วไป แต่ผู้ศึกษาพิจารณาว่านักศึกษาฝึกงานกับนายจ้างยังคงมีความสัมพันธ์พิเศษบางอย่าง เนื่องจากนักศึกษาฝึกงานยังคงต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจจะไม่เข้มงวดมากเหมือนลูกจ้างแต่หากฝ่าฝืนอาจส่งผลต่อตัวนักศึกษาฝึกงานได้ เช่น นายจ้างไม่ออกใบผ่านการฝึกงานให้ หรือนายจ้างบอกเลิกการให้ฝึกงาน ซึ่งจะให้นักศึกษาไม่จบตามหลักสูตรที่สถาบันการศึกษากำหนดได้ ดังนั้นโดยปกติแล้วนักศึกษาฝึกงานจะทำตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งผลของคำสั่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างเสมอ

2. ประเด็นความรับผิดชอบของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีนักศึกษาฝึกงานทำละเมิด

ประเด็นความรับผิดชอบของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีนักศึกษาฝึกงานทำละเมิด เป็นปัญหาที่กำหนดขึ้นเพื่อพิจารณา “ความสัมพันธ์พิเศษ” ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น การศึกษาในประเด็นนี้จึงเป็นการศึกษาในภาพรวมตามกฎหมายที่มีอยู่ เพื่อใช้วิเคราะห์หรือสังเคราะห์มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองนักศึกษา

ฝึกงานในประเทศไทย อันเป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัยนี้

หลักความรับผิดชอบทางละเมิดตามมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีสาระสำคัญว่า ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อกระทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมาย ทำให้บุคคลนั้นได้รับความเสียหาย ผู้กระทำต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน ซึ่งความรับผิดชอบนี้เป็นความรับผิดชอบเฉพาะตัว อย่างไรก็ตามมีกฎหมายที่บัญญัติอันเป็นการยกเว้นหลักทั่วไป (Waree Nasakun, 2014, p. 180) กล่าวคือให้บุคคลหนึ่งต้องรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของผู้อื่นได้ เช่น กรณีนายจ้างกับลูกจ้าง (มาตรา 425 - 428) ผู้ดูแลกับผู้ไร้ความสามารถ (มาตรา 429 - 431) เป็นต้น เหตุที่ต้องมีกฎหมายดังกล่าวเนื่องจากบางครั้งผู้ทำละเมิดไม่อยู่ในฐานะที่จะชดใช้ค่าสินไหมทดแทนในปริมาณมากให้แก่ผู้เสียหายได้ จึงต้องกำหนดให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์บางอย่างไม่ว่าจะโดยทางกฎหมายหรือทางสัญญา เข้ามาร่วมรับผิดชอบหรือเป็นผู้รับผิดชอบผู้ทำละเมิดแล้วแต่กรณี และเมื่อบุคคลนั้นชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่ผู้เสียหายไปแล้ว อาจไล่เบี้ยจากผู้ทำละเมิดได้ (Sanunkorn Sotthibandhu, 2023, p. 179)

โดยปกติแล้วความรับผิดชอบของนายจ้างต่อบุคคลภายนอกกรณีลูกจ้างทำละเมิด ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงเพราะมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายเป็นนายจ้างกับลูกจ้างกันเท่านั้น หากแต่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบเมื่อลูกจ้างได้กระทำไปในการที่จ้างเท่านั้น (มาตรา 425) หมายความว่า เป็นการปฏิบัติงานที่นายจ้างมอบหมายให้กระทำไม่ว่าจะโดยหน้าที่หรือไม่ก็ตาม หากแต่เป็นการมอบหมายจากนายจ้างแล้วย่อมถือเป็น

งานของนายจ้างทั้งสิ้น (Poj Pussapakom, 1987, p. 275)

