

ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เอกชัย พ่วงพรพิทักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน
ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เอกชัย พ่วงพรพิทักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

**Legal Problems on Working and Benefits Protection of
workers in Private Higher Education Institutions**

Egachai Puangpronpitag

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2007

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วง ไปได้ก็โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้เขียนขอโน้มระลึกถึงความกรุณาและความอนุเคราะห์ของท่านเหล่านี้ไว้ตลอดไป

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการและขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศรีราชา เจริญพานิช และรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์เกษมสันต์ วัฒวรรณ อาจารย์รัชดาภรณ์ ทองสุข พันตำรวจเอกญาณพล ยิ่งยี่นที่ได้ให้คำปรึกษาข้อคิดเห็นให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการเขียนวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง และกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี คุณญาณี ศรีแสน ที่กรุณาตอบข้อสัมภาษณ์และเอื้อเพื่อให้ข้อมูลเอกสารที่มีความสำคัญต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ผู้เขียนยังขอขอบคุณ น.ส.มานิตา อยู่สุข น.ส.สกุณา ทิพย์รัตน์ และน.ส.รวีวรรณ ทองทัน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งทำให้ได้ข้อมูลทางสถิติสำหรับการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อศิริชัย คุณแม่บุญมี พ่วงพรพิทักษ์ ที่ได้ให้ความรักและกำลังใจแก่ผู้เขียนในการศึกษาตลอดมาจนประสบความสำเร็จ รวมทั้งขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนที่เป็นกำลังใจให้เสมอ และเจ้าหน้าที่โครงการศึกษาปริญญาโททุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาปริญญาโททุกคนเป็นอย่างดีไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เอกชัย พ่วงพรพิทักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมติฐานในการศึกษา.....	4
1.4 ขอบเขตและวิธีการการศึกษา.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	5
2. ประวัติความเป็นมาหลักการ เหตุผล และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	
ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	7
2.1 ประวัติความเป็นมาของกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	7
2.2 หลักการของกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	10
2.3 เหตุผลในการกำหนดหลักการคุ้มครองการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างไปจากหลักการคุ้มครองการทำงานทั่วไป.....	11
2.4 นิยามศัพท์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	12
2.5 หลักการคุ้มครองการทำงานในลักษณะเดียวกันตามพระราชบัญญัติอื่น.....	14
3. มาตรการกฎหมายในการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน งานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนศึกษากรณีมาตรา 23.....	17
3.1 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.	17
3.1.1 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	17

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.1.2 หลักการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วย การจ้างแรงงาน.....	20
3.1.3 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน.....	22
3.1.4 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม.....	27
3.1.5 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน.....	31
3.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่ไม่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน.....	33
3.2.1 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ไม่นำมาใช้บังคับต่อ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน.....	33
3.2.2 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์.....	37
3.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่ไม่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแต่ต้องได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย.....	40
3.3.1 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ต้องให้การคุ้มครองต่อ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้.....	40
4. วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	62
4.1 ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษา.....	
4.2 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการไม่มีกำหนดการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแยกต่างหากจากการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน.....	63
4.3 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เคยเป็น ข้าราชการ.....	65
4.4 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพิจารณาคำร้องทุกข์ และอุทธรณ์.....	67
4.5 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักการปฏิบัติต่อกันระหว่างสถาบันและ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อระงับข้อพิพาท.....	70
4.6 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาทดลองงาน.....	72
4.7 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน.....	76

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.8 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอด.....	78
4.9 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อ และการลาเพื่อฝึกอบรม..	81
4.10 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดโทษกรณีสถาบันฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถานอุดมศึกษาเอกชน.....	85
4.11 ผลของการศึกษา.....	86
5. สรุปและข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 บทสรุป.....	87
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชน.....	99
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ในสถานอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐ.....	104
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ผลการสำรวจ.....	108
ภาคผนวก ง คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์สถานอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐ.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกตามประเภท ของสถาบันปีการศึกษา 2546.....	8
3.1 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ซึ่งประกาศให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550...	50
4.1 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็น เรื่องที่มาของคณะกรรมการ คำตอบจำแนกตามตำแหน่งสายงาน จำนวน และ ร้อยละคิดจากจำนวนผู้ตอบ.....	70
4.2 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็น เรื่องการกำหนดระยะเวลาทดลองงาน คำตอบจำแนกตามตำแหน่งสายงาน จำนวน และร้อยละ คิดจากจำนวนผู้ตอบ.....	75
4.3 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามประเด็น เรื่องการกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงาน คำตอบจำแนกตามตำแหน่ง สายงาน จำนวนและร้อยละ คิดจากจำนวนผู้ตอบ.....	77
4.4 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามประเด็น เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ในการลาคลอด คำตอบจำแนกตามตำแหน่งสายงาน จำนวน และร้อยละ คิดจากจำนวนผู้ตอบเฉพาะเพศหญิง.....	80
4.5 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามประเด็น เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อ และการลาเพื่อฝึกอบรม คำตอบจำแนก ตามตำแหน่งสายงาน จำนวนและร้อยละ คิดจากจำนวนผู้ตอบ.....	83

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ชื่อผู้เขียน	เอกชัย พ่วงพรพิทักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2549

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงแนวคิดพื้นฐานความเป็นมา มาตราการกฎหมาย หลักการของการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ประกอบกับข้อกำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยวิธีการสำรวจจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแบ่งตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย คือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานสอนหรือสายงานประเภท ก และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานสนับสนุนหรือสายงานประเภท ข-ค และเพื่อให้การศึกษามีความวิเคราะห์ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทราบข้อมูลหลากหลายมิติผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนโดยเพิ่มการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐบาลในประเด็นปัญหาเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกันกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อชี้ให้เห็นข้อบกพร่องต่างๆ ตามปัญหาที่ตั้งไว้โดยนำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ทั้งนี้ จากการศึกษพบว่า การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบันกฎหมายได้ให้อำนาจสถาบันแต่ละแห่งกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันหลายกรณี อีกทั้งยังไม่มีบทบัญญัติให้การคุ้มครองที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกันในระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งภายในประเทศ และพบว่าเกิดปัญหาซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาหลายประการ ได้แก่

(1) ปัญหาทางกฎหมายที่มีผลในการบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

(2) ปัญหาทางกฎหมายที่ไม่นำมาใช้บังคับต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ (3) ปัญหากฎหมายที่ไม่นำมาใช้บังคับต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ต้องได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมาย

ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดความเป็นธรรมครอบคลุม จึงเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และให้ออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่หรือ ออกข้อบังคับในรายละเอียด ดังนี้ (1) แก้ไขบทกำหนดโทษในกรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2) เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีหลักเกณฑ์ เรื่อง การคุ้มครองกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เคยเป็นข้าราชการที่ได้เกษียณก่อนอายุ 60 ปีบริบูรณ์ และต่อมาได้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีสิทธิที่จะเลือกในครั้งแรกขณะทำสัญญาเข้าทำงานกับสถาบันว่าผู้ปฏิบัติงานยินยอมเข้าเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมหรือไม่ก็ได้ (3) ออกข้อบังคับหรือออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่กำหนดที่มาของคณะกรรมการผู้ใช้อำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินชี้ขาดพิจารณา คำร้องทุกข์และการอุทธรณ์ให้มีสัดส่วนของคณะกรรมการผู้ใช้อำนาจเท่ากันระหว่างคณะกรรมการฝ่ายสถาบันกับคณะกรรมการฝ่ายผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้อำนาจและกำหนดที่มาของประธานกรรมการให้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสถาบัน (4) เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีการคุ้มครองแนวทางการปฏิบัติต่อกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับผู้ปฏิบัติงานคล้ายกับหลักการในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์โดยกำหนดให้มีการออกกฎกระทรวงมาให้ความคุ้มครองอีกฉบับ และ (5) แก้ไขในมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ทั้งนี้ ต้องได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนโดยการคุ้มครองดังกล่าวให้มีการออกประกาศกฎกระทรวงขึ้นมาเนื่องจากรายละเอียดเกี่ยวกับการบังคับใช้ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนไม่อาจให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เพียงพอ เป็นต้น

Thesis Title : Legal Problems on Working and Benefits Protection of workers in Private Higher Education Institutions

Author : Egachai Puangpronpitag

Thesis Advisor : Prof. Dr. Thira Srithammaraks

Department : Law

Academic year : 2006

Abstract

The aim of this thesis is to study about principle ideas, basis and reasons, standard laws, principle of working and benefits protection of workers in Private Higher Education Institutions according to Private Higher Education Institutions Act B.E. 2546 accompanying with specification of a degree of the government in working and benefits protection of workers in Private Higher Education Institutions B.E. 2549. The study is processed with surveying of the opinion in workers and benefits protection of workers in Private Higher Education Institutions with random sampling of the workers in Private Higher Education Institutions. Random sampling is classified by their jobs: the field of instructor or type A, and the field of supporter or type B-C. In Addition, author studied and compared the principle in benefits protection of workers in Private Higher Education Institutions with additional surveying of the opinion in administrators and workers in government education to get varieties of dimensional knowledge. The additional study include in the scope of working and benefits protection of workers in the Education that is not in the labor protection law such in the workers in Private Higher Education Institutions to emphasize the mistake follow to the established problem in this thesis.

The study showed that the government in working and benefits protection of workers in each Private Higher Education Institutions has many provisions; moreover there are not the same standard provisions of a law in the Thai Private Higher Education Institutions. Author further found that there are many problems that effect to the workers in the Private Higher Education Institutions such as (1) the legal problem that compulsorily usefulness to workers in the current Private Higher Education Institutions, (2) the legal problem that not compulsorily usefulness to workers in the Private Higher Education Institutions, and (3) the legal problem that

not compulsorily usefulness to workers in the Private Higher Education Institutions but have to reception of benefits protection not less than the laws and regulations.

Thus, in order to working and benefits protection of workers in Private Higher Education Institutions has a justification and coverage, author propose to correct in the law of Private Higher Education Institutions and promulgate the new degree of the government or promulgate the subject law in the detail of working and benefits protection of workers, including (1) correction the penalties in case of Private Higher Education Institutions disobey in the section 23 of the law of Private Higher Education Institutions, (2) addition the standard in the law of Private Higher Education Institutions in the standard of the official workers protection that early retry before 60 year and the latter working in Private Higher Education Institutions can choose their social assurances in the first time when they sign contract to the institutions that the workers can choose to entry or leave from their social security, (3) set matters of law or promulgate the new degree of the government, define source of committee that use authorize in judge, decide or consider to complain and appeal, should be same portion between the committee that come from the government and the committee that come from workers to judge in their authorization and define source of the chairman which should come from qualified person by co-selection between workers and the institutes, (4) addition the standard in the law of Private Higher Education Institutions in the standard of the working protection between Private Higher Education Institutions and workers which resemble to concept in the labor relation law by set up the new degree of the government, and (5) correction in the section 23 of the law of Private Higher Education Institutions that the workers in the Private Higher Education Institutions is not in the workmen's compensation law but they can obtain the coverage not less than the stipulated workmen's compensation law, which promulgate the new degree of the government on account of the details in the workmen's compensation law can not protect the workers in the Private Higher Education Institutions, etc.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 วางหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานว่า กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง จากบทบัญญัติดังกล่าวทำให้จำเป็นต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ในเรื่องการคุ้มครองขั้นต่ำหรือการคุ้มครองที่ต้องไม่น้อยกว่าที่ได้รับการคุ้มครองเอาไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แก่ หลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงาน การคุ้มครองค่าตอบแทนแรงงาน การคุ้มครองเกี่ยวกับการสวัสดิการความปลอดภัย การคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ค่าชดเชย การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองสิทธิในการเรียกร้อง การยื่นคำร้องทุกข์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วประกอบกับเมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์แนวทางการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ซึ่งรัฐได้จัดให้มีการออกกฎกระทรวงดังกล่าวเพื่อรองรับภายหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ซึ่งกฎกระทรวงฉบับนี้ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2550 ทั้งที่กฎกระทรวงฉบับนี้ควรจะต้องถูกนำมาบังคับใช้ในการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนับตั้งแต่วันประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป เนื่องจากตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้กำหนดการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในกฎกระทรวงการใช้หลักเกณฑ์เรื่องการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยกำหนดมิให้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมา

บังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่งผลกระทบต่อให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนดังกล่าวอาจได้รับการคุ้มครองที่น้อยกว่าที่กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานสำหรับลูกจ้างไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ลักลั่นในเรื่องการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายในประเทศแต่ละแห่งอยู่หลายประการ เช่น

1. ปัญหาที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ไม่มีบทบัญญัติกำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายใต้เนื้อหาของพระราชบัญญัตินี้ และไม่มีบทบัญญัติกฎหมายฉบับใดให้ความคุ้มครองที่ชัดเจนครอบคลุมถึงหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนไว้ภายใต้บังคับกฎหมายฉบับเดียวทั้งหมด ซึ่งหากมีข้อพิพาทต่างๆ เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนย่อมส่งผลต่อการนำบทบัญญัติกฎหมายมาปรับใช้

2. ตามที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักการคุ้มครองที่กำหนดในกฎกระทรวงภายหลังผู้เขียนทำการศึกษากฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ทำให้พบปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานที่กำหนดไว้ส่งผลก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้แก่ ปัญหาการพิจารณาคำร้องทุกข์ และอุทธรณ์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปัญหาการกำหนดอำนาจให้สถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน 1 ปีก็ได้ ปัญหาการกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อและการลาเพื่อฝึกอบรม ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอดบุตรของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำการลาเพื่อคลอดบุตร กล่าวคือ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองโดยการให้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไว้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกินสี่สิบห้าวันแม้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะตรงกับในหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่แนวทางปฏิบัติในเรื่องการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานฯ ได้กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาในการแจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่ไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ให้แจ้งภายในสามวันหลังคลอดก็ได้ ซึ่งกำหนดเวลาในการแจ้งล่วงหน้าไม่ได้กำหนดระยะเวลา หรือแบบแห่งการลาที่ชัดเจนไว้สำหรับการแจ้งภายหลังคลอดภายในสามวันนี้เป็นกำหนดระยะเวลาที่อาจสั้นเกินไปเนื่องจากหญิงที่มีความจำเป็นไม่สามารถแจ้งลาล่วงหน้า

อาจจะไม่สามารถแจ้งการลาคลอดภายหลังในระยะเวลาเพียงสามวันได้ แม้ว่าการกำหนดที่แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้แจ้งภายหลังนี้เป็นการกำหนดที่เป็นคุณแก่หญิงผู้ปฏิบัติงานที่มีครรภ์ แต่ระยะเวลาที่กำหนดอาจสั้นเกินไปเช่นนี้หากผู้ปฏิบัติงานภายในสถานอุดมศึกษาเอกชนทำการลาคลอดบุตรก็ต้องตกอยู่ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้า หรือเงื่อนไขของจำนวนระยะเวลาสามวันในการแจ้งภายหลังทำการคลอดซึ่งย่อมส่งผลกระทบในเรื่องต่างๆที่จะกล่าวต่อไป นอกจากนี้ผู้เขียนได้พบปัญหาตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและปัญหาตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมที่ผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนต้องตกอยู่ภายใต้กฎหมายเหล่านั้น และถึงแม้ว่า ณ ปัจจุบันจะมีการออกข้อกำหนดในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนไว้โดยการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ก็ยังไม่ทำให้ปัญหาที่กล่าวมาแล้วหมดไป

อนึ่ง ยังมีปัญหาในเรื่องการกำหนดบทลงโทษหรือบทกำหนดโทษแม้ว่าจะมีการกำหนดโทษสำหรับกรณีสถานอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถานอุดมศึกษาเอกชนในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานของสถานอุดมศึกษาเอกชนให้ได้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน คือ หากสถานอุดมศึกษาเอกชนใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 นี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติสถานอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แล้วก็ตาม อัตราโทษที่กำหนดไว้นี้ไม่ได้แยกตามการกระทำของสถานอุดมศึกษาเอกชนที่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายหรือส่งผลร้ายต่อผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งการกำหนดโทษดังกล่าวได้กำหนดในลักษณะเหมารวมอัตราโทษไว้สำหรับทุกการกระทำของสถานอันส่งผลก่อให้เกิดความไม่เกิดความยำเกรงที่จะกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนต่อหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนที่ได้กำหนดเอาไว้ก็เป็นได้

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสมควรที่รัฐจะต้องแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยสถานอุดมศึกษาเอกชนในส่วนของบทกำหนดโทษ และออกกฎกระทรวงฉบับใหม่นอกจากที่ประกาศบังคับใช้แล้ว หรือออกเป็นข้อบังคับเพื่อให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนรวมทั้งออกข้อบังคับในเรื่องการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนที่ต้องได้รับการคุ้มครองที่ไม่น้อยกว่าที่มีการให้การคุ้มครองเอาไว้ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่สำหรับการคุ้มครองในกฎหมายว่าด้วย

ประกันสังคมนั้นมิให้นำมาใช้กับผู้ปฏิบัติงานบางประเภทเนื่องจากก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งผู้เขียนจะได้ทำการวิเคราะห์ต่อไป เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ครู อาจารย์ ซึ่งไม่อาจถือว่าเป็นลูกจ้างที่จะให้ได้รับการคุ้มครองเพียงเทียบเท่าหรือไม่น้อยกว่าที่มีการคุ้มครองเอาไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้สำหรับคุ้มครองการทำงานทั่วไปเท่านั้น เพื่อให้มีข้อบังคับที่เหมาะสมโดยคณะกรรมการคุ้มครองที่ต้องมากกว่าลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานทั่วไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงแนวคิดพื้นฐาน ความเป็นมาและหลักการของการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และแนวคิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่ออกตามความนัยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 เปรียบเทียบการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2.3 เพื่อศึกษาถึงผลที่ได้รับของการที่ไม่นำหลักคุ้มครองแรงงานในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2.4 เพื่อศึกษาค้นคว้าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดหลักการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งไม่เท่าเทียม สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.5 เพื่อศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายหลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

1.3 สมมติฐานในการศึกษา

มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดไว้นั้นให้การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่เพียงพอ ดังนั้น จึงเห็นควรที่รัฐจะต้องทำการแก้ไข เพิ่มเติม

กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและออกกฎกระทรวงอีกฉบับกำหนด ข้อบังคับของกฎกระทรวงที่ออกใหม่ให้ครอบคลุมถึงการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรวมทั้งครอบคลุมการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเรื่องที่ได้รับการคุ้มครองไว้ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานต่อไป

1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลจากตำรา หนังสือวิชาการ บทความ เอกสารและวารสารกฎหมายที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานตลอดจนด้วยกฎหมายภายในประเทศ และทำการวิจัย การเก็บข้อมูลในทางสถิติจากการ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบและ วิเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายต่อไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.5.1 ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา แนวคิดพื้นฐานในการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรวมทั้งทราบถึงหลักการคุ้มครองในเรื่องของ ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546เปรียบเทียบการคุ้มครองแรงงานผู้ใช้แรงงานตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.5.2 ทำให้ทราบถึงมาตรการในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานโดยทราบจากการเปรียบเทียบ การคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

1.5.3 ทำให้ทราบถึงเหตุผลของการกำหนดให้การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและผลกระทบที่เกิดขึ้น ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.5.4 ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติของ พระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและ ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดหลักการ คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งไม่เท่าเทียม สอดคล้องเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกันและทราบถึงข้อดี ข้อเสียกรณีที่ไม่นำหลักคุ้มครองแรงงานในพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.5.5 เป็นแนวทาง และข้อเสนอที่เหมาะสมแก่การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายหลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

บทที่ 2

ประวัติความเป็นมาหลักการ เหตุผล และนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 ประวัติความเป็นมาของกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้เริ่มจัดการศึกษาภายใต้กฎหมายฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 โดยแรกเริ่มมี 6 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยไทยสุริยะ วิทยาลัยการพาณิชย์ และวิทยาลัยพัฒนา ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายมาเป็นพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 และแก้ไขอีกครั้งในปี พ.ศ. 2535 ภายหลังจากการปฏิรูปการเมือง และประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษาโดยพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2535) และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอน 107 ก 30 ตุลาคม 2546)¹ โดยเหตุผลที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาของเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารการศึกษาภายใต้การกำกับ ดูแล ของสถาบัน โดยมีคณะกรรมการอุดมศึกษาเอกชน ทำหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนา ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกันกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และนอกจากนี้ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ในลักษณะเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ต่างหากในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

(ก) ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จำแนกตามลักษณะของผู้รับใบอนุญาตจัดตั้ง

ประเภทบุคคลธรรมดา มีจำนวน 24 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยภาคกลาง มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹ดิเรก ควรสมาคม ก (2548, 1 มีนาคม). “ข้อพิจารณาบางประการ ม.เอกชนกับพ.ร.บ. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546.” วารสารกฎหมายใหม่ ข่าวรายปักษ์, ปีที่ 2, ฉบับที่ 47, หน้า 54.

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ วิทยาลัยศรีโสภณ วิทยาลัยรัชต์ภาคย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานี วิทยาลัยทองสุข วิทยาลัยเมืองหาดใหญ่ วิทยาลัยลุ่มน้ำปิง วิทยาลัยรัตนบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานีอุดร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย วิทยาลัยคาปี วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น วิทยาลัยปทุมธานี วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี วิทยาลัยพิษณุโลก

ประเภทนิติบุคคล จำนวน 30 แห่ง แบ่งได้ ดังนี้

สมาคม จำนวน 1 แห่ง

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

มูลนิธิ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยเว็บสเตอร์ (ประเทศไทย) วิทยาลัยแสงธรรม วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ วิทยาลัยมิชชัน วิทยาลัยโยนก วิทยาลัยอิสลามยะลา

บริษัท จำนวน 17 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยนิวัฒนา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งเอเชีย มหาวิทยาลัยชินวัตร วิทยาลัยนานาชาติซิลเลอร์-แฮตม์ฟอร์ด วิทยาลัยดุสิตธานี วิทยาลัยสันตพล วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาลัยเซนต์เทเรซา-อินดี

(ข) สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามประเภทของสถาบัน

จากข้อมูลผลงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้จำแนกประเภทสถาบันอุดมศึกษาตามประเภทไว้ ดังรายละเอียดในตารางท้ายนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกตามประเภทของสถาบันปีการศึกษา 2546

ประเภทสถาบัน (Type of Institution)	จำนวน (Number)
จำนวนรวม (Grand Total)	120
1. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (Public institute)	66
1.1 มหาวิทยาลัย/สถาบันจำกัดรับ (Limited Admission University)	60
1.2 มหาวิทยาลัย/สถาบันไม่จำกัดรับ (Open University)	2
1.3 มหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับ (Autonomous University)	4

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ประเภทสถาบัน (Type of Institution)	จำนวน (Number)
2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Private institute)	54
2.1 มหาวิทยาลัย (University)	26
2.2 วิทยาลัย (College)	28

ผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการคุ้มครองการทำงานเป็นพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจแบ่งออกได้ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 สายงานประเภท ก.อาจารย์ หมายความว่า บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 สายงานประเภท ข. ผู้ช่วยวิชาการ หมายความว่า บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยทำงานทางด้านการวิจัยศึกษา งานวิชาการให้กับบุคคลที่ทำงานสายงานประเภท ก. หรือให้กับสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง

1.3 สายงานประเภท ค.ธุรการ หมายความว่า บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสาร หรืองานอื่นๆ ประจำสถาบันอุดมศึกษา

และจากผลการวิจัยที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดแบ่งจำนวนบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้จำแนกพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกตามสายงาน ดังนี้

2. แบ่งออกเป็น 2 สายงาน ได้แก่

2.1 สายวิชาการ ก. หมายความว่ารวมถึง บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ

2.2 สายสนับสนุน ข-ค. หมายความว่ารวมถึง พนักงานในมหาวิทยาลัยในตำแหน่งผู้ช่วยทำงานทางด้านการวิจัยศึกษา งานวิชาการ ให้กับบุคคลที่ทำงานสาย ก. หรือให้กับสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งและบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารรวมงานอื่นๆ ประจำสถาบันอุดมศึกษา

เช่นนี้แล้วอาจเรียกหรือแบ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาได้ 2 ประเภท คือ สายงานตำแหน่งอาจารย์ และสายงานตำแหน่งสนับสนุนประกอบกับเมื่อพิจารณาในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน พ.ศ. 2549² ได้ให้นิยามของคำว่า ผู้ปฏิบัติงาน หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบันทำให้ทราบความหมายของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน³ คือ ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานทุกประเภททุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

2.2 หลักการของกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กฎหมายฉบับนี้มีหลักการเพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเหตุผลอันเนื่องมาจากกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา และได้กำหนดให้มีคณะกรรมการอุดมศึกษา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งเพื่อเป็นการสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ธำรงรักษามาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีความเจริญมั่นคงและเอื้ออำนวยต่อการขยายกิจการในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเดียวกันจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546³

²ข้อ 1. กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549. (2550, 3 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124, ตอนที่ 1 ก.

³ศิริกร ควรสมาคม ข (2547). หนังสือสาระสำคัญ กฎหมายสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ฉบับใหม่). หน้า 16.

2.3 เหตุผลในการกำหนดหลักการคุ้มครองการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างไปจากหลักการคุ้มครองการทำงานทั่วไป

เมื่อพิจารณาหลักการของกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และภายหลังทำการศึกษานิติกรรมการประชุมของสภาผู้แทนราษฎรในส่วนของผู้ร่างกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่กำหนดในเรื่องหลักการคุ้มครองการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีความแตกต่างไปจากหลักการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตามรายงานการประชุมในการขอเสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ...ซึ่งจากบันทึกการการประชุม ชุดที่ 21 ปีที่ 2 ครั้งที่ 2 (สมัยสามัญนิติบัญญัติ) วันพฤหัสบดีที่ 17 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้ให้เหตุผลในการกำหนดหลักการคุ้มครองที่แตกต่างสำหรับร่างพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ...ในหลักการตามมาตรา 23 (ในขณะนั้นยังคงเป็นร่างพระราชบัญญัติ) เรื่อง การคุ้มครองเป็นพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เหตุผลเพราะว่าบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น เป็นการจ้างงานในลักษณะเชิงวิชาการต้องการให้มีความคล่องตัว และขณะเดียวกันสถาบันอุดมศึกษา นั้น มีกิจการทางวิชาการ การผลิตบัณฑิต การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่าเป็นสถานบริการที่ให้บริการแก่สังคมในรูปแบบพิเศษ (บริการสาธารณะ) ที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการค้า แสวงหากำไร หรือผลประโยชน์อื่นใด อีกทั้งกิจกรรมทางวิชาการหรือศิลปะมักมีความต้องการความเป็นอิสระหรือหลักประกันในการเรียน การสอนที่รัฐจะไม่เข้ามาแทรกแซงสถาบันอุดมศึกษาเหล่านั้นไม่ได้หลักการนี้เช่นเดียวกับหลักการของบริการสาธารณะประเภทอื่นๆ เช่น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ศูนย์ภาษาและศูนย์ศิลปะแห่งชาติ หรือเช่นเดียวกับกลุ่มวิชาชีพที่ทำการรวมตัวกันทางวิชาชีพ เช่น สภาหอการค้า ดังนี้ ถ้าหากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังคงต้องอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ก็อาจส่งผลให้เกิดปัญหา คือ อาจจะมีการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการนัดหยุดงานต่างๆ ก็เป็นได้ ซึ่งจะส่งผลเสียหายต่อทางการเรียนการสอนต่อสถานศึกษา และนักศึกษาได้ ในมาตรา 23 นี้ จึงได้กำหนดให้เกิดความเท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ⁴ โดยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีลักษณะเป็นองค์การมหาชนปัจจุบันมีจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

⁴ รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 21, ปีที่ 2, ครั้งที่ 22, (สมัยสามัญนิติบัญญัติ). (2545, 17 ตุลาคม).

