

“นักศึกษาฝึกงานก็แรงงานคนหนึ่ง”: การเมืองในกระบวนการฝึกงานและ ข้อเรียกร้องของนักศึกษาฝึกงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม

“Apprentices as Labour”: Politics in the Apprenticeships Process and Apprentice Requirements for Fairness Creation

สุทธิชัย รักจันทร์ (Suttichai Rakjan)¹

¹อาจารย์ประจำสาขาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

และหัวหน้าฝ่ายสหกิจศึกษา สำนักวิชาการและทะเบียนการศึกษา

Lecturer Department of Politics and Government, Faculty of Political Science and Head of

Cooperative Education, Office of Academic Affairs and Registration Hatyai University

E-mail: rakjan_b@hu.ac.th

Received: 26 May 2024

Revised: 17 June 2024

Accepted: 22 June 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางอำนาจในกระบวนการฝึกงานผ่านข้อวิพากษ์กระบวนการฝึกงานและข้อเรียกร้องการยกระดับคุณภาพการฝึกงาน การศึกษานี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการค้นคว้าและเก็บข้อมูลเอกสาร ได้แก่ รายงานการประชุมรัฐสภา กฎหมาย หนังสือตอบข้อหารือของส่วนราชการ งานวิจัย ข้อมูลจากภาคประชาสังคม ข้อมูลของพรรคการเมืองที่ปรากฏในแหล่งออนไลน์ ข่าว ตลอดจนการใช้ประสบการณ์เชิงสังเคราะห์

การศึกษาและการทำงานมีเกี่ยวข้อกัน เนื่องจากหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษานั้น ซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกงานเข้าไปปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันนักศึกษาฝึกงานถือเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางอำนาจในกระบวนการฝึกงานผ่านข้อวิพากษ์กระบวนการฝึกงานและข้อเรียกร้องการยกระดับคุณภาพการฝึกงาน พบว่า

1) การปฏิสัมพันธ์ทางอำนาจในกระบวนการฝึกงานระหว่างสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และนักศึกษาฝึกงาน ไม่ได้อยู่ในระนาบเดียวกัน เพราะสถานประกอบการมีอำนาจเหนือกว่าสถาบันการศึกษาและนักศึกษาฝึกงาน สถานประกอบการมีอำนาจมากส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการฝึกงาน

2) การผลักดันข้อเรียกร้องเพื่อยกระดับมาตรฐานการฝึกงานสำคัญ คือสถานะนักศึกษาฝึกงานตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน

3) การผลักดันข้อเสนอการฝึกงานมาจากภาคประชาสังคมและพรรคการเมืองเป็นวาระสู่การพิจารณาของรัฐบาล พบว่า การออกพระราชบัญญัติการฝึกงานถือเป็นข้อเสนอที่เห็นร่วมกัน ซึ่งเป็นการเสนอการฝึกงานในประเทศไทยที่มีคุณภาพและเป็นธรรม

4) ด้านโครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมความคิดที่ครอบงำกระบวนการฝึกงานในสังคมก็เป็นอุปสรรคต่อการผลักดันวาระการยกระดับการฝึกงานอย่างเป็นธรรม

คำสำคัญ: การฝึกงาน, การเมือง, ข้อเรียกร้องของนักศึกษาฝึกงาน, ความเป็นธรรม

Abstract

This article aims to analyze power relations in the apprenticeship process through critique of the apprenticeship process and demand to raise the quality of apprenticeships. The study utilized data collection methods involving research and the gathering of document data: parliamentary meeting records, laws, responses to consultation letters by government agencies, research reports, information from civil society, political party statements from online sources, news articles, and synthesized experiences.

Education and work are continuous, with apprenticeships integrating students into the workforce. Criticism of power relations within the apprenticeship process and calls for enhancing apprenticeship quality revealed:

1) Power interactions in apprenticeship process between establishments, educational institutions, and interns are unequal. Establishments wield influence over the success or failure of the apprenticeship system.

2) Advocating for demands to raise the standards of important apprenticeships involves ensuring apprenticeship status according to the law to protect intern students.

3) Encouragement for apprenticeship proposals comes from civil society and political parties as an agenda for the government's consideration. The enactment of the Apprenticeship Act was seen as a mutually agreed upon proposal, aiming to provide high-quality and fair apprenticeships in Thailand.

4) The dominant structure, power, and ideological and cultural aspects within the social internships process also pose obstacles to raising fairness and enhancing apprenticeship standard.

Keywords: Apprenticeships, Politics, Apprentice Requirements, Fairness

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการศึกษาดังอยู่เป็นฐานคิดที่ว่า เมื่อคนมีการศึกษาดีขึ้น พวกเขาเหล่านั้นสามารถที่จะทำตัวเป็นประโยชน์ต่อสถานที่ทำงานของเขามากขึ้นและผลที่ตามมา คือหากคนในสังคมจำนวนมากขึ้นได้มีโอกาสทางการศึกษาทั้งมากขึ้นและดีขึ้นเท่าใด ศักยภาพทางการผลิตหรือผลิตภาพของสังคมทั้งหมด ก็เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ดังนั้นการศึกษาย่อมเป็นการลงทุนกับมนุษย์ จึงถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการสะสมทุนและก็เป็นตัวกำหนดอัตราความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่มีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วย (อรรถนพ พงษ์วาท, 2527, หน้า 24)

ผาสุก พงษ์ไพจิตร (บรรณารักษ์) (2557 อ้างถึงใน ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และวงธรรม สรณะ, 2557, หน้า 132) เสนอเรื่องความความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการกระจุกตัวของความมั่งคั่งและอำนาจ สังคมไทยยังคงมีความไม่เท่าเทียมกันทางด้านเศรษฐกิจสังคม ปรากฏการณ์นี้เป็นประเด็นนำไปสู่ความขัดแย้งทางการเมือง และได้นำไปสู่ปัญหาทางสังคมหลากหลายด้านในสังคม อำนาจนิยมแบบคณาธิปไตย (oligarchy) และมุมมองเชิงวิพากษ์จะเห็นว่า สังคมไทยภายใต้ระบบทุนนิยมที่เป็นอยู่เผยให้เห็นปรากฏการณ์ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและการเมืองในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากร ทรัพยากรควรเป็นของสังคม แต่ในความเป็นจริงทรัพยากรเป็นของชนชั้นนำ นายทุน ผู้ประกอบการซึ่งเป็นคนส่วนน้อยของสังคม (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และวงธรรม สรณะ, 2557, หน้า 135)

ในทิศทางเดียวกันกับมิติด้านแรงงานกลายเป็นการเมืองและการต่อสู้ทางการเมืองในวาระของโลก ปรากฏการณ์การต่อสู้ของขบวนการแรงงานเกิดขึ้นเพื่อสร้างวาระและผลคือก่อให้เกิดสิทธิและการคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาตรงนี้แล้ว ผู้เขียนมีความประสงค์เสนอถึง **นักศึกษาฝึกงานมีสถานะเป็นแรงงานคนหนึ่ง** ผู้เขียนประสงค์ให้บทความนี้เสนอสภาพจริงของการทำงานของนักศึกษา แม้ในมิติของการศึกษานั้น นักศึกษาฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา เพื่อต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ พร้อมทั้งสร้างคนให้สอดคล้องกับความต้องการที่ต้องการของตลาดแรงงาน กล่าวคือ บัณฑิตพร้อมใช้มากที่สุด

ข้อมูลในปี 2563 สถิติการฝึกงานในหลากหลายรูปแบบตามนโยบายการศึกษาของกระทรวง อุดมศึกษา พบว่า มีจำนวนสถาบันอุดมศึกษา 92 แห่ง จำนวนหลักสูตร 2,330 หลักสูตร จำนวนนักศึกษา จำนวน 79,456 คน และจำนวนสถานประกอบการที่นักศึกษาเข้าฝึกงานจำนวน 19,742 แห่ง โดยข้อมูลทั้ง สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีกระบวนการฝึกงาน และมีจำนวนนักศึกษาที่เข้าสู่อการฝึกงานใน สถานประกอบการตลอดทั้งปี และมีระยะเวลาที่แตกต่างกันในรูปแบบลักษณะ เช่น 2 เดือน 4 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี เป็นต้น (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

รูปแบบการฝึกงาน ได้แก่ สหกิจศึกษา การฝึกประสบการณ์ WIL รูปแบบอื่น ๆ เป็นแนวทางหนึ่ง ที่สามารถทำให้ผู้เรียนสามารถที่จะเชื่อมโยงการทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบการวิจัย, การฝึกงาน, การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ, สหกิจศึกษา, การทำงานเพื่อ สังคม, การทำงานในสถานประกอบการ (ชยภร บุญเรืองศักดิ์, 2565) กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนา และตระหนักถึงมุมมองและความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพเป็นการสร้างโอกาสให้กับผู้สำเร็จการศึกษาพร้อมประกอบอาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษา (ชยภร บุญเรืองศักดิ์, 2565)

บทความวิชาการนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การการฝึกงาน ตลอดจนถึงนโยบาย มาตรการและกระบวนการฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างไร และต้องการวิพากษ์ถึงกระบวนการ ฝึกงาน ข้อเรียกร้อง ตลอดจนถึงทัศนะต่าง ๆ ที่ปรากฏการณ์จากข้อมูลเป็นอย่างไร บทความนี้ใช้วิธีการ เก็บข้อมูลด้วยการค้นคว้าและเก็บข้อมูลเอกสารจากรายงานการประชุมรัฐสภา กฎหมาย หนังสือตอบ ข้อหารือของส่วนราชการ งานวิจัย ข้อมูลจากภาคประชาสังคม ข้อมูลของพรรคการเมืองที่ปรากฏในแหล่ง ออนไลน์ ข่าว ตลอดจนการใช้ประสบการณ์เชิงสังเคราะห์ของผู้เขียนประกอบการวิเคราะห์ วิพากษ์

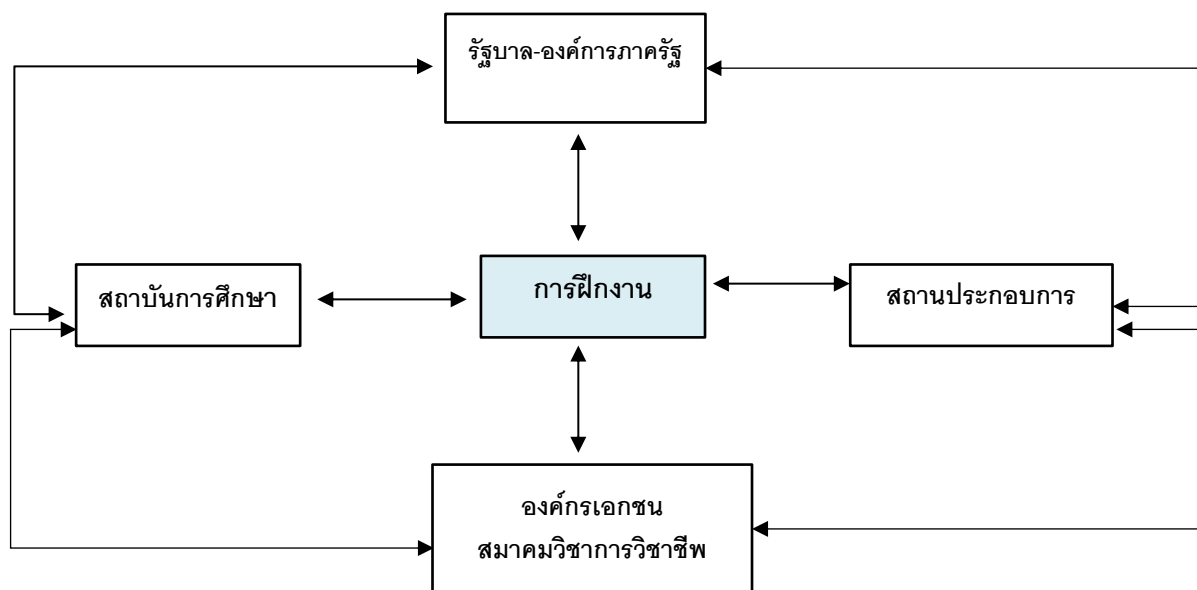
บทความนี้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ประเด็น โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นประเด็นสาระสำคัญต่าง ๆ ประกอบด้วย ประเด็นแรก เป็นการเสนอมติต่าง ๆ ของการฝึกงานกับปฏิสัมพันธ์ทางอำนาจ ได้แก่ นโยบาย การศึกษาที่สัมพันธ์กับการฝึกงาน สภาพปัญหาสถานะนักศึกษาฝึกงาน ข้อเรียกร้องคุ้มครองสิทธิและ สวัสดิการของนักศึกษาฝึกงาน การเมืองและปฏิสัมพันธ์ทางอำนาจด้านการผลักดันข้อเรียกร้องและ กระบวนการฝึกงาน ประเด็นที่สองคือ บทวิพากษ์ด้านการทบทวนเพื่อพัฒนาข้อเรียกร้องของกลุ่มนักศึกษา ฝึกงาน และประเด็นสุดท้ายคือ บทสรุป