ประเด็นของขอบเขตในทางการที่จ้าง มีแนวคำพิพากษาฎีกาที่เกี่ยวข้องในหลายกรณี (Nuttinee Satitanuchit, 2010, pp. 78-96) เช่น ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 7973-7975/2548) ลูกจ้างกระทำการใด ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ทั้งนี้ ไม่พึงพิเคราะห์ว่าลูกจ้างจะใช้วิธีการอย่างใดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ (คำพิพากษาฎีกาที่ 3500/2530) ลูกจ้างกระทำการต่อเนื่องจากการทำงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปแม้จะเกินเวลาที่ลูกจ้างทำปกติไปแล้วก็ตาม (คำพิพากษาฎีกาที่ 1344/2503) ลูกจ้างกระทำการ ขณะปฏิบัติหน้าที่แต่ก่อนวันหรือเวลาทำงานปกติแม้จะได้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนพิเศษก็ตาม (คำพิพากษาฎีกาที่ 1169-1170/2509) ลูกจ้างกระทำการ ขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ความประพฤติ หรือวิธีปฏิบัติฝ่าฝืน หรือเกินคำสั่งของนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 970/2512) ลูกจ้างกระทำการ ขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ทำธุระส่วนตัวโดยไม่ถึงขั้นหันเหออกนอกงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 1160/2518) ลูกจ้างกระทำการขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ทำธุระส่วนตัวโดยไม่ถึงขนาดเป็นละเมิดต่อนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1631-1634/2515, คำพิพากษาฎีกาที่ 1772/2512) ลูกจ้างกระทำการขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ได้ทำธุระส่วนตัวโดยถึงขนาดเป็นละเมิดต่อนายจ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1211/2518, คำพิพากษาฎีกาที่ 6704/2537) เป็นต้น

จากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างกระทำในทางการที่จ้าง หรือเกี่ยวข้องโดยตรงจากอำนาจหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมายถือเป็นการกระทำในทางที่จ้างทั้งสิ้น ดังนั้น กรณีนักศึกษาฝึกงานแม้จะไม่อาจนำมาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ได้โดยตรง เนื่องจากไม่มีความเป็นนายจ้างลูกจ้างต่อกัน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาว่าการที่นายจ้างมอบหมายงานหรือออกคำสั่งให้นักศึกษาฝึกงานปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ถือว่าการกระทำของนักศึกษาฝึกงานนั้นเป็นการกระทำในฐานะตัวแทนทั้งตัวแทนนายจ้างก็ดี หรือตัวแทนของลูกจ้างก็ดี อันจะส่งผลให้นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับนักศึกษาฝึกงานในผลแห่งละเมิดด้วยตามมาตรา 427 นั้นเอง

3. ประเด็นมาตรการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานในประเทศไทย

การศึกษาความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงานและการศึกษาความรับผิดชอบของนายจ้างต่อบุคคลภายนอก กรณีนักศึกษาฝึกงานทำละเมิด แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์พิเศษระหว่างนายจ้างกับนักศึกษาฝึกงาน เพราะแม้ว่านายจ้างจะไม่มีความสัมพันธ์ทางกฎหมายกับนักศึกษาฝึกงานเหมือนลูกจ้างทั่วไป แต่นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบกับนักศึกษาฝึกงานในผลแห่งละเมิดด้วยหากกระทำไปในทางการที่จ้าง แม้ว่าวัตถุประสงค์หลักของการฝึกงานคือการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับองค์กรของรัฐ หรือสถานประกอบการ

เอกชนก็ตาม แต่การทำงานนั้นก็ด้วยคำสั่งระเบียบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างได้ประโยชน์จากการกระทำนั้นไม่มากนักน้อย นักศึกษาฝึกงานจึงควรที่จะได้รับความคุ้มครองบางอย่างในทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคุ้มครองกรณีที่นักศึกษาฝึกงานประสบอุบัติเหตุ หรือได้รับอันตรายจากการทำงานในทางการที่จ้าง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากแนวคิดพื้นฐานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อเยียวยาความไม่เสมอภาคของลูกจ้าง และคุ้มครองลูกจ้างในกรณีที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เพียงพอ กอปรกับในกรณีของนักศึกษาฝึกงานก็มีลักษณะที่ใกล้เคียงกันแตกต่างกันตรงที่ลูกจ้างทำงานตามสัญญาจ้างเพื่อประโยชน์ในค่าจ้าง นักศึกษาฝึกงานได้ประโยชน์ในทางความรู้ทักษะอาชีพ แต่นักศึกษาฝึกงานกลับไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเท่าที่ควร โดยเหตุที่นักศึกษาฝึกงานไม่อยู่ในนิยามของคำว่าลูกจ้างนั่นเอง