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแต่ละแห่งได้จัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายพิเศษรองรับ เรียกว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยฯ กฎหมายของแต่ละมหาวิทยาลัยได้กำหนดจุดมุ่งหมาย ภาระหน้าที่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไว้คล้ายคลึงกันอันเป็นหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต้องเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะเป็นองค์การมหาชนนี้อาจเรียกชื่อได้อีกอย่างหนึ่งว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล แนวความคิดที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์การมหาชนนั้นมีจุดประสงค์เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นอิสระรูปแบบที่เหมาะสม สมควรจะเป็นรูปแบบขององค์การมหาชน⁵

เมื่อศึกษาถึงหลักการและเหตุผลของการร่างกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทำให้ทราบเจตนารมณ์ที่ต้องกำหนดในหลักเกณฑ์เรื่องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้แตกต่างจากลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทั่วไป คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย หรือเป็นสถานบริการสาธารณะที่มีรูปแบบพิเศษต่างออกไปจากองค์กรเอกชนอื่น มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีหน้าที่ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมซึ่งมีความแตกต่างกับการจ้างแรงงานทั่วไป และในลักษณะของเนืองงานนั้นไม่อาจที่จะนับจำนวนการทำงานเป็นหน่วยวัดที่สามารถนับได้แน่นอนอย่างเช่นลูกจ้างทั่วไปอีกด้วย

2.4 นิยามศัพท์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

“สถาบันอุดมศึกษาเอกชน” หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาระดับปริญญาแก่บุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้นำทุนมาจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และได้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และหมายความรวมถึงผู้รับโอนใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

⁵บุญสนอง เกาคำ. (2547). ปัญหาการบริหารงานของสถาบันราชภัฏในฐานะสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538. หน้า 25.

“สถานสถาบัน” หมายความว่า สถานสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“กรรมการสถานสถาบัน” หมายความว่า กรรมการสถานสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“คณาจารย์” หมายความว่า ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“นักศึกษา” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการศึกษานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นพื้นฐานตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทียบเท่า หรือผู้ซึ่งสถานบันอนุมัติให้เข้าศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“กระทรวง” หมายความว่า กระทรวงศึกษาธิการ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้⁶

จากนิยามศัพท์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทำให้เห็นได้ว่ามิได้นิยามความหมายของคำว่า ลูกจ้าง หรือนิยามความหมายของ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ แต่เมื่อทำการศึกษาหลักการความหมายในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ได้ให้นิยามศัพท์ของคำว่า ผู้ปฏิบัติงาน หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบัน⁷นิยามศัพท์ที่ได้ให้ไว้⁸นี้หมายถึงบุคคลผู้จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เป็นพิเศษจากลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจารย์หรือสายวิชาการตามสายงาน ผู้ปฏิบัติงานประเภท ก ผู้ช่วยวิชาการ ธุรการ หรือสายสนับสนุนตามประเภทสายงาน ผู้ปฏิบัติงานประเภท ข-ค ตามประเภทของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งแบ่งตามลักษณะของสายหรือลักษณะของการทำงานและหมายความรวมถึงผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกประเภทที่ได้รับการจ้างงานจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

⁶พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546, มาตรา 5.

⁷กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549. ข้อ 1.

2.5 หลักการคุ้มครองการทำงานในลักษณะเดียวกันตามพระราชบัญญัติอื่น

หลักการคุ้มครองในเรื่อง การทำงานที่เป็นพิเศษแตกต่างไปจากการคุ้มครองลูกจ้างทั่วไปนั้น นอกจากที่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 ที่วางหลักว่า “กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง” ยังได้มีการกำหนดการคุ้มครองพิเศษในหลักการคุ้มครองลักษณะเดียวกันนี้ในกฎหมายอื่น ๆ ไว้อีก เช่น

(ก) พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มาตรา 38 วางหลักว่า “กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

(ข) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะเป็นองค์การมหาชน ได้แก่

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2533 มาตรา 9 วางหลักว่า “ให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์”

2. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535 มาตรา 9 วางหลักการว่า “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์”

3. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541 มาตรา 9 วางหลักว่า “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

4. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 มาตรา 11 วางหลักการว่า “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

จากบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่กล่าวมานี้ทำให้เห็นว่า นอกจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ที่กำหนดหลักการในเรื่องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นพิเศษ ยังมีการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ในองค์การมหาชน ต่างๆ และมหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งที่ปัจจุบันกำลังจะเปลี่ยนรูปแบบที่มีลักษณะเป็นองค์การมหาชน หรือเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ภายใต้กำกับของรัฐโดยที่มีเจตนารมณ์ที่จะมิให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การมหาชน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์การมหาชนหรือมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐได้รับการคุ้มครองการทำงานของผู้ใช้แรงงานทั่วไป และหลักการในการคุ้มครองเป็นพิเศษนี้ยังจะมีการนำไปใช้สำหรับมหาวิทยาลัยที่ปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแต่อยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือองค์การมหาชนด้วย

ซึ่งหลักการในการคุ้มครองที่เจตนารมณ์ต้องการคุ้มครองให้เป็นพิเศษนี้หากศึกษาจากพระราชบัญญัติต่างๆ ข้างต้นจะทำให้เห็นได้ว่าทุกพระราชบัญญัติที่กล่าวมานี้จะให้การคุ้มครองยกเว้นหลักการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันนั้นๆ ที่เหมือนกัน คือ ยกเว้นการไม่ให้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และการยกเว้นไม่ให้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์โดยมีการคุ้มครองที่แตกต่างออกไปในตามแต่ประเภทของสถานที่ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

(1) ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การมหาชนจะได้รับการคุ้มครองพิเศษเพิ่มเติมที่ต่างจากลูกจ้าง ตามกฎหมายฉบับอื่นอีก คือ กิจการภายใต้องค์การมหาชนจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(2) ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีจะได้รับการคุ้มครองพิเศษเพิ่มเติมที่ต่างจากลูกจ้างตามกฎหมายฉบับอื่นอีก คือ กิจการภายใต้มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรีไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(3) ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ได้รับการคุ้มครองพิเศษเพิ่มเติมที่ต่างจากลูกจ้างตามกฎหมายฉบับอื่นอีก คือ กิจการภายใต้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์จะไม้อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(4) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงจะได้รับการคุ้มครองพิเศษเพิ่มเติมที่ต่างจากลูกจ้างตามกฎหมายฉบับอื่นอีก คือ กิจการภายใต้มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงไม้อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมและกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน หรือแม้แต่ตามร่างของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็เช่นกัน ซึ่งสภาพการบังคับใช้ของในหลักเกณฑ์ เรื่อง การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบันกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม้อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศใช้ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ในราชกิจจานุเบกษา คือ ประกาศใช้ ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2546 แต่ทว่า สภาพการบังคับใช้ของกฎกระทรวงตามที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ในมาตรา 23 ว่าการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง นั้น จนถึงปัจจุบันยังไม่มีมีการประกาศบังคับใช้หลักการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

บทที่ 3

มาตรการกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทน ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ศึกษากรณี มาตรา 23

เนื่องจากการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามนัยมาตรา 23 มิให้นำหลักเกณฑ์การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มาบังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่แตกต่างไปจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่จะต้องนำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่ไม่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่แม้ว่าจะไม่นำมาบังคับใช้แต่ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.1 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กฎหมายที่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหลายฉบับด้วยกัน ดังต่อไปนี้

3.1.1 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(ก) หลักการคุ้มครองทั่วไป

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดหลักเกณฑ์ในการคุ้มครองแรงงานผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่า กิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน

กฎกระทรวง⁸โดยให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัติ⁹ และมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ¹⁰ กฎกระทรวงและประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ โดยในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวง ประกาศ คำสั่ง ข้อกำหนด ระเบียบและข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติให้นำกฎทบทวน ประกาศ คำสั่ง ข้อกำหนด ระเบียบและข้อบังคับที่ออกตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 มาใช้บังคับโดยอนุโลม¹⁰

ซึ่งภายหลังการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ จึงส่งผลทำให้การคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องอยู่ภายใต้กฎกระทรวงที่จะได้ตราออกมารองรับแต่ทั้งนี้หลักการคุ้มครองในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 นั้น มีผลในเรื่องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานทันที ได้แก่ บทบัญญัติในเรื่อง บทกำหนดโทษกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 คือ การกำหนดโทษเมื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรานี้ อันได้ตรารขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน (หรือผู้ใช้แรงงาน) และกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ปฏิบัติตามก็จะมีโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ซึ่งกรณีนี้ถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งตามนัยมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

(ข) หลักการคุ้มครองตามมาตรา 23

ในหลักการคุ้มครองแรงงานตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลักการในวรรคหนึ่งว่า กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกำหนดหลักการในวรรคสองว่า การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงจากหลักการดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่ายังมีการกำหนดหลักการคุ้มครองที่ต้องไม่น้อยกว่าหลักการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

⁸พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546, มาตรา 23.

⁹แหล่งเดิม. มาตรา 7.

¹⁰แหล่งเดิม. มาตรา 130.

2541 เช่น ในเรื่องหลักเกณฑ์ “การคุ้มครองการทำงาน” ซึ่งมีความหมายรวมถึงวัน เวลาทำงาน การทำงานในวันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก “การคุ้มครองค่าตอบแทนแรงงาน” ซึ่งกรณีนี้มีความหมายรวมถึงค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด “การคุ้มครองเกี่ยวกับสวัสดิการ ความปลอดภัย” โดยการคุ้มครองนี้หมายความว่า สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เงินทดแทน “การคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง และค่าชดเชย” โดยคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง อำนาจในการเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ “การคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงและเด็ก” โดยการควบคุมการใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิในการเรียกร้อง การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง และดำเนินการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือคุ้มครองหลักเกณฑ์ในเรื่องการอุทธรณ์และการชี้ขาดตัดสินคดีที่มีการอุทธรณ์ เป็นต้น

(ค) หลักการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

หากศึกษาหลักการคุ้มครองในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เห็นได้ว่ามาตรา 23 ได้แบ่งหลักการคุ้มครองออกเป็น 2 ส่วน คือ หมวดที่ 1 ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ซึ่งได้วางหลักเกี่ยวกับการคุ้มครอง เรื่องของสัญญาจ้าง กำหนดระยะเวลาในการทดลองงาน การสิ้นสุดของสัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงาน เรื่องการรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหาย การกำหนดวัน เวลาทำการปกติ การกำหนดเรื่องการลา การใช้สิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน การกำหนดภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน และการจ่ายเงินค่าชดเชย การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา การดูแลและส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานของสถาบัน และการกำหนดคุณสมบัติที่มา อำนาจหน้าที่ การประชุมของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน เป็นต้น หมวดที่ 2 ว่าด้วยผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งได้วางหลักเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัย และการลาเพื่อวิจัย เป็นต้น

อนึ่ง การคุ้มครองผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ยังได้กำหนดเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนให้ครอบคลุมหลักเกณฑ์การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ผู้ปฏิบัติงาน

ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในข้อกำหนดข้อ 43 ว่าผลประโยชน์ตอบแทนใดที่มีได้กำหนดในกฎกระทรวงฉบับนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

3.1.2 หลักการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน

เนื่องจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนถือได้ว่าเป็นการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองการจ้างแรงงานอยู่ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575-586 มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

(ก) หลักการคุ้มครองโดยการกำหนดลักษณะของสัญญา

1. สัญญาจ้างแรงงาน หมายถึงสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนก่อนนี้ให้แก่คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ในอันที่จะต้องทำงานให้นายจ้างและนายจ้างมีหนี้จะต้องจ่ายสินจ้างให้เป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ดังนั้น จึงพิจารณาลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานได้ ดังนี้

1.1 ต้องมีคน 2 ฝ่าย (นายจ้างและลูกจ้าง) หรือจะเรียกชื่อว่าอะไรก็ได้ (พนักงานคนงาน ฯลฯ)

1.2 ฝ่ายหนึ่ง ตกลงทำงาน ให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อประสงค์สิ่งตอบแทนที่เรียกว่าสินจ้าง (หรือค่าจ้างหรือค่าแรง) ไม่ว่าการทำงานนั้นจะใช้กำลังกาย กำลังสมอง หรือแม้แต่ไม่ได้ทำอะไร เช่น จ้างมานั่งเปิบแบบให้เขียนรูป

1.3 ฝ่ายหนึ่งตกลงให้ สินจ้าง ตอบแทนตลอดเวลาที่อีกฝ่ายหนึ่งทำงานให้

2. แบบของสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ว่า จะต้องกระทำอย่างไร ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงมีต้องกระทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือแต่อย่างใด คู่กรณีอาจทำสัญญาจ้างแรงงานกันด้วยวาจาก็ได้เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญาก็สามารถที่จะฟ้องร้องต่อศาลได้โดยไม่จำเป็นต้องมีพยานหลักฐานเป็นหนังสือ

3. การกำหนดอัตราค่าจ้าง จะกำหนดอัตราเท่าไรก็ได้ และจะตกลงจ่ายสินจ้างกันอย่างไรก็ได้

4. กำหนดระยะเวลาในการทำสัญญา จะมีกำหนดหรือไม่ก็ได้

(ข) หลักการคุ้มครองโดยการกำหนดหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้าง และการโอนสิทธิ

1. หน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างไว้ ดังนี้ คือ

- 1.1 จะต้องจ่าย薪金จ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้
- 1.2 นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ
- 1.3 นายจ้างมีหน้าที่ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง
- 1.4 นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินค่าเดินทางจากบ้านให้เมื่อสิ้นสุดการจ้างถ้าลูกจ้างนั้นนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางมา

2. หน้าที่ของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

- 2.1 ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง
- 2.2 ลูกจ้างจะต้องไม่ขาดงาน
- 2.3 ลูกจ้างจะต้องไม่ขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และจะต้องไม่ละเลยต่อคำสั่งของนายจ้างด้วย
- 2.4 ลูกจ้างจะต้องไม่ละทิ้งการงานไปเสีย
- 2.5 ลูกจ้างจะต้องไม่กระทำความผิดอย่างร้ายแรง
- 2.6 ลูกจ้างจะต้องไม่กระทำการหนึ่งประการใดอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

3. การโอนสิทธิ นายจ้าง จะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

4. การโอนความเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

(ค) หลักการคุ้มครองโดยการกำหนดในเรื่องการเลิกสัญญา

1. การเลิกสัญญาทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญาการจ้างกันได้และในบางกรณียังอาจเรียกค่าเสียหายได้ด้วย เช่น ถ้าลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วยนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ และยังมีสิทธิเรียกค่าเสียหายได้ด้วยถ้าเสียหาย หรือถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีฝีมือเช่นนั้นนายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้

2. วิธีการบอกเลิกสัญญาจะบอกเลิกสัญญาโดยวาจาหรือหนังสือก็ได้แต่ควรมีเหตุผลในการเลิกจ้าง มิฉะนั้นอาจถูกฟ้องว่าเลิกจ้างไม่เป็นธรรม อาจถูกศาลบังคับให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกหรือจ่ายค่าเสียหายให้ และควรที่จะระบุเหตุที่เลิกจ้างด้วยว่าเลิกจ้างเพราะอะไร โดยเหตุที่เลิกจ้างนั้นควรจะเป็นเหตุที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งการบอกเลิกจ้างนี้จะมีผลทันทีในวันที่ผู้บอกเลิกสัญญาแสดงเจตนาให้สัญญาเลิก สิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันเป็นอันสิ้นสุด¹¹

¹²3.1.3 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

การที่นายจ้างกับลูกจ้างมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่หรือหนี้ต่อลูกจ้างอยู่ 3 ประการ คือ ต้องให้สินจ้างและต้องออกค่าเดินทางให้แก่ลูกจ้างกลับถิ่นของตน แต่ถ้าในระหว่างการทำงานลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุหรือเกิดความเสียหายใด ๆ จากการทํางานให้นายจ้าง นายจ้างย่อมอ้างได้ว่ามิใช่เกิดจากการผิดสัญญาหรือกระทำละเมิดต่อลูกจ้างตนจึงไม่ต้องรับผิดชอบและถ้าลูกจ้างจะกล่าวอ้างว่าความเสียหายนั้นเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อหรือละเลยของนายจ้างตนเองก็ต้องมีการการพิสูจน์และการบังคับตามสิทธิเช่นนี้ก็ต้องใช้วิธีการฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาลซึ่งล่าช้าเสียค่าใช้จ่ายสูงเป็นความลำบากของลูกจ้างและเดือดร้อนที่ต้องอดทนรอคอยเป็นเวลานานกว่าจะได้รับเงินค่าเสียหายซึ่งลูกจ้างอาจไม่มีเงินทดลองจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือไม่มีเงินเป็นค่าใช้จ่ายทดแทนการขาดรายได้ประกอบกับแนวคิดที่ว่าการทำงานให้นายจ้างเท่ากับเข้าเสี่ยงภัย ดังนั้น กฎหมายเงินทดแทนจึงเกิดขึ้นเพื่อให้เป็นหลักประกันในการปฏิบัติของลูกจ้างให้นายจ้างรับผิดชอบสำหรับอุบัติเหตุอันตรายใด ๆ โดยไม่ต้องพิสูจน์ว่าเป็นการประมาทเลินเล่อของใคร โดยถือหลักการความรับผิดโดยเคร่งครัดและความรับผิดโดยปราศจากความผิด (Strict liabilities and liabilities without fault)

กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะเรื่อง แต่หาใช่เป็นการลบเลือนหลักการทางแพ่งไม่ คงเป็นแต่เพียงการจัดระบบความรับผิดชอบของนายจ้างเสียใหม่ให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงความจริงที่ว่าคนงาน (ลูกจ้าง) เป็นฝ่ายเสียเปรียบในการพิสูจน์ความผิดของนายจ้าง และรับเอาความคิดที่เห็นว่าอุบัติเหตุในการทำงานนั้นพึงถือเป็นธรรมดาอย่างหนึ่งของการทํางาน ทำนองเดียวกับเครื่องจักรย่อมมีการชำรุดเสียหายเพราะใช้งานซึ่งนายจ้างสามารถผลักภาระการชดใช้เงินทดแทนไปยังผู้บริโภค (consumer) ได้เสมอ โดยการรับ

¹¹สุดาศิริ วสวงศ์. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โครงการตำราและสื่อการสอน คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 25-27.

¹²สุดาศิริ มัทพพันธุ์. เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน. หน้า 20-24.

เอามูลค่าความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต (cost of production) ค่าทดแทนการประสบอันตรายของลูกจ้างจึงเป็น liability ของนายจ้างฝ่ายเดียว กฎหมายค่าทดแทนจึงเป็นหลักประกันสิทธิของคนงานแทนกฎหมายแพ่ง โดยคนงานหาต้องมีส่วนประกันตนไม่ และเนื่องมาจากการที่นายจ้างเป็นเจ้าของสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ ฯลฯ กฎหมายจึงกำหนดให้เป็นความรับผิดของนายจ้าง (employer's liability) จะได้เป็นเครื่องผลักดันให้นายจ้างจัดสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร ให้อยู่ในสภาพดี ปลอดภัยและปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายในการทำงานขึ้น¹³

(ก) หลักการเงินทดแทน

โดยปกติแล้วบุคคลจะมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเท่านั้นแต่ในปัจจุบันกฎหมายยอมรับพฤติการณ์บุคคลอาจจะต้องรับผิดชอบเพื่อการกระทำของผู้อื่นตามหลักกฎหมายอังกฤษแต่เดิมนายจ้างมีความรับผิดชอบโดยเคร่งครัดในการกระทำของบุคคลที่เป็นลูกจ้างของตนไม่ว่าจะเป็นกิจการที่ตนสั่งให้ทำหรือไม่ และไม่ว่ากิจการนั้น จะเป็นไปในทางที่จ้างหรือไม่ต่อมาหลักเปลี่ยนแปลงเป็นว่านายจ้างมีความรับผิดชอบเฉพาะกิจการที่ตนสั่งให้ทำโดยชัดแจ้งแต่ต่อมา มีการเปลี่ยนกิจการที่สั่งโดยปริยาย และได้กลายเป็นข้อสันนิษฐานอันไม่อาจหักล้างได้ว่า ลูกจ้างได้กระทำไปโดยอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง นายจ้างจึงต้องรับผิดชอบและในขั้นสุดท้ายซึ่งเป็นหลักในปัจจุบัน ถือว่านายจ้างต้องรับผิดชอบในกิจการที่ลูกจ้างทำไปในการทางที่จ้าง (Arising out of employment) และเรียกหลักนี้ว่า “ความรับผิดของนายจ้าง” (Employer's Liabilities) เหตุผลที่มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับเช่นนี้ก็เพราะว่าเกิดความยากลำบากในการพิสูจน์ว่ากิจการนั้นเป็นกิจการที่นายจ้างมอบหมายอำนาจให้ทำหรือไม่ ส่วนเหตุผลที่นายจ้างต้องรับผิดชอบนั้นมีอยู่หลายประการประการหนึ่งนั้นถือว่าการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานให้ก็เท่ากับนายจ้างติดเครื่องยนต์ในการทำงาน

(ข) ขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมาย

กฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง

¹³พิชัย ศรีไทย. กองทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทย. หน้า 58-59.

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เป็นต้นมา โดยบังคับใช้แก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ยกเว้น

- ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- รัฐวิสาหกิจว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยเอกชนเฉพาะส่วน

ที่เกี่ยวกับครู หรือครูใหญ่

- นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ
- ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

¹⁴ 1. ประเภทของกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ กฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้ใช้บังคับกับ

กิจการทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นงานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์กรรม งานขนส่งและบริการต่างก็อยู่ในข่ายที่จะต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทนทั้งสิ้น กล่าวคือ เจ้าของสถานประกอบการเหล่านี้ หรือผู้มีหน้าที่กระทำการแทนนิติบุคคลอยู่ในฐานะนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง นับตั้งแต่การแจ้งการประสบอันตราย การจ่ายเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนถึงการจัดการศพของลูกจ้าง

กิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับเรื่องเงินทดแทนนี้ก็คือ งานราชการ ไม่ว่าจะเป็น ราชการส่วนกลาง อันได้แก่ กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด อำเภอ ฯลฯ) เหล่านี้ไม่อยู่ในข่ายบังคับที่จะต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทน ทั้งนี้ เพราะผู้ที่ทำงานราชการหรือที่เรียกว่า ข้าราชการ นั้น มีกฎหมายที่จ่ายประโยชน์ทดแทนการปรามอันตรายหรือบาดเจ็บป่วยเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการไว้แล้ว โดยเฉพาะ คือ ได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลัง

อนึ่ง คำว่า ราชการ ในที่นี้หมายถึงหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการจริงๆ เท่านั้น ถ้าหน่วยงานราชการใดมีกิจการอื่นที่ไม่ใช่การปฏิบัติราชการของชาติ หรือมีลักษณะเป็นทำนองการค้าแล้วก็ไม่ใช่ราชการ ไม่อยู่ในข่ายยกเว้น คือ รัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น โรงงานกระสอบป่าน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม) โรงงานยาสูบ (กระทรวงการคลัง) การไฟฟ้านครหลวง ฯลฯ ทั้งนี้โดยมีมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2516 ยืนยันว่ารัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

งานเกษตรกรรมอันได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยนั้น ได้รับการยกเว้นเฉพาะแต่ในเรื่องอื่น

¹⁴ สุชาติริ มัทวพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 38-40.

เท่านั้น แต่การจ่ายค่าทดแทนยังอยู่ในความรับผิดชอบของนายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างกล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างผู้ประสบอันตรายเป็นลูกจ้างของนายจ้างรายนี้และการประสบอันตรายนั้นเป็นการประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้างจริงก็จะพิจารณาให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ ถ้านายจ้างไม่จ่ายจะต้องถูกดำเนินคดีอาญาตามข้อ 8 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 2 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทั้งนี้เนื่องจากการที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าวว่า “...ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน...” จะเห็นได้ว่าบัญญัติเอาไว้แต่เรื่องการจ่ายค่าทดแทนเท่านั้น ไม่ได้กำหนดเรื่องการแจ้งการประสบอันตรายเอาไว้เลย แต่พอจะสังเกตได้ว่า การที่มีบทบัญญัติเอาไว้เช่นนี้น่าจะเป็นเรื่องการใช้ถ้อยคำผิดพลาดมากกว่า โดยเจตนารมณ์ที่แท้จริงแล้วต้องการจะให้ครอบคลุมถึงเรื่องเงินทดแทนทั้งหมดนับตั้งแต่เรื่องการแจ้งการประสบอันตรายเป็นต้นไป ตลอดจนเสร็จสิ้นขบวนการดำเนินงานค่าทดแทน มิได้มีเจตนาที่จะจำกัดเฉพาะเรื่องการจ่ายเงินทดแทนแต่อย่างเดียวเท่านั้นเพราะจะเกิดปัญหาในทางปฏิบัติมาก แต่เมื่อได้บัญญัติเอาไว้เช่นนี้แล้วก็ต้องตีความตามตัวอักษร โดยเคร่งครัดก่อนหลักการตีความกฎหมาย

2. ขนาดของสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับ ก่อน 1 มกราคม 2517 สถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป อยู่ในข่ายบังคับที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทนโดยการจ่ายเงินค่าทดแทนเอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ หลัง 1 มกราคม 2517 สถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนถึง 19 คน ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครอยู่ในบังคับที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องการจ่ายเงินทดแทนเองตามกฎหมายนี้ แต่ถ้าสถานประกอบการนั้นๆ มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

3. ลูกจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมายฉบับนี้ คำว่าลูกจ้างตามนิยามศัพท์ในกฎหมายแรงงานหมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตามโดยปกติแล้วลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างเมื่อจะรับค่าจ้างก็รับด้วยตนเองแต่ยังมีลูกจ้างอีกประเภทหนึ่งที่ทำงานให้นายจ้างเช่นเดียวกันแต่ไม่ได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นด้วยตนเองโดยตรงทั้งนี้อาจจะเป็นการช่วยกันทำงานให้ได้ผลงานไปตีราคาเป็นเงินออกมาก็ได้หรืออาจจะให้ผู้อื่นรับแทนตนก็ได้

กฎหมายเงินทดแทนฉบับนี้มีเจตนาที่จะครอบคลุมลูกจ้างทั้งหมดให้ได้รับความคุ้มครองไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ คือลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไม่ว่าเป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็น

การจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล และความคุ้มครองของนายจ้างที่จะมีต่อลูกจ้างนั้นจะมีขึ้นทันทีที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานไม่ว่าจะเป็นการตกลงโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาการทำงาน แต่คำว่าตกลงนั้นอาจจะมีปัญหาเกิดขึ้นได้บ้างเหมือนกันว่าเมื่อไรจะถือว่าตกลงแล้ว เช่น มีคนมาสมัครเข้าทำงานนายจ้างก็บอกว่าให้ทดลองทำงานดูถ้าทำงานได้จะรับเข้าทำงานและกำหนดอัตราค่าจ้างให้ ครั้นลูกจ้างลงมือทดลองงานให้นายจ้างดูก็ประสบอุบัติเหตุระหว่างนั้นเช่นนี้จะถือได้หรือยังว่าบุคคลนั้นมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนนั้นแล้วและมีสิทธิได้รับเงินทดแทน

ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองนั้นจะต้องปรากฏว่าเป็นลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานประกอบการหรือกิจการที่อยู่ในบังคับของกฎหมายนี้ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างซึ่งได้ทำงานรับใช้ในบ้านเรือนจึงไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ เว้นแต่ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานรับใช้ในบ้านเรือนนั้นจะถูกใช้ปฏิบัติงานในกิจการที่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจควบคุมกันไปด้วยจึงจะอยู่ในข่ายที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายนี้ เช่น จ้างคนมาทำงานรับใช้กวาดบ้านถูเรือน แต่เจ้าของบ้านนี้ประกอบกิจการผลิตกล่องกระดาษส่งขายตามร้านค้าต่างๆ เป็นแบบอุตสาหกรรมเล็กๆ ทำภายในครัวเรือนด้วยและลูกจ้างคนนี้เมื่อทำงานบ้านเสร็จเรียบร้อยแล้วจะต้องทำงานผลิตกล่องกระดาษด้วยโดยทำหน้าที่คนตัดกระดาษใช้เครื่องตัดกระดาษไฟฟ้า ลูกจ้างรายนี้ถูกเครื่องตัดกระดาษตัดนิ้วขาดในขณะที่ทำงานตัดกล่องกระดาษ เช่นนี้ นายจ้างหรือเจ้าของบ้านซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างลูกจ้างรายนี้จะต้องรับผิดชอบในการประสบนอันตรายของลูกจ้างรายนี้ด้วย¹⁵

(ค) วิธีการทดแทนการประสบนอันตราย ตามหลักประโยชน์ทดแทน แบ่งออก ดังนี้

1. Medical Benefits ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลูกจ้างอันเนื่องมาจากการประสบนอันตรายในการทำงานให้แก่ นายจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายนั้น สิ่งแรกที่ลูกจ้างต้องการคือการปฐมพยาบาลขั้นแรก (First Aid) และบางครั้งอาจต้องการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทั้งหมด ตั้งแต่เริ่มแรก สำหรับจะเป็นจำนวนเงินเท่าไร ระยะเวลา นายเท่าไรที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลนั้นย่อมแล้วแต่กฎหมายของแต่ละประเทศ

2. Cash Benefits ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1 เพื่อทดแทนค่าจ้างที่สูญเสียไปในระหว่างทำงานไม่ได้ชั่วคราว (Wage Loss) โดยมีได้มีการสูญเสียสมรรถภาพถาวร

¹⁵ สุดาศิริ มัทพันธุ์, แหล่งเดิม, หน้า 41-42.