นโยบายการศึกษากับการฝึกงาน

พลวัตทางนโยบายการศึกษาได้พัฒนาตลอดมา ส่งผลให้มีการฝึกงานในหลากหลายรูปแบบขึ้น คือ สหกิจศึกษา การศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน เป็นต้น โดยผลที่ต้องการคือสร้างมั่นคงทั้งทาง เศรษฐกิจและสังคมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตของบัณฑิต สร้างวินัยในการทำงาน และสร้างรายได้แก่นักศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการลงทุน ลดความสูญเสียเปล่าทางการศึกษา และถือเป็น

การสร้างเชื่อมั่นในการลงทุนที่ต้องการใช้แรงงานที่มีคุณภาพสูง (วิจิตร ศรีสะอ้าน และ อลงกต ยะไวยุทธ์, 2552, หน้า 1-2)

ผู้เขียนเห็นว่า “การฝึกงาน” เป็นสาระสำคัญ แม้จะมีชื่อเรียกในประเทศไทยแตกต่างกันหลากหลาย แต่ถือว่าเป็นลักษณะการใช้แรงงานในสถานประกอบการร่วมกันทั้งนั้น ภายใต้หลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ การฝึกงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สหกิจศึกษา การศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน แม้จะมีรายละเอียดแตกต่างกัน จุดประสงค์เชื่อมโยงระหว่างสาระความรู้ภาคทฤษฎีกับการปฏิบัติเพื่อให้ผู้จะเป็นบัณฑิตรู้ทฤษฎีชี้นำสู่การปฏิบัติจริง ทุกประเภทล้วนแล้วใช้กระบวนการจัดที่ยึดการเรียนรู้จากการเรียนในสถาบันอุดมศึกษากับการทำงานในสถานประกอบการในสัดส่วนที่เหมาะสมกับวิชาการและวิชาชีพ เพียงแต่มีเน้นแตกต่างกัน เช่น เน้นความร่วมมือในการจัดระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ (cooperative education) เน้นกระบวนการเรียนกับการทำงาน (work-integrated education) เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการจัดให้มีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียน (experiential education) ด้านความร่วมมือระหว่างองค์กรประกอบภาคนโยบายและภาคการนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐ



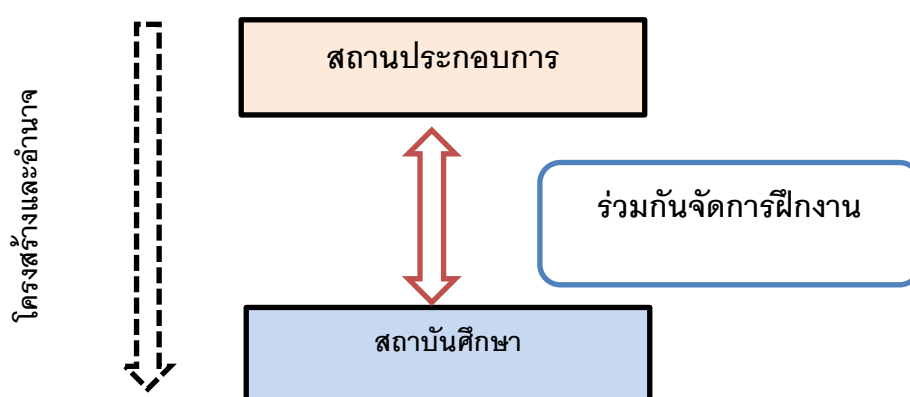
ภาพที่ 1 เครือข่ายความร่วมมือแบบพหุภาคี
ที่มา: สมาคมสหกิจศึกษาไทย (2564, หน้า 20)

ภาพที่ 1 เครือข่ายความร่วมมือในการฝึกงาน เป็นร่วมกันจัดระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการในลักษณะ ความร่วมมือ 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายจัดการ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษากับ

สถานประกอบการฝ่ายนโยบายและสนับสนุนการจัด ได้แก่ รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน องค์กรเอกชน และสมาคมวิชาการและวิชาชีพ

ด้านสถานประกอบการตามแนวคิดเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสมัยใหม่ บัณฑิตบุคคลและองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของตนให้มากที่สุด ตัดสินใจไปในทางที่เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุด การมีนักศึกษาฝึกงานย่อมสามารถคัดสรรนักศึกษาที่มีความสามารถทักษะโดดเด่น เพื่อเสนอให้ทำงานต่อกับสถานประกอบการได้ด้วย ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อสถานประกอบการอย่างมาก ในด้านผลประโยชน์ที่ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะและมีความเข้าใจกับวัฒนธรรมขององค์กรของตน ไม่จำเป็นต้องมีการทดลองงานและสามารถทำงานได้ทันตามความต้องการของสถานประกอบการ

นโยบายของสถานประกอบการต่อการรับนักศึกษาฝึกงานก็มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการ ดังจะเห็นได้จากการร่วมมือในกระบวนการฝึกงาน สถานประกอบการที่เป็นตัวแทนของทุน สถาบันการศึกษาที่เป็นตัวแทนของรัฐ โดยรัฐกำกับนโยบายและมาตรการเพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาที่ดี ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ทั้งหมดนี้เข้ามาปฏิสัมพันธ์กันตลอดกระบวนการฝึกงาน รวมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการฝึกงานของรัฐ และเมื่อชี้ชัดขึ้นไปที่สถานประกอบการอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของกระบวนการฝึกงานได้ เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบการฝึกงานเป็นการฝึกงานรูปแบบนักศึกษาต้องเข้าไปใช้ชีวิตและปฏิบัติงานหนึ่งปี และมีการออกแบบหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ สถานประกอบการย่อมเป็นส่วนประกอบหลักที่มีอำนาจในการชี้ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวทั้งกระบวนการฝึกงานและออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน นอกจากนี้การทำความเข้าใจร่วมกันผ่านการ MOU ร่วมกัน ทั้งมีการพัฒนาการฝึกงานร่วมกันผ่าน KPI และการประเมินผลการฝึกงาน เป็นต้น ดังจะเห็นจากภาพที่ แสดงปฏิสัมพันธ์ทางอำนาจโดยสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ทางอำนาจในแนวดิ่งระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา
ที่มา: ผู้เขียน (2567)

การกล่าวอ้างถึงสถานประกอบการเข้าไปมีความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา เกิดจากความต้องการร่วมกันจริงหรือไม่ ผู้เขียนกลับพบว่า การกล่าวอ้างข้างต้นอาจไม่เป็นจริงเสมอไป อาจจะเป็นความประสงค์ของสถาบันการศึกษาเองเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของตนเองเป็นหลัก อาจเพื่อสนองนโยบายการศึกษาในระดับชาติเป็นจุดตั้งต้น จากการตั้งข้อสังเกตนี้ ย่อมส่งผลให้สถานประกอบการมีอำนาจอย่างมากต่อความประสงค์ของสถาบันการศึกษาให้บรรลุผลลักษณะนี้ กล่าวคือสถานประกอบการมีอำนาจที่ส่งผลอิทธิพลอย่างมากต่อความล้มเหลว หรือความสำเร็จในกระบวนการฝึกงาน ตลอดจนความสำเร็จของหลักสูตรการศึกษาในสถาบันการศึกษาและความสำเร็จตามนโยบายการศึกษาที่รัฐกำหนดและให้งบประมาณสนับสนุน

อีกกรณีการอ้างรักษาความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เห็นได้ชัดเจนด้วยการให้ความสำคัญกับสถานประกอบการ และสถานประกอบการมีอำนาจโดยอ้อมในลักษณะพึ่งพาระหว่างกัน เช่น การไปขอความร่วมมือโดยใช้การฝึกงาน ตลอดจนผลประโยชน์ที่สานต่อจากการฝึกงาน เช่น การวิจัยพัฒนา (R&D) การแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงาน การขอเชิญวิทยากรหรืออาจารย์พิเศษ และการเชิญมาเป็นผู้มีส่วนได้เสียมาวิพากษ์หลักสูตรในฐานะผู้ใช้นิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว

หนึ่งสถาบันการศึกษายังได้เสริมพลังทางจิตใจและความประจักษ์ตนทางสังคมแก่สถานประกอบการ เพื่อให้กระบวนการฝึกงานยังอยู่ ก่อให้เกิดการแข่งขัน การเห็นถึงความสำคัญของการฝึกงาน ด้วย “การให้รางวัลการแข่งขันคัดเลือกเพื่อเชิดชูเกียรติ” แก่สถานประกอบการที่จัดการฝึกงานและเผยแพร่ตัวอย่างการปฏิบัติการฝึกงานในฐานะหน่วยงานที่ดี (Best Practice) ไปสู่สถานประกอบการอื่นเห็นและชื่นชม ทำให้เกิดการคงอยู่และความต้องการเป็นหน่วยงานที่ดีต่อการฝึกงาน เช่นนั้นต้องทำอย่างไร ซึ่งนับว่ากลไกทางสังคมนี้ได้ผลในเชิงปฏิบัติได้ดีไม่น้อย สร้างความภูมิใจและเสริมให้สถานประกอบการที่ได้รับรางวัลและสถานประกอบการอื่นรับนักศึกษาฝึกงานอย่างต่อเนื่อง

ไม่เพียงแต่สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการเท่านั้น พบว่า มีการพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายมากกว่า 2 องค์กรไปอีก เช่น ขยายเครือข่ายไปที่รัฐบาลและองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน สมาคมวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของนักศึกษา เช่น สมาคมวิศวกร สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย สมาคมธนาคารไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย และองค์กรไม่แสวงหากำไร ผู้เขียนพบว่า การลงนามร่วมของหน่วยงานเหล่านี้ได้มีบริษัทจัดหางานร่วมกันด้วย เช่น Jobthai, jobbkk, Jobtopgun โดยฐานะบริษัทจัดหางานเป็นตัวเชื่อมประสานของสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา นับว่าเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางอำนาจของผู้ประกอบการต่อการคัดเลือกนักศึกษาฝึกงานอย่างมาก

กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เสนอการฝึกงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า โครงการส่งเสริมการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน Cooperative and