ในประเทศอังกฤษถือว่าสัญญาให้ฝึกงานมีลักษณะเป็นสัญญาจ้างแรงงานประเภทหนึ่ง แต่จะมีค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงทำงานและข้อจำกัดบางประการที่แตกต่างกับลูกจ้างทั่วไป แต่ในสหรัฐอเมริกากลับมีความแตกต่างกันไป ในแต่ละมลรัฐ ศาลสูงแห่งสหรัฐอเมริกาพิจารณานิติสัมพันธ์ของผู้ฝึกงานกับนายจ้างจาก “หลักผู้ได้รับผลประโยชน์” (Primary beneficiary) คือ หากทำงานเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ไม่มีค่าตอบแทนการทำงาน ย่อมไม่ใช่ลูกจ้างตามปกติ ขณะที่ประมวลกฎหมาย

แรงงานแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย (California Labor Code) ได้ให้นิยามว่าผู้ฝึกงานมีฐานะเป็นลูกจ้างด้วยเช่นเดียวกันกับพระราชบัญญัติการจ้างงาน ค.ศ. 1968 (The Employment Act 1968) ของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่ได้ให้นิยามสัญญาจ้างแรงงานครอบคลุมไปถึงการฝึกงาน ทำให้นักศึกษาฝึกงานที่อยู่ภายใต้สัญญาจ้างแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

การที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกอยู่ในองค์การแรงงานระหว่างประเทศและได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495 (ILO Social Security Convention (Minimum Standard), 1952 (No. 102)) ไปแล้ว กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีความคุ้มครองการประสบอันตราย การเป็นโรค เนื่องจากการทำงาน และครอบคลุมถึงเงินทดแทนสำหรับทายาทในกรณีคนงานพิการ หรือสูญเสียชีวิต โดยไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นลูกจ้างเท่านั้น แต่เจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ดังนั้น กรณีนักศึกษาฝึกงานจึงควรได้รับความคุ้มครองด้วยเช่นเดียวกัน อาจไม่ต้องถึงกับเท่าเทียมกับลูกจ้างในระบบ แต่อย่างน้อยต้องมีสวัสดิการ และการคุ้มครองขั้นพื้นฐาน เช่น เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายกรณีที่มีการฝึกงานนั้นมีค่าใช้จ่ายที่เกิดกว่าการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สิทธิในวันหยุด วันลา หรือชั่วโมงการทำงานที่ถูกควบคุมโดยกฎหมาย สิทธิในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมตลอดจนเงินทดแทนกรณีเกิดเหตุร้ายแรงอันเนื่องมาจากการทำงานด้วย

■ บัณฑิตอาน:

1. ข้อเสนอแนะเชิงกฎหมาย

จากการวิเคราะห์ประเด็นและสิ่งที่ค้นพบในการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเพิ่มเติม นิยามส่วนของ “ลูกจ้าง” ตามความในมาตรา 5 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้ง 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังนี้

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากเดิมที่บัญญัติว่า

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ...”

เป็น

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และให้หมายความรวมถึงผู้ฝึกงานด้วย ...”

2) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จากเดิมที่บัญญัติว่า

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ...”

เป็น

“มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ ...

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และให้หมายความรวมถึง

ผู้ฝึกงานด้วย แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ...”