2.2 เพื่อทดแทนสมรรถภาพในการทำงานที่สูญเสียไปเป็นบางส่วน (Permanent Partial Disability) อย่างหนึ่งและถึงขนาดทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง (Permanent Total Disability) อีกอย่างหนึ่ง

2.3 ค่าทำศพและเงินทดแทนการมรณะแก่ผู้อยู่ในอุปการะประโยชน์ทดแทนที่กำหนดให้จ่ายแก่ผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายนั้น ถ้าถือตามกฎหมายแล้วเจตนารมณ์ของกฎหมายประเภตินี้มุ่งให้เป็นสิทธิเฉพาะตัวของผู้อยู่ในความอุปการะซึ่งจะจำหน่ายโอนกันมิได้ และผู้ตายจะทำพินัยกรรมยกให้คนอื่น ๆ ตามใจชอบไม่ได้ เพราะประโยชน์ทดแทนประเภตินี้มิใช่มรดก จึงต้องแบ่งสรรแก่ผู้อยู่ในอุปการะตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ผู้ตายไม่มีสิทธิจัดสรร

3.1.4 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคม (Social Security Law) หมายถึงกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้าง หรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น¹⁶

(ก) หลักการประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงขึ้น กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา

(ข) ขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

ปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และใช้บังคับรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการด้วย

ส่วนบุคคลหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่

¹⁶รัชดาภรณ์ ทองสุข, เอกสารคำสอนกฎหมายแรงงานและการประกันสังคม, หน้า 359.

1. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมง
ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว
รายเดือน
2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
3. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทยและไปประจำทำงานอยู่ใน
ต่างประเทศ
4. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน
5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้าง
ของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือ โรงพยาบาล (มาตรา 4)
6. ลูกจ้างของเนติบัณฑิตยสภา
7. ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
8. ลูกจ้างของสภาอากาศไทย
9. ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
10. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และสัตว์เลี้ยงซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้าง
ตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
11. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร
หรือเป็นไปตามฤดูกาล
12. ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมิได้ประกอบ
ธุรกิจอยู่ด้วย
13. ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าหรือการค้าแพลงลอย
14. ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิใช่มีการประกอบธุรกิจ
รวมอยู่ด้วย¹⁷

(ค) ผู้ประกันตน

ลูกจ้างที่มีอายุ 15 ปีบริบูรณ์ถึง 60 ปีบริบูรณ์ในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จะ
ตกเป็น “ผู้ประกันตน” ตามกฎหมายนี้ทันทีที่เข้าทำงานเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้จนกว่าจะพ้นจากการเป็น
ลูกจ้างดังกล่าว (มาตรา 33) โดยผู้สมัครเข้าประกันตน ต้องเป็นบุคคลซึ่งมิใช่ลูกจ้างที่อยู่ในข่าย
บังคับของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น (คนขับรถรับจ้าง แม่ค้า ข้าราชการ ทนายความ ฯลฯ) อาจสมัคร
เข้าเป็นผู้ประกันตนได้ โดยสมัครและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่กำหนด
เป็นรายปี (ปี 2537-2538 เป็นเงิน 2,880 บาท ปี 2539-2540 เป็นเงิน 3,110 บาท ปี 2541

¹⁷ รัชดาภรณ์ ทองสุข. แหล่งเดิม. หน้า 360-361.

เป็นต้นไป เป็นเงิน 3,360 บาท) และเมื่อได้จ่ายเงินจนครบระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ผู้สมัครเข้าประกันตนดังกล่าวจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเพียง 3 ประเภท คือ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายเท่านั้น (มาตรา 40 และพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ถูกต้องจาง พ.ศ. 2537)

(ง) ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับ

1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนประเภทนี้ต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 3 เดือน (มาตรา 62) การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยนั้นต้องมิได้เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนจงใจก่อให้เกิดขึ้น หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (มาตรา 61) โดยได้รับบริการทางการแพทย์เพื่อการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ ซึ่งประโยชน์ทดแทนนี้รวมทั้งค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่รักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย และค่าบริการอื่นที่จำเป็น (มาตรา 63) ซึ่งจะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ เพราะต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์เท่ากับ 50 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างที่คำนวณเป็นเงินสมทบ ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และใน 1 ปีไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เจ็บป่วยเรื้อรังไม่เกิน 365 วัน (มาตรา 64)

2. กรณีคลอดบุตร

มีสิทธิเมื่อผู้ประกันตนมีครรภ์หรือภริยาหรือหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา โดยเปิดเผยของผู้ประกันตนมีครรภ์และเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 7 เดือนโดยมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง (มาตรา 65) ได้รับบริการทางการแพทย์เพื่อการคลอดบุตรในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ (มาตรา 66) แต่ในปัจจุบันจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เป็นเงิน 4,000 บาทแทนและได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เพื่อการคลอดบุตรเนื่องจากผู้ประกันตน (หญิง) ต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้งเป็นการเหมาจ่ายครั้งละ 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน

3. กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนทุพพลภาพ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 3 เดือน (มาตรา 69) การทุพพลภาพนั้นต้องมิได้เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (มาตรา 61) โดยได้รับบริการทางการแพทย์เพื่อรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ซึ่งประโยชน์ทดแทนนี้

รวมทั้งค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ารถพยาบาลหรือค่ายานพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพ และค่าบริการอื่นที่จำเป็น (มาตรา 70) ปัจจุบันจ่ายค่าบริการทางการแพทย์เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิต และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตรา 50 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างตลอดชีวิต (มาตรา 71)

4. กรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

มีสิทธิเมื่อภายในระยะเวลา 6 เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 1 เดือน (มาตรา 73) โดยการตายนั้นต้องมีได้เกิดขึ้นจากผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (มาตรา 61, 73) และได้รับประโยชน์ทดแทน คือ

1. ผู้จัดการศพผู้ประกันตนจะได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท

2. บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้จะได้รับเงินสงเคราะห์ ดังนี้

2.1 กรณีผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไปได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนคูณด้วย 3

2.2 กรณีผู้ประกันตนส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายเดือนคูณด้วย 10

หากผู้ประกันตนมิได้ทำหนังสือระบุบุคคลไว้ให้นำเงินสงเคราะห์ดังกล่าวไปเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนแทน

5. กรณีสงเคราะห์บุตร

มีสิทธิต่อเมื่อภายในระยะเวลา 36 เดือนย้อนหลังไปได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 12 เดือน (มาตรา 74) โดยมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 16) คราวละไม่เกิน 2 คน (มาตรา 75 ตรี) โดยให้นับบุตรเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดก่อนหรือหลังการเป็นผู้ประกันตน (กฎกระทรวง ฉบับที่ 16) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น (มาตรา 35 ตรี) เป็นต้น

6. กรณีชราภาพ

มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบรวม 180 เดือนขึ้นไป และความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง โดยสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (ออกจากงาน) ผู้ประกันตนจะได้รับเงินบำนาญชราภาพ (เงินเบี้ยเลี้ยงชีพรายเดือน) ตามจำนวนที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนเงินสมทบที่ส่งและระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบ (ในปัจจุบันกำหนดให้จ่ายเงินบำนาญ

ชราภาพเป็นรายเดือน จำนวน 15 เปอร์เซ็นต์ ของค่าเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ แต่หากได้จ่ายเงินสมทบเกิน 180 เดือน ให้จ่ายเพิ่ม 1 เปอร์เซ็นต์ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน) ถ้าผู้รับเงินชราภาพถึงแก่ความตาย ให้ส่งจ่ายเงินบำนาญชราภาพในเดือนถัดไปโดยถึงแก่ความตาย ทายาทของผู้ประกันตนที่มีสิทธิ จะได้รับเงินบำนาญชราภาพ (จ่ายให้ครั้งเดียว) ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งในปัจจุบันกำหนดให้จ่ายในอัตราดังนี้ (1) กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน ได้รับเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบพร้อมประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด (2) กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือน ได้รับเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตน และนายจ้างจ่ายสมทบพร้อมประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด เป็นต้น

7. กรณีว่างงาน

มีสิทธิต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนย้อนหลังไป ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 6 เดือน (มาตรา 78) โดยต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่จัดหาให้ และไปรายงานตัวเดือนละ 1 ครั้ง (มาตรา 78) เหตุที่ว่างงานมิใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา แก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (มาตรา 78) ซึ่งต้องไม่เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ และมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 79)¹⁸

3.1.5 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน

เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันได้ทำสัญญาในการว่าจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้นหากมีคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ย่อมอยู่ภายใต้เขตอำนาจของศาลแรงงาน

(ก) ความหมายของกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา โดยเป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจ

¹⁸เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก (2545). กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร. หน้า 171-186.

ในการพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษและมีความแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นคดีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับเข้าไปทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกันจำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการพิจารณาคดีมากยิ่งขึ้น¹⁹

(ข) คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

บัญญัติกำหนดคดีที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาไว้หลายกรณี ดังนี้

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
3. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์²⁰

ดังนี้ หากมีข้อพิพาทใดๆ เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับผู้ปฏิบัติงาน

¹⁹รัชดาภรณ์ ทองสุข, เล่มเดิม, หน้า 399.

²⁰แหล่งเดิม, หน้า 400-401.

ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเป็นสัญญาจ้างแรงงานอย่างหนึ่ง คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ สิ้นจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ตามนัยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ประกอบ มาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงทำให้ ข้อพิพาทใดๆ หากมีขึ้นย่อมอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

3.2 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่ไม่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานของผู้ใช้แรงงานที่ไม่นำมาบังคับใช้กับ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่

3.2.1 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ไม่นำมาใช้บังคับต่อ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน

หลักการในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ไม่นำมาใช้บังคับต่อ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่การคุ้มครองในหมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก เนื่องจาก ข้อเท็จจริงไม่มีผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นเด็กจึงไม่มีความจำเป็นในการที่จะนำ หลักเกณฑ์การคุ้มครองดังกล่าวต่อไปนี้มาใช้บังคับ

การคุ้มครองผู้ใช้แรงงานมีสถานะเป็นเด็ก กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ กำหนดการใช้แรงงานหญิงไว้ในหมวดที่ 4 โดยบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กเป็นการให้ความ คุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างเด็ก ทั้งชายและหญิง ถ้าลูกจ้างเป็นเด็กชายก็จะได้รับการคุ้มครองสอง ต่อ คือ ได้รับการคุ้มครองตามบทคุ้มครองทั่วไปและบทคุ้มครองแรงงานเด็ก ส่วนลูกจ้างที่เป็น เด็กหญิงจะได้รับการคุ้มครองถึงสามต่อ คือ ได้รับการคุ้มครองตามบทคุ้มครองทั่วไปและบท คุ้มครองแรงงานหญิง และสุดท้ายได้รับการคุ้มครองตามบทคุ้มครองแรงงานเด็ก ฉะนั้นในการที่ ลูกจ้างเป็นเด็ก นายจ้างก็ตกอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากขึ้น

บทบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็ก อาจแยกพิจารณาได้ 3 หัวข้อ ดังนี้

1.1 ประเภทเด็กที่ได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานแบ่งประเภทของเด็กที่อยู่ในความคุ้มครองออกเป็น 3 ประเภท ตามอายุของเด็ก คือ

1. เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี
2. เด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี
3. เด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี

ฉะนั้น ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ไม่ใช่เด็กตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงไม่อยู่ในความคุ้มครองตามบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็ก แต่จะได้รับความคุ้มครองตามบทคุ้มครองแรงงานทั่วไป หรือหากเป็นหญิงก็ย่อมได้รับความคุ้มครองตามบทคุ้มครองแรงงานหญิงด้วย

1.2 ประเภทแรงงานที่อนุญาตให้เด็กทำได้

1. เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 20 “ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบสองปีเป็นลูกจ้าง”

เด็กไม่ว่าหญิงหรือชายซึ่งอายุไม่เกิน 12 ปี กฎหมายห้ามขาดมิให้นายจ้างรับเป็นลูกจ้างไม่ว่าในงานประเภทใดโดยไม่มีข้อยกเว้นเพราะเด็กในวัยนี้กำลังเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและสมอง การทำงานที่เหมาะสมกับวัย อาจกระทบกระเทือนต่อพัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจของเด็ก

2. เด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 21 “ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบสองปี แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้างเว้นแต่

(1) รับเด็กนั้นไว้เป็นลูกจ้างสำหรับทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะกำหนดซึ่งงานนั้นต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความเจริญเติบโตของร่างกาย

(2) รับเด็กนั้นเป็นลูกจ้างสำหรับงานอื่นที่กระทรวงมหาดไทยมิได้กำหนดตาม (1) โดยได้รับอนุญาตจากพนักงานออกใบอนุญาต

เด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี กฎหมายก็ห้ามมิให้นายจ้างรับเป็นลูกจ้างเหมือนกันแต่มิได้ห้ามเด็ดขาดเหมือนเด็กพวกแรก กฎหมายวางข้อยกเว้นให้นายจ้างรับเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี เข้าทำงานได้เฉพาะงานที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดซึ่งเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความเจริญเติบโตของร่างกายเด็กได้แก่งาน ดังต่อไปนี้

(1) งานรับใช้ในงานพาณิชยกรรม เว้นแต่งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา

(2) งานส่งหนังสือพิมพ์

(3) งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา

(4) งานเก็บ จำหน่าย รับหรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์หรือ

(5) งานยก แบก หาบ หาม โยง หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกินสิบกิโลกรัม

ถ้านายจ้างจะรับเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี เป็นลูกจ้างทำงานอื่น นอกจากงานที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดข้างต้น นายจ้างต้องขออนุญาตจากพนักงานออกใบอนุญาตก่อนเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะรับเด็กเป็นลูกจ้างได้ ส่วนการขออนุญาตก็ต้องปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 22 “ในการขออนุญาตตาม ข้อ 21(2) นั้นให้นายจ้างเป็นผู้ยื่นคำขอตามแบบที่อธิบดีกำหนดพร้อมกับนำเด็กและหลักฐานดังต่อไปนี้ มาเพื่อประกอบกิจการพิจารณาด้วย

(1) เอกสารแสดงหน้าที่การทำงาน กำหนดชั่วโมงการทำงาน และวันหยุด

(2) เอกสารแสดงอายุของเด็ก

(3) เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

กรณีที่พนักงานออกใบอนุญาตเห็นสมควร จะให้นายจ้างนำไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งเพื่อรับรองว่าเด็กนั้นมีร่างกายสมบูรณ์ และสามารถทำงานตามที่ขออนุญาตได้ พร้อมทั้งใบรับรองของโรงเรียน แสดงเวลาเรียนและผลการศึกษาด้วยก็ได้”

ที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องนำตัวเด็กมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่พร้อมทั้งยื่นหลักฐานต่าง ๆ ก็เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงลักษณะของงาน การทำงาน ตลอดจนสุขภาพอนามัยของเด็กว่าสมควรอนุญาตให้นายจ้างรับเด็กเข้าทำงานตามที่ขอหรือไม่ ซึ่งก็เป็นมาตรการในการคุ้มครองแรงงานเด็กนั่นเอง

3. เด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี

เด็กอายุ 15 ข้อมีความเจริญเติบโตและมีความคิดอ่านพอสมควรแล้วฉะนั้นเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี กฎหมายจึงอนุญาตให้นายจ้างรับเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานได้เกือบทุกประเภท ยกเว้นงานบางอย่างที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการทำงาน ไม่เหมาะสมที่จะให้เด็กวัยนี้ทำ เพราะอาจเป็นอันตรายต่อตัวเด็กได้ เช่น งานที่ต้องทำได้ดินหรือได้น้ำ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี เป็นต้น กฎหมายห้ามโดยเด็ดขาดตามบทบัญญัติในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 25 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปีทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(2) งานที่ต้องทำได้ดินหรือได้น้ำ

(3) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย

(4) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(5) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

แต่หากเด็กหญิงอายุไม่ถึง 18 ปี ก็มีข้อห้ามเพิ่มเติมตามบทคุ้มครองแรงงานหญิง คือ จะใช้ทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรม เหล่านี้ไม่ได้

1.3 กำหนดเวลาทำงานของเด็ก

1. เด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี

แม้กฎหมายจะอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานเด็กได้ในบางกรณี แต่ก็ยังวางข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงานของเด็กเอาไว้ เพื่อคุ้มครองเด็กอีกชั้นหนึ่ง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 พ.ศ. 2515 ข้อ 23 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 และเวลา 06.00 นาฬิกา เว้นแต่เด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน แต่ในระยะดังกล่าวนั้น ต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร”

บทบัญญัตินี้ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี แต่ยังไม่ถึง 15 ปี ทำงานระหว่างเวลา 22.00 น. ถึง 06.00 น. ซึ่งเข้มงวดกว่าบทคุ้มครองลูกจ้างหญิง แต่ก็ไม่ได้ห้ามเด็ดขาดเสียทีเดียวมีข้อยกเว้นอยู่ประการหนึ่ง คือ ถ้าเด็กนั้นเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละครหรือ การแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างสามารถให้เด็กทำงานในเวลาที่ต้องห้ามได้ โดยเงื่อนไขว่าในระยเวลาดังกล่าวนายจ้างต้องจัดให้เด็กได้พักผ่อนตามสมควร

นอกจากนั้น กฎหมายยังห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานในวันหยุดอีกด้วย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 24 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่าสิบห้าปีทำงานในวันหยุด”

การห้ามมิให้นายจ้างให้เด็กทำงานในวันหยุดนี้ เป็นการห้ามเด็ดขาดไม่มีข้อยกเว้นใดๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีก็ตาม

ในบางกรณี ซึ่งตามบทคุ้มครองแรงงานทั่วไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ เช่น งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดไม่ได้ นายจ้างก็จะให้เด็กทำงานในวันหยุดไม่ได้

ยังมีกิจการบางอย่าง เช่น โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม เป็นต้น แม้นายจ้างจะมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่นายจ้างจะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุไม่ถึง 15 ปี ทำงานในวันหยุดไม่ได้ทั้งอธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรม

แรงงานหรือผู้ซึ่งอธิปไตยแรงงานมอบหมายก็ไม่มีอำนาจที่จะอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุไม่ถึง 15 ปี ทำงานในวันหยุดได้เช่นกัน

มีข้อสังเกต คือ ที่กฎหมายห้ามนี้ ห้ามเฉพาะการทำงานในวันหยุดแต่ไม่ได้ห้ามการทำงานเวลาพัก ฉะนั้น นายจ้างจึงมีสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุไม่เกิน 15 ปี ทำงานในวันเวลาพักได้ ถ้าเด็กลูกจ้างนั้นทำงานในหน้าที่ที่ลักษณะต้องทำติดต่อกันไป โดยเด็กยินยอมด้วย หรือกรณีเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดมิได้

2. เด็กอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปี

เด็กในช่วงอายุนี้ กฎหมายเพียงห้ามมิให้นายจ้างให้ทำงานบางอย่างที่เสี่ยงต่ออันตรายแก่ตัวเด็ก แต่ไม่มีข้อห้ามเกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงาน ฉะนั้น นายจ้างจะทำงานในช่วงเวลาใดก็ได้

เว้นแต่ลูกจ้างจะเป็นเด็กหญิง นายจ้างจะให้ทำงานระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. ไม่ได้ ตามบทคุ้มครองแรงงานหญิง

ในส่วนนี้ที่เกี่ยวกับวันหยุดและเวลาพัก ก็ไม่มีข้อห้ามแต่ประการใด นายจ้างจึงมีสิทธิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุครบ 15 ปี ทำงานในวันหยุดหรือเวลาพักได้ เมื่อเข้าช้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด²¹

3.2.2 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จากหลักการในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่กำหนดในมาตรา 23 ว่ากิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นจึงส่งผลให้หลักการของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ไม่นำมาใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(ก) หลักการของกฎหมาย

เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ

²¹ วิจารณ์ พานิช. เล่มเดิม. หน้า 111-114.

(ข) ขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับแก่กิจการทั่วไปที่มีการจ้างงานระหว่างฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” กับอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” (คำว่า “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายนี้รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย) ยกเว้นกิจการดังต่อไปนี้ คือ

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (มาตรา 4)
- (2) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (มาตรา 14)
- (3) กิจการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (พระราชบัญญัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 (มาตรา 6))
- (4) กิจการธนาคารแห่งประเทศไทย (พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523 (มาตรา 3))

(ค) สภาพการจ้าง

โดยปกติการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นเรื่องการตกลงกันเองระหว่างทั้งสองฝ่ายที่จะกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ โดยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานการจ่ายแรงงานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง ฯลฯ ไว้ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดหรือตกลงกันให้ต่ำกว่ามาตรฐานนั้นมิได้

ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ตกลงกันไว้แล้วนี้เรียกว่า “สภาพการจ้าง” ซึ่งหมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน (มาตรา 5)

(ง) การแจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างทุกคน หรือต่อสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างของตนเป็นสมาชิกก็ได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะแจ้งเองหรือให้สมาคมนายจ้างแจ้งให้ก็ได้ (มาตรา 13,15)

(จ) การแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างอาจกระทำได้สองวิธีด้วยกันคือ

1. แจ้งข้อเรียกร้องเอง โดยลูกจ้างรวมตัวกันหรือหาลูกจ้างที่เห็นชอบด้วยการเรียกร้องนั้นลงลายมือชื่อให้ได้อย่างน้อย 15 เปอร์เซนต์ของลูกจ้างที่เกี่ยวกับข้อเรียกร้องข้อเรียกร้องในกรณีนี้จึงต้องแนบรายชื่อและลงลายมือชื่อของลูกจ้างดังกล่าวไปด้วย
2. ให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทน โดยสหภาพแรงงานนั้นจะต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นอย่างน้อยหนึ่งในห้า หรือ 20 เปอร์เซนต์ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่ต้องแนบรายชื่อหรือลายมือชื่อของลูกจ้างผู้ใดไปด้วย และสหภาพแรงงานนั้นไม่ต้องแจ้งว่าสมาชิกเป็นใครบ้างและจำนวนเท่าใด หากนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกรับจำนวนดังกล่าวหรือไม่ ผู้นั้นอาจยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อตรวจสอบดูได้ (มาตรา 13, 15)²²

(จ) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎหมายมีวัตถุประสงค์ที่จะให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้เป็นหลักในการจ้างงาน และการทำงานต่อกัน ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ทำขึ้น ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ต่อมาทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ไม่ว่าจะตกลงกันได้ในชั้นเจรจาตนเอง ในชั้นไกล่เกลี่ย หรือในชั้นอื่นๆ ทั้งสองฝ่ายจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายไว้เป็นหลักฐานต่อไป

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างทั้งสองฝ่ายเจรจาตนเอง หรือระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวข้างต้นนั้น นายจ้างจะต้องนำข้อตกลงนั้นไป

1. เปิดประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้ตกลง
2. จดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิการบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันนั้นด้วย (มาตรา 18, 22)

²²เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก เล่มเดิม. หน้า 99-104.