Work Integrated Education หรือ CWIE เป้าหมายของที่รูปธรรมคือการเพิ่มจำนวนนักศึกษาที่ไปฝึกงาน 2 เท่า ภายใน 5 ปี จาก 102,551 คน เป็น 205,020 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) จากกรณีนี้สถานประกอบการรองรับอาจไม่เพียงพอ เกิดปรากฏการณ์การแข่งขันการสมัครฝึกงาน ซึ่งสถานประกอบการได้รับผลดี มีโอกาสที่ได้คัดเลือกมากขึ้น แต่สถานศึกษากลับประสบปัญหาด้านการหาสถานประกอบการใหม่ให้นักศึกษา เนื่องจากความต้องการของสถานประกอบการมีน้อยกว่าความต้องการของนักศึกษาฝึกงาน แม้รัฐเองประสงค์เพิ่มจำนวนนักศึกษาในกระบวนการฝึกงาน แต่ไม่ได้สอดคล้องกับจำนวนของสถานประกอบการที่ต้องการรับนักศึกษาฝึกงาน นอกจากนี้บางสถานประกอบการอาจไม่มีความพร้อมที่จะรับนักศึกษา ด้วยเหตุผลลักษณะงาน หรือไม่มีนโยบายรับนักศึกษาฝึกงานตั้งแต่ต้น นับว่าแผนกับความเป็นจริงมีความท้าทายอย่างยิ่ง

สภาพปัญหาสถานะของนักศึกษาฝึกงาน

เมื่อกล่าวถึง “ผู้ฝึกงาน” ไม่ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน และตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาไม่เคยปรากฏการวางแนวบรรทัดฐานเกี่ยวกับลักษณะของผู้ฝึกงานเอาไว้ แต่ความเข้าใจทั่วไปบุคคลที่จะเข้ารับการฝึกงานนั้นมักเป็นบุคคลที่อยู่ระหว่างการศึกษารหรือเป็นบุคคลที่จบการศึกษามาแล้วแต่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานในสาขาอาชีพที่ตนได้เรียน โดยที่เข้าประสงค์การฝึกงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และทักษะเพื่อเป็นแนวทางการประกอบอาชีพตามความเป็นจริงในสถานประกอบการ ทำให้ผู้ฝึกงานได้เรียนรู้สภาพปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน (สรลรัตน์ จันทวี, 2558) แต่มติการศึกษาของหลักสูตรยังชี้ว่า ไม่ได้เป็นแรงงาน เป็นนักศึกษาที่เข้าไปศึกษาการปฏิบัติงานและลงทะเบียน จ่ายค่าลงทะเบียน ถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับการมิตินี้ เพราะได้ละเลยการใช้แรงงานทั้งร่างกายและสติปัญญาของนักศึกษา ซึ่งถือเป็นข้อเท็จจริงซึ่งเห็นประจักษ์

ข้อหาหรือและการตอบที่ชี้ถึงสถานะของนักศึกษาฝึกงานตามกฎหมาย ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนให้กับนักศึกษาฝึกงานในกรณีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ดังหนังสือออกกองนิติการ สำนักคุ้มครองแรงงานที่ รง. 0504/02329 ข้อหาหรือของบริษัทจ่ายค่าตอบแทนให้กับนักศึกษา ถูกหรือไม่ บริษัท ก. (นามสมมุติ) ควรกำหนดเวลาฝึกงานให้กี่ชั่วโมงต่อวัน (กองนิติการ สำนักคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2565, หน้า 99) การตอบข้อหาหรือกรณีนี้ชี้ถึงสถาบันการศึกษาได้มีหนังสือถึงบริษัท ขอส่งนักศึกษาฝึกงานกับบริษัทกับบริษัทเพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตรการศึกษา นักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาจึงไม่ได้ตกลงทำงานให้บริษัทโดยได้รับค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับบริษัททางกฎหมายจึงไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงาน และไม่ใช่ นายจ้างและลูกจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และแก้ไขเพิ่มเติม (กองนิติการ สำนักคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2565, หน้า 103-104)

จากข้างต้นย่อมเห็นได้ว่า แม้การฝึกงานมีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับลูกจ้างทดลองงาน แต่นักศึกษาฝึกงานมีความแตกต่างจากการปฏิบัติงานของผู้ทดลองงานหลายประการ เช่น งานที่ผู้ฝึกงานได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความรับผิดชอบน้อยกว่า และในการปฏิบัติงานต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อคอยถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานขั้นตอนต่าง ๆ ให้แก่ผู้ฝึกงาน อีกทั้งในการปฏิบัติงานต้องมีการเสียสละบุคคลากรและเสียสละเวลาทำงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ฝึกงานอีกด้วย

ช่องว่างลักษณะงานและขาดการคุ้มครองนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่และไปฝึกงาน กล่าวคือ **ด้านการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน** ขอร้องเรียนจากตัวแทนนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่ตั้งไปยังผู้ตรวจการแผ่นดิน ระบุว่า ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับควบคุมดูแลการฝึกประสบการณ์ของนักเรียนนักศึกษา มีเพียงกฎระเบียบของสถาบันการศึกษาบางแห่งและข้อตกลงร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการเท่านั้น โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก็ไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ เพราะไม่เข้าขอบเขตอำนาจที่กฎหมายคุ้มครอง นักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์ไม่ถือว่าเป็นแรงงานตามกฎหมาย

งานทางด้านนิติศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกงาน พบว่า ลักษณะของแรงงานนักศึกษาในสถานประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในหลักสูตรที่กำลังศึกษา ไม่มีลักษณะเหมือนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการตามกฎหมายฉบับอื่นที่ชัดเจนและไม่อยู่ในสัญญาจ้างแรงงานด้วย แม้จะมีการแก้ไขคุ้มครองตามประกาศกระทรวงแรงงาน แต่ไม่ใช่กฎหมายที่มีวัตถุประสงค์โดยตรงที่จะมุ่งให้ความคุ้มครองการทำงานหรือฝึกปฏิบัติงานนักศึกษา ข้อเสนอจะเป็นการกำหนดการคุ้มครองการทำงานหรือผู้ฝึกปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษสำหรับนักศึกษา (นวกาล สิริวราจันนท์, 2561; สรวิรัตน์ จันทวี, 2558; อนุพงศ์ รุ่งน้อย, 2565)

สถานะของนักศึกษาฝึกงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างด้านการศึกษา การเมือง และสถานะทางเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

1) **สถานะทางการศึกษา** คือนักศึกษาฝึกงานยังคงอยู่ภายใต้การเรียนของหลักสูตรของสถาบันการศึกษา ซึ่งสุดท้ายแล้วต้องฝึกงานจนจบตามหลักสูตร ได้รับการประเมินเป็นผลการเรียนเพื่อสำเร็จการศึกษา

2) **สถานะทางการเมือง** นักศึกษาฝึกงานอยู่สถานะไร้การต่อรอง ต้องปรับตัว อดทนระหว่างสถาบันการศึกษา อาจารย์ และอีกด้านคือสถานประกอบการ พนักงานพี่เลี้ยง ตลอดจนถึงสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3) **สถานะทางเศรษฐกิจ หรือตลาด** ด้านกระบวนการพัฒนานักศึกษาฝึกงาน ถือเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ แล้วส่งต่อในเวลาข้างหน้าย่อมเป็นแรงงานคุณภาพ ไปทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และระหว่างการฝึกงานสถานะทางเศรษฐกิจนักศึกษาฝึกงานรายบุคคลต้องแบกรับต้นทุน

ระหว่างฝึกงาน ทุนที่ต้องจ่ายเป็นค่าเดินทาง ค่าที่อยู่ ค่าเสื่อมสภาพของอุปกรณ์การทำงาน เช่น โน้ตบุ๊ก มือถือ iPad เป็นต้น

นอกจากนี้นักศึกษาฝึกงาน ยังถูกขอใช้เป็นช่องว่างในการแสวงหามูลค่าส่วนเกิน ชูตริต นักศึกษาได้เช่นเดียวกัน โดยสถานประกอบการมียุทธศาสตร์รับนักศึกษามาทำงานสำคัญหลักของสถานประกอบการ ทดแทนการจ้างแรงงานปกติ เพื่อลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ สิ้นเปลืองทรัพยากรของสถานประกอบการน้อยที่สุด จริงอยู่ที่สถานประกอบการอาจกล่าวถึงว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาการศึกษาพร้อมกับสถาบันการศึกษาด้วยการรับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการของตนเอง และถือเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะอาชีพ และความรู้เฉพาะทางที่เฉพาะเจาะจงตามวิชาชีพอีก แต่ข้อสังเกตลักษณะการรับนักศึกษาฝึกงาน คือมีการเสนอความต้องการตำแหน่งงานที่เฉพาะเจาะจง และรับนักศึกษาฝึกงานจำนวนมาก และเมื่อไปปฏิบัติงานแล้วพบว่า จำนวนพนักงานในสถานประกอบการจำนวนน้อย แต่เน้นกลยุทธ์รับนักศึกษาฝึกงานจำนวนมาก และมีแผนรับนักศึกษาฝึกงานจำนวนมากและต่อเนื่องตลอดทั้งปี นอกจากนี้หากสถานศึกษาไม่เท่าทันสถานประกอบการที่มุ่งชูตริตนักศึกษา แล้วร่วมมือกับสถานประกอบการก็อาจกลายเป็นตัวกลางสรรหาแรงงานเสียเอง

ดังที่ เกศนคร พจนวพงษ์ ที่ได้สำรวจข้อร้องเรียนนักศึกษาฝึกงานและจัดทำข้อเสนอยกระดับการฝึกงานในประเทศไทย ไว้ว่า

“ในกรณีที่เลวร้ายกว่านั้นบางบริษัทไม่มีลูกจ้างประจำ มีแต่เด็กฝึกงาน พอฝึกงานเสร็จก็รับเด็กฝึกงานชุดใหม่เข้าเรื่อย ๆ ซึ่งพื้นฐานของการที่ผู้ฝึกงานถูกปฏิบัติเหมือนแรงงานฟรีจะส่งต่อวัฒนธรรมแปลก ๆ เช่น ความคิดว่าการฝึกงานเป็นการทำงานที่ไม่ต้องจ่ายเงินก็ได้ แคได้ประสบการณ์ก็พอ ซึ่งเรายืนยันว่าเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง” (เกศนคร พจนวพงษ์, 2566, บทสัมภาษณ์ใน The101)

สถานการณ์เช่นนี้ย่อมต้องมีการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานที่อาจต้องประสบกับสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงานเชิงยุทธศาสตร์ ดังข้อเสนอของภาคประชาสังคม ได้แก่ ศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการและสมัชชานักศึกษาฝึกงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นปัญหาด้านด้านการคุ้มครองและสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน

ปัญหาด้านการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน	ปัญหาสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน
ข้อสัญญา อายุผู้ฝึกงาน ระยะเวลาในการฝึกงาน เวลาในการทำงานวันปกติ เวลาพัก วันหยุด ลาป่วย ความปลอดภัยในการฝึกงาน การคุกคาม ทางเพศ ระบุของเขตการฝึกงานที่ชัดเจน และ กำหนดบทลงโทษตามกฎหมายจากนายจ้าง ละเมิดผู้ฝึกงาน	- ค่าตอบแทน - ค่ารางวัลการปฏิบัติงาน - กิจกรรมนันทนาการ - หลักสูตรการอบรม