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ศูนย์วิจัยเฉพาะทางสหวิทยาการด้านรัฐสวัสดิการและความเป็นธรรมศึกษา (ศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ) ได้เผยแพร่ร่างพระราชบัญญัติฝึกงาน พ.ศ. ... โดยมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นที่สำคัญหลายประการ เช่น ให้มีสัญญาการฝึกงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรระบุขอบเขตหน้าที่การฝึกงานอย่างชัดเจนในสัญญา อายุของผู้ฝึกงาน ระยะการฝึกงาน ทั้งสาขาปกติและสาขาวิชาชีพที่มีเงื่อนไขเฉพาะเวลาทำงานของผู้ฝึกงาน เวลาพัก การลาป่วย การทำงานในพื้นที่และรายละเอียดงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย สถานที่ต้องห้ามฝึกงาน ค่าตอบแทนของ การฝึกงาน และบทลงโทษตามกฎหมายหากนายจ้างละเมิดผู้ฝึกงาน เป็นต้น

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2567 ในการรับทราบรายงานการพิจารณา ศึกษา เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาค่าจ้างของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา ตามที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเสนอ และมอบหมายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นหน่วยงานหลักรับรายงาน และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการไปพิจารณา ร่วมกับกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางและความเหมาะสมของข้อเสนอแนะ และสรุปผลการพิจารณาหรือผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ในภาพรวม แล้วส่งให้สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับแจ้ง จากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอ คณะรัฐมนตรีต่อไป อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ (เมษายน พ.ศ. 2568) ยังไม่ปรากฏว่าเรื่อง ดังกล่าวถึงขั้นตอนใดแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา ผู้ซึ่งจะเป็น กำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม จึงควรเร่งจัดให้มีการแก้ไข หรือออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกงาน ของนักศึกษาขึ้นมาโดยเฉพาะ

■ บรรณานุกรม

Department of Labour Protection and Welfare. (2014). *Complete report of the project to establish a database of labor welfare in ASEAN member countries*. Excellent Business Management.

Hepple B. (1981). *Employment Law* (4th ed.). Sweet & Maxwell

International Labour Organisation. (1989). *Introduction to social security Geneva. ILO Office of Vocational Education Commission*. (2008). *Internship operation guidelines*. S P V Printing.

Pakjira Matapitak. (2023, June 14). *Interns = Legal free labor(?): Open the internship act to pave the way for interns to have an identity*. The Equitable Education Fund (EEF). [https://www.eef.](https://www.eef.or.th/reasons-why-internships-should-be-paid/)

<https://www.eef.or.th/reasons-why-internships-should-be-paid/>

Phanuwat Songsawatchai. (2024, August 17). *Free labor called 'intern': No welfare, no OT, easy to get injured or die*. Deklanghong. <https://deklanghong.com/index.php/content/2017/05/568>

Poj Pussapakom. (1987). *Civil and commercial code on torts*. The Thai Bar Under The Royal Prtronage.

Sanunkorn Sotthibandhu. (2023). *Explanation of the law on violations, management of work outside of orders, and undue benefits* (12th ed.). Winyuchon.

Sargeant M., & Lewis D. (2008). *Employment Law* (4th ed.). Prentice Hall.

Supakit DangKwao & Ekkawi Mesuk. (2013). *Local government systems of ASEAN member countries: Republic of Singapore*. Charansanitwong Printing.

Surinrat Kaewtong. (2024, May 26). *Laws regarding the protection of interns in Thailand*. Bangkokbiznews. <https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1128558>

Thamrongsak Kongkasawat. (2022, May 30). *7 Problems of internships for companies and organizations*. Prachachat. <http://www.prachachat.net/csr-hr/news-248078>

Waree Nasakun. (2014). *Explanation of civil and commercial law, tort, management of work outside of orders, undue profit* (3rd ed.). Krungsiam Publishing.

Wichithra (Phunglatda) Wichienchom.

(2019). *Labor Law* (6th ed.). Winyuchon.

Yut Sanguthai. (1957). *Explanation of the*

Labor Act. Aksornsampas.