(ข) ผลบังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน แต่จะกำหนดเวลาเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ แต่ถ้าไม่ตกลงเรื่องระยะเวลาไว้ ถือว่ามีผลใช้บังคับเป็นเวลา 1 ปี และเมื่อข้อตกลงดังกล่าวสิ้นสุดอายุแล้ว หากไม่มีการเจรจาต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลบังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องจะมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทุกคนที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่เข้าร่วมประชุมในการเลือกตั้งผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน แต่ถ้าลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีจำนวนเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงนั้นมีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างทุกคน (มาตรา 19)

เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

3.3 หลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่ไม่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ต้องได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้

แม้ว่าพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 จะได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ได้วางหลักเกณฑ์ต่อเนื่องจากนั้นว่า ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่นนี้ จึงต้องทำการศึกษาถึงหลักการในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน

3.3.1 หลักการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ที่ต้องให้การคุ้มครองต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง การใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์การทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานที่มีความสามารถในการผลิตหรือบริการในระยะยาว และประเทศชาติมีความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบมั่นคงทางสังคม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา (ซึ่งนับว่าเป็นกฎหมายแรงงานฉบับที่ 4 ของประเทศไทย)

ลักษณะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติในการทำงานเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาเมื่อไม่ปฏิบัติตาม พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกฎหมายใช้คำว่า พนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้แม้จะไม่มีลูกจ้างหรือผู้ใดร้องทุกข์กล่าวโทษก็ตาม

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างข้อใดที่เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (โดยเฉพาะบทบัญญัติที่ใช้คำว่า “ห้ามมิให้”) ย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างข้อใดที่เป็นการแตกต่างกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (โดยเฉพาะบทบัญญัติที่ใช้คำว่า “ให้” หรือ “ต้อง”) ย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ประกอบมาตรา 151 เช่นเดียวกัน

ที่ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย นั้น มีคำพิพากษาฎีกาสนับสนุนอยู่หลายฉบับ คือ

คำพิพากษาฎีกาที่ 283/2516 (ประชุมใหญ่) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 2) มีวัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้มีเหตุการณ์ต่างๆ อันเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เป็นการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างทั้งป้องกันมิให้เกิดความระส่ำระสายในการเศรษฐกิจของประเทศและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง จึงเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย สัญญาประนีประนอมยอมความที่ผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายดังกล่าวจึงตกเป็นโมฆะ

คำพิพากษาฎีกาที่ 3583/2524 สัญญาประนีประนอมยอมความเกี่ยวกับค่าชดเชยซึ่งทำขึ้นผิดแผกแตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ย่อมตกเป็นโมฆะใช้บังคับไม่ได้²³

ถึงแม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยแต่เมื่อทำการศึกษาถึงหลักการคุ้มครองการทำงานในลักษณะเดียวกันตามพระราชบัญญัติอื่นในบทที่ 2.5 จะทำให้เห็นว่าหลักการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติอื่น นั้น วางหลักการคุ้มครองโดยได้ให้ความคุ้มครองขึ้นมาเป็นพิเศษ มิให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติ นั้นๆ อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

²³เกษมสันต์ วิจารณ์ ข (2547). รวมคำบรรยายเนติบัณฑิตยสภา ภาคหนึ่ง (เล่ม 2). หน้า 97-98.

หากศึกษาถึงหลักการคุ้มครองแรงงานแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่นำมาใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้แบ่งการคุ้มครองออกเป็น 16 หมวด ซึ่งต้องนำมาใช้บังคับใช้กับผู้ปฏิบัติงาน คือ 15 หมวด ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง (หมวด 4 การใช้แรงงานเด็กไม่นำมาบังคับใช้)

หมวด 5 ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

หมวด 6 คณะกรรมการค่าจ้าง

หมวด 7สวัสดิการ

หมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 9 การควบคุม

หมวด 10 การพักงาน

หมวด 11 ค่าชดเชย

หมวด 12 การยื่นคำร้อง การพิจารณาคำร้อง

หมวด 13 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

หมวด 14 พนักงานตรวจแรงงาน

หมวด 15 การส่งหนังสือ

หมวด 16 บทกำหนดโทษ

(ก) การคุ้มครองแรงงานทั่วไป

ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 1 และ หมวดที่ 2 ความหมายของการคุ้มครองแรงงานทั่วไป หมายถึงการกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ขั้นต่ำที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างในการใช้แรงงานลูกจ้างให้ลูกจ้างมีเวลาทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีเวลาพักและวันหยุด จะได้มีโอกาสรพักผ่อนหย่อนใจพอสมควรมิใช่ถูกใช้แรงงานอย่างส่ำตัวหรือเครื่องจักร หรือทำงานจนเจ็บป่วยล้มตายไป การคุ้มครองแรงงานทั่วไปนี้ กฎหมายให้ความสำคัญคุ้มครองแก่ลูกจ้างทุกคนเสมอกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างชายหรือลูกจ้างหญิง หรือลูกจ้างเด็กก็ตาม ส่วนลูกจ้างหญิงและลูกจ้างเด็กนั้นนอกจากจะได้รับการคุ้มครองตามบทคุ้มครองแรงงานทั่วไปนี้แล้ว ยังได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษตามบทคุ้มครองแรงงานหญิงและคุ้มครองแรงงานเด็กด้วย²⁴

²⁴วิสาร พันธนะ. เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน สาขาวิชานิติศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หน่วยที่ 2. หน้า 69.

(ข) การคุ้มครองแรงงานตามสถานะของบุคคล

1. ผู้ใช้แรงงานมีสถานะเป็นหญิง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้กำหนดการใช้แรงงานหญิงไว้ในหมวด ที่ 4 โดยบัญญัติคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงไว้เป็นพิเศษ 4 เรื่อง คือ

1.1 ประเภทของงานที่ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำ

เนื่องจากโครงสร้างทางสรีระของหญิงโดยทั่วไปจะบอบบางกว่าชายและหญิงแม้จะมีความละเอียดละอมากกว่าชาย แต่ก็มีควมอ่อนหวานทางอารมณ์ง่าย ดังนั้น งานที่ต้องผ่านกำลังปะทะหรือความบีบคั้น หรืองานที่ต้องการสมาธิมาก จึงไม่เหมาะสมที่จะให้หญิงทำ เพราะอาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพหญิงได้ กฎหมายจึงห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานบางประเภทที่เสี่ยงต่ออันตรายของหญิง ดังที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 13 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้”

1. งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

2. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

3. งานใช้เลื่อยวงเดียว

4. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิด หรือวัตถุไวไฟ

5. งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

6. งานอื่นที่กระทรวงมหาดไทยจะกำหนด”

นอกจากนั้นงานยก แบก หาม โย่ง ลาก หรือเข็นของที่มีน้ำหนักมาก ๆ กฎหมายก็เห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะให้ลูกจ้างหญิงทำ จึงบัญญัติห้ามไว้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 14 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานยก แบก หาม โย่ง ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้”

1. สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

2. ยี่สิบห้ากิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

3. หกหรือยี่สิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

4. สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการทำงานลาก หรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

งานตามที่กำหนดไว้ในข้อ 13 และข้อ 14 กฎหมายห้ามเด็ดขาดมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำแต่การห้ามนี้ก็เพียงห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงเป็นผู้ทำเองเท่านั้น ถ้านายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงเป็นผู้ควบคุมให้ลูกจ้างหญิงควบคุมให้ลูกจ้างชายทำ ก็ไม่ขัดต่อกฎหมาย

งานบางอย่างแม้เป็นงานที่ไม่ต้องใช้กำลังกายเข้าปะทะ แต่ล่อแหลมต่อการที่จะชักนำให้หญิงประพฤติดูเลื่อมเสียด้านศีลธรรมหรืองานที่เป็นภัยต่อเพศหญิงโดยเฉพาะหญิงซึ่งเป็นผู้เยาว์ยังไม่แต่งงาน กฎหมายจึงห้ามมิให้รับหญิงที่ยังเป็นผู้เยาว์เข้าทำงานตามที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 15 “ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรสเป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอบนวด โรงแรมหรือสถานที่อื่นตามที่กฎหมายไทยจะกำหนด”

การห้ามตามข้อ 15 มิได้ห้ามทุกกรณี แต่ห้ามมิให้นายจ้างรับเฉพาะหญิงผู้เยาว์ที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมีได้ทำการสมรสเข้าทำงานในสถานที่ซึ่งระบุไว้ นั้น ในกรณีต่อไปนี้

1. หญิงอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่สมรสตามกฎหมายแล้ว คือ จดทะเบียนสมรส
2. หญิงอายุ 18 ปี บริบูรณ์ จะสมรสแล้วหรือไม่ ไม่สำคัญ

ทั้งสองกรณีข้างต้น นายจ้างรับเข้าทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอบนวด โรงแรมได้ กฎหมายไม่ห้าม ทั้งนี้เนื่องจากเพราะว่าในสองกรณีที่กล่าวหาหญิงมีความรู้สึกรู้จักคิด และประสบการณ์แห่งชีวิตพอจะรับผิดชอบตัวเองได้แล้ว

1.2 กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างหญิง

เกี่ยวกับกำหนดเวลาทำงานปกติของหญิงก็เป็นไปตามบทบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ซึ่งกำหนดชั่วโมงทำงานของลูกจ้างในงานประเภทต่าง ๆ ไว้ เช่น งานอุตสาหกรรม นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงไม่ได้ หรืองานขนส่ง ต้องให้ลูกจ้างทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง เป็นต้น ลูกจ้างหญิงก็ได้รับการคุ้มครองดังกล่าวนี้สำหรับลูกจ้างหญิงกฎหมายได้บัญญัติคุ้มครองในเรื่องเวลาทำงานเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 16 “ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะหรืองานที่มีลักษณะ และสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว”

ลูกจ้างหญิงได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษเกี่ยวกับการทำงาน คือ นายจ้างจะให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ไม่ได้ เช่น พนักงานต้อนรับหรือทำความสะอาดในโรงแรมชั้นหนึ่ง กฎหมายห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วง เวลา 24.00

นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกาแต่ข้อห้ามนี้มีได้ห้ามเด็ดขาด เพราะในข้อ 16 นั้นเอง ได้บัญญัติยกเว้นไว้ 3 ประการ คือ

1. งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ซึ่งต้องพิจารณาสภาพของงาน ไม่ใช่ความจำเป็นของนายจ้างหรือ
2. งานกะ หมายถึงงานที่แบ่งเป็นผลัด ลูกจ้างหญิงอาจสมัครทำงานในผลัดกลางคืนซึ่งต้องทำระหว่าง เวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ได้ หรือ
3. งานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา

ในกรณีหนึ่งกรณีใดที่กล่าวนี้ นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่าง เวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา ได้ เช่น โรงพยาบาลเอกชน ต้องมีพยาบาลทำงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็น 3 ผลัด คือ ผลัดเช้า ผลัดเย็นและผลัดกลางคืน โรงพยาบาลสามารถให้พยาบาลที่สมัครทำงานผลัดกลางคืนทำงานในช่วงนั้นได้ หรืองานโรงงานทำขนมจีน ซึ่งลักษณะและสภาพของงานต้องไม่แปร และทำเส้นขนมจีนระหว่างเวลา 24.00 นาฬิกา ถึง 06.00 นาฬิกา เพื่อส่งขายตอนเช้า นายจ้างก็ให้ลูกจ้างหญิงทำงานในช่วงเวลานี้ได้

จะเห็นว่าข้อยกเว้นทั้ง 3 ประการข้างต้นนั้นมีความหมายกว้างอยู่มาก เป็นไปได้ที่นายจ้างบางคนอาจอาศัยข้อยกเว้นนี้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตัวเอง โดยไม่คำนึงถึงสวัสดิภาพของลูกจ้างหญิง กฎหมายจึงได้วางมาตรการตรวจสอบ ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงบรรลุดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 17 “ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า การที่นายจ้างให้หญิงทำงานตาม ข้อ 16 อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น ให้พนักงานตรวจแรงงานรายงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เพื่อพิจารณาสั่งให้นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานนั้น ถ้าอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเห็นด้วย ก็ให้สั่งตามที่เห็นควร และให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง”

1.3 สิทธิลาคลอดของลูกจ้างหญิง

ลูกจ้างหญิงนอกจากมีสิทธิในวันหยุด วันลา ตามบทคุ้มครองแรงงานทั่วไปแล้ว ยังได้รับสิทธิพิเศษอีกประการหนึ่ง คือ สิทธิลาคลอด ซึ่งมีความจำเป็นตามธรรมชาติของหญิงมีครรภ์ ดังที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 18 “ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดเพิ่มขึ้นจากวันลาป่วยที่กำหนดไว้ในข้อ 12 วรรคหนึ่ง โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกหกสิบวันรวมทั้งวันหยุดด้วย แต่ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้ว

ไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกินสามสิบวัน

ถ้าหญิงนั้นยังไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการคลอด ก็มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกสามสิบวัน

การลาตามข้อนี้ ให้นำข้อ 12 วรรคสอง และวรรคสามใช้บังคับโดยอนุโลม”

สิทธิลาคลอดนี้เป็นของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างประจำ ชั่วคราว หรือทำงานบางเวลา เพราะกฎหมายใช้คำว่า “ลูกจ้าง” และจะมีครรภ์เนื่องจากการสมรสตามกฎหมายหรือมีครรภ์เพราะเหตุอื่นๆ ก็ได้ หากเป็นลูกจ้างหญิงมีครรภ์แล้วก็มีสิทธิข้อนี้ทุกคน แต่ต้องลาออกเพื่อการคลอด มิใช่ลาเพื่อทำแท้ง การคลอด คือ การทำให้ทารกออกจากครรภ์มารดา ในลักษณะที่ต้องการให้ทารกนั้นมีชีวิตอยู่ไม่ว่าจะคลอดตามธรรมชาติหรือผ่าเอาออก แต่การทำแท้งหมายถึง ทำให้ทารกออกจากครรภ์มารดาในลักษณะที่ทารกนั้นไม่มีชีวิต ฉะนั้น ถ้าลาเพื่อทำแท้งก็ต้องลาป่วยจะใช้สิทธิลาคลอดไม่ได้เมื่อลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาคลอด นายจ้างมีหน้าที่ต้องอนุญาตจะไม่อนุญาตไม่ได้ และกฎหมายให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดได้ 60 วันรวมวันหยุดด้วย คือ ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 60 วัน อาจลาต่ำกว่านี้ได้และช่วงลาคลอดซึ่งคล่อมวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ก็ต้องนำวันหยุดเหล่านั้นนับรวมเป็นวันลาคลอดด้วย ส่วนสิทธิลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วันทำงานของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ก็คงมีอยู่ตามบทคุ้มครองแรงงานทั่วไป ไม่ถูกกระทบกระเทือนด้วยสิทธิลาคลอดเพราะเป็นสิทธิพิเศษต่างหากจากสิทธิลาป่วย

ถ้าลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาคลอดจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างลาคลอด (ต่างกับลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับค่าจ้าง) แต่มีข้อยกเว้นประการหนึ่ง คือ ถ้าก่อนลาคลอดลูกจ้างหญิงนั้นทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน ก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างและเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 30 วัน หมายความว่า มีสิทธิได้รับค่าจ้างสูงสุดไม่เกิน 30 วัน ถ้าลาคลอดไม่ถึง 30 วัน จะได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่หากลาคลอดเกิน 30 วันจะได้รับค่าจ้างเพียง 30 วันตามอัตราที่ได้รับอยู่²⁵

²⁶1.4 สิทธิของการเปลี่ยนงานในหน้าที่ชั่วคราว

หญิงซึ่งตั้งครรภ์ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระของหญิงนั้น ที่เรียกกันว่าแพ้ท้อง และภายหลังคลอดบุตรแล้วร่างกายก็อาจไม่แข็งแรงเหมือนเก่าต้องใช้เวลาพักฟื้นระยะหนึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงานในหน้าที่และต่อสวัสดิภาพในการทำงานของหญิงนั้น กฎหมายจึงให้สิทธิพิเศษแก่หญิงมีครรภ์ที่จะขอให้นายจ้างเปลี่ยนงาน

²⁵วิสาร พันธุณะ. แหล่งเดิม. หน้า 105-108.

²⁶แหล่งเดิม. หน้า 109.

ในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ ดังที่บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 19 “ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิได้ไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ ให้มีสิทธิขอให้ นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณา เปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงาน ให้แก่ลูกจ้างนั้นตามที่เห็นสมควร”

สิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่นี้มีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการ คือ

1. ลูกจ้างต้องไปรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานใน หน้าที่เดิมได้มาแสดงต่อนายจ้าง
2. การเปลี่ยนงานในหน้าที่นี้เป็นการชั่วคราว เมื่อลูกจ้างแข็งแรงเป็นปกติแล้วหาก นายจ้างให้กลับทำงานในหน้าที่เดิมต้องกลับ

(ค) การคุ้มครองผลประโยชน์ตอบแทนของลูกจ้าง

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดในหมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่อง “ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด” ในการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงาน ค่าจ้าง (wage) เป็นองค์ประกอบสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน หน้าที่ของลูกจ้างที่สำคัญก็คือ การ จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และวัตถุประสงค์ของการทำงานของ ลูกจ้างก็เพื่อรับค่าจ้าง จะเห็นได้จากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ซึ่งบัญญัติว่า “อันสัญญาจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงาน ให้แก่อีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

ค่าจ้าง จึงเป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน

การทำงานที่มีได้ประสงค์ค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนนารูปค่าจ้าง แต่ทำงานให้เพื่อ ช่วยเหลือกันตามประเพณี หรือตามที่เรียกขานว่านใช้ยอมไม่ก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ในฐานะนายจ้าง ลูกจ้าง

ค่าจ้างเป็นคำที่ใช้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ ส่วนในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรียกว่า สินจ้าง (remuneration)

นอกจากค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานโดยตรงแล้ว นายจ้างบางรายยังให้ ผลประโยชน์อื่นแก่ลูกจ้างทั้งที่เป็นเงินตรา สิ่งของหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ แก่ลูกจ้างด้วย เช่น ให้ค่าเช่าบ้าน ให้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ของนายจ้าง หรือการให้ถือหุ้นหรือการให้ถือหุ้นในราคาถูก

ซึ่งค่าจ้างและผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ ถือได้ว่าเป็นต้นทุนทางด้านแรงงาน (labour costs) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต (costs of production)

เมื่อผลประโยชน์อื่นที่กล่าวข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนทางด้านแรงงาน ผลประโยชน์นั้น ก็คือค่าจ้างซึ่งแปรรูปแบบโดยการเรียกชื่ออย่างอื่น มีวิธีคำนวณเป็นอย่างอื่น และวัตถุประสงค์ในการจ่ายเป็นอย่างอื่นนั่นเอง²⁷

1. ประเภทและความหมายของค่าตอบแทนในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้แบ่งแยกประเภทของค่าตอบแทนในการทำงานออกเป็น 4 ประเภท คือ

- (1) ค่าจ้าง
- (2) ค่าล่วงเวลา
- (3) ค่าทำงานในวันหยุด
- (4) ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

กฎหมายได้กำหนดนิยามหรือความหมายของค่าตอบแทนในการทำงานแต่ละประเภทไว้ (มาตรา 5) ดังต่อไปนี้

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

1.1 ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานประเภทที่สำคัญที่สุดก็คือ ค่าจ้างความสำคัญของค่าจ้างนั้นมีทั้งความสำคัญตามกฎหมาย ความสำคัญต่อลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐรวมทั้งต่อประชาชนและสังคมด้วย กล่าวคือ

²⁷ อัญชลี สันติกุล. เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 3. หน้า 121-122.

ความสำคัญตามกฎหมาย ค่าจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีค่าจ้าง (มาตรา 575 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์) จึงจะมีความผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานได้ ถ้ามีการทำงานให้แก่กันโดยไม่มีค่าจ้าง คู่สัญญาก็จะผูกพันกันตามสัญญาลักษณะอื่น ไม่ใช่ตามสัญญาจ้างแรงงานและตามกฎหมายแรงงานนอกจากนั้นค่าจ้างยังมีความหมายสำคัญตามกฎหมายโดยใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณเงินประเภทอื่นๆ ตามสิทธิของลูกจ้าง เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าทดแทนและค่าชดเชย เป็นต้น

ความสำคัญต่อลูกจ้าง ค่าจ้างเป็นเงินที่ลูกจ้างนำไปซื้อปัจจัยในการดำรงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว ไม่ว่าจะเป็น อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำรงชีพด้วย

ความสำคัญต่อนายจ้าง ค่าจ้างเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องนำมารวมกับต้นทุนการผลิตอย่างอื่น เพื่อกำหนดราคาสินค้าที่ผลิตได้ของสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง

ความสำคัญต่อรัฐและประชาชนหรือสังคม ค่าจ้างเป็นตัวกำหนดราคาสินค้าอย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้มีผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าค่าจ้างสูงก็อาจส่งผลทำให้ราคาสินค้าแพงขึ้นประชาชนก็อาจประสบความเดือดร้อนที่จะต้องซื้อสินค้าที่แพงขึ้นนั้นจนต้องมีปัญหาทางเศรษฐกิจเนื่องจากรายได้ไม่น้อยไม่เพียงพอกับรายจ่าย และอาจกลายเป็นปัญหากระทบกระเทือนต่อประเทศไทยด้วย นอกจากนั้นการเรียกร้องเพื่อเพิ่มค่าจ้างของฝ่ายลูกจ้าง จนกระทั่งมีการนัดชุมนุมหรือนัดหยุดงานอย่างกว้างขวางก็อาจทำให้กระทบกระเทือนเศรษฐกิจของประเทศด้วย นอกจากนั้นการเรียกร้องเพื่อเพิ่มค่าจ้างของฝ่ายลูกจ้าง จนกระทั่งมีการนัดชุมนุมหรือนัดหยุดงานอย่างกว้างขวาง ก็อาจทำให้กระทบกระเทือนเศรษฐกิจของประเทศ และความเดือดร้อนของประชาชนโดยรวมในสังคมได้เช่นกัน²⁸

กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ให้คำนิยามหรือความหมายของ “ค่าจ้าง” และได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับแล้ว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้ (มาตรา 90 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2543) ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำมี 2 อัตรา คือ

²⁸ วิจิตรา (ฟูงัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). หน้า 77-79.

1. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่น ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเรียกว่า “อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” และให้นิยามหรือความหมายไว้ว่า หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามกฎหมายดังกล่าว (มาตรา 5) ได้แก่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างจะได้กำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งก็ได้ (มาตรา 87 วรรคสอง) ซึ่งจะกำหนดให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานไม่ได้ (มาตรา 87 วรรคสาม) และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น (มาตรา 87 วรรคท้าย)

2. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน หมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ(มาตรา 5) ซึ่งในที่นี้ ก็คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่น

ในปัจจุบันคณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายดังกล่าวตาม²⁹ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2548 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 เป็นต้นไป ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
191	กรุงเทพฯ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
186	ภูเก็ต
172	ชลบุรี
168	สระบุรี
162	นครราชสีมา
161	ระยอง
160	ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระนอง
159	เชียงใหม่ และพังงา
156	กระบี่ และเพชรบุรี
155	กาญจนบุรี จันทบุรี และลพบุรี
154	ราชบุรี สมุทรสงคราม และสระแก้ว
152	ตรัง ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี สงขลา สิงห์บุรี และอ่างทอง

²⁹ประกาศราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122, ตอนพิเศษ (ฉบับประกาศทั่วไป). (2548, 14 ธันวาคม).

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ค่าจ้างขั้นต่ำ	พื้นที่
150	เลยและอุดรธานี
149	ชุมพร ตราด ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และสุพรรณบุรี
148	กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม นครศรีธรรมราช นราธิวาส บุรีรัมย์ ปัตตานี ยะลา สตูล และหนองคาย
147	กำแพงเพชร ตาก นครนายก นครสวรรค์ พัทลุง พิจิตร โลก เพชรบูรณ์ สุราษฎร์ธานี และอุตรดิตถ์
146	ชัยนาท ชัยภูมิ เชียงราย มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สกลนคร หนองบัวลำภู และอุทัยธานี
145	พิจิตร แม่ฮ่องสอน สุรินทร์ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ
144	พะเยา และแพร่
143	น่าน

หมายเหตุ : อัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นวันละ 143 บาท³⁰

3. การใช้บังคับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างโดยไม่จำกัดสัญชาติ ศาสนา หรือ เพศ ไม่ว่านายจ้าง และลูกจ้างจะมี สัญชาติ ศาสนา หรือเพศใด ก็ต้องใช้บังคับตามประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 89) และ นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับตามประกาศนี้ ก็ต้องปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ (มาตรา 90 วรรคท้าย)

1.2 ค่าล่วงเวลา กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ดังนี้

1. อัตราค่าล่วงเวลา กรณีที่ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานโดยจ่ายไม่น้อยกว่า หนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าหนึ่ง เท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลที่ได้ ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 60)

³⁰สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2549, จาก http://www.mol.go.th/statistic_01.html.

2. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ (มาตรา 65)

2.1 ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำนาญ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

2.2 งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

2.3 งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูละบายน้ำ

2.4 งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

2.5 งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

2.6 งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

2.7 งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

2.8 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากนั้น ถ้านายจ้างได้จ่ายค่าเสียหายจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้างในงาน เรายขายหรือชักชวนซื้อสินค้าแล้วลูกจ้างนั้น ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลารวมทั้งค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายให้ (ข้อ 6 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

3. กรณีนายจ้างให้ไปทำงานในท้องที่อื่น เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่การทำงานปกติ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในระหว่างเดินทางเว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ (มาตรา 72)

1.3 ค่าทำงานในวันหยุด กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้บัญญัติเกี่ยวกับค่าทำงานในวันหยุด ดังนี้

1. อัตราค่าทำงานในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยจ่ายในอัตรา (มาตรา 62) ดังต่อไปนี้

1.1 เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตาม

จำนวนผลงานที่ทำได้ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย กรณีลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

1.2 ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำได้ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย กรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

2. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้าง ตามมาตรา 65(1) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้ (มาตรา 66)

3. กรณีนายจ้างให้ไปทำงานในท้องที่อื่นในวันหยุด เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์สำหรับการเดินทางนั้น (มาตรา 71)

1.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้บัญญัติเกี่ยวกับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้

1. อัตราค่าล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดกรณีที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุดโดยจ่ายในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ ถ้าเป็นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 63)

2. ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา 65 ดังที่กล่าวมาแล้วในเรื่องค่าล่วงเวลาไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ทั้งนี้เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายให้เช่นเดียวกับกรณีของค่าล่วงเวลาอย่างไรก็ตามสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามมาตรา 65(2)-(7) หรือมาตรา 65 (2)-(8) ยังมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ (มาตรา 65 วรรคหนึ่ง)

3. กรณีนายจ้างให้ไปทำงานในท้องที่อื่นในวันหยุด เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่นนอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดในระหว่างเดินทาง แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานถ้าลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ (มาตรา 72)

1.5 สิทธิได้รับค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน

1. สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด

ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองให้มีวันหยุดต่าง ๆ ตามกฎหมายโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานรวม 3 ประเภท (มาตรา 56) คือ

1.1 ค่าจ้างในวันหยุดประจำปี สัปดาห์ ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

1.2 ค่าจ้างตามวันหยุดตามประเพณี

1.3 ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. สิทธิได้รับค่าจ้างในวันลา

ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองให้มีวันลาตามกฎหมายโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน รวม 5 ประเภท คือ

2.1 ค่าจ้างในวันลาป่วย ได้รับตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

2.2 ค่าจ้างในวันลาเพื่อทำหมั้น ได้รับตลอดระยะเวลาตามที่แพทย์กำหนดและออกใบรับรอง

2.3 ค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตร ได้รับตลอดระยะเวลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

2.4 ค่าจ้างในวันลาเพื่อการฝึกอบรม อาจแยกได้ เป็น 2 อย่าง ดังนี้

2.4.1 สำหรับลูกจ้างทั่วไป กฎหมายคุ้มครองให้มีสิทธิ ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.4.2 สำหรับลูกจ้างเด็ก กฎหมายคุ้มครองให้ลูกจ้างเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างเด็กนั้น มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน

1.6 สิทธิได้รับค่าจ้างในวันอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือเงินในวันอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน อาจแบ่งได้เป็น 3 กรณี คือ

1. กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัยลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจากนายจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในการทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนนายจ้างหยุดกิจการ ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้

ให้ลูกจ้างทำงาน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนวันหยุดกิจการ

2. กรณีนายจ้างพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนลูกจ้างซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ซึ่งโดยหลักทั่วไปแล้วกฎหมายห้ามนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าวเว้นแต่จะมีข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วันโดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการทำงาน (มาตรา 116 วรรคหนึ่ง) ในระหว่างการพักงานดังกล่าวลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจากนายจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบ่งชี้เกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน และเมื่อการสอบสวนเสร็จแล้วโดยผลปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างนั้นก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยคำนวณเงินที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างระหว่างการสอบสวนเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างดังกล่าว ซึ่งสิทธิได้รับค่าจ้างของลูกจ้างกรณีนี้เป็นสิทธิที่ได้รับพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีด้วย

3. กรณีนายจ้างต้องหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วนชั่วคราวตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างนายจ้างไม่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือไม่จัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างหยุดเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ในระหว่างหยุดทำงานกรณีดังกล่าวลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินจากนายจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างหยุดทำงาน จนกว่านายจ้างจะได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นแล้ว

(ง) การคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัว กฎหมายจึงเห็นความสำคัญที่จะต้องให้ความคุ้มครองต่อลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสม สะดวก และเป็นธรรม โดยกำหนดความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความเสมอภาคในสิทธิระหว่างลูกจ้างชายและหญิง

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างชายหรือหญิงทำงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน (มาตรา 53)

2. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นเงิน

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างที่จ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตั๋วเงินหรือเงินตราต่างประเทศ (มาตรา 54) และถ้าเป็นการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างก็ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำด้วย (มาตรา 90 วรรคหนึ่ง)

3. สถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้านายจ้างจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 55)

4. เวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

4.1 กรณีทั่วไป

นายจ้างต้องปฏิบัติในรายละเอียดโดยพิจารณาได้ ดังนี้

4.1.1 ค่าจ้าง

ก. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย นายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

ข. ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างนอกจาก(ก) นายจ้างต้องจ่ายตามกำหนดที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

4.1.2 ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

นายจ้างต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง (มาตรา 70(3))

4.1.3 กรณีเลิกจ้าง

นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามสิทธิของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ภายใน 3 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

5. การตกลงจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่าอัตราตามกฎหมาย

กรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดลูกจ้างก็ได้รับการคุ้มครองให้มีสิทธิได้รับตามอัตราในข้อตกลงดังกล่าว

6. ความรับผิดชอบของนายจ้างที่ผิดนัดชำระหนี้

ความรับผิดชอบของนายจ้างที่ผิดนัดชำระหนี้ค่าตอบแทนในการทำงาน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประการ คือ

1. ความรับผิดชอบในดอกเบี้ย กรณีนายจ้างผิดนัดชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวมไปถึงค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และกรณีนายจ้างไม่คืนเงินประกันภายใน 7 วันนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดแล้วแต่กรณีด้วย นายจ้างต้องรับผิดชอบในดอกเบี้ยในระหว่างผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี

2. ความรับผิดชอบในเงินเพิ่ม กรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดชำระค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ หรือเงินประกันดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ผิดนัด นายจ้างต้องรับผิดชอบในเงินเพิ่ม โดยต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างชำระหรือค้างจ่ายทุกกระยะ 7 วัน

ความรับผิดชอบในดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มของนายจ้างอาจจะจับลงได้กรณีที่นายจ้างพร้อมที่จะคืนหรือจ่ายเงินดังกล่าว และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้างจะไม่ต้องเสียดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินไปมอบไว้

7. การห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงาน

นายจ้างจะหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่ได้เว้นแต่เป็นการหักตามข้อยกเว้นและข้อจำกัดที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. ข้อยกเว้น นายจ้างอาจหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเพื่อการดังต่อไปนี้ได้

(1) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย หรือชำระเงินอื่นตามที่มิ
กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น เงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

(2) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(3) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียวโดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(4) เป็นเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงาน หรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ฝ่ายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

2. ข้อจำกัด ในระหว่างค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อยกเว้น (2)-(5) นั้น นายจ้างจะหักในแต่ละกรณีเกินร้อยละ 10 ไม่ได้ และจะหักรวมกันเกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายไม่ได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (มาตรา 76 วรรคท้าย) ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดแบบความยินยอมของลูกจ้างไว้ด้วย คือ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอม หรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ³¹

(จ) การคุ้มครองโดยการกำหนดให้มีคณะกรรมการค่าจ้าง เป็นผู้มีอำนาจกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งสองประเภท (มาตรา 79 (3) (4) และมาตรา 88) คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกิจการหรือท้องถิ่น และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน

1. องค์ประกอบ คณะกรรมการค่าจ้างเป็นคณะกรรมการไตรภาคีมีกรรมการมาจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 4 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 5 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

2. อำนาจหน้าที่ คณะกรรมการค่าจ้างมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง
- (2) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ข้อเสนอแนะภาคเอกชนเกี่ยวกับการกำหนดค่าจ้าง และการปรับค่าจ้างประจำปี
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับตามความเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

³¹ วิจารณ์ (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม. เล่มเดิม. หน้า 88-101.

- (5) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพัฒนาระบบค่าจ้าง
- (6) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ในภาคเอกชน
- (7) รายงานเสนอรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละครั้งเกี่ยวกับภาวะค่าจ้างและแนวโน้มของค่าจ้างตลอดจนมาตรการที่ควรจะได้ดำเนินการ
- (8) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทน
- (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการค่าจ้างหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีด้วยก็ได้

ในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ หรือผู้ซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังนี้

1. มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น
2. ให้นำหน่วยงานหรือบุคคลใดให้ความร่วมมือในการสำรวจกิจการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจได้
3. เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการเพื่อศึกษา สืบสวน ตรวจสอบ หรือสอบถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้าง

3. วาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วก็อาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ถ้ากรรมการค่าจ้างดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง 180 วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

กรณีที่กรรมการค่าจ้างซึ่งคณะรัฐมนตรี แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ กรรมการค่าจ้างดังกล่าวต้องปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องแต่งตั้งให้เสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นจากตำแหน่ง

4. การพ้นจากตำแหน่ง นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการค่าจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจะพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 81) ในกรณีดังต่อไปนี้

1. ตาย
2. ลาออก
3. คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนด 3 ครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
4. เป็นบุคคลล้มละลาย
5. เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
6. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5. การประชุม กฎหมายกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประชุมดังนี้

5.1 องค์ประชุม

1. กรณีทั่วไป ในการประชุมคณะกรรมการค่าจ้าง ต้องมีคณะกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ 1 คน จึงจะเป็นองค์ประชุม

2. กรณีพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในการประชุมเพื่อพิจารณา กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประเภทใดประเภทหนึ่งก็ตามจะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดโดยกรรมการฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีฝ่ายละ 2 คน จึงจะเป็นองค์ประชุมและต้องมีคือน้อย 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการที่เข้าประชุมด้วย แต่ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดข้างต้น ต้องจัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายใน 15 วันนับแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรกโดยในการประชุมครั้งหลังนี้แม้จะไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างร่วมประชุม ถ้ากรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุมได้ แต่ต้องมีคือน้อย 2 ใน 3 ของกรรมการที่เข้าประชุม

กรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ กรรมการที่มาประชุมต้องเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

3. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ต้องถือเสียงข้างมากกรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันประธานในที่ประชุมต้องออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

นอกจากนั้นเพื่อการประสานแผนและเพื่อให้การดำเนินการของ คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยดี จึงมีการจัดตั้ง สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย³²



³²จิตรา (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม. แหล่งเดิม. หน้า 82-87.

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและ ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

หลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำหนดไว้ในมาตรา 23 ให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ทั้งนี้ การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

อย่างไรก็ตามแม้ว่าปัจจุบันจะมีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เพื่อให้ความคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้ว แต่จากการศึกษาพบว่าหลักการคุ้มครองที่กำหนดขึ้นในกฎกระทรวงฯ และหลักการคุ้มครองที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีปัญหาให้ต้องพิจารณาหลายประการ

4.1 ข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษา

การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเรื่องปัญหากฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นี้ ผู้เขียนได้ใช้หลักการทางสถิติในการวิจัยโดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Groups) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มซึ่งผู้วิจัยใช้เหตุผลการเลือกเพื่อความเหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยได้ทำการแจกแบบสอบถาม และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือให้ทราบถึงความคิดเห็น และข้อเท็จจริงในประเด็นปัญหาต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันโดยแยกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกตามที่ตั้งได้แก่สถาบันที่ตั้งอยู่ในส่วนของภูมิภาค และสถาบันที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯหรือปริมณฑลและได้แยกกลุ่มประชากรในการสุ่มตัวอย่างแต่ละสถาบันออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มประชากร

ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันตำแหน่งงานอาจารย์ผู้สอนหรือตำแหน่งสายงาน ก โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวนรวม 150 ชุด ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามดังกล่าวได้ จำนวนรวม 106 ชุด เมื่อคิดคำนวณเกณฑ์เฉลี่ยจำนวนที่สามารถเก็บแบบสอบถามได้ต่อจำนวนที่ทำการแจกแบบสอบถามไปสามารถเก็บผลการสำรวจในกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งสายงาน ก คือ ร้อยละ 70.66 และทำการแจกแบบสอบถามไปยังผู้ปฏิบัติงานในสถาบันตำแหน่งงานสนับสนุนหรือตำแหน่งสายงาน ข-ค จำนวนรวม 150 ชุด ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวนรวม 77 ชุด เมื่อคิดคำนวณเกณฑ์เฉลี่ยจำนวนที่สามารถเก็บแบบสอบถามได้ต่อจำนวนที่ทำการแจกแบบสอบถามที่แจกไปสามารถเก็บผลการสำรวจได้จากกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งสายงาน ข-ค คือ ร้อยละ 51.33 เมื่อทำการรวมจำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างแจกแบบสอบถามทั้งกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งทั้งสายงาน ก และสายงาน ข-ค โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 300 ชุด (ตัวอย่างแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามภาคผนวกท้าย) ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามได้ คือ 183 ชุด คิดคำนวณเกณฑ์เฉลี่ยผลที่สำรวจได้ทั้งสิ้น คือ ร้อยละ 61 จากผลที่กล่าวมาแล้วตามหลักการทางสถิติที่เก็บได้เกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแบบสำรวจที่ทำการแจกไปย่อมส่งผลทำให้สามารถนำผลของความคิดเห็นจากการสุ่มตัวอย่างวิเคราะห์แทนค่าเพื่อเป็นแนวทางข้อเสนอโดยใช้เป็นกรณีศึกษาตามวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาได้

สำหรับการสำรวจความคิดเห็นไปยังสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ให้ได้ผลทุกมิติ ผู้เขียนได้ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกไปยังกลุ่มตัวอย่างของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันและกลุ่มผู้บริหารในประเด็นปัญหาเช่นเดียวกับที่ตั้งไว้กับที่ทำการสำรวจความคิดเห็นไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชน(ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐ ตามภาคผนวกท้าย) ทำให้ได้รับคำตอบที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหากฎหมายที่อาจมีขึ้นในอนาคตตามที่กล่าววิเคราะห์มาแล้วข้างต้น

4.2 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการไม่มีกำหนดการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแยกต่างหากจากการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังนั้น จึงต้องนำหลักการในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีรายละเอียดในการกำหนด คือ คุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้กับคลดดังกล่าวเมื่อ

ลูกจ้างได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง และกำหนดให้มีเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง³³ มาใช้บังคับต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ภายหลังที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาลักษณะการในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนโดยละเอียดพบว่ามีความแตกต่างในรายละเอียดของหลักการที่กฎหมายกำหนดเพื่อคุ้มครอง คือ ลักษณะของการประสบอันตราย การเจ็บป่วยสูญหายของลูกจ้างในสถานประกอบการกับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีความแตกต่างอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับรายละเอียดของหลักการเดียวกันที่บังคับใช้กับผู้ใช้งานในระบบการจ้างแรงงานทั่วไป ตัวอย่างเช่น กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนได้ทำการวิจัยงานของอาจารย์ผู้นั้นเอง แต่ทว่าหากได้ผลการวิจัยใดๆ ออกมาย่อมส่งผลประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้วิจัยและต่อสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่โดยตรงร่วมกันหากทว่าขณะทำการวิจัยเนื่องจากความเครียดหรือกดดันของการวิจัยจนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นจนเกิดอาการเสียดท้องได้รับการบำบัดรักษาเป็นระยะเวลายาวนาน ถ้าหากการวิจัยนั้นๆ ไม่ได้เกิดมาจากคำสั่งของสถาบันโดยตรง เช่นนี้ย่อมไม่เข้าความหมายของของนิยามศัพท์ของคำว่า ประสบอันตราย ที่หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบต่อสภาพจิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง หรือการรักษาประโยชน์ให้นายจ้าง³⁴ และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นหมดสิทธิที่จะได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายเนื่องจากลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับมอบหมายมีความแตกต่างอย่างมากกับผู้ใช้งานทั่วไปการที่จะนำคำนิยามศัพท์ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนมาเป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนย่อมเกิดช่องว่างในการจ่ายเงินทดแทนตามหลักประโยชน์ทดแทนที่เป็นเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว คือ เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานหรือทดแทนลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนได้และจากการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่องการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดเรื่องของการได้รับการทดแทนยังไม่ครอบคลุมถึงตัวผู้ปฏิบัติงานในรายละเอียดสาระสำคัญของลักษณะการได้รับประโยชน์ทดแทน

³³เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก(2546). กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 9). หน้า 177.

³⁴พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537, มาตรา 5.

4.3 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เคยเป็นข้าราชการ

เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ดังนั้น จึงต้องนำหลักการในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีรายละเอียดในการกำหนด คือ ให้มีการตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นโดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบรวม 3 ส่วน เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และการว่างงานรวมทั้งการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงขึ้น³⁵ มาใช้บังคับต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายหลังที่ผู้เขียนได้ทำการศึกษาหลักการในกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมโดยละเอียดพบว่าทำให้ผู้ปฏิบัติงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีอายุระหว่าง 15 ปีบริบูรณ์ ถึง 60 ปีบริบูรณ์ตกเป็นผู้ประกันตนที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมในสองส่วน คือ

1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และคลอดบุตรในอัตราเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพในอัตราเงินสมทบร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน³⁶

หลักการสมทบของผู้ประกันตน ดังกล่าว เป็นการที่ส่งผลเสียต่อกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติพิเศษในการทำงานที่มีใช้ผู้จ้างแรงงานหรือลูกจ้างโดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เคยรับข้าราชการแต่ได้เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเวลาหรือก่อนมีอายุถึง 60 ปีบริบูรณ์รวมทั้งบุคคลที่มีคู่สมรส หรือบุตรที่เป็นข้าราชการที่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนอยู่แล้วส่งผลให้ต้องรับภาระในการจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมดังกล่าวซึ่งบุคคลกลุ่มเหล่านี้ย่อมได้รับสิทธิเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับข้าราชการจนถึงอายุ 60 ปีบริบูรณ์ที่ตนได้สมัครเป็นสมาชิกของกองทุนบำเหน็จข้าราชการพลเรือนไว้แล้ว เช่นนี้ การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันทุกราชโดยมิได้จำกัดขอบเขตการบังคับใช้ย่อมส่งผลเสียต่อผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่องการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมแก่ผู้ปฏิบัติงานปรากฏว่า

³⁵เกษมสันต์ วิลาวรรณ. ก เล่มเดิม. หน้า 177.

³⁶พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, อัตราสมทบท้ายตาราง

ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการที่มีการเกษียณก่อนอายุ 60 ปีบริบูรณ์ส่วนใหญ่มักจะเลือกใช้สิทธิตามเดิมที่มีอยู่ในส่วนของข้าราชการเนื่องจากจะได้รับความสะดวก และคุณภาพที่ดีกว่าใช้สิทธิที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคม อีกทั้งทราบว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานที่เคยได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามสิทธิของข้าราชการการพลเรือนไม่ว่าจะเป็นสิทธิของตนหรือสิทธิของของบุตรที่เป็นข้าราชการเมื่อตกเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมจะได้รับการปฏิเสธจากสถานพยาบาลที่เคยใช้สิทธิเป็นประจำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ประกันตนไปใช้สิทธิตามโรงพยาบาลที่ได้ระบุไว้กับการประกันตนก่อนทำให้เห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีภาระจ่ายเงินเข้ากองทุนประกันสังคมโดยที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ใดๆ ในกรณีนี้เลย แต่ยังเป็นภาระส่งผลเสียต่อผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเหล่านี้ที่มีจำนวนมากในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพราะว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในด้านต่างๆ ที่สำคัญต่อระบบการศึกษาซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องการให้เข้าร่วมทำงานกับสถาบันโดยตรงจึงเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

อนึ่ง การกำหนดให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ในกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมหรือเป็นผู้ประกันตนในกองทุนประกันสังคมนี้ ยังส่งผลเสียโดยการก่อให้เกิดภาระแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และรัฐโดยตรง กล่าวคือ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมได้กำหนดหน้าที่ให้ทั้งรัฐและสถาบันในฐานะนายจ้างต้องจ่ายเงินเข้าสมทบกองทุนประกันสังคมเพิ่มอีกจำนวนหนึ่ง คือ

1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตรในอัตราเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพในอัตราเงินสมทบร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานร้อยละ 5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน รวมทั้งสิ้นที่รัฐและสถาบันต้องแบกรับในการกำหนดเช่นนี้ คือ ร้อยละ 9.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน จากที่กล่าวมาแล้วทำให้เห็นได้ว่าการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังคงตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมย่อมเป็นการรอนสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในบางกลุ่มที่เป็นกลุ่มใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและยังคงมีปัญหาน่าคิดอีกว่า หากผู้ปฏิบัติงานที่เคยรับราชการแต่ได้เกษียณอายุราชการก่อนยินยอมที่จะตกเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมโดยยังคงทำงานต่อจนเลยอายุ 60 ปีบริบูรณ์จะยังคงกลับไปใช้สิทธิต่างๆ ที่ข้าราชการบำนาญพึงมีพึงได้ตามกองทุนบำเหน็จข้าราชการพลเรือนได้หรือไม่เนื่องจาก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มิได้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาประเด็นนี้โดยตรงจึงไม่ได้ทำการศึกษาให้ลึกซึ้ง แต่หวังว่าจะมีผู้มีความรู้สนใจในการนำไปศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ทราบความเห็นตรงข้ามกับที่ได้รับจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ผู้ปฏิบัติงานตามสัญญาว่าจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้กลับเข้าไปสู่ระบบประกันสังคมเนื่องจากการออกจากระบบประกันสังคมในปัจจุบันยังไม่มีเตรียมความพร้อมแต่ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐก็ได้ขอระเบียบของสถาบันเพื่อให้การคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวเบื้องต้นก่อนที่จะระเบียบในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าวจะประกาศใช้ต่อไป

4.4 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการพิจารณาคำร้องทุกข์ และอุทธรณ์

หลักการคุ้มครองการทำงานอย่างหนึ่งในกรณีที่สถาบันฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ และผู้ปฏิบัติงานประสงค์ยื่นคำร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ ตามข้อ 24 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่ออกตามความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ว่าให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย

- 1.ประธานกรรมการ ซึ่งสภาสถาบันมีมติแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล จำนวนสามคน
- 3.กรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารสถาบัน จำนวนหนึ่งคน
- 4.กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบันซึ่งได้รับเลือกจากผู้ปฏิบัติงานจำนวนสองคน

- 5.กรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน

ให้อธิการบดีมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการคุ้มครองมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ และในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการคุ้มครองว่างลงก่อนครบวาระให้สภาสถาบันแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เดียวกันดำรงตำแหน่งแทน และให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน การกำหนดเรื่องการรับร้องทุกข์ การพิจารณาวินิจฉัย

อุทธรณ์ เรื่องรื้อร้องทุกข์เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้โดยให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันแทนหลักการของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่มีหลักการคุ้มครองเรื่องเดียวกัน คือ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการให้ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ ที่ลูกจ้างมีที่อยู่³⁷ เมื่อมีการยื่นคำร้องทุกข์ให้พนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย ในกรณีพนักงานตรวจแรงงานเห็นว่าลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีสิทธิได้รับเงินให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายทราบ³⁸ เมื่อพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ถ้านายจ้าง ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่พอใจคำสั่งนั้นให้นำคดีสู่ศาลได้ภายในสามสิบวันนับแต่ทราบคำสั่ง³⁹ ความแตกต่างในเรื่องที่มาของผู้ใช้อำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์ และอุทธรณ์ นี้เห็นได้ชัดว่าที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กล่าวมาแล้วไม่ใช่องค์กรหรือเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับมอบอำนาจโดยกฎหมายโดยมาจากรัฐทั้งหมด แต่ที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันมีลักษณะรูปแบบที่เป็นไตรภาคีเมื่อพิจารณาจากที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานจำนวนกรรมการรวม 8 คน ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้ดังนี้

1. คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่มาจากฝ่ายสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือนายจ้าง ได้แก่ ประธานกรรมการซึ่งสภาสถาบันมีมติแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 กรรมการ ซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหารสถาบัน จำนวน 1 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน ซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คนรวมเป็นสัดส่วนของสถาบัน คือ 5 คะแนนเสียง

³⁷พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 123.

³⁸แหล่งเดิม. มาตรา 124 .

³⁹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 125.

2. คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่มาจากฝ่ายผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายลูกจ้าง คือ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบันซึ่งได้รับการเลือกจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 2 คน รวมสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานคือ 2 คะแนนเสียง

3. คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่เป็นกลาง หรือฝ่ายรัฐ คือ กรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ในที่นี้หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 1 คน รวมสัดส่วนในส่วนของรัฐ คือ 1 คะแนนเสียงจากที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานซึ่งผู้เขียนได้แบ่งกลุ่มกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษาหรือการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน ไว้ในสัดส่วนของฝ่ายสถาบันหรือฝ่ายของนายจ้างเนื่องจากการแต่งตั้งกรรมการในส่วนนี้สถาบันอาจใช้อำนาจเข้ามาแทรกแซงโดยผู้บริหารของสถาบันได้เพราะสถาบันอาจแต่งตั้งหรือสรรหากรรมการส่วนนี้จากบุคคลที่สถาบันได้ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือไม่ว่าในอดีตที่ผ่านมา หรืออาจให้ความสนับสนุนช่วยเหลือในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งอาจมีการแทรกแซงโดยการให้ผลประโยชน์แอบแฝงบางประการ เช่น การเชิญกรรมการเหล่านั้นมาเป็นอาจารย์สอนพิเศษ เฉพาะบางชั่วโมง โดยให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าปกติ จึงทำให้กรรมการดังกล่าวเป็นกรรมการที่อยู่ในสัดส่วนของสถาบันโดยปริยาย กรณีดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการวินิจฉัยคำร้องทุกข์หรือข้อพิพาทใดๆ หากมีขึ้นให้ไม่ได้รับความเป็นธรรมต่อการใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยตัดสินข้อพิพาท เพราะสถาบันถือเป็นนายจ้างหรือคู่พิพาทในเรื่องที่จะต้องตัดสินโดยตรงมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจตัดสินข้อพิพาทไปในทางที่เป็นคุณต่อสถาบันและเป็นโทษต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำการเปรียบเทียบสัดส่วนของกรรมการตามที่ได้ผู้เขียนได้ทำการแบ่งจะมีกรรมการในส่วนสถาบัน 5 เสียงแต่กรรมการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานรวมกรรมการที่มาจากรัฐจะมีเพียง 3 เสียงซึ่งทำให้เห็นได้ว่าหลักการคุ้มครองในเรื่องการพิจารณาคำร้องทุกข์และอุทธรณ์ตามกฎหมายกฤษฎีการ่างนี้ได้ให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากการพิจารณาคำร้องทุกข์และอุทธรณ์เป็นอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานที่มาจากรัฐทั้งหมดและการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่องที่มาจากคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่กำหนดไว้ในกฤษฎีการ่างดังกล่าวปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยกับที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายกฤษฎีการ่างฯ กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแบ่งสัดส่วนของกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบันซึ่งมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมายฯลฯ จำนวน 3 คนไว้ในส่วนของกรรมการที่เป็นกลาง จึงจะเห็นภาพของสัดส่วนเป็นกรรมการที่เป็นสัดส่วนของสถาบันอุดมศึกษา 2 เสียงกรรมการสัดส่วนของผู้ปฏิบัติงาน 2 เสียง และกรรมการสัดส่วนที่เป็นกลาง 4 เสียง ก็เป็นไปได้

**ตารางที่ 4.1 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็นเรื่อง
ที่มาของคณะกรรมการ คำตอบจำแนกตามตำแหน่งสายงาน จำนวนและร้อยละ
คิดจากจำนวนผู้ตอบ**

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
ที่มาของ คณะกรรมการ	-	สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
	เห็นด้วย	72 คน	57 คน	67.93 %	74.02 %
	ไม่เห็นด้วย	34 คน	20 คน	32.07 %	25.98 %
ผลรวม		106 คน	77 คน	100 %	100 %

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งสาย ก เห็นด้วยกับที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงาน ร้อยละ 67.92 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 32.07 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งสาย ข-ค เห็นด้วยกับที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานร้อยละ 74.02 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 25.97

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งพบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับระเบียบมหาวิทยาลัยที่ออกมาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐแห่งนั้นที่กำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีลักษณะเป็นไตรภาคี ซึ่งคล้ายกับหลักการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 และต้องการให้คณะกรรมการการอุทธรณ์ และร้องทุกข์มีที่มาจากรัฐโดยตรง

4.5 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักการปฏิบัติต่อกันระหว่างสถาบันและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อระงับข้อพิพาท

กฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้กำหนดหลักการในมาตรา 23 ว่ากิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ทั้งนี้ การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้

เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง จากการกำหนดดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าการที่ไม่ให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นี้ ไม่ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงานอันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ⁴⁰ เช่นนี้หากการทำงานซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดย่อมมีการไม่เข้าใจกันได้และหากในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสถาบันนอกจากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่กำหนดไว้ใน ข้อ 24 ที่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยอุทธรณ์เรียกเอกสารหลักฐานหรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมาให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ได้ รวมทั้งแต่งตั้งบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อตรวจสอบหรือดำเนินการเฉพาะเรื่องแทนในขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครองโดยความเห็นชอบของสถาบันและให้สถาบันเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายแล้ว⁴¹ ไม่มีบทบัญญัติในกฎหมายฉบับใดกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการอย่างเช่นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ คือ ให้คณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบคน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคน และฝ่ายลูกจ้างสามคน⁴² การที่กำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นการให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในหลักเกณฑ์ที่ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะไม่ถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานก็ตาม แต่สิทธิในการรวมตัวกันโดยสงบและไม่มีการกระทำอันผิดกฎหมายย่อมถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนการรวมตัวของผู้ปฏิบัติงานใน

⁴⁰ เกษมสันต์ วิจารณ์ ค เล่มเดิม. หน้า 103.

⁴¹ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549, ข้อ 27.