ที่มา: ผู้เขียนสรุปจาก เบญจวรรณ ธรรมรัตน์ และพัชฌณ ใจสะอาด (2559); ประชาไท (2564); พิษญา เตโชพิสาร (2564); ภัคจิรา มาตาพิทักษ์ (2566); สวัสดิ์รัตน์ จันทวี (2558)

กรณีของนักศึกษาคนที่ 1 ที่เผยแพร่ข้อเท็จจริง การฝึกงานในการเขียนโฆษณาให้กับบริษัท สะท้อนความรู้สึกถูกเอาเปรียบ อำนาจต่อรองไม่มี ต้องการค่าตอบแทนที่อาจลดลงจากอัตราค่าจ้างปกติ ไม่ใช่ประสบการณ์, นักศึกษาคนที่ 2 ต้องทำงานดึกถึงตี 1 - 2 ต้องเร่ร่อนกลับบ้าน ไม่ได้แม้ค่าเดินทาง ไม่ได้รับค่าตอบแทน สะท้อนว่าเกิดความไม่เป็นธรรมและมีต้นทุนค่าใช้จ่าย, นักศึกษาคนที่ 3 การฝึกงานทำให้ตนเองต้องเช่าค่าเช่าทั้งสถานที่ใกล้สถานประกอบการและมหาวิทยาลัยพร้อมกัน (ภัคจิรา มาตาพิทักษ์, 2566) กรณีตัวอย่างข้างต้นไม่ว่าฝึกงานรูปแบบใดก็ตาม นักศึกษาหลายคนมีประสบการณ์ร่วมไม่ได้แตกต่างกันมาก นักศึกษาที่รู้ถึงสภาพที่ควรจะเป็นธรรมในการฝึกงาน ไม่ใช่การใช้แรงงานฟรี ถูกเอารัดเอาเปรียบจากสถานประกอบการ นับว่าเป็นพลวัตที่เปลี่ยนแปลงด้านความสำนึกที่ไม่ยอมจำนนถึงสภาพเดิมที่เป็นปัญหาของการฝึกงาน

การเมืองกับการผลักดันวาระนักศึกษาฝึกงาน

ศูนย์วิจัยสวัสดิการกับภาคีหน่วยงานต่าง ๆ ผลักดันให้นักศึกษาฝึกงานในรูปแบบต่าง ๆ มีสถานะตามกฎหมาย เพื่อต้องการที่จะคุ้มครองและรักษาสิทธิประโยชน์ ในฐานะเป็นแรงงานคนหนึ่ง ด้วยข้อเสนอ 6 ข้อ ดังนี้ (Thematter, 2564)

- 1) ผลักดันให้เกิด พระราชบัญญัติการฝึกงาน
- 2) นายจ้างจะต้องทำประกันคุ้มครองให้แก่ผู้ฝึกงาน
- 3) ผู้ฝึกงานสามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงาน
- 4) ลงทะเบียนเป็นสถานประกอบการที่สามารถเปิดรับผู้ฝึกงานได้

5) มีการจัดสอบเพื่อวัดผลของผู้ฝึกงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกงาน

6) ค่าตอบแทนนักศึกษาฝึกงาน คนละครึ่งระหว่างสถานประกอบการกับรัฐ

ในท้ายที่สุดด้วยการผลักดันโดยมีข้อเสนอ “พระราชบัญญัติการฝึกงาน” เพื่อให้ นักศึกษาฝึกงาน ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายลายลักษณ์อักษร และได้รับประโยชน์ที่ควรจะได้ มีสาระสำคัญด้านอายุผู้ฝึกงานที่กำหนดไว้ 15 ปีขึ้นไป มีสัญญาการฝึกงาน ระยะเวลาที่ฝึกงาน เวลาในการฝึกงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย ความปลอดภัยในชีวิตการฝึกงาน ห้ามนำให้ทำหน้าที่ที่มีความเสี่ยง ค่าตอบแทน และบทลงโทษตามกฎหมายหากนายจ้างละเมิด (The matter, 2564)

สภาวะอำนาจระหว่างอาจารย์และสถาบันอุดมศึกษาผ่านเสียงสะท้อนจะอาจารย์ (ภาณุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย, 2560) ได้แก่

1. เมื่อจะ MOU มีการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยจะมีการเห็นประโยชน์ร่วมกัน ไม่อย่างนั้น บริษัทจะไม่ให้ความร่วมมือด้วย

2. กรณีจะเรียกร้องสิทธิและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงาน เป็นเรื่องยาก เพราะเป็นการทำให้สถานประกอบการไม่ยากที่จะรับนักศึกษา

ทั้งนี้ยังมีข้อสะท้อนที่น่าสนใจ จากเพ็ญภา (นามสมมติ) ได้สะท้อนว่า

“ตรงนี้บอกในฐานะของคนที่ยังเด็กออกไป เพราะไม่มีหน่วยงานไหนที่จะมารัดคอตัวเองให้เสียผลประโยชน์ เพราะทั้งหมดขับเคลื่อนด้วยผลประโยชน์ไม่ใช่การกุศล ถ้าจะทำอย่างนั้นได้ นักศึกษาฝึกงานทุกคนต้องมีคุณภาพสูงสุด มหาลัยทำได้ไหม ไม่ได้ และบอกได้เลยว่าเขาจ้างชั่วคราวดีกว่า รับรองว่าไม่มีใครรับนักศึกษาฝึกงาน และการจะทำตามเกณฑ์สหกิจตามที่ สกอ. กำหนดจะต้องนัดพบองค์กร ให้พบกันเพื่อสัมภาษณ์ ยื่นใบสมัคร หรือหน่วยงานจะต้องมาหาถึงที่ หรือจัดประชุมต่าง ๆ รายสถานที่ประกอบการ และอาจารย์นิเทศน์งานก็จะต้องนิเทศถึงสองครั้ง ซึ่งทั้งหมดนี้ใช้งบประมาณมหาศาล ที่เป็นข้อจำกัดของมหาวิทยาลัย”(เพ็ญภา (นามสมมติ) บทสัมภาษณ์ในภาณุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย, 2560)

“ถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่เขาเลือกไม่ฟังแล้วปฏิเสธก็ได้ มันก็ว่าด้วยข้อตกลง ถ้ามหาวิทยาลัยต้องจ่ายก็ต้องจ่ายต่อ เราจะเรียกร้องอะไรเขาได้ เขาก็ไปสนใจคนที่ไม่เรียกร้อง มหาวิทยาลัยก็เสียผลประโยชน์ ในวัฒนธรรมบางวัฒนธรรมความสัมพันธ์สำคัญกว่ากฎเกณฑ์ เพื่อให้งานมันดำเนินไปได้”(เพ็ญภา (นามสมมติ) บทสัมภาษณ์ในภาณุวัฒน์ ทรงสวัสดิ์ชัย, 2560)

จากข้างต้น สถานประกอบการมีอำนาจต่อรองสูงกว่าอาจารย์และสถาบันการศึกษาในเชิงความเป็นจริง แม้จะมีข้อเถียงว่า สถานประกอบการอาจจะเห็นประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนานักศึกษา แต่ก็อาจเป็นเพราะ เงื่อนไขหลายปัจจัย เช่น ความมีชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่ ความสัมพันธ์

ระหว่างศิษย์เก่าที่ทำงานในสถานประกอบการ สถานประกอบการต้องการนักศึกษาฝึกงานเพื่อทดแทนเพื่อลดต้นทุน และเหตุผลอื่น เงื่อนไขเหล่านี้ล้วนไม่ได้เกิดทั่วไป แต่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจงกับสถาบันการศึกษา

ภาคประชาสังคมและพรรคการเมืองได้เสนอกฎหมายการคุ้มครองการฝึกงาน จากวาระปัญหาที่เป็นข้อร้องเรียนจากนักศึกษาฝึกงานและนักเรียนอาชีวศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาระละเมิดสิทธิ การเคารพสิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน การปฏิบัติไม่เป็นธรรมในสถานประกอบการ สวัสดิการ จนมีการร่างเนื้อหาข้อเสนอเพื่อยกระดับการฝึกงาน เกศนกร พจนวรวงษ์ ผู้จัดทำข้อเสนอพรรคก้าวไกล จำเป็นต้องมีการ ตรากฎหมายเพื่อเป็นมาตรฐานประกันคุณภาพการฝึกงานในประเทศไทย 6 ข้อ ในทิศทางเดียวกันศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ โดยณปกรณ ภูธรระมะ กล่าวถึงพระราชบัญญัติการฝึกงานเป็นเพื่อขับเคลื่อนให้เป็น “นักศึกษาฝึกงานเป็นแรงงานคนหนึ่ง” คนหนึ่งที่ได้รับการคุ้มครองเทียบเท่าแรงงานในระบบ มีสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ 9 ข้อ เห็นได้ว่าข้อเสนอทั้งสองฝ่ายมีข้อมูลคือ ประสงค์จะผลักดันพระราชบัญญัติฝึกงานเป็นประการหลักและนำเสนอหลักการสาระสำคัญมีลักษณะเหมือนกันและมีความแตกต่างกันในรายละเอียด ดังตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อเสนอข้อเสนอจากพรรคก้าวไกล ข้อเสนอจากภาคประชาสังคม และความสอดคล้องตาม ILO ด้านข้อเสนอแนะการฝึกงานด้านคุณภาพ (R208)

ข้อเสนอจากพรรคการเมือง	ข้อเสนอจากภาคประชาสังคม	ข้อเสนอแนะตาม ILO R208
ความเหมือน	ความเหมือน	ความสอดคล้องตาม ILO R208 - Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208) (International Labour Organization ILO, 2023)
>>จัดทำพระราชบัญญัติการฝึกงานเพื่อคุ้มครองผู้ฝึกงานทั้งนักศึกษา ระดับ ปริญญาตรีและนักเรียนอาชีวศึกษา	>>จัดทำพระราชบัญญัติการฝึกงานเพื่อคุ้มครองผู้ฝึกงานทั้งนักศึกษา ระดับ ปริญญาตรีและนักเรียนอาชีวศึกษา	>>IV. ข้อที่ 17 และ 18 และ III. การคุ้มครองการฝึกงาน ข้อ 15 และ 16 (International Labour Organization ILO, 2023)
>>นายจ้างจะต้องทำประกันคุ้มครองให้แก่ผู้ฝึกงาน เพื่อรับรองความปลอดภัยและเพิ่มความมั่นคงให้กับชีวิตการฝึกงาน	>>ต้องให้มีหลักประกันให้กับทุกฝ่าย ทั้งผู้ฝึกงาน สถานประกอบการ และสถานศึกษา ต้องระบุขอบเขตการทำงานในสัญญาให้ชัดเจน โดยระบุถึงรายละเอียดการทำงาน	>>IV. ข้อที่ 17 และ 18 ที่ระบุข้อสัญญาที่ตกลงในการฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมีข้อพิจารณาในการตรวจสอบ

ข้อเสนอจากพรรคการเมือง	ข้อเสนอจากภาคประชาสังคม	ข้อเสนอแนะตาม ILO R208
	เช่นเดียวกับสัญญาจ้างในการทำงานจริง >>ผู้ฝึกงานต้องมีสิทธิได้รับการประกันภัยเทียบเท่ากับแรงงานในระบบ	(International Labour Organization ILO, 2023)
>>ผู้ฝึกงานสามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านแรงงานสัมพันธ์และการรวมกลุ่มกันของผู้ฝึกงานในการต่อรองกับนายจ้าง	>>ผู้ฝึกงานสามารถรวมตัวหรือเข้าร่วมกับสหภาพได้	>>III. การคุ้มครองการฝึกงาน ข้อ 15 และ 16 มาตรการในการให้ความเคารพ ส่งเสริมและตระหนักถึงหลักพื้นฐานและสิทธิการทำงานเกี่ยวข้องกับการฝึกงาน นักศึกษาฝึกงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง (International Labour Organization ILO, 2023)
>>โครงการค่าจ้างผู้ฝึกงานคนละครึ่งรัฐบาลจะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการในการจ่ายค่าจ้างงานให้แก่ผู้ฝึกงาน”	>>ค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ คิดเป็นรายชั่วโมง ขั้นต่ำ 50 บาทต่อชั่วโมง	>>III. การคุ้มครองการฝึกงาน ข้อ 15 และ 16 มาตรการในการให้ความเคารพ ส่งเสริมและตระหนักถึงหลักพื้นฐานและสิทธิการทำงานเกี่ยวข้องกับการฝึกงาน (International Labour Organization ILO, 2023)