⁴² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 37.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อเรียกร้องหรือเพิ่มเติมแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงควรจะต้องกำหนดให้ชัดเจนซึ่งจะส่งผลดีกว่าที่จะให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาที่ผู้ปฏิบัติงานทำสัญญาไว้กับสถาบัน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเป็นคดีความสู่ศาลแรงงาน⁴³ต่อไปและจากการสอบถามโดยการสัมภาษณ์เฉพาะในประเด็นดังกล่าวทำให้ทราบความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่องความต้องการให้มีการกำหนดให้ในการจัดตั้งสหภาพคณะกรรมการผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงาน ก ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นการไม่เหมาะสมในการรวมตัวประท้วงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของอาจารย์ผู้มีหน้าที่ทำการสอน แต่อีกส่วนหนึ่งเห็นว่าควรมีการกำหนดสิทธิให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรวมตัวจัดตั้งสหภาพได้โดยทำการแยกระหว่างสหภาพคณะกรรมการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งสายงาน ก และสหภาพคณะกรรมการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ข-ค เนื่องจากลักษณะของข้อเรียกร้องจะมีความแตกต่างกัน

4.6 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาทดลองงาน

กรณีเรื่องการกำหนดระยะเวลาทดลองงานในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อ 4 ว่าสถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีก็ได้ และในกรณีที่สถาบันเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและจะไม่จ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นให้สถาบันแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแม้ว่าการที่กฎหมายเจตนากำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อความเป็นอิสระในการบริหารของสถาบันโดยให้สถาบันอาจกำหนดให้มีการทดลองงานในระยะเวลาที่สั้น หรือยาวเพียงใดก็ได้ภายใต้กรอบระยะเวลาที่ไม่เกิน 1 ปีโดยอาจกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีการทดลองงานที่แตกต่างกันตามความพอใจของสถาบันอย่างไรก็ได้ ตัวอย่างเช่น สถาบันกำหนดระยะเวลาทดลองงานสำหรับ นายเอที่มีอายุ 25 ปีสำเร็จการศึกษาปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิตในการทำงานตำแหน่งอาจารย์ประจำสถาบันโดยสถาบันได้รับเข้าทำงานซึ่งกำหนดให้ทดลองงานเป็นระยะเวลา 30 วัน แต่สำหรับนายบี ซึ่งอายุ 25 ปีสำเร็จการศึกษาปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิตสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำสถาบันในสถาบันเดียวกัน แต่สถาบันได้กำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้ คือ 1 ปี และแม้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีสถานภาพ

⁴³ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 5 (1).

เรื่องเพศ อายุ การศึกษา เท่ากัน การเริ่มเข้าทำงาน ในวัน เวลาเดียวกัน แต่การกำหนดเวลาทดลองงานนี้สถาบันจะทำการกำหนดมากน้อยต่างกันได้ในกรอบของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ คือ ไม่น้อยกว่า 1 ปีการออกข้อกำหนดดังกล่าวเป็นการเปิดช่องว่างของกฎหมายให้สถาบันมีอำนาจกำหนดเวลาได้ และแม้ว่าข้อเท็จจริงจะถือว่าเป็นการสมควรใจแสดงเจตนาในการทำสัญญาระหว่างคู่สัญญาสองฝ่ายก็ตาม แต่การกำหนดในลักษณะดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดช่องว่างอันส่งผลให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ เช่น

1. กรณีนายเอ สถาบันกำหนดให้ทดลองงานเป็นระยะเวลา 30 วัน แล้วหากสถาบันยังได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน ต้องออกจากการทำงานไปช่วงเวลาหนึ่ง คือ 3 วัน หลังจากนั้นก็ให้กลับเข้ามาทำงาน โดยเริ่มการทดลองใหม่อีก 30 วัน โดยสถาบันมีเจตนาหลีกเลี่ยงให้การทำงานของนายเอไม่ให้เป็นการทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน ตามข้อ 16 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549

2. กรณีนายบี สถาบันกำหนดให้ทดลองงานเป็นระยะเวลา 1 ปีเต็มตามที่กฎกระทรวงฯ ให้อำนาจสถาบันไว้ถือว่าเป็นกำหนดระยะเวลาทดลองงานที่ยาวนานเกินไปส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเสียสิทธิบางประการได้ เช่น สิทธิในสวัสดิการที่สถาบันกำหนดให้มีเมื่อพ้นระยะเวลาทดลองงาน ได้แก่ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการที่สถาบันแต่ละแห่งกำหนดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเกี่ยวกับเรื่องการกู้ยืมเงิน ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งการได้สิทธิในเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนซึ่งสถาบันส่วนใหญ่มักกำหนดเรื่องการปรับฐานเงินเดือนโดยพิจารณาเริ่มต้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายหลังพ้นระยะเวลาทดลองงานแล้วและจากกรณีดังกล่าวผู้เขียนทำการสำรวจความคิดเห็นไปยังผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งพบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการกำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้นาน 1 ปี

อีกทั้งจากการพิจารณากฎกระทรวงฯ ข้อ 4 วรรคสอง ที่กำหนดว่าในกรณีที่สถาบันเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และจะไม่จ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นให้สถาบันแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและบอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวันแล้วย้อนกลับมาพิจารณาพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 ซึ่งกำหนดไว้ว่ากิจการของสถาบันอุดมศึกษาไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งกรณีดังกล่าว หากพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองแล้วพบว่าได้

กำหนดให้นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็น ผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าว ล่วงหน้าเกินสามเดือน ซึ่งกำหนดระยะเวลาที่สถาบันกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองงานนี้ ถือได้ว่าเป็น สัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา⁴⁴และการที่กฎกระทรวงฯ กำหนดหลักเกณฑ์ให้สถาบันที่เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองงานปฏิบัติงานและจะไม่จ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นต่อไปให้ บอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวันเป็นการกำหนดที่มีเพียงกรอบระยะไม่น้อยกว่าไว้ ในการแจ้งเลิกสัญญาไปยังผู้ปฏิบัติงานที่เป็นผู้ทดลองงานเท่านั้น โดยที่ไม่ได้กำหนดกรอบ ระยะเวลาในการแจ้งไว้อย่างชัดเจนว่ากี่วัน เช่นนี้หากสถาบันแจ้งผลการประเมินไม่ผ่านการทดลอง งานต่อผู้ปฏิบัติงานในระยะเวลาเพียงเล็กน้อยเช่นไม่ถึง 30 วัน ก็ย่อมมีผลต่อการเตรียมตัวเพื่อหา งานใหม่ของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อการค้างานของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการ ทราบผลการปฏิบัติทดลองงานที่ไม่ผ่านล่าช้าซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานได้กำหนดกรอบให้แจ้งเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่ง คราวใด เพื่อให้ เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้เขียนได้รับ ทราบจากการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่ง

⁴⁴คำพิพากษาฎีกาที่ 2364/2545, สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน เป็นสัญญาที่ ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสอง เมื่อมาตรา 17 มิได้มีข้อยกเว้นเรื่องการเลิกจ้างในระหว่างเวลา ทดลองงานการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างทดลองงานโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอก กล่าวล่วงหน้า และคำพิพากษาฎีกาที่ 6020/2545 ลูกจ้างยื่นใบลาออกก่อนายจ้างยอมเป็นการแสดงเจตนาบอกเลิก สัญญาจ้างและการเลิกสัญญาจ้างที่มีผลในวันที่ลูกจ้างแจ้งไว้ในใบลาออกนั้นการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มี กำหนดระยะเวลานั้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้แต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่ จำต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงหรืออนุมัติแต่อย่างใด.

ตารางที่ 4.2 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็น เรื่อง การกำหนดระยะเวลาทดลองงาน คำตอบ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน จำนวน และ ร้อยละ คิดจากจำนวนผู้ตอบ

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
		สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
การกำหนด ระยะเวลา ทดลองงาน ที่ให้สถาบัน กำหนดไม่ เกิน 1 ปี ก็ได้	เห็นด้วย	64 คน	45 คน	60.37 %	58.45 %
	ไม่เห็นด้วย	42 คน	21 คน	39.62 %	27.27 %
	ไม่ตอบ	-	11 คน	-	14.28%
ผลรวม		106 คน	77 คน	100 %	100 %

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ก เห็นด้วยกับเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานร้อยละ 60.37 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 39.62 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ข-ค เห็นด้วยกับเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานร้อยละ 58.45 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 27.27 และไม่มีความเห็นร้อยละ 14.28

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้สำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานพบว่าสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกำหนดระยะเวลาที่ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐทดลองงานในสัญญาแรก คือ สัญญาทดลองงานที่มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี⁴⁵ โดยเห็นว่าระยะเวลาทดลองงานดังกล่าวยาวนาน

⁴⁵ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการสรรหา การคัดเลือกและการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ.2542, ข้อ9 ผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกจะต้องทำสัญญาและทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1.สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม
- 2.สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี
- 3.หลังจากนั้น อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลาหรือทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนด 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งได้ทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา.

เกินไป และต้องการให้มีการทดลองงานในระยะเวลาที่เทียบเท่าหลักเกณฑ์การประเมินข้าราชการทั่วไป คือ ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 3 เดือน

4.7 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน

กรณีเรื่องการกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 จะได้กำหนดในข้อ 7 สถาบันอาจประกาศกำหนดวันเวลาทำการปกติสำหรับผู้ปฏิบัติงานของสถาบันโดยเฉพาะโดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดของวันและจำนวนวันทำการประจำสัปดาห์ที่แตกต่างไปจากวันเวลาทำการปกติของทางราชการก็ได้ แต่จะกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันทำการปกติมิได้

การกำหนดวันเวลาทำการปกติของสถาบันที่กำหนดเป็นการเฉพาะตามวรรคหนึ่งต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (1) ระยะเวลา นับแต่เวลาเริ่มต้นจนถึงเวลาสิ้นสุดของวันทำการปกติที่กำหนดวันหนึ่งจะต้องไม่เกินแปดชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาพัก
- (2) ในสัปดาห์หนึ่งให้กำหนดวันทำการปกติโดยถือเอาจำนวนชั่วโมงทำงานรวมทั้งสัปดาห์ไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงเป็นเกณฑ์

ในกรณีที่มีความจำเป็นโดยลักษณะหรือสภาพของงานที่มีลักษณะต่อเนื่องซึ่งไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละวันทำการ หรือเป็นความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน สถาบันอาจตกลงกับผู้ปฏิบัติงานนั้นกำหนดเวลาทำการต่อเนื่องซึ่งนับจำนวนชั่วโมงทำการสี่สิบแปดชั่วโมงเป็นหนึ่งสัปดาห์ทำการ โดยไม่กำหนดวันทำการประจำสัปดาห์ก็ได้ จากหลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าดังกล่าวเห็นได้ว่าการกำหนดเรื่องวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่มี ความชัดเจนแม้ว่าจะกำหนดว่าสถาบันจะกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันทำการปกติมิได้แต่มิได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิหยุดโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติโดยได้รับค่าจ้างหรือได้รับการหยุดชดเชยในวันอื่นหากพิจารณาเปรียบเทียบกับคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งกำหนดในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้⁴⁶ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน

⁴⁶พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 29 วรรคสี่.

ขาดการที่จะได้รับสิทธิในวันหยุดพักผ่อนตามประเพณีที่ปกติผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของ
รัฐมีสิทธิได้หยุด รวมทั้งขาดสิทธิที่จะได้หยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีรวมทั้งทำให้ไม่มี
สิทธิที่จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดด้วยและจากการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่องการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งสายงาน ก ส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สถาบันกำหนดยังไม่มี
ความชัดเจน แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงาน ข-ค ส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดวัน เวลาทำ
การปกติของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่สถาบันกำหนดมีความชัดเจนแล้ว

**ตารางที่ 4.3 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็น เรื่อง
การกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงาน คำตอบ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน
จำนวน และร้อยละ คัดจากจำนวนผู้ตอบ**

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
การกำหนด วันหยุด พักผ่อน ประจำปี ที่ชัดเจน	-	สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
	เห็นว่าชัดเจน	49 คน	50 คน	46.23 %	64.93 %
	เห็นว่า ไม่ชัดเจน	57 คน	27 คน	53.77 %	35.07 %
ผลรวม		106 คน	77 คน	100 %	100 %

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย-ก เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ทำงานอยู่มีการ
กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ชัดเจนร้อยละ 46.23 เห็นว่ามีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี
ที่ไม่ชัดเจนร้อยละ 53.77 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ข-ค เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ทำงานอยู่มี
การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ชัดเจนร้อยละ 64.93 เห็นว่ามีการกำหนดวันหยุดพักผ่อน
ประจำปีที่ไม่ชัดเจนร้อยละ 35.07

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับ
ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งพบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นว่า

การกำหนดในเรื่องการกำหนดวัน เวลาทำการปกติและการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของสถาบันได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเช่นเดียวกับข้าราชการไว้แล้ว

4.8 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอด

การคุ้มครองเรื่องการลาเพื่อคลอดบุตรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 11 กำหนดว่าในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาหยุดโดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนดังต่อไปนี้ (4) ลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบวันโดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกินสี่สิบห้าวันกรณีนี้ให้แจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่ไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ ให้แจ้งภายในสามวันหลังคลอดก็ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ดังนี้ มาตรา 41 วรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวันวรรคสอง วันลาตามวรรคหนึ่งให้นับวันรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

จากการเปรียบเทียบทำให้เห็นได้ว่ากฎกระทรวงฯ ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ ดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาในการแจ้งการลาคลอดล่วงหน้าตามสมควร คำว่าระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าตามสมควร หมายความว่าถึงระยะเวลากี่วัน ถ้าพิจารณาเมื่อไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนเช่นนี้ย่อมเป็นดุลพินิจของสถาบันที่จะกำหนด แต่หากพิจารณาอย่างวิญญูชนหญิงซึ่งมีครรภ์จะทราบถึงระยะเวลาลาคลอดบุตรตามกำหนดที่แพทย์ทำการนัดตรวจก่อนคลอดประมาณ 15 -30 วัน ในกรณีคลอดตามกำหนดเวลาระยะเวลาของการตั้งครรภ์ คือ 9 เดือน

2. ในกรณีที่ไม่สามารถแจ้งการลาล่วงหน้าได้ หมายความว่าถึง การคลอดที่มีเหตุให้ไม่อาจแจ้งลาเพื่อทำการคลอดล่วงหน้าได้ เช่น คลอดก่อนกำหนดเวลาโดยระยะเวลาในข้อยกวันที่ให้แจ้งการลาคลอดภายในสามวันหลังคลอดก็ได้ นี้ เป็นการกำหนดคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่มากกว่าที่มีการกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ไม่ได้กำหนดไว้ แต่ทว่าระยะเวลาเพียงสามวันดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปเนื่องจากเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหญิงไม่สามารถแจ้งการลาล่วงหน้าได้อาจมาจากเหตุจำเป็น คือ มีการกระทบกระเทือนกับครรภ์ทำให้ต้องมีการคลอดก่อนกำหนด ตัวอย่างเช่น ผู้ปฏิบัติงานหญิงที่มีครรภ์เดินทางไปต่างประเทศเพื่อทำการเยี่ยม บิดามารดาที่ป่วยหนักจึงล้มที่จะติดหมายเลขโทรศัพท์ของหัวหน้างาน และเกิดอุบัติเหตุ ทำให้ต้องคลอดก่อนกำหนดดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่อาจแจ้งการลาคลอดบุตรภายหลังภายในกำหนดระยะเวลา 3 วันได้เนื่องจากต้องใช้เวลาในการพักผ่อน หรือเพื่อค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ของหัวหน้างาน หรือจนกว่าที่จะสามารถเขียนจดหมาย

เพื่อทำการลาคลอดได้ ก็จะเลยระยะเวลา 3 วัน ไปแล้ว จนอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งคลอดบุตร ก่อนกำหนดนั้นขาดสิทธิในการลาพักฟื้นภายหลังคลอดไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกิน 45 วัน หรืออาจส่งผลให้ระยะเวลาในการคลอดและพักฟื้นที่ติดต่อกันเกินกว่า 3 วัน เป็นการขาดงานเกินกว่า 3 วัน อันส่งผลร้ายแรงถึงขั้นให้ออกจากงานโดยเป็นเหตุให้ไม่ได้รับค่าชดเชย และหากสถาบันอ้างเหตุการณ์ดังกล่าวก็ย่อมเป็นภาระในการนำสืบของผู้ปฏิบัติงานว่า ตนไม่ได้ขาดงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควรได้

3. กรณีไม่ได้กำหนดแบบแห่งการลาคลอดเอาไว้ชัดเจนในกฎกระทรวงฯ ว่าการลาเพื่อคลอดบุตรดังกล่าวต้องลาโดยทำเป็นหนังสือหรือเพียงลาด้วยวาจาต่อหัวหน้างาน และเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ตามนัยมาตรา 108 วางหลักให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้น อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้ (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลาให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลากำหนด และให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก จากหลักการดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่ากฎกระทรวงฯ ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรายการ เรื่องวันลาและหลักเกณฑ์การลาไว้ เช่นเดียวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองที่น้อยกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองกำหนดไว้ และจากการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอดตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงดังกล่าวปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงาน ก ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอดที่กฎกระทรวงฯ กำหนดไว้ แต่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงาน ข-ค ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอดที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ

ตารางที่ 4.4 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็น
เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ในการลาคลอด คำตอบ จำแนกตามตำแหน่งสายงาน
จำนวน และร้อยละ คัดจากจำนวนผู้ตอบเฉพาะเพศหญิง

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
การกำหนด หลักเกณฑ์ การลาคลอด		สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
	เห็นด้วย	40 คน	25 คน	62.5 %	45.45 %
	ไม่เห็นด้วย	24 คน	30 คน	37.5 %	54.55 %
ผลรวม (เฉพาะเพศหญิงที่ตอบ)		64 คน	55 คน	100 %	100 %

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ก เห็นด้วยกับการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอดบุตรตามแบบสอบถามร้อยละ 62.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 37.5 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ข-ค เห็นด้วยกับการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอดบุตรตามแบบสอบถามร้อยละ 45.45 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 54.55

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งผู้ปฏิบัติงานให้สัมภาษณ์ว่า สถาบันกำหนดหลักเกณฑ์โดยแยกพนักงานออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานที่บรรจุก่อน 7 มีนาคม พ.ศ. 2546 ให้มีสิทธิลาได้ตามระเบียบราชการ คือ มีสิทธิลาคลอดได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนวันที่ลา สำหรับผู้บรรจุหลัง 7 มีนาคม 2546 ให้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตร คือ กำหนดให้พนักงานอาจขอลาหยุดก่อนการคลอดบุตรและหลังคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างลาได้ไม่เกินครั้งละ 90 วัน การลาหยุดเนื่องจากการลาคลอดบุตรเกินกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการลาป่วยและจะต้องมีใบรับรองแพทย์ปริญา หรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบประกอบการลาด้วยโดยพนักงานที่ประสงค์จะลาคลอดบุตรให้ยื่นคำลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้ยื่นใบลาโดยเร็ว การลาคลอดบุตรเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าเป็นการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลงและให้นับเป็นการลา

คลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มลาคลอดบุตรเห็นได้ว่าพนักงานภายในสถานอุดมศึกษาภายใต้กำกับของ
รัฐมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนเต็มระหว่างลาได้ครคร์ละ 90 วัน ซึ่งเป็นสิทธิ
ที่มากกว่าหญิงผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนที่ลาเพื่อคลอดบุตรที่มีสิทธิลาเพื่อทำการ
คลอดไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกิน 45 วัน และกรณีหากไม่สามารถยื่น
ใบลาก่อนการคลอดได้สถานอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐได้ ให้โอกาสหญิงมีครรภ์ที่
คลอดบุตรนั้น ให้ผู้อื่นยื่นใบลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้ยื่นใบลา⁴⁷

นอกจากปัญหาตามที่ได้อ้างมาแล้วในเบื้องต้น พระราชบัญญัติสถานอุดมศึกษา
เอกชน พ.ศ. 2546 ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์คุ้มครองผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถานอุดมศึกษาเอกชน ไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบ
แทนของผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 หมวด 2 ว่าด้วยผลประโยชน์ตอบแทน
ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีปัญหาที่ต้องพิจารณาหลายประการดังนี้

4.9 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อ และการลาเพื่อฝึกอบรม

สำหรับ เรื่องผลประโยชน์ตอบแทนกรณีการลาศึกษาต่อ และการลาเพื่อฝึกอบรมนั้น
กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถานอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่ออกตามความนัยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติ
สถานอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดในข้อ 42 ไว้ว่าสถานต้องจัดให้มีระเบียบหรือ
ข้อบังคับว่าด้วยทุนการศึกษาและการฝึกอบรมการลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ
ตลอดจนทุนการวิจัย และการลาเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด
จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแยกวิเคราะห์ทำให้พบปัญหา 2 ประการ ดังนี้

1. กรณีการลาศึกษาต่อ

จากการศึกษาสาระสำคัญในข้อ 42 ของกฎกระทรวงฯ ดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าไม่ได้
กำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ให้สถาบันทุกสถาบันได้ปฏิบัติไว้อย่างเดียวกันแต่ประการใดและ
จากที่ผู้เขียนได้ทำการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานในสถานอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งพบว่า
สถานอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งมักกำหนดเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์เรื่องการลาศึกษาต่อที่
แตกต่างกันไป เช่น เรื่องระยะเวลาการใช้ทุนซึ่งสถานอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งกำหนดไว้ 2 เท่า

⁴⁷ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการลาของพนักงาน
พ.ศ. 2544, หมวด 3. ข้อ 15. ข้อ 16. ข้อ 17.

หรือบางแห่งโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ภูมิภาคมักกำหนดไว้ 3 เท่าของระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อ หรือเรื่องอายุของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถขออนุญาตศึกษาต่อได้และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานพบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มักกำหนดอายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิขออนุญาตศึกษาต่อไว้ไม่เกิน 35 ปี แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอีกหลายแห่งที่ให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยไม่ได้กำหนดอายุไว้ ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับความพอใจของสถาบันที่พิจารณาตามผลงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนก็เป็นได้

2. กรณีการลาเพื่อฝึกอบรม

โดยปกติแล้วไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชนมักอนุญาตให้พนักงานหรือลูกจ้างได้ลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์แก่การงานของนายจ้างไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในหรือต่างประเทศ และจากกรณีดังกล่าวเมื่อย้อนกลับมาพิจารณาเรื่องการลาเพื่อฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแล้วจะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในข้อ 42 ว่าสถาบันต้องจัดให้มีระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยทุนการศึกษาและการฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนทุนการวิจัยและการลาเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนดซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้เกิดประเด็นปัญหาว่ากฎกระทรวงฯ ฉบับนี้ ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้สถาบันต้องจ่ายค่าจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานระหว่างช่วงเวลาลาฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม หากสถาบันใดที่กำหนดไว้ ก็ย่อมเกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่หากสถาบันใดไม่ได้กำหนดไว้ ก็ย่อมเกิดผลร้ายแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเพราะหากระยะเวลาการลาเพื่อฝึกอบรมต้องใช้เวลายาวนานเป็นเดือน หรือบางกรณีต้องใช้ระยะเวลาในการอบรมเป็นปี เช่นนี้คงก่อให้เกิดปัญหาสำหรับการครองชีพในระหว่างช่วงระยะเวลาฝึกอบรมนั้น ถึงแม้ว่าสถาบันจะให้เงินเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างเวลา ลาฝึกอบรมก็ตาม

ตารางที่ 4.5 การสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็น เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อ และการลาเพื่อฝึกอบรม คำตอบ จำแนกตาม ตำแหน่งสายงาน จำนวน และร้อยละคิดจากจำนวนผู้ตอบ

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
ต้องการให้รัฐ เข้ามาดูแล หลักเกณฑ์ การลาศึกษา ต่อและการ ฝึกอบรม หรือไม่	-	สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
	ต้องการ	104 คน	75 คน	98.11 %	97.4 %
	ไม่ต้องการ	2 คน	2 คน	1.89 %	2.6 %
ผลรวม		106 คน	77 คน	100 %	100 %

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ก มีความต้องการให้รัฐเข้ามาดูแล ในเรื่องการกำหนดสิทธิการศึกษาต่อใน หรือต่างประเทศ ตลอดจนเรื่องทุนวิจัยและการคุ้มครองเรื่องการลาเพื่อทำวิจัยร้อยละ 98.11 ไม่ต้องการร้อยละ 1.89 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างสาย ข-ค มีความต้องการให้รัฐเข้ามาดูแล ในเรื่องการกำหนดสิทธิการศึกษาต่อในหรือต่างประเทศ ตลอดจนเรื่องทุนวิจัยและการคุ้มครองเรื่องการลาเพื่อทำวิจัย ร้อยละ 97.4 ไม่ต้องการร้อยละ 2.6

นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ไปสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์เรื่องการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมในสถาบันมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจนโดยมีการกำหนดเรื่อง การศึกษา ฝึกอบรม คุณานและปฏิบัติการวิจัยให้พนักงานโดยคำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก สำหรับสถาบันทั้งในและต่างประเทศที่จะไปฝึกอบรม คุณานหรือปฏิบัติการวิจัยและต้องเป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงและจะต้องเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย แต่มีข้อยกเว้นในส่วนของพนักงานทดลองงานจะลาไปศึกษามีได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากอธิการบดี หรือกรณีไปศึกษา ฝึกอบรม คุณานหรือปฏิบัติงานวิจัย ตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับต่างประเทศ หรือระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐบาลต่างประเทศ ซึ่งเมื่อได้ทำการสัมภาษณ์

ผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐพบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะไม่ได้รับอนุมัติให้ทำการลาศึกษาขณะทำงานเนื่องจากไม่มีระเบียบให้สิทธิดังกล่าวไว้ชัดเจน สำหรับเรื่องการชดใช้ทุนของพนักงานที่ได้รับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พนักงานจะต้องกลับมาปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยเป็นเวลาอย่างน้อยสองเท่าของเวลาที่พนักงานได้รับอนุมัติไปศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงานหรือปฏิบัติการวิจัย พนักงานผู้ใดไม่อาจปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยตามกำหนดเวลาดังกล่าวจะต้องชดใช้ทุน เงินเดือน และเงินอื่นใดที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยในระหว่างศึกษา อบรม ฝึกงาน หรือปฏิบัติการวิจัย พร้อมกับเบี้ยปรับเป็นเงินอีกสองเท่าของเงินดังกล่าว⁴⁸ จากที่ผู้เขียนทำการสำรวจความคิดเห็นในหลายมิติทำให้เห็นว่าผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกรณีการลาศึกษาต่อนี้ ยังไม่มีการให้ผลประโยชน์ที่เพียงพอไม่มีมาตรฐานในหลักเกณฑ์เดียวกัน

อนึ่ง จากกรณีดังกล่าวแม้ว่าพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 ประกอบกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 43 จะได้กำหนดไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ และผลประโยชน์ตอบแทนใดที่มีได้กำหนดในกฎกระทรวง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่นนี้ หากย้อนกลับมาพิจารณาเรื่องการลาเพื่อฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้วจะเห็นได้ว่าไม่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาที่ลูกจ้างลาฝึกอบรมไว้⁴⁹ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานคงไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายใด ถ้ารัฐไม่ตรากฎหมายให้สถาบันจ่ายค่าจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานที่ลาเพื่อฝึกอบรม และจากการสอบถามความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งถึงเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อ และการลาเพื่อฝึกอบรมที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงดังกล่าวปรากฏว่าส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐเข้ามาดูแลหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อ และการฝึกอบรม

⁴⁸ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย การศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงานและปฏิบัติการวิจัย พ.ศ.2542, ข้อ 5. ข้อ 6. ข้อ 8.

⁴⁹พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 36. ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง.