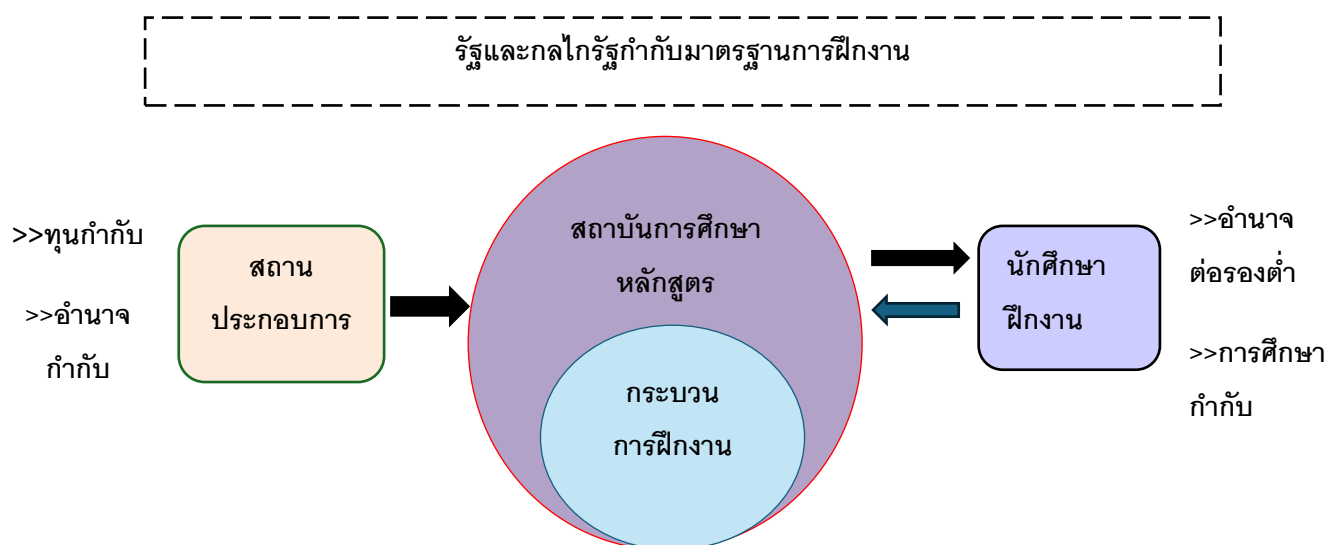
ข้อเสนอที่แตกต่างกันในรายละเอียด		
ข้อเสนอจากพรรคการเมือง	ข้อเสนอจากภาคประชาสังคม	ข้อเสนอแนะตาม ILO R208
<p>>>มีการลงทะเบียนเป็นสถานประกอบการที่สามารถเปิดรับผู้ฝึกงานได้ เพื่อเป็นการตรวจสอบให้สถานประกอบการมีคุณภาพเพียงพอที่จะสามารถรับผู้ฝึกงานได้ และมีการตรวจสอบการฝึกงานให้เป็นไปตามมาตรฐานตลอดกระบวนการฝึกงาน จากทางสถานศึกษาที่เป็นผู้ประสานกับทางสถานประกอบการนั้นๆ</p> <p>>>มีการจัดสอบเพื่อวัดผลของผู้ฝึกงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึก เพื่อรับรองว่าผู้ฝึกงานมีคุณภาพเพียงพอในการประกอบอาชีพ และเป็นการประเมินผลการฝึกงานของแต่ละสถานประกอบการอีกด้วย</p>	<p>>>ระยะเวลาการฝึกงานไม่น้อยกว่า 2 เดือนและไม่เกิน 1 ปี ยกเว้นนักศึกษาฝึกงานที่มีเงื่อนไขเฉพาะ โดยมีเวลาทำงานไม่เกินวันละ 6 ชั่วโมง และไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน หลังจากถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง</p> <p>>>วันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 2 วันต่อสัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 5 วัน</p> <p>>>นักศึกษาฝึกงานสามารถใช้สิทธิลาป่วยได้โดยไม่ต้องยื่นใบรับรองแพทย์ หากระยะเวลาการลาไม่เกิน 3 วัน</p> <p>>>ความปลอดภัยในการฝึกงาน ห้ามมิให้ผู้ฝึกงาน ทำงานในพื้นที่และรายละเอียดงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย และกำหนดสถานที่ห้ามฝึกงาน เช่น บ่อนการพนัน</p> <p>>>ต้องมีการประเมินการฝึกงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการต้องรับผิดชอบในพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกงาน</p>	<p>>>III. การคุ้มครองการฝึกงาน ข้อ 15 และ 16 มาตรการในการให้ความเคารพ ส่งเสริมและตระหนักถึงหลักพื้นฐานและสิทธิการทำงานเกี่ยวกับการฝึกงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนต่อชั่วโมงการทำงาน สิทธิการลาหยุด (International Labour Organization ILO, 2023)</p> <p>>>IV. ข้อที่ 17 และ 18 ที่ระบุข้อสัญญาที่ตกลงในการฝึกงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมีข้อพิจารณาในการตรวจสอบ ด้านระยะเวลา ค่าตอบแทน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบสถานประกอบการ (International Labour Organization ILO, 2023)</p>

ที่มา: The101, 2566; พิษณุ เตชะพีร, 2564; Urban Creature, 2564; International Labour Organization ILO, 2023

จากข้อเสนอข้างต้น ส่งผลต่อการเสนอรัฐให้ตอบสนองข้อเรียกร้องข้างต้นนี้ กล่าวคือ หน่วยงานรัฐต้องเข้าร่วมการขับเคลื่อนข้อเสนอยกระดับการฝึกงานในด้านการควบคุม กำกับและสนับสนุนส่งเสริม ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงการคลัง ด้วยการรับผิดชอบหน้าที่ตามข้อเสนอด้านต่าง ๆ ข้างต้น

การปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจในกระบวนการฝึกงาน

ผู้เขียนสรุปการปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจในกระบวนการฝึกงานได้ดังนี้



ภาพที่ 2 การปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจในกระบวนการฝึกงาน

ที่มา: ผู้เขียน (2567)

จากภาพที่ 2 ดังแสดงข้างต้นนี้ แม้ว่ารัฐและกลไกรัฐจะกำกับมาตรฐานการฝึกงาน รัฐไม่มีอำนาจบังคับทั้งสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา รัฐจะมีบทบาทเป็นการส่งเสริมเสียมากกว่า สถานะทางอำนาจสถานประกอบการมีทั้งทุนและอำนาจที่เหนือกว่าสถาบันการศึกษาและนักศึกษา สถาบันการศึกษามีสถานะที่ต้องตรงกับสถานประกอบการเพื่อตอบสนองพันธกิจ ความคาดหวังของสังคม และสถานประกอบการ, การออกแบบหลักสูตรการศึกษา และการประกันคุณภาพหลักสูตร ลักษณะนี้เป็นแบบพึ่งพาฝ่ายเดียวมากกว่าความสัมพันธ์แบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน ส่วนนักศึกษาฝึกงานมีอำนาจ อาจไม่มีสถานะตัวตนในสถานประกอบการ อาจจำเป็นต้องเพิ่มอำนาจต่อรองจากสังคมให้มีความสำคัญ ทั้งสร้างพลังและตระหนักถึงการถักทอให้แรงงานที่มีศักยภาพในอนาคต

กลไกของรัฐด้วยการประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ที่มีการกำหนดให้มีการคุ้มครองและจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่ผู้ฝึกงาน ไม่ได้เป็นกฎหมายที่ใช้

คุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งประกาศกระทรวงฉบับนี้ “แหล่งข่าวจากอดีตข้าราชการระดับบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ข้อมูลว่า ประกาศฉบับนี้บังคับใช้เฉพาะการฝึกทักษะฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคำตอบในเอกสารหารือของ สำนักคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ประชาไท, 2564)

สถานศึกษาพยายามที่จะวางกระบวนการฝึกงานตามมาตรฐานของรัฐส่วนกลางก็เป็นการใช้ในสถาบันการศึกษา คำถามคือ กระบวนการเช่นนี้ผ่านการรับรู้ของสถานประกอบการมากน้อยเพียงใด และปฏิบัติที่สอดคล้องกับกระบวนการฝึกงานเช่นไร แต่เมื่อศึกษาถึงกระบวนการฝึกงานเป็นการวัดผลและกระบวนการทางคุณภาพทางการศึกษาเท่านั้น กระบวนการฝึกงานอาจเป็นเพียงวัฒนธรรมที่ทำตามมาเพียงสถานศึกษาที่พยายามสร้างขึ้นมาว่าได้เติมเต็มการเรียนรู้จากวิชาการในห้องเรียน แต่ขาดการใส่ใจรายละเอียดช่วงระหว่างการฝึกงาน (ประชาไท, 2564)

ในขณะเดียวกัน ไชยวัฒน์ วรณโคตร ได้ชี้ถึงในกระบวนการฝึกงานนั้น ไม่ได้เห็นถึงความสำคัญของสำหรับนักศึกษาฝึกงาน คือ วาระทางสิทธิมนุษยชน ค่าแรงที่เป็นธรรม การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ยังไม่ถูกให้ความสำคัญอย่างจริงจัง (ประชาไท, 2564)

เดือนมีนาคม ปี 2564 คณะอนุกรรมการศึกษาสถานการณ์ด้านแรงงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ได้เห็นชอบต่อร่างข้อเสนอยกระดับการฝึกงานในประเทศไทย และส่งข้อเสนอไปให้คณะกรรมการการแรงงานพิจารณา พรรคก้าวไกลเป็นผู้จัดทำข้อเสนอ ประสานงานกับภาคประชาสังคมและเสนอรัฐสภาพิจารณา โดยให้ “สมัชชา Intern”^{*} ได้สำรวจ เก็บข้อมูล และสื่อสารวาระให้สังคมรับรู้ และสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการ (พิชญา เตชะฟาร์, 2564)

ข้อเสนอเชิงกฎหมายช่วงนี้ไม่ผ่านพิจารณา แต่สาระสำคัญชี้ว่า สถานประกอบการควรเห็นความสำคัญและร่วมสร้างความเป็นธรรมของระบบฝึกงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการเรียกร้องจากนักศึกษาฝึกงานผู้ได้รับกระทบออกมาเรียกร้องและขับเคลื่อนข้อเสนอการฝึกงานที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมแก่สถานประกอบการ แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการฝึกงานในไทย

เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม ปี 2566 การประชุมของคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และวุฒิสภา พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง ประธานคณะกรรมการ และนายสมชาย เสี่ยงหลาย กรรมการ ในฐานะประธานคณะทำงานสนับสนุนข้อมูลกฎหมายด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พร้อมด้วยนายวันนิ นนท์ศิริ คณะทำงานและนายสุทธิพงศ์ ชาญญานนท์ เลขานุการคณะทำงาน ได้ร่วมกันเสนอรายงานต่อที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ 1 (สมัยสามัญ

^{*} “สมัชชา Intern” เป็นการรวมตัวเพื่อที่จะสื่อสารข้อเสนอการยกระดับการฝึกงานของประเทศไทย เป็นกลุ่มผู้ฝึกงาน ถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

ประจำปีครั้งที่สอง) ได้เสนอการพิจารณา (สำนักการประชุม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2566, หน้า 4-6; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2567)

ต่อมาวันที่ 23 เมษายน ปี 2567 การประชุมคณะรัฐมนตรี แลงโดยนายคารม พลพรกลาง รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี มีมติรับทราบรายงานการพิจารณา เรื่องแนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงานของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา คณะกรรมการการศึกษาของวุฒิสภาและกระทรวงอุดมศึกษาฯ ต่างเห็นตรงกันว่า “การฝึกงานเป็นการจัดระบบการเรียนรู้เพื่อฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาไว้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา โดยการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกงานไม่มีลักษณะเป็น “ลูกจ้าง” ตามสัญญาจ้างแรงงาน มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อเป็นการฝึกปฏิบัติงานโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อให้สำเร็จตามหลักสูตรเท่านั้น” จากข้อเท็จจริงนี้สะท้อนได้ว่าการผลักดันประเด็นการฝึกงานมีมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2564 จนกระทั่งมีการผลักดันสู่เวทีที่เป็นทางการของรัฐ คือกระทรวงและวุฒิสภา

พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง ได้กล่าวถึง “แนวทางเสนอให้สถาบันการศึกษาของผู้ฝึกงานกับหน่วยงาน หรือสถานประกอบการมีการหารือร่วมกันเพื่อให้ทราบถึงความพร้อมของทั้งสองฝ่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะรับไปพิจารณา ส่วนหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานการส่งนักศึกษา ที่เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อให้นักศึกษาได้รับการคุ้มครองในระหว่างการฝึกงาน ได้เริ่มดำเนินการแล้วตามประกาศ และเน้นย้ำนักศึกษาฝึกสอนที่จะออกไปฝึกงาน ต้องรักษาวินัยและความรับผิดชอบให้มากนั้น จะได้ประสานงานไปยังกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ส่วนข้อเสนอให้มีการสุ่มตรวจประเมินอย่างเป็นระบบ ปัจจุบันมีผู้ประเมินการฝึกงาน และดูแลเรื่องของผลสัมฤทธิ์อยู่แล้วแต่จะรับไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป” (พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง ใน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2567) และในปี 2567 การผลักดันนี้ได้ขึ้นสู่เวทีการเสนอต่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร แต่อย่างไรก็ดีการผลักดันที่เป็นกฎหมายฝึกงาน ไม่ได้รับการผลักดันเข้าสู่กระบวนการตรากฎหมายของรัฐสภา ไม่มีการเคลื่อนไหวในรัฐสภาและเจียบบลง

บทวิพากษ์: การทบทวนเพื่อพัฒนาข้อเรียกร้องของกลุ่มนักศึกษาฝึกงาน

จากกรณีที่เกิดจากสภาวะข้อเรียกร้องและเสียงสะท้อนจากการฝึกงานที่มีอยู่ในสังคมไทย อันเกี่ยวพันกับสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ แม้จะเป็นองค์กรก็ตาม แต่ผู้เขียนเห็นว่าแก่นกลางของการให้ความสำคัญมากอย่างยิ่งคือ นักศึกษา ที่ต้องไปฝึกงานด้วยเงื่อนไข 2 ประการ คือ เงื่อนไขเพื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรและการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสู่สถานประกอบการ

การฝึกงาน ไม่ได้มีแต่การพัฒนาของทั้งหลักสูตรและนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่า ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเท่านั้น แต่ที่แฝงไว้ด้วยทุนที่เกิดจากการฝึกงาน โดยปกติแล้วก็ต้องจ่ายค่าลงทะเบียนแก่

สถานศึกษาซึ่งเป็นต้นทุนด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ตามกลไกระเบียบของสถานศึกษา แต่ละแห่ง และต้นทุนในการฝึกงาน ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวในการทำงาน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ซึ่งล้วนต้องเป็นภาระแก่นักศึกษาทั้งสิ้น เช่นนี้คงกล่าวได้ว่า ไม่ใช่เพียงแค่การได้ประสบการณ์การทำงาน แต่พิจารณาถึงการส่งเสริมในกระบวนการฝึกงาน ต้องคำนึงถึงทุนในกระบวนการฝึกงานด้วย

ปัญหาการไม่มีสถานะตามกฎหมายของนักศึกษาฝึกงาน กฎหมายไม่มีฉบับใดรับรองว่า นักศึกษาเป็นแรงงาน แต่ในต่างประเทศมีการรับรองสถานะแรงงานประเภทหนึ่งอย่างเช่น ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน ประเทศอังกฤษ เป็นต้น (กฤษฎา ชีระโกศลพงษ์, 2565; สวัสดิ์รัตน์ จันทวี, 2558; สุทธาสินี เจริญสิทธิ, 2551) แม้ว่าจะมีข้อเถียงว่านักศึกษาเข้าไปฝึกงานยังอยู่ภายใต้ร่มเงาของสถาบันการศึกษา การฝึกงานเป็นกระบวนการที่ทำได้ด้วยการกำหนดในหลักสูตรการศึกษาจึงไม่อาจอยู่ในสถานะเป็นแรงงาน ในสถานประกอบการได้

ไม่เพียงแค่นั้นผู้เขียนได้พิจารณาถึงสถานะนักศึกษาฝึกงานตามกฎหมายที่ไม่ได้รับรอง และคุ้มครองใดๆ มีสถานะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง และอาจถูกฉวยใช้แรงงานเพิ่มมูลค่าส่วนเกินแก่สถานประกอบการ ถือเป็นการขูดรีดแรงงานในระบบทุนนิยมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และอาจเกิดความไม่เป็นธรรม เช่นเดียวกับแรงงานแพลตฟอร์ม กรณีสถานะของแรงงานแพลตฟอร์มไม่มีการระบุสถานะของแรงงานและสิทธิประโยชน์ ขาดการคุ้มครองทางกฎหมาย กฎหมายไม่ได้รับรอง และแรงงานแพลตฟอร์มถือเป็นกลุ่มแรงงานเปราะบาง ดังงานวิชาการของ กฤษฎา ชีระโกศลพงษ์ (2562); กอบกุลณ์ คำปลอด และเพ็ญศรี จิรินัง (2566); กอบกุลณ์ คำปลอด เพ็ญศรี จิรินัง อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ และศิริพร แยมินิล (2567); นันทพล พุทธพงษ์ (2565); นิภาพรณ เจนสันติกุล (2564, 2566); ปวิษญาณาพิศุทธิ์ (2567); พฤกษ์ เถาถวิล (2566); พิมพ์ สุทะเงิน (2566); ภาสกร ฐีนาง (2564); ศรัณย์ จงรักษ์ (2564) และ เอกพลณัฐ ญัฐพัถนันท์ (2566) ชี้ว่า แรงงานแพลตฟอร์มไม่ได้มีสถานะของแรงงานตามกฎหมายที่ชัดเจน และเมื่อไม่มีสถานะของแรงงานย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการที่เหมาะสม

กฤษฎา ชีระโกศลพงษ์ (2565, หน้า 109-110) สถานะนักศึกษาฝึกงานเป็นโจทย์ใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่จำเป็นต้องร่วมคิดและดำเนินการให้เยาวชนที่เข้ามาฝึกงานเติบโตช่วงวัยที่เหมาะสม งานนี้มีความเห็นว่าเป็นโจทย์ที่ผลักดันให้สถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการร่วมรับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งให้เป็นหน้าที่ในกิจการสาธารณะของภาครัฐเป็นแกนหลัก

แต่อย่างไรก็ดี บริบทในสังคมโลกได้ให้ความสำคัญกับการฝึกงาน (apprenticeships) กับการยกระดับการฝึกงานที่เป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติและมุ่งคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานมากขึ้นด้วยการกำหนดการฝึกงานที่มีความเป็นธรรม การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้เสียที่มีบทบาท ได้แก่ สถานประกอบการ ผู้ประกอบการนายจ้าง พนักงาน แล้วออกแบบการปฏิบัติ การนำไปใช้ ประเมินผลการฝึกงาน และการ

ส่งเสริมและคุ้มครองการฝึกงาน ดังเห็นเชิงประจักษ์โดยกำหนดไว้ตามหลักการของ International Labour Organization หรือ ILO ได้รับรองข้อแนะนำการฝึกงานด้านคุณภาพ R208 Quality Apprenticeships Recommendation เพื่อสร้างความเป็นธรรมเมื่อปี 2566 และปี 2567 มีการนำสาระข้อแนะนำ ILO มาเป็นสาระสำคัญของการจัดงาน Skills Fair on Quality Apprenticeships โดย International Training Centre หรือ ITO เพื่อระดมสมองของเครือข่ายเพื่อออกแบบยกระดับการฝึกงานที่มีคุณภาพและเป็นธรรม (International Labour Organization ILO, 2023; International Training Centre, 2024)

นักศึกษาฝึกงานเมื่อทำงานแล้วย่อมทำให้เกิดมูลค่าส่วนเกินแก่สถานประกอบการขึ้น แต่นักศึกษาฝึกงานมีสถานะประปรายเป็นชนชั้นที่อยู่ล่างสุดในกระบวนการผลิต อำนาจต่อรองแทบไม่มี เมื่อถูกละเมิดด้วยการปฏิบัติไม่ถูกต้องชอบธรรมจากสถานประกอบการ การแก้ปัญหาละเลยการพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบกัน แต่มุ่งวิเคราะห์ จัดการนักศึกษาเป็นหลัก แยกขาดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนทำให้เกิดปัญหาการละเมิด เป็นการแก้ปัญหาที่ขาดการพิจารณาแบบองค์รวมและบูรณาการร่วมกัน อีกทั้งอาจมีการเพิกเฉยต่อปัญหาที่มีที่มาจากโครงสร้าง อำนาจและวัฒนธรรมระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงดูราวว่าเป็นเรื่องธรรมดาปกติ นักศึกษาอาจเสียประโยชน์จากกรณีนี้

จากปัญหาที่ได้พบทวนและเสนอในข้างต้น เพื่อพัฒนาการแก้ตามปัญหาสำหรับข้อเรียกร้องของกลุ่มนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่ไม่มีอำนาจต่อรองเท่าไรนัก ผู้เขียนขอเสนอตัวอย่างด้วยข้อมูลตามที่ศึกษาเป็นประเด็นการคุกคามทางเพศ จากข้อเสนอจากงานวิจัยของसानิตย์ หนูนิล (2560) ได้กล่าวถึงถึงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศตามทัศนะของนักศึกษาฝึกงาน ตัวนักศึกษาฝึกงานจะต้องรู้จักการวางตัวให้เหมาะสม ประการนี้อาจเป็นความเห็นที่มุ่งตรงนักศึกษาประพฤติตัวไม่เหมาะสม และได้เรียนรู้อบรมจากสถาบันการศึกษาแล้ว แต่ต้องให้ความสำคัญต่อปัญหานี้ต่อสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา

จากตัวอย่างข้างต้นผู้เขียนต้องการให้ตระหนักถึงข้อเท็จจริงถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่าง ผู้คนที่หลากหลาย รวมถึงอำนาจของผู้มีบทบาทในสถานประกอบการที่ฝึกงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ยกตัวอย่างประเด็นเดียวกันนี้เชิงรายละเอียด เช่น เมื่อผู้คุกคามตำแหน่งระดับหัวหน้างาน พุดจาคุกคาม ก็ไม่มีพนักงานผู้ใดทักท้วง ทักทวน เพราะอำนาจในองค์กร หรือแม้กระทั่งหากนักศึกษาผู้หญิงไปฝึกงาน แต่สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเป็นผู้ชายเสียส่วนใหญ่ แนวโน้มวัฒนธรรมแบบชายเป็นใหญ่ มองเรื่องการพุดจาคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องการล้อเล่นจนกระทั่งทำให้ดูราวว่าปกติ ตัวอย่างเช่นนี้ แม้ว่าสถานประกอบการและสถาบันการศึกษามีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาจเป็นไปได้ยากในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัญหาข้อเรียกร้องการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานให้มีความสำคัญ

มิติเชิงลึกที่ด้านโครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมครอบงำความคิดที่ครอบงำกระบวนการฝึกงาน ได้แก่ ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของนักศึกษาฝึกงานเพราะเห็นว่าเป็นเด็ก สถานประกอบการมีบุญคุณรับนักศึกษาฝึกงานด้วยความเมตตากรุณา อำนาจของสถานประกอบการ การให้ประสบการณ์และ

ความภาคภูมิใจเพียงพอแล้ว ส่งผลให้มีแรงงานฟรี การขูดรีดแรงงาน และไม่เป็นธรรมด้วย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ นักศึกษาฝึกงาน สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการทั้งองคาพยพควรเป็นวาระที่เรียนรู้เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงร่วมกัน มีจุดร่วมเพื่อสร้าง “ฝึกงานเป็นธรรม” ถึงแม้ว่าจะใช้เวลายาวนานสำหรับการสะสมพลังและการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมก็ตาม

งานศึกษาของสรัลรัตน์ จันทวี (2558), สุธาสิณี เจริญสิทธิ (2551) และ อนุพงศ์ รุ่งน้อย (2565) ที่เสนอให้มีกฎหมายฝึกงาน สอดคล้องกับข้อเสนอของพรรคการเมืองและภาคประชาสังคม ดังปรากฏในงานของ The101 (2566), Urban Creature (2564) และ พิชญา เตโชฬาร (2564) ข้อเสนอเชิงเปรียบเทียบกับต่างประเทศ สถานะทางกฎหมายสำหรับนักศึกษาฝึกงานของเยอรมัน มีสัญญาจ้างแรงงาน อีกทั้งมีกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกงานแยกต่างหากจากกฎหมายแรงงานทั่วไป สถานะของนักศึกษาฝึกงานในฝรั่งเศสที่มีสัญญาฝึกงาน เมื่อเข้าไปทำงานมีสถานะเท่ากับแรงงานโดยทั่วไป แยกลักษณะเป็นแรงงานพิเศษ แม้มีข้อกฎหมายแต่การเสนอเชิงบังคับเป็นเรื่องที่น่ากังวล ด้านบทลงโทษที่จะใช้หากไม่ปฏิบัติตามเมื่อมีข้อเสนอเป็นกฎหมาย อาจเป็นเหตุให้ ผู้ประกอบการไม่ยอมรับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการของตน เพราะนอกจากต้องเสียลดด้านเวลาและทรัพยากรบุคคลในการฝึกงานให้กับนักศึกษาแล้ว แล้วมาเพิ่มภาระให้กับผู้ประกอบการ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย (สรัลรัตน์ จันทวี, 2558; สุธาสิณี เจริญสิทธิ, 2551; อนุพงศ์ รุ่งน้อย, 2565)

นักศึกษาฝึกงานเป็นแรงงานในระบบ ควรดูแลเอาใจใส่ด้านการคุ้มครองและสวัสดิการ สถานประกอบการดูแลและให้ความสำคัญกับกระบวนการฝึกงานและนักศึกษาฝึกงาน ยกย่องคุณภาพชีวิตของนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งเป็นทุนมนุษย์และสามารถพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศและสังคมโดยภาพรวม สถานประกอบการได้รับประโยชน์จากการฝึกงาน กล่าวคือ สถานประกอบการมีโอกาสในการคัดเลือกแรงงานจากนักศึกษาฝึกงานกับตนเอง เพื่อทำงานต่อในสถานประกอบการ ด้วยการเป็นผู้เลือกแรกในตลาดแรงงาน

รัฐบาลมีกลไกส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการ นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาเมื่อมีการกำหนดเงื่อนไขในหลักสูตรเสมือนการบังคับให้ฝึกงานแล้วจบการศึกษา อาจสร้างกลไกช่วยเหลือนักศึกษาด้วยการสร้างกองทุนเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับนักศึกษา เพื่อเป็นการเสนอให้เห็นถึงผลประโยชน์จากการจ่ายค่าลงทะเบียในรายวิชาฝึกงาน และด้านการคุ้มครองนักศึกษาและต่อรองกับสถานประกอบการ สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยหลักต้องตระหนัก ตรวจสอบ ติดตามนักศึกษา และปัญหาที่เกิดจากกระบวนการฝึกงาน

บทสรุป

เมื่อการศึกษาและการทำงานมีความต่อเนื่องกัน นักศึกษาฝึกงานเข้าไปปฏิบัติงานในฐานะแรงงานคนหนึ่งที่ใช้แรงงาน การฝึกงานย่อมถือเป็นการใช้แรงงานในสถานประกอบการตามศักยภาพที่แตกต่างกัน การปฏิสัมพันธ์ทางอำนาจในกระบวนการฝึกงานระหว่างสถานประกอบการ สถาบันการศึกษา และนักศึกษาฝึกงาน มีความไม่เท่าเทียมกัน ไม่ได้อยู่ในระดับเดียวกัน สถานประกอบการมีอำนาจและการต่อรองที่สูงกว่า ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของระบบการฝึกงาน ข้อเรียกร้องสำคัญคือ สถานะตามกฎหมายของนักศึกษาฝึกงาน การผลักดันข้อเสนอการฝึกงานจากภาคประชาสังคม พรรคการเมืองไปสู่รัฐบาล และการพิจารณาของรัฐสภาต่อไป ข้อเสนอเพื่อยกระดับคุณภาพการฝึกงานด้วยการตราพระราชบัญญัติการฝึกงานมาบังคับใช้ในประเทศไทย นอกจากนี้ ด้านโครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมครอบงำความคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกงานในสังคมยังเป็นอุปสรรคต่อการผลักดันวาระการยกระดับการฝึกงานอย่างเป็นธรรม

การไม่ได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการทั่วทุกสถานประกอบการที่รับนักศึกษาฝึกงาน บางสถานประกอบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนักศึกษาต้องแบกรับต้นทุนเพื่อฝึกงาน แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการฝึกงาน เป็นลักษณะความขัดแย้งที่แอปแฝงภายใต้ระบบการฝึก บางกรณีถึงขนาดที่ใช้แรงงานจากนักศึกษามาทำงานทดแทนการจ้างพนักงานประจำ ด้วยการเปิดรับนักศึกษาฝึกงานทั้งปี สถานประกอบการสร้างการกดขี่ขูดรีดเพื่อสร้างมูลค่าส่วนเกิน ด้วยแรงงานได้เปล่า และก่อให้เกิดปัญหา ด้านความสัมพันธ์ ความไม่พอใจระหว่างนักศึกษา สถานประกอบการและสถาบันการศึกษา และความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

แม้จะได้แย้งว่า มหาวิทยาลัยมีกระบวนการคัดเลือกสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพ แต่การแข่งขันของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทุกแห่งต่างก็ยื่นสมัครฝึกงาน ทำให้สถานประกอบการมีจำกัด เช่นนี้ ย่อมทำให้สถานประกอบการที่ไม่มีความพร้อมและมีเจตนาถ่วงผลประโยชน์จากนักศึกษาฝึกงาน เข้ามาในกระบวนการฝึกงานได้

จากการศึกษาพบว่า งานวิจัยโดยมากมุ่งแต่การตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ความคาดหวังของนายทุนเท่านั้น แต่ไม่ได้ตั้งคำถามต่อความไม่เป็นธรรมของการฝึกงาน ความไม่เป็นธรรมต่อนักศึกษาผู้ที่จะเป็นแรงงานต่อไป การไม่มีข้อสังเกตเหล่านี้ทำให้นักศึกษา สถาบันการศึกษา ยอมรับสภาพที่ทนอยู่กับการถูกขูดรีดเอารัดเอาเปรียบจากสถานประกอบการอยู่ตลอดเวลา นักศึกษาฝึกงาน กลายเป็นชนชั้นที่ถูกขูดรีดเอารัดเอาเปรียบ และถูกละเมิดสิทธิและถูกคุกคาม แต่กลับต้องจำยอม ออดทน ยอมรับสภาพการฝึกงานที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐาน เพราะต้องการจบการศึกษาตามหลักสูตรและขาดอำนาจต่อรอง ทั้งถูกกดทับด้วยโครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมที่ครอบงำความคิดในสังคมเกี่ยวกับการฝึกงาน

หนึ่งการฝึกงานของนักศึกษาหลักสูตรทางวิทยาศาสตร์ โดยการทำงานจะตรงกับวิชาชีพมากกว่า มีความปลอดภัยในการทำงานมีมาตรฐานในวิชาชีพในสถานประกอบการควบคุม แต่สภาพความเป็นธรรมในการทำงานดังที่กล่าวแล้วในบทความไม่แตกต่างกับนักศึกษาหลักสูตรทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ การทำงานในหน่วยงานรัฐ ไม่ได้มีการตั้งงบประมาณไว้สำหรับเป็นค่าตอบแทน ตลอดถึงเอกชนก็มีเพียงบางสถานประกอบการเท่านั้นที่ให้ค่าตอบแทน ผู้เขียนเสนอแนวทางการตั้งงบประมาณของรัฐที่จัดสรรเป็นค่าตอบแทนนักศึกษาฝึกงานให้ทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชน ตลอดจนค่าตอบแทนเป็นรางวัลแก่นักงานผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน อันเป็นงบประมาณเพื่อสร้างคน สร้างความชำนาญและส่งเสริมกระบวนการฝึกงานที่เป็นรูปธรรม ถือเป็นการใช้งบประมาณที่มุ่งตอบโจทย์พัฒนากำลังคนของประเทศในระยะยาวด้วย

นอกจากนี้กระบวนการฝึกงานของสายอาชีพต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ และองค์กรอื่น ๆ ที่นักศึกษาเลือกไปฝึกงาน รวมทั้งการปรับตัวของสถานศึกษาข้อเสนอแนะคือจำเป็นต้องศึกษาหาข้อมูล วิจัยถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่อาจมีผลต่อการฝึกงาน เช่น ภูมิภาคของสถานศึกษากับสถานประกอบการที่นักศึกษาต้องการฝึกงานโดยเฉพาะสถานศึกษาในต่างจังหวัด ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้เข้าใจและระบุถึงการแก้ปัญหา พร้อมทั้งมีข้อเสนอเชิงนโยบายที่จัดการปัญหาได้ตามความเฉพาะของสถานประกอบการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมพื้นที่ของสถานประกอบการ