4.10 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการกำหนดโทษกรณีสถาบันฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การกำหนดบทลงโทษหรือบทกำหนดโทษกรณีกรณีสถาบันฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนถือเป็นการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างหนึ่ง และแม้ว่าพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 จะได้วางหลักเกี่ยวกับบทกำหนดโทษไว้ในหมวดที่ 9 ในกรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้แล้ว อย่างไรก็ตามแล้วแต่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่ง ก็ยังได้ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ซึ่งออกมาให้คุ้มครองตามมาตรา 23 ตัวอย่างเช่น สถาบันมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานทำการสอนหรือปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาที่มีชั่วโมงทำงานปกติหรือนอกเวลาทำการปกติของสถาบัน แต่สถาบันกับจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบการจ่ายโดยนับจำนวนครั้งที่ให้ปฏิบัติงาน หรือลักษณะของการเหมาจ่ายแทนการนับเวลาเป็นชั่วโมงซึ่งเป็นการกำหนดค่าตอบแทนน้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน⁵⁰ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอัตราโทษสำหรับการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ประกอบกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 กำหนดระวางโทษสำหรับสถาบันที่ฝ่าฝืนไว้ในมาตรา 108 เพียงระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท ส่งผลให้สถาบันมิได้เกิดความกลัว และยังคงฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันตามที่กฎหมายกำหนดไว้เรื่อยมา ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าหากพิจารณาถึงอัตราโทษปรับระวางไม่เกินหนึ่งแสนบาทเปรียบเทียบกับสถานะทางการเงินของผู้รับใบอนุญาตในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีฐานะการเงินที่มั่นคง และเมื่อพิจารณาถึงผลประโยชน์ตอบแทนหรือรายได้ที่ผู้รับใบอนุญาตในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา

⁵⁰ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549, ข้อ 38.สถาบันอาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติของสถาบันในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานได้โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน โดยสถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ (1) การทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติของวันทำการหรือการทำงานที่เกินกว่าสี่สิบแปดชั่วโมงตามข้อ 7 วรรคสาม จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน.

เอกชนแต่ละแห่งได้รับในแต่ละหนึ่งภาคการศึกษา จะเห็นได้ว่าจำนวนค่าปรับเพียงไม่เกินหนึ่งแสนบาทดังกล่าว มีสัดส่วนที่เล็กน้อยจึงไม่ก่อให้เกิดสถาบันหรือผู้รับใบอนุญาตในการจัดตั้งสถาบันที่เป็นผู้แทนของสถาบันเกิดความเกรงกลัวที่จะก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิ หรือการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดังกล่าวอีกทั้ง การกำหนดระวางโทษที่กำหนดโทษเกี่ยวกับเสรีภาพหรือระวางโทษจำคุกของผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันหรือผู้แทนของสถาบันในกรณีมีเจตนาฝ่าฝืนหลักการคุ้มครองการทำงานที่ส่งผลร้ายแรงต่อผู้ปฏิบัติงาน

4.11 ผลของการศึกษา

จากการดำเนินการวิจัยเชิงเอกสาร และเชิงปริมาณ มีข้อค้นพบว่าการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาถึงสถานะของบุคคลที่เป็นปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งเมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐทำให้มีข้อสนับสนุนในสมมุติฐานที่ว่า มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ในมาตรา 23 ที่ให้กำหนดการคุ้มครองไว้ในกฎกระทรวงนั้นยังไม่เพียงพอที่จะให้การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงควรที่จะออกกฎกระทรวงขึ้นมาอีกฉบับนอกจากกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 และทำการแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 เพื่อให้สามารถใช้คุ้มครองบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งในประเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษากฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่ออกตามความนัยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ประกอบกับผลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งและผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งผู้บริหารภายในสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่งพบว่าประกาศกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 นั้น มีช่องว่างที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้เพื่อให้ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายประการอันได้แก่ ปัญหาการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการประโยชน์ทดแทนซึ่งเป็นหลักการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่ได้รับการยกเว้นให้ไม่นำมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเช่นนี้จึงต้องนำหลักการดังกล่าวมาบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วย แต่ทว่าเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนระหว่างผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเห็นได้ว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างจะเป็นเรื่องประเภทของตัวบุคคล ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำรวมทั้งนิยามศัพท์เกี่ยวกับการคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้ ปัญหาตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมที่ไม่ได้มีการยกเว้นในการบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกฎหมายฉบับดังกล่าวจึงมีผลบังคับใช้ต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางกลุ่มโดยตรงซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีจำนวนมากในแต่ละสถาบัน คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เคยรับข้าราชการมาก่อนแต่ได้เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเวลาหรือก่อนอายุ 60 ปีบริบูรณ์การที่ต้องตกเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมนี้ ได้ก่อให้เกิดภาระหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นเงินรวมร้อยละ 4.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนทั้งที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับประโยชน์ต่อการมีฐานะเป็นผู้ประกันตนแต่อย่างใดอีกทั้งได้ส่งผลเสียต่อผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ กล่าวคือ ได้ถูกปฏิเสธการใช้สิทธิที่มีอยู่เดิมตามกฎหมายบำนาญข้าราชการเนื่องจากในการรักษาพยาบาลสถานพยาบาลจะให้

ผู้ประกันตนเหล่านี้ไปใช้สิทธิตามโรงพยาบาลที่ได้ระบุไว้ในการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ประกันสังคมก่อนแทนที่จะให้ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างเต็มที่ที่เคยใช้สิทธิ อีกทั้งการบังคับให้เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมยังสร้างภาระต่อรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนประกันสังคมอันเนื่องมาจากการที่มีจำนวนผู้ประกันตนเพิ่มขึ้น คือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ผู้ประกันตนทำงานอยู่ในสถาบันนั้นๆ และรัฐต้องจ่ายต่อผู้ประกันตนรายหนึ่งร้อยละ 9.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ปัญหาเรื่องการพิจารณาคำร้องทุกข์ และการอุทธรณ์เนื่องจากหลักการคุ้มครองตามกฎหมายต่างๆ ที่ออกตามความนัยมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ได้ออกข้อกำหนดให้สภาสถาบันแต่ละแห่งแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันขึ้นคณะหนึ่งโดยมีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้ระบบไตรภาคีซึ่งประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย คือ คณะกรรมการมีที่มาจากสถาบันฝ่ายหนึ่ง คณะกรรมการมีที่มาจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายหนึ่ง และคณะกรรมการมีที่มาจากรัฐอีกฝ่ายหนึ่ง การกำหนดในลักษณะดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานอาจก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างชัดเจน หากมีการแทรกแซงจากสถาบันได้ เนื่องจากกฎกระทรวงดังกล่าวให้อำนาจสถาบันแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบันซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคลได้ถึงจำนวนสามคนทำให้สัดส่วนกรรมการที่มาจากสถาบันมีสัดส่วนกรรมการรวมห้าเสียงจากกรรมการทั้งสิบแปดเสียงในขณะที่สัดส่วนของกรรมการฝ่ายผู้ปฏิบัติงานรวมกับฝ่ายรัฐมีเพียงสามเสียงจากแปดเสียงเท่านั้นสัดส่วนดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินและอุทธรณ์คำร้องทุกข์ที่ไม่เป็นธรรมได้

อนึ่ง ยังมีปัญหาตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้กำหนดให้การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งใดๆ และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายเพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันก่อนที่จะมีการนำคดีสู่ศาลแรงงานอันเป็นผลดีต่อการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสถาบัน ปัญหาการกำหนดโทษสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 108 กำหนดโทษสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 23 ที่กำหนดคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานไว้ว่าต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาทเพียงสถานเดียวจะเห็นได้ว่าอัตราโทษปรับที่กำหนด นั้น มีจำนวนเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับความเสียหายที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับจากการไม่ทำการให้ความคุ้มครองเป็นไปตามบทบัญญัติของ

กฎหมาย และนอกจากนี้ในมาตราดังกล่าวยังไม่ได้กำหนดโทษจำคุกไว้ จึงส่งผลให้ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งมิได้เกิดความกลัวต่อผลการฝ่าฝืนกฎหมายในบางการกระทำแต่อย่างใด เมื่อเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้จากการฝ่าฝืนกฎหมายนี้ ปัญหาเรื่องการกำหนดระยะเวลาทดลองงานในกรณีที่กฎกระทรวงฯ ได้กำหนดให้สถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทดลองงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีก็ได้ นั้น ระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป ซึ่งในระหว่างที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการทดลองงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดการได้รับสิทธิ และสวัสดิการบางประการที่สถาบันจัดให้ เช่น สิทธิในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ค่ารักษาพยาบาล และเรื่องการปรับอัตราเงินเดือน เป็นต้น นอกจากนี้ในเรื่องระยะเวลาบอกเลิกจ้าง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 4 วรรคสอง ที่กำหนดในกรณีที่สถาบันเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและจะไม่จ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นให้สถาบันแจ้งผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและบอกเลิกสัญญาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน ซึ่งสัญญาทดลองงานถือว่าเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาการกำหนดให้แจ้งผลการไม่ผ่านการทดลองงานโดยกำหนดเพียงกรอบระยะเวลาอย่างน้อยไว้เช่นนี้หากสถาบันบอกกล่าวภายในกำหนดอย่างน้อยแล้วย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเสียเวลา และโอกาสในการหางานใหม่เพื่อรองรับการการบอกกล่าวไม่ผ่านการทำงานและการไม่ได้งานในสถาบันและยังเป็นการกำหนดระยะเวลาที่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองกำหนด คือ นายจ้างต้องบอกกล่าวการไม่ผ่านการทดลองงานของลูกจ้างเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด และยังมีปัญหาต่างๆ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 อีกเช่น ปัญหาเรื่องการกำหนดวัน เวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน ปัญหาเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์การลาคลอด และปัญหาเรื่องการลาเพื่อฝึกอบรม

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดความเป็นธรรมและเป็นไปแนวทางเดียวกัน จึงขอเสนอแนะเพื่อแก้ไข พัฒนาแนวทางปฏิบัติต่อไป ดังนี้

5.2.1 แก้ไขในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ทั้งนี้ ต้องได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่าหลักการคุ้มครองประโยชน์ตอบแทนที่ไม่น้อยกว่า

กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนโดยการคุ้มครองดังกล่าวและให้มีการออกประกาศกฎกระทรวงขึ้นมาอีกฉบับกำหนดเป็นข้อบังคับให้มีหมวดหนึ่งกำหนดให้คุ้มครองเกี่ยวกับเงินทดแทนแต่ให้รายละเอียด และนิยาม หลักการบังคับใช้ได้จริงสอดคล้องกับประเภทของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ปฏิบัติงานโดยกำหนดให้สถาบันจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้แก่สถาบัน และกำหนดให้มีเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานและกำหนดข้อกำหนดในกฎกระทรวงฉบับใหม่นี้ให้มีนิยามศัพท์ของความหมายของคำว่าประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหายนอกจากการทำงานให้ครอบคลุมในข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายโดยเพิ่มเติมหน้าที่ของสถาบันให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเบื้องต้นมากกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมิใช่ผู้ใช้แรงงานทั่วไปแต่เป็นบุคลากรที่มีลักษณะของงานที่พิเศษ คือ เป็นบริการสาธารณะ

5.2.2 เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการที่ได้ทำการขอเกษียณก่อนกำหนด หรือมีคู่สมรสและบุตรที่จะใช้สิทธิตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เคยรับราชการแต่ได้ทำการเกษียณอายุราชการก่อนอายุ 60 ปีบริบูรณ์และเข้ามาทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีสิทธิในการที่จะเลือกที่จะเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมหรือไม่ก็ได้ นับแต่ครั้งแรกที่ผู้ปฏิบัติทำสัญญาจ้างกับสถาบันซึ่งหากเลือกที่จะไม่เป็นผู้ประกันตนก็ให้ผู้ปฏิบัติงานและสถาบันในกรณีผู้ประกันตนที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดอายุราชการไม่ตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยประกันสังคมส่งผลให้บุคคลทั้งสองสถานะไม่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมรวมทั้งจะส่งผลให้รัฐไม่มีหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย

5.2.3 ออกข้อบังคับ หรือออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่ให้มีที่มาของคณะกรรมการผู้ใช้อำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินชี้ขาดพิจารณาคำร้องทุกข์ และการอุทธรณ์โดยกำหนดที่มาของคณะกรรมการให้มีสัดส่วนของคณะกรรมการผู้ใช้อำนาจตัดสินคดีที่เท่ากันระหว่างคณะกรรมการที่มาจากฝ่ายสถาบันกับคณะกรรมการที่มาจากผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดที่มาของประธานกรรมการให้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันที่มีความเป็นอิสระโดยให้ผู้ปฏิบัติงานและสถาบันเลือกร่วมกันจึงจะส่งผลให้การพิจารณา ตัดสินคำร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ เกิดความเป็นธรรมได้

5.2.4 เพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในมาตรา 23 ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 โดยกำหนด เรื่องกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ นั้น ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับการคุ้มครองที่ไม่น้อย

กว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองไว้ในประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่โดยกำหนดให้มีข้อบังคับในหมวดที่ว่าด้วย การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ สถาบันและผู้ปฏิบัติงาน กำหนดสิทธิให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรวมตัวจัดตั้งคณะกรรมการ โดยแบ่งคณะกรรมการออกตามประเภทของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ สหภาพคณะกรรมการครู อาจารย์ และสหภาพคณะกรรมการสายสนับสนุน โดยแยกประเภทของสหภาพคณะกรรมการออกตามลักษณะของงานที่ทำเพื่อให้กรรมการทั้งสองชุดสามารถกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานขณะที่พิพาทกับสถาบันได้ตามความต้องการที่แท้จริงเพื่อจะได้ทำการยุติข้อพิพาทใดๆ หากมีขึ้นก่อนการนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน และให้มีการกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานสัมพันธ์ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานซึ่งมาจากรัฐคนหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกแปดคนให้จำนวนกรรมการต้องเป็นฝ่ายซึ่งฝ่ายสถาบันสี่คนและฝ่ายผู้ปฏิบัติงานสี่คนขึ้นมาเพื่อใช้ตัดสินวินิจฉัยข้อพิพาทในการเรียกร้องซึ่งมีอำนาจสามารถทำข้อตกลงในสิทธิหน้าที่ ความเป็นธรรมในการบริหารและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานในสถาบันที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

5.2.5 ออกข้อบังคับ หรือออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่ให้มีการกำหนดเรื่องระยะเวลาทดลองงานที่ชัดเจนครอบคลุมภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งในประเทศ และให้มีการกำหนดระยะเวลา แบบ วิธีในการบอกกล่าวสำหรับผู้ไม่ผ่านหรือผ่านการทดลองงานให้เท่ากัน แน่นนอนและชัดเจน

5.2.6 ออกข้อบังคับในเรื่องการกำหนดวันเวลาทำการปกติของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ชัดเจนกำหนดโดยมีบทบัญญัติเรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้มีวันหยุดพักผ่อนเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือกำหนดวันอื่นให้ผู้ปฏิบัติงานได้หยุดแทนวันหยุดแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดพักผ่อนประจำปีของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือกำหนดให้สถาบันจ่ายเงินในกรณีให้ทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี อีกทั้งข้อบังคับดังกล่าวต้องนำมาบังคับใช้กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกสถาบันในประเทศ

5.2.7 ออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่โดยกำหนดรายละเอียดให้มีข้อบังคับเรื่องหลักเกณฑ์การลาคลอดให้มีลักษณะในส่วนหนึ่งของระยะเวลาในการลาล่วงหน้าที่ชัดเจนโดยให้มีการกำหนดคือ 15-30 วัน ซึ่งที่มาของระยะเวลาพิจารณาจากช่วงเวลาที่หญิงมีครรภ์จะรู้ล่วงหน้าได้ว่าเป็นระยะเวลาที่ตนถึงกำหนดเวลาที่จะต้องคลอด และกำหนดแบบแห่งการลาให้ชัดเจนโดยให้

สถาบันประกาศไว้ในที่ทำงานและเห็นได้ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งมีบทบัญญัติในเรื่องการแจ้งการลาคลอดภายหลังในระยะเวลากำหนด 30 วัน เพื่อให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหญิงมีครรภ์สามารถแจ้งในกรณีที่ไม่สามารถแจ้งได้ในระยะเวลาก่อนคลอดอีกทั้งกำหนดสิทธิให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อทำการคลอดใน 1 ครรภ์ได้ไม่เกิน 90 วันโดยให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็มระยะเวลา 90 วันทำการลา ซึ่งข้อบังคับดังกล่าวต้องนำมาบังคับใช้กับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศทุกสถาบัน

5.2.8 ออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการลาศึกษาต่อ โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานหรือเงินที่ต้องจ่ายเพื่อชดเชยทุน โดยกำหนดรายละเอียดรวมทั้งระยะเวลาในการทำงานชดเชยช่วงเวลาขณะที่ทำการลาศึกษาให้เป็นธรรมเช่นเดียวกับข้าราชการ คือ เพียงหนึ่งเท่าของระยะเวลาเรียนประกอบกับเรื่องการลาเพื่อฝึกอบรมต้องมีบทบัญญัติที่ชัดเจน กำหนดให้ผู้ลาเพื่อฝึกอบรมมีสิทธิได้รับเงินในระหว่างช่วงเวลาที่ทำการฝึกอบรมด้วย

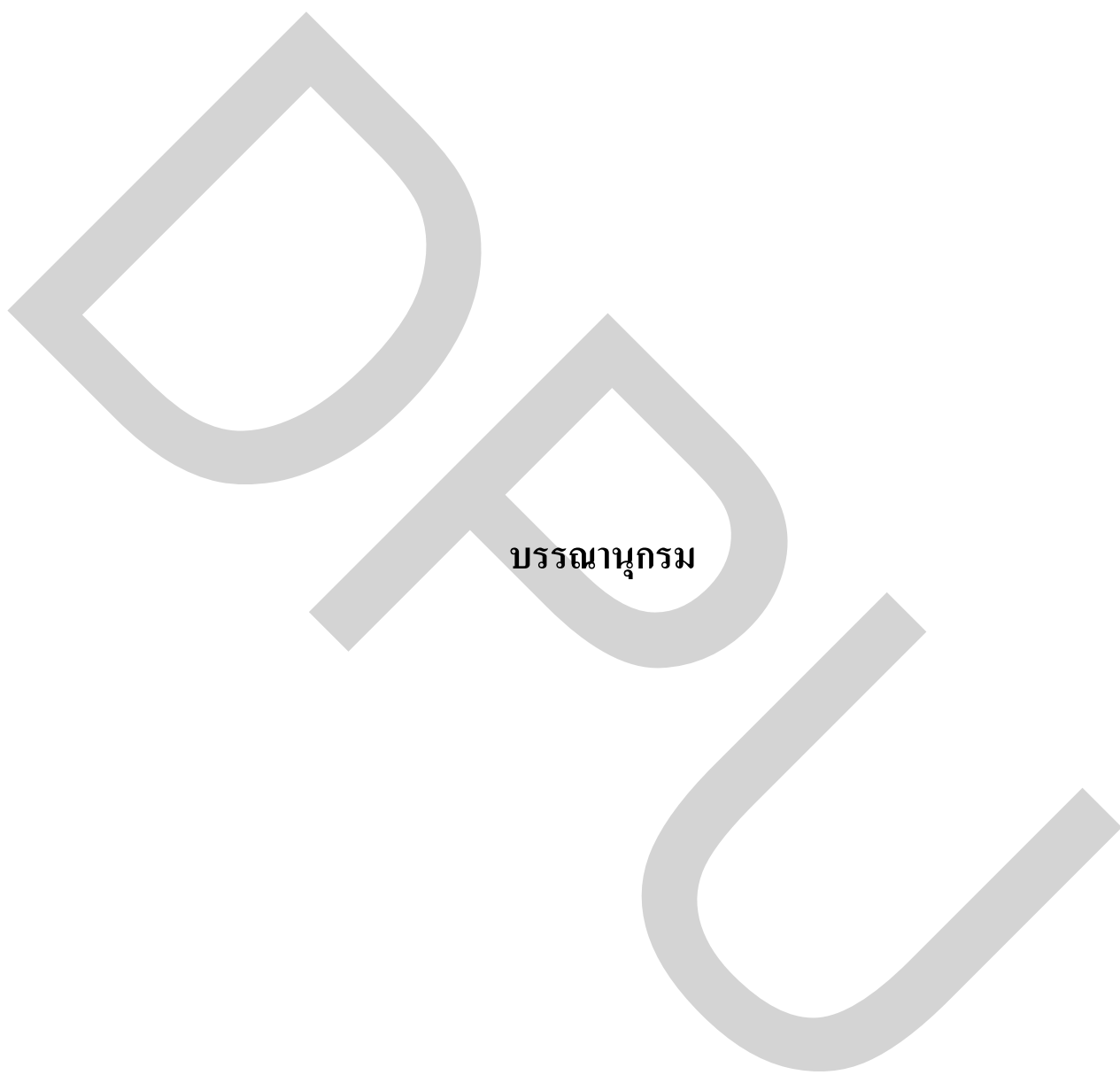
5.2.9 กำหนดลักษณะในประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่ให้การคุ้มครองแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดความชัดเจนแยกลักษณะของการคุ้มครองในรายละเอียดซึ่งมีความแตกต่างในลักษณะของงานที่มอบให้ผู้ปฏิบัติงานทำให้ชัดเจนในข้อกำหนด เช่น กำหนดการคุ้มครองให้มีความละเอียดในเรื่องของสถานที่ทำงาน ลักษณะของงานที่มอบให้ทำนอกเวลาให้ชัดเจนตัวอย่างเช่น เรื่องการคุมสอบนอกเวลาทำงานปกติ เรื่องการมอบหมายงานวิจัย เป็นต้น

5.2.10 ออกประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่ให้มีนิยามระบุสถานะของผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ชัดเจนแบ่งตำแหน่งสายงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาเอกชนที่ได้ทำการศึกษาวิจัย และกำหนดแยกไว้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสาย ก ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานสอนครู อาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานสาย ข-ค ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานสนับสนุน เช่น ชุกรการ ผู้ช่วยวิจัย และสายงานอื่นๆ

5.2.11 แก้ไขบทกำหนดโทษ (Sanction) ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 108 โดยเพิ่มเติมกรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ฝ่าฝืนการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีความชัดเจนโดยกำหนดอัตราโทษปรับที่สูงกว่าหนึ่งแสนบาท แยกตามการกระทำของสถาบันที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งเพิ่มเติมระวางโทษทางเสรีภาพสำหรับผู้แทนสถาบันในกรณีจงใจให้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนไม่เป็นไป

ตามกฎกระทรวงใดๆ ที่ออกมาบังคับเพื่อใช้ในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากผลสรุปวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้กล่าวมาทั้งหมดผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นหลักเกณฑ์หรือเป็นแนวทางเบื้องต้นที่รัฐจะทำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการคุ้มครองการทำงานและการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและการออกประกาศกฎกระทรวงอีกฉบับหรือกำหนดข้อบังคับขึ้นใหม่เพื่อให้การคุ้มครองครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งโดยแยกลักษณะของการคุ้มครองออกตามประเภทสายงาน ซึ่งจะส่งผลให้การคุ้มครองเกิดประสิทธิภาพและเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2545). **กฎหมายแรงงาน สำหรับนักบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- _____. (2546 ก). **กฎหมายแรงงาน สำหรับนักบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- _____. (2546 ข). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ดิเรก ควรสมาคม. (2547). **หนังสือสาระและความสำคัญ กฎหมายสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ฉบับใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกฎหมายจักษุอินเตอร์เนชั่นแนล ลอว์.
- รัชดาภรณ์ ทองสุข. (2548). **เอกสารการสอนกฎหมายแรงงานและการประกันสังคม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2545). **กฎหมายแรงงาน LW 401** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตรา (ฟุ้งกล้า) วิเชียรชม. (2544) **กฎหมายคุ้มครองแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- วิสาร พันธนะ. (2529). **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุดา เสงพุลธนา. (2549). **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุดาศิริ วสวงศ์. (2545). **คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- อัญชลี สันติกุล. (2529). **เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บทความ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2548, มกราคม-เมษายน). “กฎหมายแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.”

วารสารกฎหมาย(มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์), ปีที่5, ฉบับที่1. หน้า 11-15.

ดิเรก ควรสมาคม. (2548, มีนาคม). “ข้อพิจารณาบางประการ ม.เอกชน กับ พ.ร.บ.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2546.” วารสารกฎหมายใหม่, ปีที่ 2, ฉบับที่ 47. หน้า 55-57.

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549.

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วันที่ 22 ธันวาคม 2543.