จากที่กล่าวมาเช่นนี้ไม่ใช่ประเทศไทยเท่านั้นแต่รวมทั้งสังคมโลกด้วย ย่อมทำให้เห็นถึงข้อเรียกร้องจากภาคประชาสังคมและพรรคการเมืองที่สำคัญอย่างยิ่งถึงช่องว่างการฝึกงานที่มากกว่าข้อเรียกร้องด้านค่าตอบแทน ผู้ที่เกี่ยวข้องภาครัฐ ผู้ประกอบการ สถาบันการศึกษา ควรพัฒนาและออกแบบ สร้างเงื่อนไข มาตรการ หรือกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพของการฝึกงาน เพื่อไม่ให้ระบบความไม่เป็นธรรมของการฝึกงานนี้คงอยู่ต่อไปได้ และนำไปสู่การพัฒนาผู้มีส่วนได้เสียร่วมกัน เพราะนักศึกษาฝึกงาน แล้วเมื่อสำเร็จการศึกษาย่อมเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าตอบสนองต่อความสามารถแข่งขันและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาในข้างต้นนี้ วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ทางอำนาจในกระบวนการฝึกงาน ด้วยข้อวิพากษ์กระบวนการฝึกงานและข้อเรียกร้องการยกระดับคุณภาพการฝึกงาน ผู้เขียนมุ่งสนับสนุนถึงนักศึกษาฝึกงานถือเป็นแรงงานในสถานประกอบการ การศึกษานี้ค้นพบว่า ในด้านความสัมพันธ์ทางอำนาจในกระบวนการฝึกงาน สถานประกอบการมีอำนาจเหนือกว่าสถาบันการศึกษาและนักศึกษา

ฝึกงาน และ การผลักดันข้อเรียกร้องของภาคประชาสังคมและพรรคการเมืองต้องการจัดวางสถานะของ นักศึกษาฝึกงานตามกฎหมาย ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานและสร้างความเป็นธรรม

แม้ว่าวาระการยกระดับการฝึกงานที่เป็นธรรมและสถานะนักศึกษาฝึกงาน มีอุปสรรคด้าน โครงสร้าง อำนาจ วัฒนธรรมความคิดที่ครอบงำกระบวนการฝึกงานในสังคม องค์ความรู้จากการศึกษา ข้างต้นสามารถนำไปประยุกต์เพื่อปรับปรุงมาตรการและวางแนวทางการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงาน อีกทั้ง สถานการณ์การศึกษาตระหนักถึงจุดเสี่ยงที่ซ่อนอยู่ในกระบวนการฝึกงานด้วย องค์ความรู้เช่นนี้จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญกับนักศึกษาฝึกงาน ซึ่งจะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). สถิติ CWIE. วันที่ค้นข้อมูล 12 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://cwie.mhesi.go.th/cwieStatistics>
- กฤษฎา ธีระโกศลพงษ์. (2562). รูปแบบของงานที่ไม่มีมาตรฐานและแรงงานที่มีความเสี่ยงในเศรษฐกิจ แพลตฟอร์ม. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 4(2), 55-99.
- กฤษฎา ธีระโกศลพงษ์. (2565). การฝึกงาน: ช่องว่างของมาตรฐานแรงงานสากลและกฎหมายแรงงานใน ประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(1).
- กองนิติการ สำนักคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). หนังสือที่ รง 0504/02329 ข้อหารือของบริษัท จ่ายค่าตอบแทนให้กับนักศึกษา ถูกหรือไม่. กรุงเทพฯ: สำนักคุ้มครองแรงงาน.
- กอบกุลณ์ คำปลอด และเพ็ญศรี จิรินัง. (2566). แรงงานแพลตฟอร์ม ความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็น ธรรม บนรากฐานความเจริญของเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยนครนครพนม*, 10(6).
- กอบกุลณ์ คำปลอด เพ็ญศรี จิรินัง อุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ และศิริพร แยมณี. (2567). การคุ้มครอง แรงงานนอกระบบกลุ่มแรงงานแพลตฟอร์ม การให้บริการรับส่งอาหาร. *วารสารนิติสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*, 8(1), 89-109.
- ชยพร บุญเรืองศักดิ์. (2565). การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานของนักศึกษาหลักสูตร สาธารณสุข ศาสตร์บัณฑิต. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 15(1).
- นวกาล สิริราชานนท์. (2561). แนวทางการให้ความคุ้มครองการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา : เทียบเคียง การคุ้มครองผู้ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามกฎหมายแรงงาน. *วารสารสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 24(2).
- นันทพล พุทธิพงษ์. (2565). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์มดิจิทัล: ศึกษากรณี ธุรกิจรับส่งอาหารในประเทศไทย. *วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์*, 11(1).

- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2564). แรเงงานแพลตฟอร์มในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล. *วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน*, 18(1), 1-10.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2566). มาตรฐานแรงงานและการคุ้มครองแรงงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มของประเทศไทย: บทสำรวจวรรณกรรมที่เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2562 - 2565. *วารสารสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหิดล*, 10(2), 60-79.
- เบญจวรรณ ธรรมรัตน์ และพัชฌณ ใจสอาด. (2559). การคุ้มครองแรงงานนักศึกษาที่ทำงานบางช่วงเวลา: กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 22(42), 21-30.
- ประชาไท. (2564). นักศึกษาฝึกงานทั่วโลกยังถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน. วันที่ค้นข้อมูล 12 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2021/06/93520>
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และวงธรรม สรณะ. (2557). Book Review: *สู่สังคมไทยเสมอหน้า*. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*, 2(1), 131-136.
- ปวิธ ญาณาศุทธิ. (2567). ปัญหาและมาตรฐานทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานของผู้ให้บริการส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มในประเทศไทย. *วารสาร มจร. วิทยุชัยปริทรรศน์เพิ่มเติม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 8(1), 158-174.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร (บรรณาธิการ). (2557). *สู่สังคมไทยเสมอหน้า*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- พฤกษ์ เกาถวิล. (2566). อุบัติเหตุ สุขภาพ และหลักประกันความเสี่ยงจากการทำงาน ของคนขับรถจักรยานยนต์ส่งอาหารภายใต้การควบคุมของแพลตฟอร์ม. *วารสารมนุษยวิทยา ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)*, 6(2), 129-178.
- พิชญา เตโชฬาร. (2564). ฝึกงานต้องเป็นธรรม เพราะแค่คำว่า ‘ประสบการณ์’ ไม่ใช่ค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับแรงงาน. วันที่ค้นข้อมูล 12 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://nisitjournal.press/2021/12/21/fair-internship/>
- พิมพร สุทะเงิน. (2566). กฎหมายสำหรับแรงงานส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้. *วารสารนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเวียงราย*, 7(1), 171-186.
- ภักจิรา มาตาทัททษ์. (2566). เด็กฝึกงาน = แรงงานฟรีถูกกฎหมาย(?) : เปิด พ.ร.บ.ฝึกงานเพื่อปูทางให้ผู้ฝึกงานมีตัวตน. วันที่ค้นข้อมูล 12 มีนาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.the101.world/reasons-why-internships-should-be-paid/?fbclid=IwAR0TE9ADEeWOLZFzY84RAWdhob_0fyOWdo_Utz7V5bK_bjjCluzohK0RixU

- ภาณุวัฒน์ ทองสวัสดิ์ชัย. (2560). รายงานได้เปล่าชื่อ 'นักศึกษาฝึกงาน': สวัสดิการไม่ต้องมี โอทีไม่ปรากฏ
ขาดเจ็บ-ตายรับผิดชอบง่าย. วันที่ค้นข้อมูล 7 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก
<https://prachatai.com/journal/2017/05/71261>
- ภาสกร ญีนาง. (2564). วิกฤตสิทธิแรงงานในเศรษฐกิจยุคดิจิทัล: ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง “ไรเดอร์” กับ
แพลตฟอร์มที่รัฐเพิกเฉย. *วารสารนิติสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 14(1), 84-113.
- วิจิตร ศรีชนะอ่าน และ อลงกต ยะไวยุทธ์. (2552). การอุดมศึกษากับสหกิจศึกษา. *วารสารสหกิจศึกษาไทย*,
1(1), 1-9
- ศรัณย์ จงรักษ์. (2564). ไรเดอร์ไม่ใช่ลูกจ้าง: ความเปราะบางของระบบกฎหมายไทย. *วารสารนิติ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 14(2), 38-58.
- สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2564). *หลักสูตรการศึกษอาบรมสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์นิเทศ ผู้นำนิเทศและผู้
ปฏิบัติงานด้านสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and
Work-Integrated Education: CWIE)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สรวิรัตน์ จันทวี. (2558). *การคุ้มครองผู้ฝึกงาน*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายเอกชน,
คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- सानิตย์ หนูนิล. (2560). การคุกคามทางเพศของผู้ปฏิบัติงานแผนกครัวในธุรกิจโรงแรม: ศึกษาผ่านมุมมอง
นักศึกษาฝึกงานวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1).
- สำนักงานประชุม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2566). สรุปผลการประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ 1 (สมัยสามัญ
ประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ 12 ธันวาคม 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). *โครงการส่งเสริมการ
จัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน*. กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์
วิจัยและนวัตกรรม. วันที่ค้นข้อมูล 7 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก
<https://www.mhesi.go.th/index.php/flagship-project/6820-CWIE.html>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2567). *แนวทางการแก้ไขปัญหาการฝึกงาน ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา*.
วันที่ค้นข้อมูล 7 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก
https://www.senate.go.th/view/386/NewsDetailAll/Latest/81/TH-TH?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAAR3t0fGAqcpAhBd9khDR2wR1CcDbhiZZ6b6MW9Z3qstlZFTBU4kg4WbyIDQ_aem_AdhijYSnKTeVXusj7WmrctK1teQNPzDwxmieyGSqHqYWK_yCkw8ephqvTUnXlhA0PFtJr95bUMwJU793C3_DvjVx
- สุธาสนิ เจริญสิทธิ. (2551). *ผู้ฝึกงาน*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขากฎหมายเอกชน, คณะ
นิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

อนุพงศ์ รุ่งน้อย. (2565). การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานและการคุ้มครองนักศึกษาฝึกงานภายใต้กฎหมายไทย. *วารสารพิกุล*, 20(2), 387-403.

อรอนพ พงษ์วาท. (2527). *เศรษฐศาสตร์การเมืองเรื่องนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.

เอกพลณัฐ ญัฐพัชรนันท์. (2566). รายงานวิจัยและนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์ การศึกษาข้อเรียกร้องของกลุ่มแรงงาน แพลตฟอร์มและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสม. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

International Labour Organization ILO. (2023). *R208 - Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208)*. Geneva Switzerland: International Labour Organization.

International Trainnig Centre. (2024). Skills Fair on Quality Apprentceships. 27 – 29 FEBRUARY 2024 ONLINE AND ITCILO CAMPUS IN TURIN, ITALY, 1-16.

The101. (2566). เด็กฝึกงาน = แรงงานฟรีถูกกฎหมาย(?): เปิด พ.ร.บ.ฝึกงานเพื่อปูทางให้ผู้ฝึกงานมีตัวตน. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.the101.world/reasons-why-internships-should-bepaid/?fbclid=IwAR0TE9ADEeWOLZFzY84RAWdhob_0fyOWdo_Utz7V5bK_bjjCluzohK0RlxU

Thematter. (2564). เด็กฝึกงานควรได้สวัสดิการอย่างไร? สรรวจข้อเสนอ 'พรบ. การฝึกงาน' จากศูนย์วิจัยรัฐสวัสดิการ. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://thematter.co/social/intern-with-welfare-will-win/153671>

Urban Creature. (2564). “เด็กฝึกงานคือแรงงานในอนาคต” ที่เรียสเรื่องการฝึกงานและความเป็นธรรมกับสมาชิก Intern. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤษภาคม 2567, เข้าถึงได้จาก <https://urbancreature.co/intern-assembly/>