วิทยานิพนธ์

สุดาศิริ มัทพพันธุ์. (2519). เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชัย ศรีไทย. (2544). กองทุนตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา

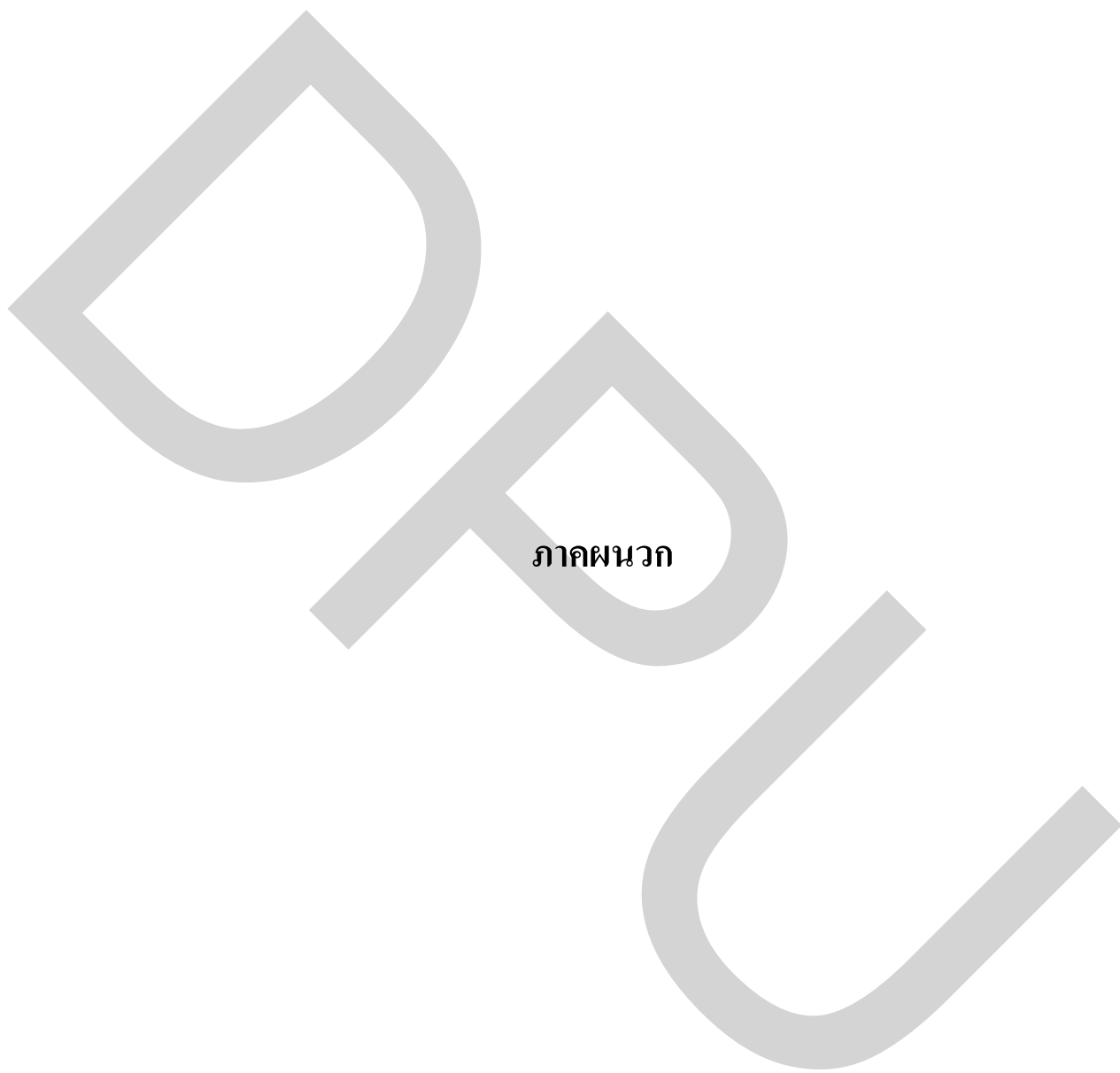
มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

<http://rirs3.royin.go.th/ridictionary/lookup.html>

<http://rirs3.royin.go.th/ridictionary/lookup.html>

<http://www.labour.go.th/linl/duty.jsp>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย..... (สถาบันอุดมศึกษาเอกชน)
เรื่อง “ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน”

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยในภาควิชานิพนธ์ ของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อศึกษาถึงปัญหาในการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนภายในสถาบันอุดมศึกษาของท่าน ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการเพิ่มเติม ปรับปรุง แก้ไข หลักการคุ้มครองในอนาคตต่อไป อนึ่ง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านถือว่าเป็นความลับ จะใช้เฉพาะในเรื่องการศึกษาเท่านั้น โปรดทำเครื่องหมายหน้าข้อความ และระบุความคิดเห็นในกรณีที่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยไม่ต้องลงชื่อ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับเสมอด้วยจริยธรรมของนักวิจัย ขอขอบคุณ

1. ท่านทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งใด ภายในสถาบันอุดมศึกษา

- () อาจารย์ตำแหน่งพนักงานประจำ () อาจารย์ตำแหน่งพนักงานชั่วคราว
 () พนักงานตำแหน่งอื่นๆ ที่มีให้อาจารย์

2. หากตำแหน่งที่ท่านทำงานเป็นการทำงานตามสัญญาจ้างสัญญาจ้างได้กำหนดระยะเวลาทำงานไว้ครั้งละกี่ปีตามสัญญา

- () น้อยกว่า 1 ปี () 1 ปี () 2 ปี () 3 ปี
 () 4 ปี () 5 ปี () มากกว่า 5 ปี

3. ท่านเป็นบุคคลเพศใด

- () ชาย () หญิง

4. ท่านมีอายุเท่าใด

- () ต่ำกว่า 21 ปี () ระหว่าง 21-30 ปี () ระหว่าง 31-40 ปี
 () ระหว่าง 41-50 ปี () ระหว่าง 51-60 ปี () มากกว่า 60 ปี

5. ท่านทราบหรือไม่ว่าการคุ้มครองเรื่องการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนภายในสถาบันอุดมศึกษาของท่านได้รับการคุ้มครองที่ไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

() ทราบ () ทราบแต่ไม่ทราบในรายละเอียด () ไม่ทราบ

6. ปัจจุบันทางสถาบันอุดมศึกษาที่ท่านทำงานอยู่ได้ออกกฎระเบียบใดมากำหนดคุ้มครองการทำงานของท่านเพื่อรองรับแทนการคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือไม่

() มี () ไม่มี () ไม่ทราบ

7. ท่านคิดว่าการคุ้มครองในเรื่องการทำงานในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่

() เพียงพอ () ไม่เพียงพอ

8. กรณีสถาบันที่ท่านทำงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงิน หลักการคุ้มครอง เรื่องดังกล่าวในอนาคตที่ใช้ คือ ท่านมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการคุ้มครองที่สภาสถาบันตั้งขึ้นซึ่งมีที่มาประกอบด้วย

1 ประธานกรรมการ ซึ่งสภาสถาบันมีมติแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกสถาบัน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล จำนวน สามคน

3 กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนผู้บริหารสถาบัน จำนวน หนึ่งคน

4 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบัน ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน สองคน

5 กรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่จำนวน หนึ่งคน

โดยบุคคลเหล่านี้มิได้มาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยตรงทั้งหมด ท่านเห็นด้วยกับที่มาของคณะกรรมการคุ้มครองหรือไม่

() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย

9. การที่หลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานให้สถาบันอาจกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ผู้ปฏิบัติงาน “ทดลองงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี” ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดดังกล่าวหรือไม่

() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย

10. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการที่ให้แต่ละสถาบันเป็นผู้กำหนดอัตราของจำนวนเงินในการเรียกเพื่อเป็นประกันการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้สถาบันเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานของลูกจ้าง

() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย

11. สถาบันอุดมศึกษาที่ท่านทำงาน ณ ปัจจุบันมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ชัดเจนหรือไม่

() มีการกำหนดชัดเจน () ไม่มีการกำหนดที่ชัดเจน () ไม่ทราบ

ข้อนี้ขอให้เฉพาะผู้ปฏิบัติงานเพศ หญิง ตอบปัญหา

12. กรณีท่านที่เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงและได้รับสิทธิการลาเพื่อทำการคลอดบุตรสำหรับทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษาเทียบเท่ากับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน“แต่มีการกำหนดเงื่อนไขการลาที่แตกต่างสำหรับการลาเพื่อทำการคลอดบุตร คือ ต้องทำการแจ้งล่วงหน้าเพื่อจะใช้สิทธิตามสมควร หรือแจ้งในวันคลอด หรือ ภายหลังคลอดบุตร 3 วัน ไม่เช่นนั้นจะไม่มีสิทธิในการลาดังกล่าว” ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดเงื่อนไขในการคุ้มครองตามแนวทางที่แตกต่างออกไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ที่กำหนดไว้ในร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่จะออกมารองรับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

() เห็นด้วย () ไม่เห็นด้วย

13. ท่านต้องการให้รัฐเข้ามาดูแลในเรื่องการกำหนดสิทธิในเรื่องการลาเพื่อทำการศึกษาต่อในหรือต่างประเทศ ตลอดจนเรื่องทุนวิจัยและการคุ้มครองเรื่องการลาเพื่อทำวิจัยหรือไม่

() ต้องการ () ไม่ต้องการ

14. ท่านต้องการให้มีคุ้มครองและกำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบันอุดมศึกษาของท่านเป็นพิเศษ นอกจากที่มีการกำหนดคุ้มครองไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปในเรื่องใดเพิ่มเติมหรือไม่

.....

.....



ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา
ภายใต้กำกับของรัฐ

-
-
6. การกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มทำงานกับทางมหาวิทยาลัยมีการกำหนดระยะเวลาไว้เท่าใด

-
-
7. การกำหนดเรื่องลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้สถาบันเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดลักษณะที่แน่นอนไว้หรือไม่ อย่างไร

-
-
8. ภายในสถาบันอุดมศึกษาของท่านมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ชัดเจนหรือไม่

-
-
9. ในเรื่องผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหญิงลาคลอดบุตรทางสถาบันมีหลักเกณฑ์การคุ้มครองอย่างไร

-
-
-
10. ในเรื่องการใช้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาใช้สิทธิลาเพื่อทำการศึกษามีการให้สิทธิอย่างไร

11. ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ที่กำหนด
 ในมาตรา ๑๑ ว่า กิจกรรมของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการ
 คຸ້ມກອງແຮງງານ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และ
 กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีปัญหาในเรื่องการ
 คຸ້ມກອງการทำงานใดๆ หรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี ปัญหา คือ.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์ผลการสำรวจ

การวิเคราะห์ผลการสำรวจ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มประชากรตัวอย่าง

1.1 จำนวน และประเภทสายงานของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2.1 ตามประเด็นปัญหาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เรื่อง ปัญหากฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.2 จากแบบสอบถามในข้อที่ 14 ที่ผู้เขียนใช้ คำถามแบบเปิดปลาย

ประเภทสายงาน จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งสายงาน ก	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์ตำแหน่งพนักงานประจำ	102 คน	96.22 %
อาจารย์ ตำแหน่งอื่นๆ	4 คน	3.78 %
รวม	รวม 106 คน	รวม 100 %
ตำแหน่งสายงาน ข-ค	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่การเงิน	5 คน	6.5 %
บัณฑิตช่วยงาน	5 คน	6.5%
เลขานุการบัณฑิต	1 คน	1.3 %
เจ้าหน้าที่ธุรการ	25 คน	32.46 %
อื่นๆ	41 คน	53.24 %
รวม	รวม 77	รวม 100

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทสายงาน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ตำแหน่งสายงาน ก	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	42 คน	39.63 %
เพศหญิง	64 คน	60.37 %
รวม	106 คน	100 %
ตำแหน่งสายงาน ข-ค	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	22 คน	28.57 %
เพศหญิง	55 คน	71.43 %
รวม	77 คน	100 %

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทสายงาน จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	ตำแหน่ง สายงาน ก	ร้อยละ	ตำแหน่ง สายงาน ข-ค	ร้อยละ
	จำนวน		จำนวน	
21-30	32 คน	30.18 %	54 คน	70.12 %
31-40	48 คน	45.28 %	16 คน	20.78 %
41-50	19 คน	17.92 %	6 คน	7.8 %
51-60	4 คน	3.78 %	1 คน	1.3 %
มากกว่า 60	3 คน	2.84 %	-	-
รวม	106 คน	100 %	77 คน	100 %

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทสายงาน จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกำหนดระยะเวลาการทำงานตาม
สัญญาจ้างครั้งละต่อปี

ระยะเวลาตาม สัญญา	ตำแหน่ง สายงาน ก	ร้อยละ	ตำแหน่ง สายงาน ข-ค	ร้อยละ
	จำนวน		จำนวน	
น้อยกว่า 1 ปี	2 คน	1.88 %	2 คน	2.6 %
1 ปี	5 คน	4.7 %	12 คน	15.6 %
2 ปี	4 คน	3.78 %	10 คน	12.98 %
มากกว่า 5 ปี	14 คน	13.3 %	14 คน	18.18 %
ไม่มีกำหนด	69 คน	65 %	22 คน	28.57 %
ไม่ตอบ	12 คน	11.34 %	17 คน	22.07 %
รวม	106 คน	100 %	77 คน	100 %

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

คำถามทั่วไป ประเภทสายงาน จำนวนและร้อยละความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม การวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองขณะที่ยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง และข้อคำถาม ตามแบบสอบถาม

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
		สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
ทราบหรือไม่ ว่าการ คุ้มครองการ ทำงานไม่อยู่ ภายใต้ กฎหมายว่า ด้วยการ คุ้มครอง แรงงาน	ทราบ	38 คน	11 คน	35.85 %	14.3 %
	ทราบ แต่ไม่ทราบ ใน รายละเอียด	52 คน	35 คน	49.05 %	45.45 %
	ไม่ทราบ	16 คน	31 คน	15.1	40.25 %
	ผลรวม	106 คน	77 คน	100 %	100 %

คำถามทั่วไป ประเภทสายงาน จำนวนและร้อยละความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม การวิเคราะห์ปัญหาการคุ้มครองขณะที่ยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวง และข้อคำถาม ตามแบบสอบถาม

เรื่อง	คำตอบ	ตำแหน่งสายงาน/จำนวน (ผู้ตอบแบบสอบถาม)		ตำแหน่งสายงาน/ร้อยละ (คิดจากจำนวนผู้ตอบ)	
ในกรณีที่ สถาบันของ ท่านออก ระเบียบมา คุ้มครองการ ทำงานท่าน คิดว่า เพียงพอ หรือไม่	-	สายงาน ก	สายงาน ข-ค	สายงาน ก	สายงาน ข-ค
	เพียงพอ	54 คน	12 คน	50.95 %	15.58 %
	ไม่เพียงพอ	52 คน	65 คน	49.05 %	84.41 %
ผลรวม		106 คน	77 คน	100 %	100 %

จากแบบสอบถามในข้อ 14 ที่ผู้เขียนใช้คำถามแบบเปิดปลาย

“ท่านต้องการให้มีคุ้มครองและกำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายใน สถาบันอุดมศึกษาของท่านเป็นพิเศษ นอกจากที่มีการกำหนดคุ้มครองไว้ในกฎหมายคุ้มครอง แรงงานทั่วไปในเรื่องใด เพิ่มเติมหรือไม่” จากการรวบรวมสามารถสรุปคำตอบจากแบบสอบถาม ไปยังผู้ปฏิบัติงานสาย ก และสาย ข-ค ในสถาบันการศึกษาเอกชน ผลของการสุ่มตัวอย่าง สามารถรวบรวมคำตอบได้ ดังนี้

-การดูแล สวัสดิการวันหยุด ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ให้มีการกำหนดสิทธิประโยชน์ ขึ้นต่ำไว้ให้ชัดเจนมีมาตรฐานตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ชัดเจน เพิ่มเติมเรื่องวันเกษียณ ค่ารักษาพยาบาลที่คลุมไปถึงครอบครัวกรณีที่ต้องพักรักษาโรงพยาบาล ,พนักงานชั่วคราวต้องการให้มีประกันสังคมสวัสดิการด้านการเบิกค่ารักษาพยาบาล ,สวัสดิการที่มีความจำเป็นอื่นๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ,ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ชัดเจนและควรมากกว่าเวลาปฏิบัติงานในช่วงเวลา ปกติอย่างน้อยหนึ่งเท่า

- ความโปร่งใสในการบริหารงาน คณะกรรมการตรวจสอบภายใน

- การคุ้มครองการทำงาน การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าตอบแทนล่วงหน้า
- กำหนดวันหยุดพักผ่อน วันลาให้ชัดเจน
- การทดลองงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่เท่ากันระหว่างผู้ปฏิบัติงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานหมดสิทธิได้รับในระหว่างทดลองงานเช่น การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนของสถาบัน ขาดสิทธิกู้ยืมเงิน สิทธิในการรักษาพยาบาลน้อยกว่าผู้พ้นช่วงทดลองงาน และได้รับการประเมินเงินเดือนต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานที่พ้นระยะเวลาทดลองงานไปแล้ว
- การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนที่ชัดเจน 7. การให้ออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป เช่นเดียวกับครูรับราชการ ต้องการให้มีการคุ้มครองจากกฎหมายให้ชัดเจนเฉพาะส่วนของการทำงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีชัดเจนในกฎหมายฉบับเดียวสามารถหยิบขึ้นมาใช้ได้ครอบคลุมจากการคุ้มครองทั่วไป
- การมีสิทธิและสามารถกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา เพื่อการวิจัยที่ชัดเจนทั่วทุกสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควบคุมคุ้มครองการศึกษาต่อหรือวิจัยในและต่างประเทศ ดูแลเรื่องสัญญาหรือข้อกำหนด ต่างๆ เกี่ยวกับให้ทุนการศึกษาหรือวิจัยค้นคว้า
- การลาคลอดบุตรควรให้ลาตามกฎหมายกำหนดให้ได้รับการคุ้มครองไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำในกฎหมายแรงงานการให้สวัสดิการด้านการเบิกจ่ายได้เช่นเดียวกับข้าราชการ, ควรมีการจัดหางานที่มีลักษณะเบากว่าหรืองานที่ไม่ต้องมีการทำล่วงเวลาในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างมีครรภ์
- กรณีบุคคลที่เคยเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุมาทำที่เอกชนหรือเกษียรก่อนอายุ ต้องมาอยู่ในหลักเกณฑ์ของประกันสังคมซึ่งถือว่าเป็นธรรม และเป็นการเก็บเข้าซ้อน, การใช้สิทธิในฐานะข้าราชการเก่าถูกผลกระทบให้ไปใช้สิทธิในประกันสังคมก่อน
- ไม่ต้องการอยู่ภายใต้กฎหมายประกันสังคมโดยเฉพาะบุคคลซึ่งเคยเป็นข้าราชการและได้มาทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชน เนื่องจากการต้องจ่ายเงินเข้าซ้อนโดยไม่ได้รับประโยชน์ เพราะมีสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลและสิทธิอื่นๆ ในฐานะข้าราชการอยู่แล้ว

ภาคผนวก ง

คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์สถาบันอุดมศึกษา
ภายใต้กำกับของรัฐ

คำตอบที่ได้จากแบบสัมภาษณ์สถาบันอุดมศึกษาภายใต้กำกับของรัฐ

(1) ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของท่านมีปัญหาในเรื่องการยื่นคำร้องทุกข์ การพิจารณาเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานหรือไม่

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร)

(/) ไม่มีปัญหา

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) (/) มีปัญหา คือ ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย... และข้อบังคับมหาวิทยาลัย... ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 เรื่องการประเมินผลงานบุคคล ยังไม่ชัดเจนปัจจุบันก็ได้ทำการร้องเรียน

(2) สิทธิในการยื่นคำร้องทุกข์สำหรับผู้ปฏิบัติงานกรณีหากสถาบันฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินหลักการคุ้มครองในเรื่องนี้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถยื่นคำร้องได้ต่อคณะกรรมการใดของหน่วยงาน และที่มาของคณะกรรมการประกอบด้วย

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร)

คณะกรรมการดังกล่าวมหาวิทยาลัยได้มีการออกระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัย... ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ไว้ชัดเจนในหมวด 8 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ข้อ 55 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ประกอบด้วย

1. ประธานซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
 2. กรรมการซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าส่วนงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะจำนวน 3 คน
 3. กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานของมหาวิทยาลัยจำนวน 3 คน
 4. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม 2 และ 3 เลือกจากบุคคลภายนอกจำนวน 3 คน
- โดยคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ปลดออก ตัดเงินเดือน งดบำเหน็จความชอบ ภาคทัณฑ์ และพิจารณาร้องทุกข์ (ตามนัยข้อ 56 ระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัย... ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541) ซึ่งการร้องทุกข์ดังกล่าวภายในมหาวิทยาลัยหลังใช้ระเบียบดังกล่าวมีบ้างแต่ไม่มาก

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) สามารถยื่นคำร้องทุกข์ได้ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยมหาวิทยาลัย ออกระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัย... ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ไว้ในหมวด 8 การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ข้อ 55 โดยกำหนดสิทธิร้องทุกข์ไว้คือ

1. เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์...

2.ถูกสั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่รับทราบคำสั่ง...

3.ผลงานของตนไม่ผ่านการประเมินด้านวิชาการให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการและร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันรับทราบผลการประเมิน...

4.ไม่ผ่านการประเมินเพื่อเปลี่ยนสภาพจากราชการในระบบราชการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการและร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันรับทราบผลการประเมิน... (ตามนัยข้อ 62 ระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัย... ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541)

โดยผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นด้วยกับที่มาของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เนื่องจากที่มาของคณะกรรมการไม่ใช่คนกลางทั้งหมดอีกทั้งยังมีสัดส่วนของสถาบันมากกว่า คือ จากคณะกรรมการ 10 คน เป็นกรรมการฝ่ายสถาบัน 4 คน ฝ่ายเป็นกลาง 3 คน ฝ่ายพนักงาน 3 คน ต้องการให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยควรเป็นรัฐ

(3) การกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มทำงานกับทางมหาวิทยาลัยมีการกำหนดระยะเวลาไว้เท่าใด

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร) บุคลากรในสถาบันอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มวิชาการ และกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งการทดลองงานทั้ง 2 กลุ่ม มีการทดลองงาน 2 ปี โดยมีที่มาจากการเปรียบเทียบการทำงานในต่างประเทศ และกำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย... ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองงาน ปฏิบัติงานพนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2542 ส่วนที่ 3 การทำสัญญา และการทดลองปฏิบัติงาน ข้อ 9 ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก...จะต้องทำสัญญาและทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1.สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม
- 2.สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี
- 3.หลังจากนั้น อาจทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งได้ทำเป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา

และตำแหน่งวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ จะต้องทำสัญญาและทดลองงานปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1.สัญญาแรก เป็นสัญญาพนักงานทดลองงานกำหนดเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนเต็ม และได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อย่างอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.สัญญาที่สอง เป็นสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี หลังจากนั้นอาจทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา หรือทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างกำหนดเวลา 3 ปี ต่อไปอีก จนกระทั่งได้ทำสัญญาพนักงานประจำตามสัญญาจ้างไม่กำหนดเวลา (ตามนัยส่วนที่ 3 การทำสัญญาและการทดลองปฏิบัติงาน ข้อ 9 ระเบียบมหาวิทยาลัย...ว่าด้วย การสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พนักงานตำแหน่งวิชาการ พ.ศ.2542)

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) มีกำหนด 2 ปี หลังจากนั้นจะเป็นสัญญาพนักงานประจำมีกำหนดเวลา 3 ปี หรือไม่มีกำหนดระยะเวลา

ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นด้วยในเรื่องระยะเวลาทดลองงานต้องการให้มีการทดลองงานเพียง 3 เดือนเท่าข้าราชการทั่วไป

(4) การกำหนดเรื่องลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้สถาบันเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดลักษณะที่แน่นอนไว้หรือไม่อย่างไร

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร) เคยกำหนดไว้ในกลุ่มนักวิชาการ และผู้ทำงานตำแหน่งการเงิน บัญชี การกำหนด เรื่อง ลักษณะหรือสภาพของงานที่ให้สถาบันเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการร่างกฎระเบียบ

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือออกกฎระเบียบใดๆ

ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการกำหนดในเรื่องดังกล่าวสถาบันยังไม่กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ออกมารองรับ การกำหนดลักษณะของงานประเภทหน้าใดที่ต้องเรียกเงินประกันความเสียหายในการทำงาน รวมทั้งอัตราในการเก็บปัจจุบันเป็นไปตามการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารสถาบันซึ่งผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นด้วย

(5) ภายในสถาบันอุดมศึกษาของท่านมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีชัดเจนหรือไม่

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร) ชัดเจนเช่นเดียวกับข้าราชการ

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) ชัดเจนนำวันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างเดียวกันกับข้าราชการมาใช้

(6) ในเรื่องผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหญิงลาคลอดบุตรทางสถาบันมีหลักเกณฑ์การคุ้มครองอย่างไร

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร) มหาวิทยาลัยได้มีการออกระเบียบมหาวิทยาลัย ... ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการลาของพนักงาน พ.ศ. 2544 ส่วนที่ 3 การลาคลอดบุตร กำหนดให้ พนักงานอาจขอลาหยุดก่อนการคลอดบุตร และหลังคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างลา ได้ไม่เกินครรภ์ละ 90 วัน การลาหยุดเนื่องจากการลาคลอดบุตรเกินกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการ ลาป่วย และจะต้องมีใบรับรองแพทย์ปริญา หรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาต เห็นชอบประกอบการลาด้วย โดยพนักงานที่ประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้ยื่นคำลาต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อ สามารถลงชื่อได้แล้วให้ยื่นใบลาโดยเร็ว การลาคลอดบุตรเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบ กำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าเป็นการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลา คลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มลาคลอดบุตร (ข้อ15 ข้อ16 และข้อ17)

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) มีการออกระเบียบมาตามระเบียบมหาวิทยาลัย ... ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการลาของพนักงาน พ.ศ. 2544 ส่วนที่3 การลาคลอดบุตร แต่ระเบียบนี้ใช้ บังคับกับพนักงานของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป ส่วนพนักงานของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพมาจากข้าราชการ และพนักงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุ ก่อนวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2546 ให้มีสิทธิลาได้ตามระเบียบราชการ

(7) ในเรื่องการที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาใช้สิทธิลาเพื่อทำการศึกษามีการให้ สิทธิอย่างไร

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร) มีการกำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย...ว่าด้วยการ ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานและปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. 2542 เช่น กำหนดว่า การให้พนักงานผู้ใดไป ศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยให้คำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก สำหรับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ ที่จะไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย และต้องเป็น สถาบันที่มีชื่อเสียงและจะต้องเป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย (ตามนัยข้อ 5 ของระเบียบดังกล่าว) และมีข้อยกเว้นในส่วนพนักงานทดลองงานจะลาไปศึกษามีได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก อธิการบดี หรืออธิการบดีไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย ตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับต่างประเทศ หรือระหว่างมหาวิทยาลัยกับรัฐบาลต่างประเทศ(ตามนัยข้อ 6 วรรคสาม)

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) มีระเบียบแต่ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยจะไม่อนุมัติให้ ทำการลาศึกษาขณะที่ทำงาน ,มีระเบียบแต่ระเบียบไม่มีความชัดเจนและไม่ได้ให้สิทธิในการพัฒนา บุคคลากรเพียงพอต่อการให้รับเข้ามาดูแล

(8) ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ที่ กำหนดในมาตรา 11 ว่า กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการ

คุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีปัญหาในเรื่องการคุ้มครองการทำงานใด ๆ หรือไม่

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร) (/) มีปัญหา คือ พนักงานแบบไม่ประจำและพนักงานประจำ ทั้ง 2 กลุ่ม มีฐานะเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยโดยใช้บของมหาวิทยาลัยแต่ในการจัดการนั้นไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วทั้งหมดเนื่องจากการจ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นมอบให้เป็นอำนาจของแต่ละคณะ โดยให้คณบดีแต่ละคณะจัดการปัญหาจึงเกิดเนื่องจาก มีบุคลากรหลากหลายทั้งข้าราชการ พนักงานประจำ พนักงานทดลองงาน ซึ่งอยู่ระหว่างการรวบรวมจัดการ

และปัญหา เรื่อง ประกันสังคม เนื่องจากสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 7 ได้แจ้งยกเลิกการขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมของมหาวิทยาลัย...เนื่องจากมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย...(มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ)พ.ศ....กำหนดให้กิจการของมหาวิทยาลัยไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายประกันสังคม โดยให้ยกเลิกการขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม และให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2541 บังคับใช้ (ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2541) เนื่องจากมหาวิทยาลัยยังไม่ได้เตรียมการรองรับผลกระทบจากการยกเลิกดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้พนักงานแบบไม่ประจำและลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน มหาวิทยาลัยจึงจัดสวัสดิการเป็นการเฉพาะกิจให้แก่พนักงานแบบไม่ประจำ และลูกจ้างไปจนกว่ามหาวิทยาลัยจะออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการของพนักงานแบบไม่ประจำและลูกจ้างเรียบร้อยแล้ว จึงทำให้มหาวิทยาลัยออกประกาศมหาวิทยาลัย... เรื่องการเบิกจ่ายสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลพนักงานแบบไม่ประจำ และลูกจ้าง พ.ศ.2549 มารองรับ

(คำตอบกลุ่มตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงาน) (/) มีปัญหา คือระบบปัจจุบันไม่สามารถเข้าประกันสังคมได้จึงต้องออกกฎระเบียบมาแทนซึ่งระเบียบดังกล่าวยังไม่ชัดเจน และการเบิกจ่ายไม่เท่ากับที่มีอยู่เดิมในระบบของประกันสังคม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายเอกชัย พ่วงพรพิทักษ์

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต
เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง
จากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ปีการศึกษา 2543
เนติบัณฑิตไทย สมัย 57

ประวัติการทำงาน

นิติกร ระดับ 3
สำนักความรับผิดชอบทางแพ่ง
กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ปัจจุบันการทำงาน

เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับ 5
สำนักคดีเทคโนโลยีและสารสนเทศ
กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม