

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในกิจการอุดมศึกษาเอกชน
PROBLEM PERTAINING TO LABOUR PROTECTION
IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTE

นางสาวรุ่งทิภา ศรีสุวรรณ
RUNGTIVA SRISUWAN

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2550



ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในกิจการอุดมศึกษาเอกชน
PROBLEM PERTAINING TO LABOUR PROTECTION
IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTE

นางสาวรุ่งทิวา ศรีสุวรรณ
RUNGTIVA SRISUWAN

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2550

**PROBLEM PERTAINING TO LABOUR PROTECTION
IN PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTE**



RUNGTIVA SRISUWAN

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF LAWS**

**GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSITY**

2007

เลขทะเบียน 148469

วันรับ - 2 ส.ค. 2554

เลขแยก



ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในกิจการอุดมศึกษาเอกชน

นักศึกษา

นางสาวรุ่งทิwa ศรีสุวรรณ รหัสประจำตัว 48502783

หลักสูตร

นิติศาสตร์มหาบัณฑิต

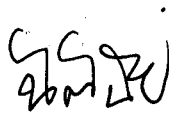
คณะ

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.รุ่งแสง กฤตยพงษ์

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุมอนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตร์มหาบัณฑิต

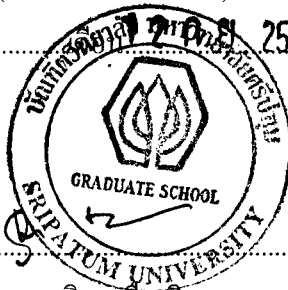


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.นิตินัย ตันพานิช)

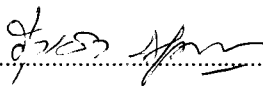
วันที่..... 2550 ค.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



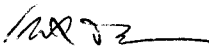
.....ประธานกรรมการ

(ดร.จุมพิตา เรืองวิชาธร)



.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.รุ่งแสง กฤตยพงษ์)



.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

| | |
|----------------------|--|
| การศึกษาค้นคว้าอิสระ | ปัญหาการคุ้มครองแรงงานในกิจการอุดมศึกษาเอกชน |
| นักศึกษา | นางสาวรุ่งทิวา ศรีสุวรรณ รหัสประจำตัว 48502783 |
| หลักสูตร | นิติศาสตรมหาบัณฑิต |
| คณะ | บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ดร.รุ่งแสง กฤตยพงษ์ |

บทคัดย่อ

จากการศึกษาค้นคว้า หลักการและมาตรฐานที่เหมาะสมในการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของบุคคลกรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรจะได้รับ ความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

จากการศึกษาพบว่า การได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมถึงการปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อัตราค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตและเกิดความเป็นธรรม ให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคเอกชน อันจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงและมีความพึงพอใจที่จะมุ่งมั่น ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นเสาหลักในการสร้างและพัฒนาสังคมชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศในทุก ๆ ด้าน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ก็เพื่อมุ่งหมายให้มีการนำไปสู่ปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ในประเด็นที่เกี่ยวกับสาระสำคัญตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงการสร้างหลักประกันในด้านต่างๆ ที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับไว้ในกฎหมายสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีความมั่นคงและชัดเจน อันจะทำให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพและนำมาซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอกราบขอบพระคุณ ดร.รุ่งแสง กฤตยพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะระดับทรงคุณค่ายิ่ง พร้อมทั้งได้สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ให้การสอบสารนิพนธ์ครั้งนี้ผ่านลุล่วงไปด้วยดี

ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอขอบคุณบิดา มารดา ผู้เป็นแรงบัลลาคใจและทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจมาโดยตลอด อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้รวบรวมและเรียบเรียงกฎหมายต่างๆที่ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้นำมาใช้ในการศึกษาหากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

รุ่งทิภา ศรีสุวรรณ

สารบัญ

| | |
|--|-----|
| บทคัดย่อ..... | I |
| กิตติกรรมประกาศ..... | II |
| สารบัญ..... | III |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | |
| ความเป็นมาและความสำคัญ..... | 1 |
| วัตถุประสงค์..... | 3 |
| สมมติฐานในการศึกษา..... | 4 |
| ขอบเขตของการศึกษา..... | 4 |
| วิธีดำเนินการศึกษา..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 5 |
| 2 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน | |
| ความเป็นมาและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน..... | 6 |
| การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล..... | 12 |
| ความจำเป็นที่ต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล..... | 12 |
| ลักษณะการเป็นองค์กรธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล..... | 13 |
| บุคลากรและการบริหารบุคลากร..... | 13 |
| สถานภาพการจ้างงาน..... | 15 |
| ลักษณะทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน..... | 16 |
| สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา..... | 17 |
| อายุความในการเรียกร้องสัญญา..... | 22 |
| สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 23 |
| 3 การคุ้มครองแรงงาน | |
| ความหมายการคุ้มครองแรงงาน..... | 29 |
| การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทย..... | 29 |
| ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด..... | 30 |
| การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ..... | 34 |

สารบัญ (ต่อ)

| | |
|---|----|
| แนวความคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย..... | 41 |
| มาตรฐานแรงงานภาครัฐ..... | 42 |
| มาตรฐานแรงงานเอกชน..... | 42 |
| มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ..... | 43 |
| กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ต่ออาแทนของผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน..... | 44 |
| 4 ปัญหาทางกฎหมายต่อการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน | |
| สถานภาพผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย..... | 48 |
| กฎหมายมหาวิทยาลัยเอกชนกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน..... | 50 |
| การคุ้มครองขั้นต่ำที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับ..... | 54 |
| 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ | |
| บทสรุป..... | 64 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 65 |
| บรรณานุกรม..... | 67 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 68 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายทางสังคมที่เกี่ยวกับชีวิตและสภาพการดำเนินงานของลูกจ้างที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญก็เพื่อเป็นสวัสดิการ เป็นหลักประกัน ความเสี่ยงภัยทางสังคมแก่ลูกจ้าง ทั้งยังเป็นช่องทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐ อันจะนำมาสู่ซึ่งความเป็นธรรม ความสงบสุขโดยรวมของสังคม อีกทั้งในปัจจุบัน ประเด็นว่าด้วยสิทธิแรงงานที่เป็นมาตรฐานแรงงานเอกชนได้ถูกนำมาเป็นเงื่อนไขทางการค้าที่สำคัญ เช่น มาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (SA8000) มาตรฐานแรงงานไทยหรือ ยรท.8001-2546 มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ.2518 เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างทัดเทียม เสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ที่ดีและขวัญกำลังใจในการทำงาน

บุคลากรภาคการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย กล่าวได้ว่าเป็นลูกจ้างตามความหมาย ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วยเช่นกัน เนื่องจากการศึกษาเอกชน หรือมหาวิทยาลัยเอกชนเสมือนฐานะนายจ้างที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ตามสัญญาจ้างงาน และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ทั้งลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างยุติธรรมด้วย เพราะบุคลากรภาคการศึกษาคือกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาของประเทศซึ่งหมายถึงคุณภาพทางการศึกษา คุณภาพบัณฑิต ความหลากหลายทางวิชาการ การวิจัยและนำมาสู่คุณภาพที่ดีของสังคมไทย

การจัดการศึกษาในประเทศไทย ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยที่การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งในระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา สำหรับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนนั้น มาตรา 44 วรรคแรกระบุไว้ว่า “ให้สถานศึกษาเอกชน

ตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ” และวรรคท้ายระบุไว้ว่า “ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญา ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” และตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ในการขอรับใบอนุญาต ผู้ขอรับใบอนุญาตต้องเสนอโครงการจัดตั้งข้อกำหนดและสาขาวิชาที่จะเปิดสอนมาพร้อมกับคำขอด้วย” โดย “ข้อกำหนด” ดังกล่าวซึ่งกำหนดไว้ในวรรคสองของมาตรานี้ ในข้อ (8)(9)(10)(11)(12)(13)(14) และ (15) ถูกยกเว้นในการได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดเพียงได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบันและต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ให้ความเห็นชอบดังกล่าว ประเด็นคือตามมาตรา 11 วรรคสอง(14) ได้ระบุว่า “การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชยค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์ และเจ้าหน้าที่” ที่อาจเป็นช่องว่างให้เกิดการใช้ดุลพินิจในทางกฎหมายโดยสภาสถาบันไปในทางที่ไม่ยุติธรรมหรือควรคำนึงถึงการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพราะเป็นการใช้ดุลพินิจในทางกฎหมายโดยเอกชนด้วยตนเอง ประกอบกับความตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 23 ระบุว่า “กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” และวรรคท้ายระบุว่า “การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง” โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ดังนี้ มหาวิทยาลัยเอกชนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาของชาติ มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ มีความสำคัญต่อภาพรวมของระบบการจัดการกิจการอุดมศึกษาเอกชน ทั้งต่อคุณภาพการศึกษา และต่อความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จึงควรจะได้รับ การรับรองโดยผลของกฎหมายหรือโดยมาตรการทางกฎหมาย และการศึกษาคั้งนี้ก็เพื่อมุ่งหมายให้มีการนำไปสู่ปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ในประเด็นที่เกี่ยวกับสาระสำคัญตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงการสร้างหลักประกันในด้านต่างๆ ที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับ ไว้ในกฎหมายสถานบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการอื่น ที่มีความมั่นคงและชัดเจน อันจะทำให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพ และนำมาซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข อันจะเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหานั้นอันอาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการจัดการในประเด็นดังกล่าวจากมหาวิทยาลัยของรัฐเดิมที่ออกนอกระบบราชการและอยู่ในกำกับดูแลของรัฐว่ามีการเปลี่ยนแปลง มีปัญหาหรือมีแนวทางในการรับกับสถานการณ์ใหม่ที่ “ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์” เช่นเดียวกันกับมหาวิทยาลัยเอกชนด้วย โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบในส่วนที่เป็นประเด็นเดียวกัน ซึ่งจะสามารถเสนอแนะทิศทางเพื่อให้เกิดการกำหนดค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการอื่นๆ ที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตและเกิดความเป็นธรรม ให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคเอกชน อันจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงและมีความพึงพอใจที่จะมุ่งมั่น ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นเสาหลักในการสร้างและพัฒนาสังคมชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศในทุก ๆ ด้าน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงหลักการขั้นต้นและมาตรฐานที่เหมาะสมในการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานบันอุดมศึกษาเอกชนน่าจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติสถานบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมในการกำหนดทิศทางการบริหารบุคคลของสถานบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานในการศึกษา

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีมาตรฐานที่ดี และมีความเป็นธรรมในการได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานโดยการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 รวมถึงการปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขอบเขตการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งพระราชบัญญัติต่างๆ และขอบเขตการบังคับใช้ เพื่อให้มีการนำไปสู่การปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. 2546 ในประเด็นที่เกี่ยวกับสาระสำคัญตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติถึงการสร้างหลักประกันในด้านต่างๆ ที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับไว้ในกฎหมายสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการอื่น ที่มีความมั่นคงและชัดเจน อันจะทำให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพ และเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

- 1.1 ศึกษาและวิเคราะห์แนวนโยบายแห่งรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการอุดมศึกษาเอกชน
- 1.2 ศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำพิพากษา รวมถึงบทความวารสาร วิทยานิพนธ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงหลักการขั้นต้นที่ควรรับรองโดยผลของกฎหมายที่เกี่ยวข้องและได้มีการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพิ่มจากการใช้ช่องทางการบริหารจัดการองค์กรแต่เพียงอย่างเดียว
2. ทราบแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน่าจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและนำไปสู่การตราไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546
3. ทราบถึงปัญหาและแนวทางปรับปรุงที่เหมาะสมในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย รวมถึงแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

บทที่ 2

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในการศึกษาปัญหาการคุ้มครองแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำเป็นต้องเข้าใจถึงสาระสำคัญของความเป็นมา ปรัชญาและเป้าหมายในการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งในส่วนสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หลักการบริหารจัดการและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไป

ความเป็นมาและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

นับตั้งแต่การจัดตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2459 และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2477 และต่อมาได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐขึ้นอีกหลายแห่ง และกระจายไปสู่ทุกภูมิภาคจนทุกวันนี้

ในส่วนที่เกี่ยวกับเอกชน ได้เริ่มมีความพยายามจัดตั้งโรงเรียนเอกชนขึ้นตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันเรียกว่าโรงเรียนเซนต์คิกส์ในบารุงและโรงเรียนเซนต์คิกส์นอกบารุง สำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จัดโดยเอกชนนั้น ก่อนปี พ.ศ. 2512 รัฐยังกีดกันเอกชนในการขอจัดตั้งวิทยาลัยเอกชน เนื่องจากเหตุผลด้านความมั่นคง ต่อมาเมื่อความต้องการด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จึงมีกฎหมายอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 และเปลี่ยนมาเป็นพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) กฎหมายฉบับนี้ได้ใช้มาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร กรณีสื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ใช้บังคับ ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาด้วย¹ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนไว้² โดยให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลติดตามและประเมินคุณภาพและมาตรฐานเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ จึงเป็นที่มาของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฉบับใหม่ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

¹ รัฐธรรมนูญ มาตรา 81

² ดู มาตรา 43-46

โดยที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. 2546 ผ่านการพิจารณาจากสภาผู้แทนราษฎรชุดที่ 21 ปีที่ 3 ครั้งที่ 18 (สมัยสามัญ) เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2546 ต่อมาได้เข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภาและผ่านความเห็นชอบเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2546 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอน 107 ก เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2546

สำหรับภาพรวมของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 11 หมวดต่าง ๆ รวม 9 หมวด รวมทั้งสิ้น 130 มาตรา ได้แก่

| | |
|---|---------------------------|
| หมวดที่ 1 การจัดตั้งและการเปิดดำเนินการ | ประกอบด้วยมาตรา 8 – 23 |
| หมวดที่ 2 คณะกรรมการ | ประกอบด้วยมาตรา 24 – 27 |
| หมวดที่ 3 การดำเนินงาน | ประกอบด้วยมาตรา 28 – 53 |
| หมวดที่ 4 ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ | ประกอบด้วยมาตรา 54 – 59 |
| หมวดที่ 5 ทรัพย์สินและการบัญชี | ประกอบด้วยมาตรา 60 – 69 |
| หมวดที่ 6 การอุดหนุนและส่งเสริม | ประกอบด้วยมาตรา 70 |
| หมวดที่ 7 การกำกับและควบคุม | ประกอบด้วยมาตรา 71 – 99 |
| หมวดที่ 8 การเลิกและโอนกิจการ | ประกอบด้วยมาตรา 100 – 103 |
| หมวดที่ 9 บทกำหนดโทษ | ประกอบด้วยมาตรา 124 – 130 |

ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ. 2546 มีบทนิยามศัพท์ ที่สำคัญ ๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้¹

คำว่า “สถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ได้มีการเปลี่ยนนิยามจากพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) ที่หมายถึง “สถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่นักศึกษาทุกผลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป” มาเป็น หมายความว่า “สถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาระดับปริญญาแก่นักศึกษาตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป”

ส่วน “ผู้รับใบอนุญาต” ยังคงความหมายเดิมโดยหมายความว่า ผู้ซึ่งได้นำทุนมาจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและได้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และหมายความรวมถึงผู้รับโอนใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

มีการกำหนดนิยามของ “ใบอนุญาต” ขึ้นมา โดยหมายความว่า ใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“คณะกรรมการ” มีการแก้ไขเล็กน้อยจากเดิมที่หมายถึง คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษา

¹ มาตราต่าง ๆ ต่อไปนี้ หมายถึง มาตรา ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

² ดู มาตรา 5

เอกชน มาเป็น หมายความว่า คณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“กรรมการสถาบัน” หมายความว่า กรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“คณาจารย์” ได้มีการกำหนดนิยามขึ้น โดย คณาจารย์ หมายความว่า ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

“นักศึกษา” ได้มีการแก้ไขเล็กน้อย โดยนักศึกษา หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการศึกษานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทียบเท่า หรือผู้ซึ่งสถาบันอนุมัติให้เข้าศึกษา ได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“กระทรวง” หมายความว่า กระทรวงศึกษาธิการ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
การจัดตั้งและเปิดดำเนินการ

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพ.ศ.2546 ได้กำหนดให้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษ่า ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ⁴

สำหรับประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสามประเภทคือ (1) มหาวิทยาลัย (2) สถาบัน (3) วิทยาลัย

สำหรับลักษณะของมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย นั้นให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนเรื่องการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีหลักเกณฑ์ วิธีการ และข้อกำหนดของการจัดตั้ง โดยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะต้องได้รับใบอนุญาตจากรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

⁴ มาตรา 8

⁵ มาตรา 9

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง⁶ พร้อมกันนี้ในการขอรับใบอนุญาต ผู้ขอรับใบอนุญาตต้อง เสนอโครงการจัดตั้ง ข้อกำหนดและสาขาวิชาที่จะเปิดสอนมาพร้อมกับคำขอด้วย

สำหรับข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมจากเดิมที่มีเพียง

11 รายการ เพิ่มในเป็น 15 รายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและประเภท
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งและแผนผังแสดงบริเวณและอาคาร
- (4) รายละเอียดเกี่ยวกับที่ดินตามมาตรา 12
- (5) ทุนจากผู้ขอรับอนุญาตและโครงการใช้จ่าย
- (6) ตรา เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์
- (7) ครุวิทยฐานะและเข้มวิทยฐานะ
- (8) โครงการจัดการศึกษาและอุปกรณ์หลักในการจัดการศึกษา
- (9) โครงการจัดหาและพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่
- (10) หลักสูตร การสอน และการวัดผลการศึกษา
- (11) อัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
- (12) วิธีการรับนักศึกษาและให้นักศึกษาพ้นสภาพ
- (13) เครื่องแบบนักศึกษาและการแต่งเครื่องแบบของนักศึกษา
- (14) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนด อัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของ ผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และเจ้าหน้าที่
- (15) รายการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแก้ไขข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามวรรคสองต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ เว้นแต่ (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) และ (15) ให้ได้รับความเห็นชอบจาก สภาสถาบันและต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่สภาสถาบันให้ความ เห็นชอบ

⁶ ดู มาตรา 10

⁷ ดู มาตรา 11

การกำกับและควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เอกชนที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และจะต้องมีการดำเนินการบางอย่างที่กระทบกระเทือนต่อทรัพย์สินหรือต่อสถานะของสถาบันกระทบต่อความมั่นคงส่วนรวม หรือกระทบต่อนักศึกษาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการกระทำบางอย่างจึงได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเสียก่อน ได้แก่⁸

(1) การรับความช่วยเหลือทางการเงิน อุปกรณ์การศึกษา หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลใดเป็นจำนวนเงินหรือมูลค่าเกินกว่าที่คณะกรรมการกำหนด

(2) การกู้เงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละยี่สิบห้าของมูลค่าของทรัพย์สินที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีอยู่ขณะนั้น ทั้งนี้หนี้สินสะสมต้องไม่เกินมูลค่าแห่งทรัพย์สิน

(3) การเช่าทรัพย์สินที่มีค่าเช่าเกินกว่าที่คณะกรรมการกำหนด

(4) การซื้อ การเช่าซื้อ หรือการจำหน่ายทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกินกว่าที่คณะกรรมการกำหนด

(5) การก่อให้เกิดภาระผูกพันแก่ที่ดินและสิ่งก่อสร้างตามที่คณะกรรมการกำหนด

นอกจากนี้หากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือแก้ไขข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามมาตรา 11 (1) (2) (3) (4) (5) (6) และ (7) โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ หรือเปิดดำเนินการในสาขาวิชาอื่นใดโดยไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด⁹ ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ มีอำนาจสั่งการตามควรแก่กรณีอย่างใดอย่างหนึ่งได้แก่¹⁰ สั่งให้งดรับนักศึกษาในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือทุกสาขาวิชา เพิกถอนการรับรองมาตรฐานการศึกษา เพิกถอนการให้ความเห็นชอบการเปิดดำเนินการสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือทุกสาขาวิชา เพิกถอนการรับรองวิทยฐานะ และเพิกถอนใบอนุญาตนั้น

การสั่งการดังกล่าวไม่กระทบถึงการดำเนินคดีผู้กระทำการอันกฎหมายนั้นๆ บัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้

นอกจากนี้กฎหมายยังได้กำหนดกรอบเรื่องการโฆษณาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยห้ามการโฆษณาอันเป็นเท็จหรือไม่ตรงกับความจริงตามที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ตรงกับข้อกำหนด หรือเป็นข้อความที่อาจก่อผลเสียต่อสังคมส่วนรวม โดยอาจถูกคณะกรรมการให้แก้ไข

⁸ ดู มาตรา 74

⁹ ดู มาตรา 85

¹⁰ ดู มาตรา 84 วรรคสอง

หรือห้ามโฆษณาไปจนถึงการถูกเพิกถอนใบอนุญาตได้¹¹

เหตุที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา เมื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้¹²

(1) ไม่มีทุนพอจะดำเนินการต่อไป หรือมีหนี้สินเกินทรัพย์สินหรือมีฐานะการเงินไม่มั่นคงอันอาจเกิดความเสียหายแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(2) ฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง เงื่อนไขที่รัฐมนตรีกำหนด หรือประกาศที่ออกหรือกำหนดตามพระราชบัญญัติ หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในเมื่ออาจทำให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีซึ่งสั่งการตามมาตรา 100 วรรคสาม

(3) หยุดสอนเกินสองเดือนติดต่อกัน เว้นแต่เป็นการหยุดสอนตามข้อกำหนดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

(4) สถานสถาบัน กรรมการสถานบัน อธิการบดี คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการอันเป็นภัยอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ วัฒนธรรมของชาติ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจสั่งให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและให้รัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย กรรมการไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินสิบห้าคนทำหน้าที่แทนสถานบัน และให้ประกาศคำสั่งควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทยมีกำหนดเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามวัน

อย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งควบคุมต่อรัฐมนตรี ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง¹³

¹¹ ดู มาตรา 87-83

¹² ดู มาตรา 86

¹³ ดู มาตรา 89

ผลจากการควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

(1) กรณีคณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ถูกควบคุมสมควรจะดำเนินกิจการของตนเองได้ต่อไป¹⁴ ให้คณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรายงานให้รัฐมนตรีทราบ ถ้ารัฐมนตรีเห็นสมควร ให้มีคำสั่งเลิกการควบคุมและประกาศคำสั่งเพิกถอนการควบคุมในหนังสือพิมพ์รายวันภาษาไทยมีกำหนดเวลาดำเนินการไม่น้อยกว่าสามวัน และให้คณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่งมอบทรัพย์สินพร้อมด้วยสมุดบัญชีเอกสารและสิ่งอื่นอันเกี่ยวกับกิจการและทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้แก่สภาสถาบันโดยมิชักช้า

(2) กรณีคณะกรรมการควบคุมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ถูกควบคุมไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ กรณีนี้ให้รายงานต่อรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตได้¹⁵

การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล

การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล หมายถึง มหาวิทยาลัยมีอิสระจากอำนาจรัฐ บุคคล หรือองค์กรของมหาวิทยาลัย และจะต้องถูกตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้มหาวิทยาลัยและนักวิชาการกลายเป็นผู้ทำอะไรได้อย่างอิสระเกินสมควร

1. ความจำเป็นที่ต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล

จากการศึกษาถึงวิวัฒนาการและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยไทย เท่าที่ผ่านมา แม้จะมีการปรับเปลี่ยนระบบอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยก็ตาม แต่ไม่สามารถทำให้ระบบนั้นเป็นระบบที่ดีและสมบูรณ์ได้ การดำเนินงานในแต่ละระบบย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนระบบที่ดีที่สุดในอนาคต ดังนั้นความจำเป็นที่รัฐต้องกำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้การดำเนินกิจการเป็นไปได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และภายใต้การกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยรัฐ เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

¹⁴ ดู มาตรา 90

¹⁵ ดู มาตรา 91

2. ลักษณะการเป็นองค์กรธุรกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในกำกับของรัฐบาล

การที่รัฐกำหนดให้มีการจัดการศึกษาโดยเอกชน จึงมีนัยสำคัญที่แทบจะไม่แตกต่างจากการจัดการโดยภาครัฐเท่าใดนัก รัฐจึงได้กำหนดกรอบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเอกชนว่าเป็นสถานที่เหมาะที่จะตอบสนองประโยชน์ของบุคคลภายนอกทั่วไป ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาระดับสติปัญญาของพลเมืองเช่นเดียวกันกับมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งนับเป็นลักษณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของมหาชน แต่อย่างไรก็ตาม ในแง่ของตัวเอกชนผู้ริเริ่มก่อนที่จะได้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน¹⁶ นั้น ก็มักจะถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับการแสวงหากำไร เนื่องจากผู้ริเริ่มที่เป็นบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลเอกชน โดยเฉพาะที่เป็นในรูปบริษัทจำกัด ย่อมหนีไม่พ้นที่จะตั้งคำถามเช่นนี้ แต่ก็เห็นว่าดูจะไม่เป็นธรรมเท่าใดนัก เพราะมหาวิทยาลัยของรัฐเองก็ซ่อนผลประโยชน์มหาศาลเช่นเดียวกัน ดังนั้น แนวทางการแสวงหากำไรตอบจึงน่าจะอยู่ที่การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีคุณธรรมเพื่อออกไปรับใช้สังคมมากกว่า

ในประเด็น ที่สำคัญอีกประการก็คือเรื่องการบริหารองค์กร การออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง การเลิกจ้าง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นตัวชีวิตที่สำคัญมากอย่างหนึ่งถึงความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องอยู่ภายใต้การกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยรัฐเช่นเดียวกับสถานบันอุดมศึกษาอื่นๆ ของรัฐ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องคำนึงถึงภาระและบทบาทที่แท้จริงของตนเอง คือ การให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การสอน การวิจัย การให้บริการ วิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นการพิสูจน์ตัวเองที่สำคัญที่สุด

บุคลากรและการบริหารบุคลากร

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 นี้ ผู้ออกกฎหมายต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีอิสระมากยิ่งขึ้นในการบริหารและการจัดการศึกษา แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งพอจะสรุปสาระสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

¹⁶ คู่มือตรา 10

อำนาจหน้าที่ของสถาบัน สถานบันเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมกิจการทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาทิเช่น อำนาจในการบริหารบุคลากร อำนาจอนุมัติการโอนเงินกองทุน อนุมัติการปรับปรุงและเปิดหลักสูตร อนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ อนุมัติการจัดตั้งและยุบรวมหน่วยงานภายใน อนุมัติความร่วมมือเมืองทางวิชาการกับสถาบันอื่นทั้งในและนอกประเทศ เป็นต้น

ยังมีอำนาจที่สำคัญอีกประการก็คือ การออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง การเลิกจ้าง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ว่าบทบาทและอำนาจที่สำคัญของสถาบันที่มีเพิ่มมากขึ้นนี้ จะเป็นตัวชี้วัดถึงอนาคตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง ดังนั้นกรรมการสถาบันต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่อันสำคัญนี้ เพราะการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อสถาบันและผู้ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน นอกจากนี้การกำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็เพื่อประโยชน์สาธารณะที่ไม่ต้องการให้การเรียนการสอนหยุดชะงักได้เนื่องจากภายใต้กฎหมายแรงงานดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะตั้งสหภาพแรงงาน อีกประการหนึ่งก็เพื่อคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ไม่ต้องการให้สิทธิและประโยชน์ถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรองตามระบบสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอาจจะถูกนายจ้างบอกเลิกสัญญาได้ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้อย่างกว้าง ขาดการรับรองโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายแต่เป็นกรมอบอำนาจการบริหาร การบังคับใช้กฎหมายผ่านมติของที่ประชุมสถาบัน ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เช่น การออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง การเลิกจ้าง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขาดความชัดเจน ความเป็นธรรมและการบังคับใช้ยังมีประสิทธิภาพต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้

นอกจากนี้ในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการ ได้กำหนดหลักการขึ้นใหม่โดยได้ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการได้แก่ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในสถาบันของตนเอง ส่วนตำแหน่งศาสตราจารย์จะต้องได้รับคำแนะนำของคณะกรรมการอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งเป็นเกณฑ์เดียวกันกับตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกตามที่กำหนดไว้เพื่อมาเป็นกรรมการพิจารณาดำเนินการ

วิชาการประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเด็นนี้ผู้ศึกษายังมีความเห็นว่า อาจมีใญ่หาในทางปฏิบัติบางประการเนื่องจากการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชานั้นเป็นเรื่องเฉพาะด้าน การจะให้ผู้ทรงคุณวุฒิสายจากกฎหมายอ่านผลงานในสาขาวิทยาศาสตร์หรือวิศวกรรมศาสตร์ คงเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องและเหมาะสมนักจึงเป็นเรื่องที่ต้องรอความชัดเจนจากระเบียบของคณะกรรมการอุดมศึกษาและข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป¹⁷

การอุดหนุนและส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กฎหมายสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฉบับนี้ได้กำหนดให้รัฐต้องอุดหนุนและส่งเสริมอยู่ 4 เรื่อง ได้แก่ (1)การให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐไปปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2)การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (3)ยกเว้นอากรขาเข้าสินค้าประเภทครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาและการวิจัย การส่งเสริม และ (4)สนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ซึ่งหนึ่งในสี่ข้อดังกล่าวเป็นเรื่องการสนับสนุนกันในส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นหลักการที่ดีในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถดำเนินกิจการด้านการศึกษาไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษารวม

1. สถานภาพการจ้างงาน

การที่สภาสถาบันเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมกิจการทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมีรองอธิการบดี ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย ซึ่งรวมถึงการบริหารบุคลากร เช่นการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานทั่วไปในภาคเอกชนที่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ในส่วนสถานภาพการจ้างงานนั้น ตามหลักกฎหมายแรงงานโดยทั่วไปสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาทางแพ่งที่เป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ป.พ.พ.)บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มาตรา 575 – 586 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 เป็นต้นมา จึงอาจเรียกได้ว่า กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานนี้เป็นกฎหมายแรงงานที่เก่าแก่ที่สุดและเป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน การบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ก็เป็นไปตามหลักกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

¹⁷ คีเรก ครอบสมาคม. (2548). *วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

ทุกประการ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายแรงงานอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น

ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน ดังกล่าวอาจพิจารณาได้จาก ป.พ.พ. มาตรา 575 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้าง ตลอดเวลาที่ทำงานให้”

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะสำคัญคือ เป็นสัญญาต่างตอบแทน เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ และเป็นสัญญาเฉพาะตัว

2. ลักษณะทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงาน

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยที่มาเป็นบุคคลธรรมดาและหรือเป็นนิติบุคคลเอกชน โดยเฉพาะที่เป็นในรูปบริษัทจำกัด ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสถาบันฯ กับผู้รับใบอนุญาต จึงมีความสัมพันธ์กันในลักษณะนายจ้างลูกจ้าง ที่ต้องอยู่ในเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงาน จึงขอสรุปถึงสาระสำคัญทั่วไปของสัญญาจ้างแรงงานไว้ประกอบกัน

2.1 เป็นสัญญาต่างตอบแทน

คือคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ที่จะต้องชำระตอบแทนต่อกัน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรักษาผลประโยชน์ให้นายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่หรือมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงานให้ลูกจ้างเช่นกัน สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาต่างตอบแทน หากคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ย่อมมีสิทธิที่จะไม่ชำระหนี้ในส่วนของตนได้คู่กัน ซึ่งสองกล้อกันกับการบริหารบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.2 เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ

กฎหมายมิได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยตกลงจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่าคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกันแล้วก็ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันที คือสมบูรณ์โดยเจตนาตกลงกัน แม้จะตกลงกันด้วยวาจาสัญญาก็เกิดขึ้น โดยสมบูรณ์แล้วแต่การแสดงเจตนาต่อบุคคลผู้ไม่มีอำนาจรับเข้า

ถ้างาน สัญญาจ้างแรงงานก็ไม่เกิดขึ้นอย่างไรก็ตามการแสดงเจตนาที่ย่อมต้องอยู่ภายใต้ขอบเขต ดังต่อไปนี้

2.2.1 ต้องอยู่ภายใต้บังคับของป.พ.พ. มาตรา 150 ก็จะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มิฉะนั้นจะตกเป็นโมฆะ คือไม่มีผลบังคับต่อกัน ถือว่าไม่เลยทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันเลย เช่น การจ้างเป็นลูกจ้างเพื่อผลิตฝิ่นหรือเฮโรอีน เป็นต้น

2.2.2 ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การแสดงเจตนาตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดหรือต่ำกว่ามาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ข้อตกลงนั้นย่อมเป็นโมฆะ

2.2.3 ต้องไม่การกำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะที่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 คือเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

2.3 เป็นสัญญาเฉพาะตัว

ถือถือความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญาเป็นสำคัญ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม ในทำนองเดียวกันลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนไม่ได้เช่นกัน เว้นแต่นายจ้างจะยินยอม (ป.พ.พ. มาตรา 577) หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้ นอกจากนี้หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง (ป.พ.พ. มาตรา 584)

2.4 นายจ้างมีอำนาจใจการบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้าง

การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้างเป็นลักษณะสำคัญยิ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างมีหน้าที่โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายที่จะต้องเชื่อฟังการชี้แนะของนายจ้างครบเท่าที่ยังอยู่ในขอบเขตของสัญญาจ้างแรงงาน จะเห็นได้ว่าลักษณะการจ้างงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็ไม่ได้แตกต่างไปจากนี้แต่อย่างใด

3. สิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา

เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันตามกฎหมายดังต่อไปนี้

3.1 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง

3.1.1 สิทธิของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิตามกฎหมายดังนี้

3.1.1.1 ให้อุปการะทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องทำงานให้นายจ้าง เพื่อตอบแทนการจ่ายสินจ้างของนายจ้าง

3.1.1.2 โอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอก เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ป.พ.พ.มาตรา 577 วรรค 1

3.1.1.3 ออกคำสั่งและใช้อำนาจบังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับงานที่จ้างให้ลูกจ้างทำ นายจ้างจะออกคำสั่งหรือใช้อำนาจบังคับบัญชาที่ขัดหรือฝ่าฝืนกฎหมายไม่ได้ นอกจากนั้นคำสั่งนั้นจะต้องเป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับงานที่จ้างด้วย เช่น จ้างเป็นพ่อครัว จะใช้ให้ไปทำหน้าที่ขับรถไม่ได้ เพราะไม่ได้จ้างมาขับรถด้วย ถ้าลูกจ้างไม่ทำก็ไม่ถือว่าเป็นการขัดคำสั่ง หรือจ้างให้ขับรถยนต์ให้นายจ้าง นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างขับรถฝ่าไฟแดงอันเป็นการผิดกฎหมายไม่ได้ เป็นต้น

แต่ถ้าเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายอันเกี่ยวกับงานที่จ้างแล้ว หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามโดยจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี ละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งแรงงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลู่ลวงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไล่ลูกจ้างนั้นออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ (ป.พ.พ.มาตรา 583) และไม่จำเป็นต้องแจ้งค่าชดเชย เมื่อเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 47) นอกจากนี้ยังไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เมื่อลูกจ้างได้ทำตามคำสั่งหรือข้อบังคับของนายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน เช่น นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำสิ่งของชิ้นหนึ่งให้เสร็จภายใน 3 วัน เมื่อลูกจ้างทำตามคำสั่งโดยไม่บกพร่องแล้ว แต่ไม่สามารถทำเสร็จภายใน 3 วัน ลูกจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ นายจ้างยังคงต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง และจะเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างไม่ได้ ซึ่งต่างกับสัญญาจ้างทำของซึ่งผู้ว่าจ้างไม่มีอำนาจบังคับบัญชา และถือความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

3.1.2 หน้าที่ของนายจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้

3.1.2.1 ต้องให้สินจ้าง นายจ้างต้องให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ โดยจะให้เป็นเงินตรา หรือทรัพย์สินอย่างอื่นก็ได้ตามแต่จะตกลงกัน และถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่มีงานให้ลูกจ้างทำก็ตาม เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นแล้ว นายจ้างก็ต้องให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันไว้ (ป.พ.พ.มาตรา 575 – 576)

3.1.2.2 ต้องออกใบสำคัญให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว นายจ้างต้องออกใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานของลูกจ้าง (ป.พ.พ.มาตรา 585)

3.1.2.3 ต้องออกค่าเดินทางให้ลูกจ้างกลับถิ่นของตน เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว และหากลูกจ้างนั้นเป็นผู้ที่นายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่น โดยออกเงินค่าเดินทางให้โดยมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องใช้ค่าเดินทางจากกลับไปให้แก่ลูกจ้าง แต่จะต้องเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานมิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้างและลูกจ้างต้องกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันควร (ป.พ.พ.มาตรา 586)

3.1.2.4 ต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดซึ่งลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง คำว่า “กระทำไปในทางการที่จ้างนั้น” หมายถึง การกระทำตามสัญญาว่าจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง เช่น นายจ้างใช้ให้ลูกจ้างขับรถไปส่งสินค้าให้แก่ลูกค้า ในระหว่างทางนั้นลูกจ้างขับรถไปชนรถของผู้อื่นโดยประมาท ถือว่าลูกจ้างได้กระทำในทางการที่จ้าง นายจ้างต้องรับผิดชอบร่วมกับลูกจ้างและถึงแม้ว่าลูกจ้างนั้นจะขับรถออกนอกเส้นทาง ไม่ว่าจะไปหรือขากลับ โดยแวะทำธุระส่วนตัวที่อื่นก่อน ก็ยังถือว่าเป็นการกระทำละเมิดในทางการที่จ้าง (คำพิพากษาฎีกาที่ 1716/1717/2503 และ 722/2508)

3.2 สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง

3.2.1 สิทธิของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายดังนี้

3.2.1.1 ได้รับสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้นายจ้าง การจ่ายสินจ้างเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้าง สินจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ.มาตรา 575 ที่กล่าวมาแล้ว และป.พ.พ.มาตรา 576 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“ถ้าตามพฤติการณ์ไม่อาจจะคาดหมายได้ว่างานนั้นจะพึงทำให้เปล่าไร้รันทาน ย่อมถือเอาโดยปริยายว่ามีค้ำประกันจะให้สินจ้าง”

3.2.1.2 มีสิทธิให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนได้เมื่อนายจ้างยินยอม (ป.พ.พ.มาตรา 577) แต่ถ้านายจ้างไม่ยินยอมก็ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็น สัญญาเฉพาะตัว

3.2.1.3 มีสิทธิได้รับใบสำคัญแสดงการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องออกใบสำคัญให้แก่ลูกจ้าง ป.พ.พ. มาตรา 585

3.2.1.4 มีสิทธิได้รับค่าเดินทางกลับ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดย ลูกจ้างนั้นต้องเป็นผู้ที่นายจ้างได้จ้างมาแต่ต่างถิ่นตาม ป.พ.พ. มาตรา 586

3.2.2 หน้าที่ของลูกจ้าง ลูกจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้

3.2.2.1 ต้องทำงานให้นายจ้าง ลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้และหาสถานที่ลูกจ้างตกลงทำนั้น ลูกจ้างได้รับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ ลูกจ้างก็ต้องทำให้ได้ตามที่รับรองไว้ หากปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้น นายจ้างย่อมยกเลิกสัญญาได้ (ป.พ.พ.มาตรา 578)

3.2.2.2 ต้องไม่ขาดงานโดยปราศจากเหตุอันควร หากลูกจ้างขาดงานโดยปราศจากเหตุอันควร นายจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ แต่ถ้ามีเหตุจำเป็น และขาดงานเพียงชั่วคราวเวลาน้อยพอสมควรแล้ว นายจ้างไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ (ป.พ.พ. มาตรา 579)

3.2.2.3 ต้องทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง ลูกจ้างต้องทำงานตามคำสั่งหรือภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง แต่คำสั่งนั้นต้องเป็นคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย หากลูกจ้างฝ่าฝืน นายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วตาม ป.พ.พ.มาตรา 583

3.3 การระงับของสัญญาจ้างแรงงานและอายุความในกรณีร้องสินจ้าง

สัญญาจ้างแรงงานอาจระงับลงหรือสิ้นสุดลงได้ด้วยสาเหตุหลายประการ และเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว แต่ลูกจ้างยังไม่ได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างสำหรับการทำงานที่ได้ทำให้ นายจ้างนั้น ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างหรือสินจ้างนั้นได้ภายในกำหนดอายุความที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3.1 การระงับของสัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างแรงงานอาจระงับลงได้ในกรณีต่อไปนี้

3.3.1.1 เมื่อลูกจ้างตาย พิกัด หรืออยู่ในสภาพที่ไม่สามารถทำงานตามสัญญาให้นายจ้างได้ เช่น วิกตอริต

3.3.1.2 เมื่อนายจ้างตาย หากการจ้างแรงงานนั้นมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง (ป.พ.พ.มาตรา 584)

3.3.1.3 เมื่อครบกำหนดตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญา แต่หากลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้แล้วไม่พักจ้าง กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า คู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญากันใหม่โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจเลิกสัญญาเสียก็ได้ ด้วยกรบอกกล่าวเช่นเดียวกับในกรณีที่เป็นกรจ้างที่ไม่ได้กำหนดเวลากันไว้ (ป.พ.พ. มาตรา 581)

3.3.1.4 เมื่องานที่จ้างได้สำเร็จลงจนกรณีที่เป็นสัญญาจ้างแรงงานให้ทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับการจ้างทำของ แต่ความแตกต่างหรือสาระสำคัญของกรจ้างแรงงานและการจ้างทำของนั้น อยู่ที่ว่าการทำงำนนั้นอยู่ในความควบคุมหรือต้องทำตามคำสั่งของนายจ้างหรือไม่ ถ้ามีลักษณะเช่นนี้ก็เป็นการจ้างแรงงาน

3.3.1.5 เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบอกเลิกสัญญาในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานนั้นมิได้กำหนดไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร แต่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเมื่อถึงหรือจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างนั้น แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน (ป.พ.พ. มาตรา 582) เช่น หนึ่งจ้างสองทำงานเป็นลูกจ้างรายเดือน โดยจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน ถ้าหนึ่งบอกเลิกจ้างสองในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2536 จะมีผลเป็นการเลิกจ้าง เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างในคราวถัดไป หรือถ้าหนึ่งบอกเลิกจ้างในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2539 ก็คือบอกเลิกจ้างก่อนถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง ก็จะมีผลให้สัญญาจ้างเลิกกัน เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปเช่นเดียวกัน¹⁸

ส่วนที่ว่า “แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน” นั้นได้แก่กรณีที่ตกลงจ่ายสินจ้างกันเกิดกว่าสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง เช่น ตกลงจ่ายค่าจ้างกันปีละหนึ่งครั้ง หรือหกเดือนต่อครั้ง เป็นต้น กรณีเช่นนี้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเช่นเดียวกัน แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

3.3.1.6 เมื่อนายจ้างใช้สิทธิไล่ลูกจ้างออกตามบทบัญญัติแห่ง ป.พ.พ. มาตรา 583 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ้งไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

¹⁸ การบอกกล่าวเช่นนี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีที่อาจทำได้ (มาตรา 582 วรรคท้าย)

นอกจากนี้ยังมีเหตุที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับลงได้อีกหลายประการเช่น

(1) เมื่อลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุผลอันควร หรือขาดงานไปเป็นเวลานานๆ นายจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้

(2) เมื่อนายจ้างโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ลูกจ้างย่อมใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้ และในทำนองเดียวกัน ถ้าลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอม นายจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้เช่นกัน (ป.พ.พ.มาตรา 577)

(3) เมื่ออยู่ในระหว่างทดลองงาน หรือในกรณีที่มีการตกลงให้เลิกสัญญากันได้ เมื่อคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผิดสัญญา

4. อายุความในการเรียกร้องสัญญา ป.พ.พ. บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน มิได้กำหนดเรื่องอายุความในการเรียกร้องสินจ้างไว้เป็นพิเศษ จึงต้องนำบทบัญญัติทั่วไปในบรรพ 1 ลักษณะ 6 อายุความ มาใช้บังคับ ซึ่งอาจแยกอายุความในการเรียกร้องสินจ้าง หรือค่าจ้างออกเป็น 3 ประการดังต่อไปนี้

4.1 อายุความ 5 ปี ตามมาตรา 193/33 (4) คืออายุความในการเรียกร้องเอาเงินเดือนหรือค่าจ้างที่มีการกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา เช่น ตกลงกันจ่ายค่าจ้างทุก 2 เดือน ทุก 3 เดือน หรือทุก 6 เดือน เป็นต้น

4.2 อายุความ 2 ปี ตามมาตรา 194/34 (9) คืออายุความในการเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่น รวมทั้งเงินที่ลูกจ้างได้ออกทศรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายไปก่อน เงินค้างจ่ายดังกล่าวนี้ไม่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลา คือจ่ายตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย หรือจ่ายตามระยะเวลาทำงานก็ได้ เช่น ลูกจ้างยืมเสื้อผ้าโดยได้ค่าจ้างเป็นรายชิ้น หรือลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือรายวันตามเวลาที่ทำงานซึ่งอาจตกลงกันจ่ายเป็นคราวๆ เช่น 7 วัน หรือ 15 วันต่อครั้งก็ได้ เพราะจำนวนเงินจะมากหรือน้อยอยู่ที่เวลาทำงานมิใช่เป็นจำนวนเงินที่แน่นอน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างที่มีกำหนดจ่ายเป็นระยะเวลาตามมาตรา 193/33 (4) ในข้อ 4:1 ซึ่งมีอายุความในการฟ้องร้อง 5 ปี ดังกล่าว

4.3 อายุความ 2 ปี ตามมาตรา 194/34 (8) คือกรณีที่ลูกจ้างซึ่งรับใช้การงานส่วนบุคคลเรียกเอาค่าจ้างหรือสินจ้างอย่างอื่นเพื่อการงานที่ทำ รวมทั้งเงินที่ออกทศรองไปก่อน หรือนายจ้างเรียกเอาคืนซึ่งเงินเช่นว่านั้นที่ตนได้จ่ายล่วงหน้าไป อายุความ 2 ปีตามข้อนี้ ต้องเป็นกรณีที่ลูกจ้างทำงานเพื่อรับใช้การงานส่วนบุคคลเท่านั้น และได้รับค่าจ้างหรือสินจ้างตอบแทนตามผลงานที่ทำได้ซึ่งมิใช่เงินเดือนประจำตามข้อ 4.1 เช่น นายจ้าง จ้างเอกพนักงงานต้อนรับของโรงแรมมาทำหน้าที่

บริการแขกของนายจ้างที่บ้านในงานเลี้ยงวันเกิดเป็นการส่วนตัว เป็นต้น สิทธิเรียกร้องค่าจ้างเช่นนี้ ถือว่าเป็นการรับใช้แรงงานส่วนบุคคลซึ่งมีอายุความ 2 ปี

อายุความตามมาตรา 194/34 (8) นี้ มีลักษณะคล้ายกับอายุความตามมาตรา 194/34 (9) ในข้อ 4.2 แต่แตกต่างกันที่ลักษณะคล้ายกับอายุความตาม 194/34 (8) ในข้อ 4.3 นี้ เป็นการรับใช้ การงานส่วนบุคคลเป็นครั้งคราว แต่มาตรา 194/34 (9) ในข้อ 4.2 ไม่ระบุว่าเป็นการรับใช้การงาน ส่วนบุคคล

สวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สวัสดิการ

การจัดสวัสดิการนั้น เป็นเรื่องของ “มนุษยธรรม” แต่นายจ้างก็ยังได้รับประโยชน์ตอบแทนในทางอ้อม แม้ว่านายจ้างส่วนใหญ่จะคิดเพียงว่าการจัดสวัสดิการให้ นั้น ก็คือ การให้ ค่าตอบแทน แต่ลูกจ้างอย่างหนึ่งก็ตาม แต่ค่าตอบแทนนี้เป็นค่าตอบแทนที่เหนือกว่าค่าจ้างปกติ ซึ่ง บางครั้งอาจจะมีค่า และราคาสูงกว่าค่าของตัวเงินก็ได้ เพราะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (incentive wage) ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดกำลังใจในการทำงาน ที่จะทำงานอย่างดีมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความ จงรักภักดีซึ่งสำคัญต่อหน้าที่การงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดปัญหา ความขัดแย้งในหน่วยงาน อันจะยังประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสงบสุขในชาติ และความ เจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ตามหลักการแล้ว นายจ้างต้องจัดสวัสดิการ ให้แก่ลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง เช่น น้ำสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม การรักษาพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น นับว่าเป็นความจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นมูลฐานปัจจุบัน สวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น กล่าวคือ

1. ฝ่ายลูกจ้างซึ่งอาจได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่กำหนดในขั้นต่ำ โดยหลีกเลี่ยง กฎหมายหรือได้ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูง ลูกจ้างส่วนใหญ่จะยังขาดส่วนที่ต้องการในชีวิตอยู่อีกมาก เช่น ลูกจ้างอาจประสบความ เปลี่ยนแปลงบางอย่างในครอบครัว ประสบอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ทำให้สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ นอกเหนือจากค่าจ้างก็จะเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับลูกจ้างมาก

2. ฝ่ายนายจ้าง นอกจากเพื่อจูงใจในด้านมนุษยธรรมโดยไม่หวังผลตอบแทนยัง จำเป็นต้องให้เพราะสาเหตุต่อไปนี้ คือ

2.1 ต้องการที่จะมีการเพิ่มผลผลิต เพราะคิดว่าการให้สวัสดิการจะทำให้ลูกจ้างรัก นายจ้าง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ต้องการจูงใจให้ลูกจ้างไปทำ เพราะสภาพที่ทำงานห่างไกลความเจริญทุรกันดาร หรือต้องการจูงใจคนงานที่มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

2.3 เพราะกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการบางอย่าง เช่น การประกันสังคม ผู้จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามระบบ ได้แก่ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เป็นกฎหมายที่ในการออกเงินสมทบ ซึ่งลูกจ้างฝ่ายเดียวจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น

3. ฝ่ายรัฐบาล

รัฐบาลมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างในฐานะประชาชนส่วนหนึ่งของประเทศ ย่อมอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน เนื่องจากการหวังผลกำไรของนายจ้าง ซึ่งอาจจะไม่เป็นการยุติธรรมเมื่อเทียบกับค่าของแรงงานที่คนงานได้ลงไป รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านสวัสดิการเพื่อป้องกันว่า ลูกจ้างจะต้องมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและการทำงานในมาตรฐานที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เหตุผลที่รัฐบาลต้องเข้ามาสอดแทรกในเรื่องของสวัสดิการสำหรับลูกจ้างก็โดยที่ความต้องการให้เกิดความสงบสุขในทุกหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศชาติในที่สุด

สวัสดิการที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา

เป็นสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น บริการรถ รับ -- ส่ง, เงินช่วยเหลือบุตร, ศูนย์สุขภาพ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้มีตามข้อผูกพัน หรือสัญญาในกรณีดังต่อไปนี้

1.1 กรณีนายจ้างเสนอจัดให้เอง

เมื่อนายจ้างเป็นผู้เสนอจัดสวัสดิการใดให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ต้องผูกพันปฏิบัติตาม เพื่อแสดงความเป็นผู้นำเชื่อถือ

1.2 กรณีมีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อมีการตกลงกันตามสัญญาจ้างแรงงานที่จะให้สวัสดิการใดแก่ลูกจ้าง นายจ้างต้องปฏิบัติตามสัญญา มิฉะนั้นตกเป็นผู้ผิดสัญญาจะต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่ให้ไว้แก่ลูกจ้างตามป.พ.มาตรา 215 นายจ้างต้องผูกพันปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว มิฉะนั้น นายจ้างอาจต้องระวางโทษฐานไม่ปฏิบัติหรือ

ฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือ ระยะเวลาโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹⁹

2. สวัสดิการตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้เล็งเห็นความสำคัญของสวัสดิการอันจำเป็นสำหรับลูกจ้าง จึงได้กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจออกกระทรวง กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 95)²⁰

วัตถุประสงค์ของสวัสดิการ²¹

ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากในเรื่องของการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน (Wage & Salary Administrative) ยังมีเรื่องที่น่าสนใจ คือ เรื่องของสวัสดิการ (Welfares) และผลประโยชน์ (Benefits) ต้องมีวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กำหนดไว้ด้วย เช่น

1. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานต่าง ๆ
2. เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานด้วย
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้น
4. เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต
6. เพื่อลดอัตราการออกจากงาน
7. เพื่ออำนวยความสะดวก สบายให้แก่พนักงานและจัดให้มีบริการ (เช่น การจัดหอพัก , บริการรถรับ-ส่ง ฯลฯ)

สวัสดิการ (Welfares) ผลประโยชน์ (Benefits) และบริการ (Services) นั้น มีค่าจำกัดความไว้ว่า “เป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้าง และเงินเดือน” ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงิน (Money) หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

¹⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 215 ความว่า “เมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ให้ต้องตามประสงค์ อันแท้จริงแห่งมูลหนี้ไซ้ เจ้าหนี้จะเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอันเกิดแก่การนั้นได้”

²⁰ โทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 70, 75 หรือ 95 คือ ระยะเวลาโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 144 วรรคหนึ่ง)

²¹ สุชาญ โภคิน. (2542). “แรงงานสัมพันธ์.” วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 40 (ฉบับที่ 5), หน้า 1-4.

การจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการนั้น อาจมีผลผูกพันทางด้านเรกาปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ก็ได้

หลักในการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการ

สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ (Cost of Living Cola)

1. หลักของความสม่ำเสมอ หมายความว่า (ไม่มีความแน่นอน และความต่อเนื่อง)

2. หลักของความเสมอภาค หมายความว่า การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนนั้นเองจะมีความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับฐานะและตำแหน่ง หรือขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน แต่สวัสดิการและผลประโยชน์ตลอดจนบริการนั้น น่าจะต้องเสมอภาคทัดเทียมกันบ้าง อย่างเช่น การจัดรถรับส่งพนักงาน ก็หมายความว่า พนักงานทุกคนและทุกระดับชั้นสามารถใช้บริการรถรับส่งได้อย่างเสมอภาคกัน

3. หลักของความประหยัด หมายความว่า การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับพนักงานนั้นต้องยึดหลักของความประหยัดด้วย ไม่ใช่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป

4. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ หมายความว่า ไม่ยุ่งยากซับซ้อน หรือมีเงื่อนไขต่างๆ มากจนเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยากและเบื่อหน่าย

ประเภทของสวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการ แบ่งเป็นประเภทใหญ่ ได้แก่

1. ประเภทที่ต้องจัดให้มีตามกฎหมาย เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้คือ

1.1 วันหยุดประจำสัปดาห์หมายความว่า จะกำหนดวันใดเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ก็ได้ คือ เมื่อพนักงานทำงานติดต่อกันครบหกวันทำงานแล้ว จะต้องจัดให้มีวันหยุด 1 วัน

1.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปี หมายความว่า เมื่อพนักงานทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว ก็ต้องมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้หกวัน (6 วัน)

1.3 กองทุนเงินทดแทน หมายความว่า เงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตามประเภทของกิจการ เพื่อเป็นเงินช่วยเหลือพนักงาน กรณีที่เจ็บป่วยในระหว่างการทำงานหรือโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.4 เงินประกันสังคม คือ เงินที่ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล จ่ายคนละ 1.5% ทั้งนี้ เพื่อไว้ใช้ช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้าง กรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยนอกเวลาการทำงาน

1.5 สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สิทธิในการลาคลอด สิทธิในการลาป่วย สิทธิในการหยุดงานตามประเพณี การจัดบริการน้ำดื่ม และห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะ ยางต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฐมพยาบาล ฯลฯ

2. สวัสดิการที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง (Traveling Allowance) ค่าคอมมิชชั่น (Commission) การย้ายไปทำงานต่างจังหวัดหรือต่างถิ่น (Dislocation Allowance) ฯลฯ

3. สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกสบาย แก่พนักงานและลูกจ้าง เช่น บริการรถรับ-ส่งพนักงาน หอพัก สหกรณ์ร้านค้าสำหรับพนักงาน การตรวจร่างกายประจำปี ฯลฯ

4. สวัสดิการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อน แก่พนักงานและลูกจ้าง เช่น สวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือ ค่าทำศพ (สำหรับตัวเอง ภรรยา สามี บุตร) ฯลฯ

5. สวัสดิการเพื่อประสานความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพนักงานและลูกจ้าง เช่น การประกันชีวิตหมู่ เงินกองทุนสะสมเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จบำนาญ

6. สวัสดิการอื่นๆ เช่น การตัดชุด (เครื่องแบบ) ทำงานให้ฟรีปีละ 2 ชุด โรงอาหาร จำหน่ายอาหารให้พนักงานและลูกจ้างในราคาขอมเยา ห้องสมุด สำหรับให้อ่านและยืมกลับบ้าน เงินโบนัสประจำปี ฯลฯ

การจัดสวัสดิการ ทำได้ 2 แบบ

แบบที่จัดให้พนักงาน/ลูกจ้าง (โดยองค์กรและสถานประกอบการเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด) ข้อดี คือ พนักงานและลูกจ้าง ไม่ถูกหักเงินเดือน พนักงานและลูกจ้าง มีความรู้สึกดีและมีบุญคุณ และประทับใจมากกว่า

แบบที่จัดให้โดยพนักงานและลูกจ้าง มีส่วนร่วมในการช่วยออกค่าใช้จ่ายบ้าง (Contributory Plan) ข้อดี คือ ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เห็นคุณค่า จัดสวัสดิการได้มากขึ้นและที่สำคัญ ประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นการลดต้นทุนค่าจ้างของลูกจ้าง

การจัดสวัสดิการ ควรดูกำลังความสามารถที่จะจ่าย เพราะจะต้องมีเงินงบประมาณสำรองไว้มากพอ เพราะการจัดสวัสดิการผลประโยชน์ บริการนั้น จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนกว่าพนักงาน/ลูกจ้างนั้นจะลาออก เกษียณอายุ หรือตายไปแล้ว จึงต้องมีการวางแผนระยะยาว

2. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน²²

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้น มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือ

²² เกษมสันต์ วิจารณ์. (2542). "คำอธิบายกฎหมายแรงงาน." สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ระเบียบเพื่อดำเนินการให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 101 (2) ซึ่งเมื่อออกกฎกระทรวงมาใช้บังคับนายจ้างต้องปฏิบัติตาม

สิ่งเหล่านี้มหาวิทยาลัยควรจัดการดำเนินการ ถึงแม้จะไม่มีตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่หากให้ความสำคัญจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและสุขภาพที่ดีอันจะทำให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น

บทที่ 3

การคุ้มครองแรงงาน

ความหมายการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ²³

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานคือ การที่กฎหมายบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานขั้นต่ำให้นายจ้างปฏิบัติตามเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ค่าตอบแทนในการการทำงาน ค่าชดเชยตลอดจนสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างเสียเปรียบนายจ้างมากเกินไป และเพื่อความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของสังคม ดังนั้นข้อตกลงหรือนิติกรรมใดๆ ที่ทำขึ้นโดยขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะ คือไม่มีผลใช้บังคับต่อกัน รัฐจึงได้วางมาตรการ “การตรวจแรงงาน” โดยการกำหนดให้ “พนักงานตรวจแรงงาน” มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบควบคุม แนะนำ ชี้แจงให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้างอันจะเป็นผลให้ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้

การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทย

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในประเทศไทยในปัจจุบันนี้มีมากมายหลายฉบับด้วยกัน แต่ที่สำคัญและที่จะศึกษาในตอนนี้คือ ส่วนที่เป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไปด้วยกัน

1. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เป็นค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้างนั้น

²³ กิติพงษ์ หังสพฤกษ์, *กฎหมายแรงงานที่นำรู้*, คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับนายจ้างในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวให้ลูกจ้างดังนี้

หลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

1. ต้องจ่ายให้ลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นการทำงานที่มีลักษณะคุณภาพ และปริมาณเดียวกัน
 2. ต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย ถ้าจะจ่ายเป็นดั่งเงินหรือเงินตราต่างประเทศต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ในกรณีที่ตกลงในสัญญาจ้างให้จ่ายเป็นเงินตราต่างประเทศแทนเงินตราไทยโดยไม่มีข้อตกลงในเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนให้คิดอัตราแลกเปลี่ยนของราชการ ในวันที่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง และห้ามมิให้จ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งของอื่นแทนเงินหรือดั่งเงินดังกล่าว
 3. ต้องจ่ายให้ลูกจ้าง ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
 4. ต้องจ่ายตามกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งการจ่ายตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง
 5. ในกรณีที่ผิคนัดการจ่าย นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างระหว่างผิคนัดร้อยละ 15 ต่อปี แต่ถ้การผิคนัดนั้นเกิดจากการจงใจโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนด 7 วันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายเงินแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มให้ลูกจ้างร้อยละ 15 ทุกระยะเวลา 7 วัน
 6. นายจ้างจะนำหนี้อื่นมาหักกับค่าตอบแทนในการทำงานไม่ได้เว้นแต่เป็นหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การหักภาษีเงินได้หรือเมื่อมีหมายอายัดของศาลให้ส่งเงินค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ตามคำพิพากษา หรือเป็นการหักเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว เช่น หักเข้ากองทุนเงินสะสม หรือเป็นค่าบำรุงสหภาพแรงงานทั้งนี้ด้วยความสมัครใจของลูกจ้างเอง
- ค่าจ้าง²⁴ หมายถึง เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และหมายความรวมถึงเงินหรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันเวลาดังนี้ ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียก ชื่ออย่างไร เนื่องจาก ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นรายได้หลักของลูกจ้างและเป็นฐานในการคำนวณเงินตอบแทนประเภทอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินชดเชย และเงินทดแทน เป็นต้น กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างเพิ่มเติมเป็นพิเศษ ดังนี้

²⁴ อ้างแล้ว, หน้า 29.

1. ต้องจ่ายเป็นเงิน หรือสิ่งของเท่านั้น จะจ่ายเป็นสิ่งของอย่างเดียวยังไม่ได้ และเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไม่ว่าจะกำหนด จำนวนหรือจ่ายเป็นการตอบแทนด้วยวิธีใดและจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม เช่น เงินรับรองและเงินประจำตำแหน่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ เงินค่าครองชีพซึ่งมีลักษณะการจ่ายแบบเดียวกับค่าจ้าง เงินเบี่ยเลี้ยงที่ลูกจ้างได้รับเป็นประจำ เงินค่านายหน้าที่เป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน เหล่านี้ย่อมเป็น “ค่าจ้าง” ทั้งสิ้น (คำพิพากษาฎีกาที่ 20291/ 2523, 504/ 2525 และ 2515/2520)

ส่วนเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือการครองชีพ หรือเป็นสวัสดิการมิใช่เป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรงนั้น ย่อมไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “ค่าจ้าง” เช่น เงินค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น (คำพิพากษาฎีกาที่ 1746-1951/2525 และ 172/2524)

นอกจากนี้เงินที่ให้รางวัลลูกจ้างเป็นความดีความชอบเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ว่ามีใจเงินที่จ่ายโดยมีลักษณะเป็นการตอบแทนการทำงาน ถือไม่ได้ว่าเป็นค่าจ้าง เช่น เงินรางวัลหรือโบนัส เบี้ยขยัน เงินเพิ่มจูงใจ เงินกำหนด เป็นต้น (คำพิพากษาฎีกาที่ 1469/2527, 1193/2524, 3728/2524 และ 523-531/2524)

เงินทิปที่ลูกจ้างของนายจ้างจ่ายให้แก่พนักงานบริการโดยตรงก็ไม่ใช่ “ค่าจ้าง” เนื่องจากมิใช่เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน (คำพิพากษาฎีกาที่ 1659-1660/2525)

2. ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันหยุดเท่ากับค่าในวันทำงาน ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) วันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลา (ลาดลอดไม่เกิน 45 วัน ลาป่วยปีไม่เกิน 30 วัน ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือทดลองความพร้อมไม่เกิน 60 วัน ต่อมา)

3. ต้องจ่ายไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ²⁵ ซึ่งเป็นอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับการทำงานใน 1 วัน²⁶ และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการ

²⁵ ใช้บังคับทั่วไปสำหรับกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปแต่มิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งงานเกษตรกรรมซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และสัตว์ปีก ตลอดจนลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน สำหรับงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจก็คกอยู่ในบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำเช่นเดียวกัน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งอาจแตกต่างกันตามเขต
ท้องที่ที่ใช้อย่างคับ เช่น ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
(ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป โดยกำหนดไว้ คือวันละ 191 บาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร
นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการและสมุทรสาคร วันละ 186 บาทในท้องที่จังหวัดภูเก็ต
วันละ 172 บาทในท้องที่จังหวัดชลบุรี วันละ 168 บาทในท้องที่จังหวัดสระบุรี วันละ 162 บาทใน
ท้องที่จังหวัดนครราชสีมา วันละ 161 บาท ในท้องที่จังหวัดระยอง วันละ 160 บาท ในท้องที่
จังหวัดฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา และระนอง วันละ 159 บาท ในท้องที่จังหวัดเชียงใหม่ และ
พังงา วันละ 156 บาทในท้องที่จังหวัดกระบี่และเพชรบุรี วันละ 155 บาท ในท้องที่จังหวัดกาญจนบุรี
จันทบุรีและลพบุรี วันละ 154 บาทในท้องที่จังหวัดราชบุรี สมุทรสงครามและสระแก้ว เป็นต้น¹⁷

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอก
เวลาปกติ ซึ่งต้องจ่ายเป็นเงินเท่านั้น โดยใช้ค่าจ้างเป็นฐานในการคำนวณ ถ้าค่าจ้างเป็นเงินและ
สิ่งของก็ต้องคำนวณสิ่งของนั้นออกมาเป็นเงินเสียก่อน

ประเภทของค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลามี 2 ประเภทคือ ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน และค่า
ล่วงเวลาในวันหยุด

1. ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของ
อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติหรือต่อหน่วยที่ลูกจ้างได้รับในเวลาทำงานปกติ

วิธีการคำนวณ ให้นำค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนมาทอนเป็นรายชั่วโมงแล้วคูณด้วย
1.5 คือค่าจ้างต่อชั่วโมง x 1.5 x จำนวนชั่วโมง

¹⁶ คำว่า “วัน” ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549
หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่า
เวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

(1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ตามกฎกระทรวงฉบับ
ที่ 2(พ.ศ.2541)ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำ

¹⁷ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2549 เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 เป็นต้นไป

2. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างอัตรา 1.3 เท่าของค่าจ้างในวันทำงานเฉพาะจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเกินเวลาปกติเท่านั้น

เช่น เวลาทำงานปกติ 9.00 น. – 17.00 น. ค่าจ้างชั่วโมงละ 30 บาท ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดตั้งแต่เวลา 9.00 น. – 21.00 น. นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้ลูกจ้างเฉพาะเวลาที่ทำงานเกินเวลาปกติ คือ 4 ชั่วโมง เป็นเงินเท่ากับ $30 \times 3 \times 4 = 360$ บาท

ข้อยกเว้นการจ่ายค่าล่วงเวลา นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในกรณีดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาดังกล่าวในระหว่างเดินทางเว้นจะมีข้อตกลงให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้ แต่นายจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายการเดินทางให้

2. ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาดังกล่าว เว้นแต่นายจ้างจะตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

1) งานที่ลูกจ้างมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้น้ำหนักการลงโทษ หรือการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์

2) งานขบวนการจัดการรถไฟ

3) งานขนส่ง

4) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

5) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

6) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน

7) งานนอกสถานที่ โดยสภาพของงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้

8) งานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด ซึ่งกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเพิ่มไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว เช่น ลูกจ้างรายเดือน เป็นต้น และไม่น้อยกว่า 2 เท่าสำหรับลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด เช่น ลูกจ้างรายวัน เป็นต้น ทั้งนี้รวมทั้งลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย และในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานให้ลูกจ้างในระหว่างการเดินทาง

2. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

ความหมาย²⁸

การเลิกจ้าง หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างไว้ให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป แต่ไม่ใช่ว่าจ้างกับลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างและต้องจ่ายทันทีเมื่อเลิกจ้าง หากไม่จ่ายถือว่าผิดนัดและต้องเสียดอกเบี้ยโดยไม่ต้องทวงถาม (คำพิพากษาฎีกาที่ 1017/2524) กล่าวคือ ต้องเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างเท่านั้นและต้องเป็นเงินเพียงอย่างเดียว จะจ่ายเป็นเงินและสิ่งของอย่างค่าจ้างไม่ได้ โดยมีอายุความในการฟ้องร้อง 10 ปี นับแต่วันเลิกจ้างและตกทอดเป็นมรดกได้ เพราะไม่ใช่สิทธิเฉพาะตัว

การสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน และการจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

1. การสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้นำหลักการเรื่องสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลา และไม่มีกำหนดระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาบัญญัติไว้เพื่อความชัดเจนและเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างขงประการ ตามมาตรา 17 คือกำหนดให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า แต่ถ้าเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้างอาจบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือนซึ่งเป็นหลักการเดียวกับป.พ. มาตรา 582 แต่ได้เพิ่มเติมให้บอกกล่าวเป็นหนังสือและในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา นายจ้างต้องระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย หากไม่ระบุเหตุผลไว้ นายจ้างจะยกเหตุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 คือเหตุที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างมาอ้างในภายหลังไม่ได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 17 วรรค 3) สำหรับการบอกเลิกสัญญาจ้างจึงไม่มีกำหนดระยะเวลานั้น มาตรา 17 วรรค 4 กำหนดให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันที

²⁸ อ้างแล้ว, หน้า 29

ไป และให้ถือว่ากรจ่ายค่าจ้างดังกล่าว เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามป.พ.พ.มาตรา 582 แต่ถ้า นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และป.พ.พ. มาตรา 583 นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำความผิดดังกล่าว ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 17 วรรคท้าย)

2. การจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง

ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มี 2 ประเภท คือ ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างโดยทั่วไปและค่าชดเชยพิเศษ

2.1 ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างโดยทั่วไป

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 5) ทั้งนี้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง และเพื่อให้ลูกจ้างมีเงินยังชีพตามสมควรก่อนที่จะได้งานใหม่ แต่ไม่ได้หมายความว่าลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยทุกคนเสมอไป กล่าวคือต้องเป็นลูกจ้างที่มีสิทธิตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นในเรื่องนี้ผู้เขียนขอเน้น 3 ประเด็นใหญ่ๆ คือ (1)หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย(2)อัตราค่าชดเชยและ(3)การคำนวณค่าชดเชย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการจ่ายค่าชดเชย

ก. ต้องเป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คำว่า “เลิกจ้าง” นั้นหมายความว่า การกระทำใดๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุอื่น และหมายความว่ารวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 118 วรรค 2) แต่ไม่รวมถึงการเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 118 วรรค 3) ซึ่งหมายถึงเฉพาะ (1) การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือ (2) งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานหรือ (3) งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 3 ปี โดยนายจ้าง และลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 118 วรรคท้าย) ดังนั้นถ้าเป็นการเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้างดังกล่าว หรือแม้จะเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญา

จ้างตามกำหนดเวลาก็ตาม แต่สัญญาจ้างนั้นไม่มีลักษณะที่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคท้ายดังกล่าวแล้ว นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างให้ลูกจ้างนั้น

ข. ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 120 วัน เป็นอย่างน้อย จึงจะเริ่มมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ถ้าลูกจ้างทำงานไม่ครบ 120 วัน เช่น ทำงานมาเพียง 119 วัน ก็ถูกเลิกจ้างแม้จะขาดไปเพียง 1 วัน ลูกจ้างนั้นก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 118)

สำหรับกรณีวันทำงานติดต่อกันมีลักษณะที่ในกรณีนับดังนี้

1. ไม่ถือเอาวันทำงานติดต่อกันเป็นสำคัญแต่ถือเอาวันที่มีสภาพเป็นลูกจ้างเป็นสำคัญ ดังนั้น แม้ลูกจ้างจะไม่ได้ทำงานติดต่อกันจริง ๆ ทุกวัน เพราะมีวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง หรือวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้างก็ตาม ก็ให้นับวันดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการทำงานด้วย จะนำมาหักออกจากวันทำงานไม่ได้ (มาตรา 19) แต่ถ้าลูกจ้างลาออกก่อนทำงาน 120 วัน และต่อมาได้กลับเข้ามาทำงานใหม่ เช่นนี้จะนับเป็นวันทำงานติดต่อกันไม่ได้ เพราะการลาออกเป็นผลให้ขาดสภาพการจากการเป็นลูกจ้างแล้ว

2. ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานติดต่อกันโดยนายจ้างมีเจตนาที่จะไม่ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิใดๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะนายจ้างทำงานในหน้าที่ใดและการจ้างแต่ละช่วงมีระยะเวลาห่างกันเท่าใดก็ตาม ให้นับระยะเวลาการทำงานทุกช่วงเข้าด้วยกันเพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของลูกจ้างนั้น (มาตรา 20) เช่น เอกนายจ้าง จ้างหนึ่งเป็นพนักงานพิมพ์ดีด และเลิกจ้างหนึ่งหลังจากที่หนึ่งทำงานมาแล้ว 100 วัน หลังจากนั้น 2 วันก็จ้างหนึ่งเป็นพนักงานธุรการอีก และเลิกจ้างหนึ่งอีกครั้ง หลังจากทีหนึ่งทำงานได้ 90 วัน เช่นนี้ถือว่าเอกมีเจตนาที่จะไม่ให้หนึ่งมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 20 ต้องนับระยะเวลาการทำงานของหนึ่งทั้ง 2 ช่วงเข้าด้วยกัน คือ 100 วัน บวก 90 วัน รวมเป็นวันทำงานทั้งหมดของหนึ่งคือ 190 วัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิคือได้ค่าชดเชย

ค. ต้องไม่เป็นลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะการกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 119 ดังนี้

1. ทูจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง การประมาทเลินเล่อนั้นต้องเกิดขึ้นโดยเกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้าง ซึ่งอยู่ในอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง

4. ฝ่ายยื่นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว โดยระบุความผิด วัน เดือน ปี ที่กระทำความผิดและมีข้อความตัดเดือนมิให้ลูกจ้างกระทำความผิดอีก และต้องเป็นคำตัดเดือนของนายจ้าง หรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนเท่านั้น ซึ่งหนังสือเดือนนี้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด แต่ถ้าเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องตัดเดือน เช่น นายจ้างมีข้อห้ามมิให้ลูกจ้างเปิดเผยความลับเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างแต่ลูกจ้างกลับนำความลับเกี่ยวกับการผลิตหรือการจำหน่ายของนายจ้างไปเปิดเผยให้คู่แข่งของนายจ้างทราบ เป็นต้น

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดกันหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งลูกจ้างนั้นต้องถูกจำคุกจริงๆ ไม่ใช่เป็นเพียงคำพิพากษาให้จำคุก เช่น ศาลพิพากษาจำคุกลูกจ้าง แต่ให้รอการลงโทษไว้หรือถูกศาลพิพากษาปรับ แต่ลูกจ้างไม่มีเงินเสียค่าปรับ ศาลจึงสั่งกักขังแทนค่าปรับ เป็นต้น ทั้งนี้วันแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.2 อัตราค่าชดเชย กฎหมายกำหนดอัตราค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้างไว้ 5 อัตรา ตามระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ดังต่อไปนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 118 วรรค 1)

2.2.1 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างสุดท้าย 30 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.2.2 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.2.3 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.2.4 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2.2.5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย

อัตราค่าชดเชยตามมาตรานี้เป็นอัตราค่าชดเชยขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดตกลงจ่ายให้ลูกจ้างสูงกว่า ก็ต้องจ่ายให้ลูกจ้างตามที่ตกลงกันได้ แต่จะตกลงกันจ่ายต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ (คำพิพากษาที่ 3595/2524) หรือจะตกลงกันว่าจะไม่รับค่าชดเชยก็ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2923/2524) เพราะเป็นข้อตกลงที่ขัดกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกึ่งในกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ข้อตกลงนั้นย่อมเป็นโมฆะตามคำพิพากษาฎีกาดังกล่าว

2.3 วิธีคำนวณค่าชดเชย

การคำนวณค่าชดเชยจะต้องประกอบด้วยระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตาม มาตรา 118 วรรค 1 ดังกล่าว และค่าจ้างอัตราสุดท้ายซึ่ง “ค่าจ้าง” นั้น หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นจ้างโดยตรง เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เรียกชื่ออย่างอื่นตาม เช่น เงินรับรอง เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าครองชีพ เป็นต้น แต่ต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงานเท่านั้น ถ้าไม่ใช่การจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของการทำงาน เช่น เงินค่าเล่าเรียนบุตร เงินทิป เป็นต้น ก็ไม่ใช่ค่าจ้าง ถ้าเป็นค่าจ้างก็ต้องนำมารวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อคำนวณค่าชดเชย แต่ถ้าไม่เป็นค่าจ้างก็ไม่ต้องนำมารวมเพื่อคำนวณค่าชดเชย

ในกรณีที่จ่ายค่าจ้างกันเป็นรายปี ต้องนำค่าจ้างรายปีมาทอนเป็นค่าจ้างรายเดือนก่อน โดยหารด้วย 12 ก็จะได้ค่าจ้างรายเดือนแล้วจึงหารด้วย 30 เป็นค่าจ้างรายวัน

ค่าชดเชยพิเศษ หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 5) ซึ่งมี 2 ชนิด คือ ค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสถานประกอบการ ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 120) และค่าชดเชยพิเศษกรณีนำเครื่องจักรมาใช้ (มาตรา 121)

ค่าชดเชยพิเศษกรณีย้ายสถานประกอบการ (มาตรา 120)

ค่าชดเชยพิเศษกรณีนี้ไม่ได้เกิดจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง แต่เกิดจากการที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญดังนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 120 วรรค 1)

1. ต้องเป็นกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น
2. การย้ายสถานประกอบการนั้น มีผลกระทบต่อการค้ารังชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

3. นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ

ถ้าเป็นไปตามหลักการทั้ง 3 ประการนี้ และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยลูกจ้างย่อมมีสิทธิดังต่อไปนี้

1. บอกลีกสัญญาจ้าง และ

2. มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างทั้งหมดมีสิทธิได้รับกรณีถูกบอกเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 118

3. ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าดังกล่าว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าอัตราสุดท้าย 30 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย (มาตรา 120 วรรค 2)

4. ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามข้อ 3 ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการว่าเป็นกรณีที่นายจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือลูกจ้างมีสิทธิบอกลีกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามข้อ 1 และข้อ 2 หรือไม่ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 120 วรรค 3)

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานดังกล่าว ถือเป็นที่สุด เว้นแต่นายจ้างหรือลูกจ้างจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อศาลภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย และในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างที่ยื่นคำขอจึงจะฟ้องคดีได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 120 วรรคท้าย)

5. การบอกลีกสัญญาจ้างตามข้อ 1 นั้น ลูกจ้างต้องใช้สิทธิบอกลีกสัญญาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ หรือนับแต่วันวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือคำพิพากษาเป็นที่สุดตามข้อ 4 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 120 วรรคท้าย)

ค่าชดเชยพิเศษกรณีนำเครื่องจักรมาใช้ (มาตรา 121 – 122)

ค่าชดเชยพิเศษกรณีนี้เป็นกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดเช่นเดียวกัน แต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุพิเศษ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างเท่านั้น (มาตรา 121 วรรค 1)

2. นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานและลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ซึ่งเป็นข้อยกเว้นของการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทั่วไปทั้งตามป.พ.พ. 582 และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรค 2 (มาตรา 121 วรรค 1)

3. ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 60 วัน นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยตามมาตรา 118 แล้ว นายจ้างยังต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

การจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้อาจถือว่านายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามป.พ.พ. มาตรา 582 และตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 121 วรรค 1)

4. ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงาน 1 ปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย คือไม่เกิน 24 ปีนั่นเอง ดังนั้นอัตราค่าชดเชยพิเศษจึงเท่ากับจำนวนปีที่ทำงานเกิน 6 ปี คูณค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 122 วรรค 1)

สำหรับการคำนวณจำนวนปีนั้น เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่า 180 วันให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (มาตรา 122 วรรคท้าย)

สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน

นายจ้างต้องจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง ดังนี้

1. สวัสดิการ

1.1 สวัสดิการเกี่ยวกับสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและการปฐมพยาบาล

นายจ้างจะต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง รวมทั้งบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน สำหรับสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 23 อย่างเช่น สายยางรัดเลือด กรรไกร สำลี ผ้าพันแผล ยาแดง ยาเหลือง ยาแก้ปวดหัวตัว

ร้อน ยารักษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดเป็นพิเศษสำหรับสถานทำงานอุตสาหกรรมที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้ พยาบาล และแพทย์ เพื่อตรวจรักษาพยาบาลลูกจ้างด้วย

1.2 สวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องป้องกันอันตราย นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 เช่น งานที่ต้องทำใต้ดิน งานเชื่อมโลหะด้วยออกซิเจน เป็นต้น

นอกจากนี้ นายจ้างต้องจัดให้มีทางระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงานตามมาตรฐานและวิธีที่กำหนด²⁹

2. ความปลอดภัย

การทำงานทุกประเภทย่อมมีการเสี่ยงภัยที่อาจเกิดขึ้นจากงานนั้นๆ ไม่มากก็น้อยซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ตั้งแต่ประเภท ชนิดของงานที่ทำ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติ และที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ มาตรฐานของเครื่องมือเครื่องมือหรือเครื่องจักร และการวางมาตรการกำหนดความปลอดภัยในการทำงานตามประเภทของงานนั้นๆ

กฎหมายเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน (พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537) เป็นกฎหมายที่ช่วยบรรเทาความทุกข์ร้อนหรือเป็นการเยียวยาหลังจากที่ได้รับอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงานแล้ว แต่กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานนี้เป็นกฎหมายที่วางมาตรการป้องกันมิให้เกิดเหตุดังกล่าวขึ้น และเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องถือปฏิบัติตาม

แนวความคิดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ความหมายของมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานด้านแรงงานที่นำมาใช้ในการวัดหรือเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติหรือการบริหารจัดการด้านแรงงานในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการยอมรับและความเชื่อถือต่อการปฏิบัติด้านแรงงานในสังคมนั้น ๆ³⁰

²⁹ โปรดดูกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

³⁰ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547). *คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานไทย*. หน้า 3.

มาตรฐานแรงงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. มาตรฐานแรงงานภาครัฐ

มาตรฐานแรงงานภาครัฐ (National Labour Standards) หรือมาตรฐานแรงงานระดับชาติ ก่อข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ประกาศและบังคับใช้โดยภาครัฐ กรอบหลักของมาตรฐานเป็นกฎหมายแรงงานในขอบข่ายของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้สถานประกอบกิจการทุกแห่งทั่วประเทศได้นำไปปฏิบัติ

2. มาตรฐานแรงงานภาคเอกชน

มาตรฐานแรงงานภาคเอกชน (Private Labour Standards) คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อแรงงานที่ประกาศใช้โดยภาคเอกชน ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มผู้ซื้อกลุ่มผู้ขาย หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง ผู้ผลิตสินค้า หรือผู้ส่งออกได้นำไปปฏิบัติ มีหลายมาตรฐานที่สำคัญ ๆ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานว่าด้วยข้อปฏิบัติในสถานที่ทำงาน (Workplace Code of Conduct (WCC)) กำหนดขึ้นโดยสมาคมความเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Labour Association) ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายของสหรัฐอเมริกา (The Apparel Industry Partnership) ที่ประสงค์จะจัดการใช้แรงงานในลักษณะที่เป็นการเอาเปรียบขูดรีด การใช้แรงงานหนักหรือการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมในสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่น ๆ มีสาระสำคัญประกอบด้วยข้อปฏิบัติและข้อพึงละเว้นปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงาน การประทุษร้าย การเลือกปฏิบัติ สุขภาพและความปลอดภัย เสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าจ้างและผลประโยชน์ ชั่วโมงการทำงาน และค่าล่วงเวลา หรือมาตรฐานแรงงานว่าด้วยสมาคมสิทธิคนงาน (Workers Right Consortium (WRC)) ซึ่งใช้เป็นแนวปฏิบัติพื้นฐานในการสอบสวนการปฏิบัติต่อคนงานด้วยความเป็นธรรมในโรงงานของผู้ได้รับใบอนุญาต ในเรื่องของค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ชั่วโมงการทำงาน ค่าทำงานล่วงเวลา แรงงานเด็ก แรงงานบังคับสุขภาพและความปลอดภัย การไม่เลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดหรือการกระทำอันมิชอบ เสรีภาพในการสมาคมและในการร่วมเจรจาต่อรอง และสิทธิสตรี หรือมาตรฐานแรงงานว่าด้วยความรับผิดชอบทางสังคม 8000 (Social Accountability 8000(SA8000)) ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้านการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัย ระบบการจัดด้านแรงงาน เป็นต้น เหล่านี้ประเด็นของเงื่อนไขการค้าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน³¹

³¹ อ้างแล้ว, หน้า 41.

3. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) คือ บทบัญญัติหรือข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผลิตและการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งบรรดารัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประชุมร่วมกันและรับรองให้เป็นมาตรฐานแรงงานสากล เช่น การกำหนดอายุขั้นต่ำของเด็กที่ให้ทำงานได้ การห้ามใช้แรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติระหว่างชายกับหญิงในการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทน หรือการรับรองสิทธิในการรวมตัวของคนงาน เป็นต้น แต่เนื่องจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การที่สร้างขึ้นภายใต้ปรัชญาและวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความเป็นธรรมทั้งในด้านการจ้างแรงงานและความเป็นธรรมทางสังคม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงประกอบด้วยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมอีกด้วย เช่น มาตรฐานว่าด้วยนโยบายและการจัดสวัสดิการสังคม การประกันสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ¹²

ลักษณะของมาตรฐานแรงงานที่เกิดขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศมี 2 ลักษณะ คือ อนุสัญญา (Convention) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันในรูปแบบของกฎหมาย อนุสัญญาเป็นเครื่องมือที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างข้อผูกพันให้เกิดแก่ประเทศต่าง ๆ ซึ่งได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานั้น ๆ ในขณะที่ข้อเสนอแนะถูกกำหนดขึ้นมาโดยไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข้อผูกพัน แต่จะวางแนวทางปฏิบัติให้ประเทศต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศลักษณะหนึ่ง แต่จะแตกต่างจากกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศโดยทั่วไปในแง่ของการรับรอง เพราะที่มาของมาตรฐานแรงงานเกิดจากการประชุมใหญ่ของสมาชิกรวมกว่าเกิดจากพิธีการทูต ซึ่งต้องมีการเจรจกันอย่างในกรณีของสนธิสัญญา¹³ นอกจากนั้น ในการรับรองอนุสัญญาก็ไม่จำเป็นจะต้องถือคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ และจากการมีโครงสร้างการรับรองแบบสถาปนาตนเอง จึงทำให้อนุสัญญานั้นมีกฎเกณฑ์เฉพาะ เช่น ในการตีความอนุสัญญาจะไม่ให้คู่สัญญาซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การดำเนินการแต่ให้ตีความโดยผ่านศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ เช่นเดียวกัน ในการแก้ไขอนุสัญญา คู่สัญญาซึ่งเป็นประเทศสมาชิกก็ไม่สามารถดำเนินการได้ แต่จะต้องดำเนินการผ่านที่ประชุมใหญ่ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นสถาบันนิติบัญญัติขององค์กรนี้ การรับรองอนุสัญญาและข้อเสนอแนะต้องกระทำโดยสามฝ่าย และ

¹² กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. "มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ." เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง มาตรฐานแรงงาน 24 กรกฎาคม 2544. หน้า 12.

¹³ นิคม จันทรวิฑูร. (2531). *ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 26.

ผู้แทนแต่ละคนที่นั่งประชุมนั้นก็มิมีอิสระที่จะออกเสียงตามเจตนารมณ์ของตนเอง นอกจากนั้น การให้สัตยาบันส่วนหนึ่งส่วนใดและไม่ให้สัตยาบันอีกส่วนก็ไม่ได้เช่นเดียวกัน และเพื่อให้อนุสัญญานั้นได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงได้กำหนดกฎเกณฑ์การรับรองและการติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันเอาไว้ อาทิ การรับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำจะต้องมีเสียงเห็นชอบสองในสาม และรัฐบาลมีหน้าที่ต้องเสนออนุสัญญาและข้อแนะนำต่อหน่วยงานที่ทรงอำนาจของรัฐ (ปกติคือการเสนอต่อรัฐสภา) นอกจากนี้รัฐยังผูกพันต้องเสนอรายงานที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะนำที่รัฐนั้นไม่ได้ให้สัตยาบันในกรณีที่ต้องการแรงงานระหว่างประเทศร้องขอ หรือกรณีรัฐบาลถอนตัวจากการเป็นสมาชิก การถอนตัวนั้น ไม่มีผลกระทบต่ออนุสัญญาที่เคยให้สัตยาบันไปแล้ว¹⁴

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549¹⁵

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 23 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้คือ

ข้อ 1 ในกฎกระทรวงนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบัน

“คณะกรรมการคุ้มครอง” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

“ภาระงาน” หมายความว่า ภาระการสอน การดูแลนักศึกษา การออกข้อสอบ การคุมสอบ การตรวจคำตอบของผู้เข้าสอบ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่สถาบันมอบหมาย

“ภาระการสอน” หมายความว่า จำนวนชั่วโมงบรรยาย รวมถึงการเตรียมการสอน หรือการวิจัยค้นคว้าเพื่อการสอนที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคณาจารย์

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ระยะเวลาที่สถาบันประกาศให้มีการเรียนการสอน โดยให้เป็นไปตามประกาศของสถาบัน

¹⁴ อ้างแล้ว, หน้า 41.

¹⁵ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 (2550,3 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 (ตอนที่ 1 ก), หน้า 6.

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้และให้หมายความรวมถึงเงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในวันหยุด วันลาหรือกรณีอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับตามกฎหมายกระทรวง

ซึ่งจะกล่าวถึงเฉพาะข้อที่เกี่ยวข้องของกฎกระทรวง ราชการคุ้มครองการทิ้งงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาออกชน พ.ศ.2549

การคุ้มครองการทำงาน

ข้อ 2 สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นหนังสือ โดยอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่สภาสถาบันกำหนดและให้คู่สัญญาถือไว้คนละฉบับ

ข้อ 9 ให้สภาสถาบันประกาศกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน

ข้อ 10 สถาบันอาจกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทบวราชการเป็นวันหยุดตามประเพณีของสถาบัน และจะประกาศกำหนดวันหยุดทำการของสถาบัน ไปวันใดเพิ่มอีกก็ได้

ข้อ 13 ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำการ โดยให้สถาบันเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานล่วงหน้าหรือตามที่สถาบันผู้ปฏิบัติงานตกลงกัน

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์ที่มีได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบหกวันทำการ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเสมือนได้ทิ้งงานในวันหยุดตามอัตราในข้อ 38(2) ทั้งนี้ เว้นแต่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์ตกลงกันให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไป

คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปีตลาการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

สถาบันอาจมอบหมายภาระงานให้คณาจารย์ในวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับความยินยอมจากคณาจารย์ กรณีเช่นว่านี้ ให้สถาบันจ่ายค่าจ้างเพิ่มแก่คณาจารย์นั้นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน

ข้อ 16 เมื่อสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง สถาบันเลิกกิจการ หรือรัฐมนตรีมีคำสั่งถอนใบอนุญาตและสถาบันมิได้ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อไป ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันเว้นแต่ไม่ครบหนึ่งปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน
- (2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน
- (3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน
- (4) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน
- (5) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ซึ่งการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนจะกระทำมิได้สำหรับการจ้างในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน โดยงานดังกล่าวมีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไม่เกินสองปี ซึ่งสถาบันและผู้ปฏิบัติงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้แต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ 38 สถาบันอาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติของสถาบันในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานได้โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน โดยสถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- (1) การทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการหรือการทำงานเกินกว่าแปดชั่วโมงตามข้อ 7วรรค 3 จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
- (2) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงาน เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน
- (3) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงาน ในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ให้นำค่าจ้างหารด้วยผลคูณของ
สามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำการปกติต่อวันโดยเฉลี่ย

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่
ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงานตามข้อนี้

เมื่อพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ยังคงมีบทบัญญัติกำหนดให้
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่ต้องจัดผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าที่
กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยการคุ้มครองการทำงานและ
ผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน
กฎกระทรวง การตรากฎกระทรวงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์
ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงไม่อาจมีมาตรฐานการคุ้มครองที่น้อย
กว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้

บทที่ 4

ปัญหาทางกฎหมายต่อการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน

สถานภาพผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยตามกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่า ระดับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจุดหมายที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเฉพาะทาง อันเป็นการผลิตบุคลากรให้กับองค์กรทางวิชาชีพต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา¹⁵

ต้องสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ จึงต้องมีหน้าที่ให้การศึกษาวิจัยค้นคว้าอย่างต่อเนื่องและก้าวหน้า รวมทั้งการทํานุบำรุงสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเพียงแหล่งถ่ายทอดความรู้เท่านั้น การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ได้นั้น จำเป็นที่ต้องยึดมั่นหลักความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) และเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) กล่าวคือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ได้แก่การดำเนินกิจการภายในที่เป็นเอกเทศ โดยมีการแทรกแซงและควบคุมจากหน่วยงานภายนอกให้น้อยที่สุด มหาวิทยาลัยต้องอยู่ภายใต้ระบบการปกครองตนเอง โดยเฉพาะสถาบันการอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีรูปแบบความเป็นองค์กรทางธุรกิจ มีความคล่องตัวสูง มีความหลากหลายในด้านการบริหารจัดการทั้งทางด้านบุคลากรและงบประมาณ จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะสถาบันทางวิชาการที่มีคุณภาพได้

ในด้านการบริหารบุคลากร ที่ผู้ศึกษาเห็นเป็นปัญหานั้น ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546¹⁶ กำหนดให้สภาสถาบันเป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมกิจการทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมีรองอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย ซึ่งรวมถึงการบริหารบุคลากร เช่นการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคลากร การคัดเลือก การว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานทั่วไปในภาคเอกชนที่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ในส่วนสถานภาพการจ้างงานนั้น ยึดตามหลักกฎหมายแรงงานโดยทั่วไป

¹⁵ วิจิตร ศรีสะอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์. หน้า 145.

¹⁶ คุ มาตรา 34 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546

อำนาจของสภาสถาบันที่สำคัญอีกประการก็คือ การออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงาน บุคลากรเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง การเลิกจ้าง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ว่าบทบาท และอำนาจที่สำคัญของสภาสถาบันที่มีเพิ่มมากขึ้นนี้ จะเป็นตัวชี้วัดถึงถนน เคตของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง ดังนั้นกรรมการสภาสถาบันต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่อันสำคัญ นี้ เพราะการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ย่อมส่งผลต่อสถาบันและผู้ที่เกี่ยวข้อง ภายในสถาบัน นอกจากนี้การกำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมาย คุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็เพื่อประโยชน์สาธารณะที่ไม่ต้องการให้การเรียน การสอนหยุดชะงักได้เนื่องจากภายใต้กฎหมายแรงงานดังกล่าว ลูกจ้างมีสิทธิที่จะตั้งสหภาพ แรงงาน และก็เพื่อการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ไม่ต้องการให้สิทธิและ ประโยชน์ถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรองตามระบบสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอาจจะถูกนายจ้างบอก เลิกสัญญาได้ตามกฎหมายแรงงาน ในประเด็นนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ อย่างกว้าง ขาดการรับรองโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายแต่เป็นการมอบอำนาจการบริหาร การบังคับ ใช้อกฎหมายผ่านมติของที่ประชุมสภาสถาบัน เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เช่น การออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์ การจ้าง การเลิกจ้าง ฯลฯ อาจขาดความชัดเจนเป็นธรรมและมีปัญหาในการบังคับใช้ได้

อนึ่งปัญหาการบริหารองค์กรด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชนนั้น ตาม พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาตรา 23 ระบุว่า

“กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้อง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” และ วรรคท้ายระบุว่า “การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษาเห็นว่า รัฐจะต้องกำหนดให้มีหลักประกันให้แก่บุคลากร โดยการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลแทนการกำหนดโดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน¹⁷ เกี่ยวกับสถานภาพการจ้าง การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย หลักเกณฑ์การจ้าง การเลิกจ้าง มาบังคับแก่บุคลากรใน

¹⁷ ดู มาตรา 11 (17) พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญอย่างหนึ่งเกี่ยวกับระบบคุณธรรมของกรบริหาร บุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้เป็นความจำเป็นประการหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยรัฐ

กฎหมายมหาวิทยาลัยเอกชนกับกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

ภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์กรที่ ให้องค์ผู้พ้นกับกฎหมาย ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารบุคคล อย่างเคร่งครัด เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม มติ คณะรัฐมนตรีประกาศต่าง ๆ ของรัฐ กฎกระทรวง ฯลฯ

จากการศึกษาเรื่องอำนาจหน้าที่ในการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยในบทก่อนหน้า เห็นได้ว่า การบริหารบุคคลทั้งหมดดำเนินการเองโดยมหาวิทยาลัย ผ่านสภามหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ ชัดเจนพอที่จะสร้างความมั่นคงแก่บุคลากร มีเพียงที่ระบุในมาตรา 23 เกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของ การคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้าง ความว่า

“กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้อง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง”

การที่กฎหมายบัญญัติเช่นนี้ จากการศึกษา แม้จะสอดคล้องกับการให้ความคุ้มครอง แรงงานตามเกณฑ์ขั้นต่ำของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ใช่ส่วนราชการ กฎหมายควรต้องกำหนดให้การบริหารงานเป็นไปโดยอิสระอย่างแท้จริง เช่นองค์กรเอกชนทั่วไป ที่บังคับต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอย่างครบถ้วน เช่น กฎหมายว่าด้วย สัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายกองทุนเงินทดแทน กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยที่ผู้ศึกษาเห็นว่าข้ออ้าง เรื่องการกำหนดให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็เพื่อประโยชน์สาธารณะที่ไม่ต้องการให้การเรียนการสอนหยุดชะงักได้ เนื่องจากภายใต้กฎหมายแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะตั้งสหภาพแรงงานและดำเนินกิจกรรมทาง แรงงานต่าง ๆ ได้ ไม่เป็นหลักประกันที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานฯ อีกประการหนึ่งก็เพื่อคุ้มครอง ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ไม่ต้องการให้สิทธิและประโยชน์ถูกกำหนดโดยการ

เจรจาต่อรองตามระบบสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งลจะถูกลดข้อย่างบอกเลิกสัญญาได้ตามกฎหมาย
แรงงาน ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ศึกษาเห็นว่ากรกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้อย่างกว้าง ขาดการรับรอง
โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

ตัวอย่าง สถิติคดีแรงงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในศาล
แรงงานกลาง¹⁸

มหาวิทยาลัยภาครัฐ

1. คดีหมายเลขคำที่ 114/48

นางพัชนี ธรรมเสนา โจทก์

มหาวิทยาลัยมหิดล จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โจทก์เป็นลูกจ้างเริ่มทำงานวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 ตำแหน่งอาจารย์ เดือนละ
128,000 บาท โจทก์ทำงานถึงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ.2548 ค่าขอท้ายฟ้อง สินจ้างแทนการบอกกล่าว
ล่วงหน้า 155,883 บาท ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 5,056,000 บาท พร้อมดอกเบี้ย
ค่าจ้าง 54,616 บาท ค่าชดเชย 982,500 บาท พร้อมดอกเบี้ย

2. คดีหมายเลขคำที่ 1204/49

นางสาวกฤษณา ราพรธรรม โจทก์

สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โจทก์เป็นลูกจ้างเริ่มทำงานวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2547 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของ
ศูนย์พัฒนาบริหารค่าจ้างเดือนละ 14,060 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน วันเลิกจ้าง คือ
วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2549 ค่าขอท้ายฟ้องสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 28,120 บาท
ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม 42,180 บาท ค่าชดเชย 42,180 บาทพร้อมดอกเบี้ย

3. คดีหมายเลขคำที่ 175/49

นางสาวทิพย์วดี ทิพย์ประเสริฐสิน โจทก์

มหาวิทยาลัยมหิดล จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน

โจทก์เป็นลูกจ้างเริ่มทำงานวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2548 ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ค่าจ้าง
เดือนละ 12,760 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน วันเลิกจ้างคือวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2549

¹⁸ เว็บไซต์ศาลแรงงานกลาง

ค่าของท้ายเฟือง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 20,415.99 บาท ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้าง 88,095.99 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี ค่าจ้าง 4,678.66 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี

4. คดีหมายเลขดำที่ 91/2550

ดร.กิต ตรีศศ ตียพันธ์ โจทก์

มหาวิทยาลัยมหิดล จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

โจทก์เป็นลูกจ้างเริ่มทำงานเมื่อวันที่ 1 กันยายน ตำแหน่งอาจารย์ ค่าจ้างเดือนละ 23,400 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 27 ของเดือน ต่อมาเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ.2549 จำเลยเลิกจ้าง โจทก์ ค่าของท้ายฟ้อง สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 24,960 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี ค่าชดเชยจำนวน 23,400 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จำนวน 13,200 บาท

5. คดีหมายเลขดำที่ 1477/2550

นางสาวคุณ บัวสาย โจทก์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

โจทก์เป็นลูกจ้างเริ่มทำงาน พ.ศ.2541 ตำแหน่งแม่บ้าน ค่าจ้างเดือนละ 7,400 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 25 ของเดือน วันเลิกจ้าง 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2550 โดยโจทก์มิได้กระทำผิด ค่าของท้ายฟ้องให้จำเลยจ่ายเงินช่วยเหลือตามข้อตกลงเป็นเงิน 51,8000 บาทพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี

มหาวิทยาลัยภาคเอกชน

6. คดีหมายเลขดำที่ 7351/45

นายสมศักดิ์ ปานเผือก ที่ 1 นายสานิต ศิริวิศิษฐ์กุล ที่ 2 โจทก์

มหาวิทยาลัยเกริกฯ ที่ 1 นายมนูญ พาหิระ ที่ 2 จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

7. คดีหมายเลขดำที่ 6990/45

นางนันทนา เกาไชยพงษ์ โจทก์

มหาวิทยาลัยเกริก จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

8. คดีหมายเลขคำที่ 1500/46

นายแฟรงค์ โจเอล โกลด์ โจทก์

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ,ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม
ค่าเสียหาย

9. คดีหมายเลขคำที่ 8352/46

นายธีระเดช เดชาดิวงษ์ ณ อยุธยา โจทก์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ 1 กับพวกรวม 2 คน จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน,เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ให้จำเลยทั้งสองร่วมกันชำระค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเงิน 11,239.85 บาทและค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นเงินจำนวน 253,240 บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี นับตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2546 เป็นต้นไป จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ทั้งนี้ จำเลยที่ 2 ไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ค่าขออื่นให้ยก

10. คดีหมายเลขคำที่ 6917/46

นายสุรัตน์ อันใจเอื้อ โจทก์

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำเลย

ข้อหา ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ใจความฟ้อง เรียกเงินค่าบำเหน็จ

ค่าพิพาทฯ ถอนฟ้อง

11. คดีหมายเลขคำที่ 137/47

นายสิงดา อ้วนจี โจทก์

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

กรณีนี้ตามคำพิพากษาคตามยอม จำเลยตกลงยอมจ่ายเงินเพื่อเป็นการช่วยเหลือ โจทก์เป็นจำนวนเงิน 5,000 บาท หากผิดนัดให้โจทก์บังคับคดีได้ทันที

12. คดีหมายเลขคำที่ 1419/2550

นายภัทรพงศ์ เจริญกิจจารุกร โจทก์

มหาวิทยาลัยสยาม จำเลย

ข้อหา สัญญาจ้างแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ใจความฟ้อง โจทก์เป็นลูกจ้างเริ่มทำงานวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2549 ตำแหน่งอาจารย์ประจำ ค่าจ้างเดือนละ 16,000 บาทและค่าจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนชั่วโมงละ 250 บาทกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน วันเลิกจ้าง 16 มีนาคม พ.ศ. 2550 โดยโจทก์ไม่ได้กระทำความผิด กำขอดีฝ่ายฟ้องสิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 31,874.99 บาท ค่าตรวจข้อสอบ 1,582.50 บาท และค่าบทความวิชาการ 3,000 บาทพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี ค่าจ้าง 14,333.33 บาท ค่าชดเชย 21,250 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับแต่วันเลิกจ้าง

คำพิพากษา จำเลยตกลงยอมชำระเงินเดือนค่าสอนและค่าตรวจข้อสอบให้โจทก์รวมทั้งสิ้นเป็นเงิน 45,170 บาท โดยได้แบ่งจ่ายเป็นเช็คของธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) จำนวนเงิน 40,000 บาทและอีกฉบับหนึ่ง 4,050 บาท และฉบับสุดท้ายจำนวนเงิน 1,120 บาท หากเช็คฉบับใดฉบับหนึ่งไม่สามารถขึ้นเงินได้ถือว่าจำเลยผิดนัดทั้งหมดยอมให้โจทก์บังคับคดีได้ทันที

จากสถิติส่วนหนึ่งที่ผู้ศึกษารวบรวมมา ชี้ให้เห็นว่าพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มาตรา 23 วรรคแรก พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เกี่ยวกับการไม่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ นั้นไม่มีประสิทธิภาพในการบังคับใช้อย่างแท้จริง เนื่องจากเมื่อเกิดกรณีพิพาทแรงงานขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาข้างต้นการได้ข้อยุติที่เป็นธรรมใจขั้นตอนสุดท้ายก็ต้องอาศัยอำนาจศาลยุติ แม้ปัจจุบันจะมีกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ออกมาบังคับใช้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถรองรับและแก้ปัญหาให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเต็มที่และเป็นธรรม ดังนั้นจึงขอพระธรรมที่จะได้มีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษาเอกชนอย่างจริงจังต่อไป

ความคุ้มครองขั้นต่ำที่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามความเห็นของผู้ศึกษา ควรได้รับการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยการบัญญัติสาระสำคัญที่การมีเป็นขั้นต่ำไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยจัดแจ้ง ดังต่อไปนี้

1. การทำสัญญาจ้าง

การจัดทำสัญญาจ้างที่มีความชัดเจน มีมาตรฐานและเป็นธรรม จะต้องมีสาระเป็นไปตามป.พ.พ. ที่บัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในบรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน คือ

1.1 หน้าที่ของนายจ้าง

1.1.1 จ່เยสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้³⁹

1.1.2 มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ

1.1.3 ออกใบสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างเมื่อสิ้นสุดการจ้าง⁴⁰

1.1.4 จ่ายเงินค่าเดินทางกลับให้เมื่อสิ้นสุดการจ้างสำหรับลูกจ้างที่มาจากต่างถิ่น โดยนายจ้างออกค่าเดินทางให้⁴¹

1.2 นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจ⁴²

1.3 ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจ⁴³

1.4 นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญาการจ้างกันได้ และในบางกรณียังอาจเรียกค่าเสียหายได้ด้วย เช่น ถ้าลูกจ้างให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนโดยนายจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจ นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาและยังมีสิทธิเรียกค่าเสียหายได้อีกด้วยหรือถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัด หรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ ต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีฝีมือเช่นนั้น นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้⁴⁴

กรณีสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน สัญญาจะสิ้นสุดก็ต่อเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หากนายจ้างต้องการบอกเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญา นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างทั้งหมดที่กำหนดไว้ในสัญญา และหากลูกจ้างทำงานไม่ครบตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้าง จะต้องชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง หากมีหรือตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง⁴⁵

ในการทำสัญญาจ้าง “การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้

³⁹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575

⁴⁰ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 585

⁴¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 586

⁴² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคสอง

⁴³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคท้าย

⁴⁴ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 578

⁴⁵ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 380 วรรค 2

ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง”⁴⁶ กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการจ้างโดยทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลา ซึ่งจำต้องกำหนดไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เพราะการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน⁴⁷

การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล การจ้างงานเป็นกระบวนการทำสัญญาจ้าง ควรมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน เมื่อครบกำหนดแล้วหากผ่านการประเมินก็จะได้รับการต่อสัญญาอีก ซึ่งแต่ละสถาบันจะแตกต่างกันไป ในเรื่องระยะเวลาที่ต่างกัน แต่ที่เหมือนกันคือ ใช้ระบบการทำสัญญาจ้างและมีการประเมินคัดเลือกคนดีเพื่อคัดเลือกคนดีเพื่อทำงานต่อไปหากไม่ผ่านการประเมิน ก็จะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

2. การจัดทำเอกสารการจ้าง

เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง ลูกจ้างควรได้รับเอกสารการจ้าง โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำเอกสารการจ้าง 3 ประเภท คือ

2.1 ข้อบังคับการทำงาน⁴⁸

2.2 ทะเบียนลูกจ้าง⁴⁹

2.3 เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 114

การออก “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” เป็นหน้าที่ของนายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป โดยนายจ้างต้องดำเนินการดังนี้

1. ทำเป็นภาษาไทย⁵⁰

2. มีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการครบถ้วน 8 ข้อ ตามที่กฎหมายกำหนด

3. ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

4. จัดเก็บสำเนาข้อบังคับไว้ ณ สำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

⁴⁶ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคท้าย

⁴⁷ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 118 วรรคสาม

⁴⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 108, 109, 110 และมาตรา 120

⁴⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 112 และมาตรา 113

⁵⁰ ต้องปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างและ ส่งสำเนาให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

5. ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 7 วัน นับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับ

6. แก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมาย ตามคำสั่งของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

7. เผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน⁵¹ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ที่รวมของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก

8. ประกาศข้อบังคับฉบับที่มีการแก้ไขภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และต้องปฏิบัติตามข้อ 4 ถึง ข้อ 7 ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อบังคับฉบับแก้ไขเพิ่มเติมด้วย (มาตรา 108 – 110)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่จัดทำขึ้นอย่างน้อยควรต้องมีรายการที่สำคัญตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้คือ

1. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

2. วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด

3. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานวันหยุด

4. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง, ค่าล่วงเวลา, ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

5. วันลา และหลักเกณฑ์การลา

6. วินัย และโทษทางวินัย

7. การร้องทุกข์ ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์ วิธีการ และขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ และความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

8. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

โดยรายการแต่ละข้อข้างต้นต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างและบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ

⁵¹ ข้อบังคับต้องระบุเรื่องต่างๆ ดังนี้ วันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษ การร้องทุกข์ และการเลิกจ้าง

3. ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
กรจ้างแรงงานทุกประเภทจะต้องมีการจ่ายค่าจ้าง หรือสินจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานเสมอ
ตามที่กำหนดไว้ในป.พ.พ. มาตรา 576 ว่า “ถ้ามิได้มีการตกลงสินจ้างกันไว้โดยชัดแจ้ง ย่อมถือเอา
โดยปริยายว่ามีค่านั้นจะให้สินจ้าง”⁵²

ค่าจ้างเป็นสาระสำคัญในการจ้างแรงงาน รัฐได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาค่าจ้างแรงงาน
เป็นอย่างมาก โดยได้กำหนดมาตรการเกี่ยวกับเรื่องการให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับค่าจ้างไว้
เช่นเดียวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ได้เห็นความสำคัญในการให้ความคุ้มครอง
ค่าจ้าง โดยอนุสัญญาคุ้มครองอนุสัญญา ฉบับที่ 95 ซึ่งเป็นอนุสัญญาคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง โดยให้คำจำกัด
ความค่าจ้างว่ามีความหมายถึงค่าตอบแทน ไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบหรือจำนวนอย่างไร และจ่าย
เป็นตัวเงินให้ลูกจ้างซึ่งทำงานให้ ไม่ว่าจะมิสัญญาหรือไม่มีก็ตาม และให้ใช้บังคับบุคคลทุกคนที่
ได้รับค่าจ้าง และยังกำหนดมิให้หักค่าจ้าง เว้นแต่มีกฎหมายกำหนด หรือกำหนดในข้อตกลงร่วมกัน
หรือคำสั่งขาด และการจ่ายค่าจ้างจะต้องเป็นปกติประจำวันทำงานและสถานที่ทำงาน⁵³

ความหมายของค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้กำหนดนิยาม
ศัพท์คำว่าค่าจ้างให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 95 คือกำหนดให้ค่าจ้างหมายความถึงเงินเพียง
อย่างเดียว มิได้หมายความรวมเอาสิ่งของมาเป็นค่าจ้างด้วยจึงไม่อาจนำเอาสิ่งของมาคิดรวมเป็น
ค่าจ้างด้วยได้อย่างกฎหมายฉบับเดิม⁵⁴ นอกจากนั้นยังจะต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน
ให้เป็นค่าจ้างด้วย เงินส่วนใดที่ไม่ได้ตกลงกันว่าเป็นค่าจ้างก็จะไม่เป็นค่าจ้าง⁵⁵ และนายจ้าง
จะต้องจ่ายค่าจ้างไว้ในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ และการจ่าย
ค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนั้น จะต้องจ่ายในอัตราที่เท่าเทียมไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นหญิงหรือชาย ถ้าได้
ทำงานที่มีลักษณะคุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ลูกจ้างก็จะต้องได้รับค่าจ้างเท่ากัน

โดยที่นายจ้างและลูกจ้าง มักมีความขัดแย้งเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้าง ซึ่ง
จะมีความต้องการไม่ตรงกัน ค่าตอบแทนเป็นกลไกที่สำคัญในการจูงใจให้แก่บุคลากรของ
สถานเ็นอุดมศึกษาเอกชน การที่อัตราค่าตอบแทนสายวิชาการสูงกว่าปฏิบัติการมากหรือขาด
หลักเกณฑ์ที่ดีในการกำหนด จึงควรมีการให้ความคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าตอบแทน อาจโดยการ

⁵² ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 576

⁵³ นิคม จันทรวิทุร.(2531,1 ธันวาคม) “ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายระหว่างประเทศ”. อนุสัญญา ฉบับที่ 95
(Protection Of Wages) มีผลบังคับใช้ 24 กันยายน 1952, พิมพ์ที่มูลนิธิธรรมณ์ พงศ์พจน์. หน้า 175.

⁵⁴ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2

⁵⁵ สุดาศิริ วสวงศ์. “คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน”.

กำหนดหลักเกณฑ์กลางจากที่ประชุมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อออกเป็นข้อบังคับหรือกฎกระทรวง เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรหลายระดับ โดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง ซึ่งได้คำตอบแทนในอัตราค่าจ้าง ควรให้การคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าตอบแทนแก่บุคลากรทุกกลุ่มด้วย

4. การจ่ายค่าชดเชย

ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 มาตรา 23 “กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน” ดังนั้นการเป็นกฎหมายที่สามารถให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในภาคเอกชน อันจะทำให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความมั่นคงและมีความพึงพอใจ ควรกำหนดเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ต้องทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา และการจ้างแน่นอน และอาจต้องออกจากงานเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้างตามสัญญาในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาไม่ต้องการจะจ้างอีกต่อไป ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด และควรพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลง และเพิ่มอัตราค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษให้มากกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แทนบทบัญญัติมาตรา 23 แทนการออกหลักเกณฑ์ไว้ในกฎกระทรวง ตามบทบัญญัติมาตรา 23 บรรทัดท้าย เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่อาจกลายเป็นคนว่างงานเมื่อครบกำหนดระยะเวลาจ้างตามสัญญา ได้รับค่าชดเชยที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับอายุการทำงาน

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างการให้ความคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนแก่ลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กับการให้ความคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549⁵⁶

การกำหนดวันหยุดประจำปี สัปดาห์ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติ

⁵⁶ โสภณ เจริญ. การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ศรีปทุมปริทัศน์. หน้า 12-15.

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 9 ระบุ “ว่าให้สภาสถาบันประกาศกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน”

ดังนั้น การที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องประกาศกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยไม่มีการกำหนดระยะห่างระหว่างวันหยุดไว้ดังเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระบุว่า “ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้” การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้กำหนดระยะห่างระหว่างวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้อย่างชัดเจนนั้นแม้จะเป็นข้อดีในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการบริหารงานและก็ตามแต่อาจจะส่งผลเสียให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลานานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานได้ อาจจะเป็นผลเสียในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่และทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 13 ระบุไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำการ โดยให้สถาบันเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานล่วงหน้าหรือตามที่สถาบันผู้ปฏิบัติงานตกลงกัน

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์ที่มีได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ครบหกวันทำการ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเสมือนได้ทำงานในวันหยุดตามอัตราในข้อ 38(2) ทั้งนี้ เว้นแต่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์ตกลงกันให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไป

คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปีภาคการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด

สถาบันอาจมอบหมายภาระงานให้คณาจารย์ในวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับความยินยอมจากคณาจารย์ กรณีเช่นนี้ ให้สถาบันจ่ายค่าจ้างเพิ่มแก่คณาจารย์นั้นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของสถาบัน”

ดังนั้นตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่คณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในระหว่างปีภาคการศึกษาได้ตามหลักเกณฑ์ที่สภาสถาบันกำหนด โดยไม่มีบทบัญญัติกำหนดเวลาการเกิดสิทธิดังกล่าวไว้

ดังเช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ที่ระบุว่า “ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีกันก็ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้” การที่บทบัญญัติดังกล่าวมิได้กำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องจัดให้แก่คณาจารย์ไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลให้คณาจารย์มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานทั่วไปที่ไม่ใช่คณาจารย์หรือน้อยกว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และอาจจะทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้ในทางปฏิบัติซึ่งนำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานได้

การกำหนดวันหยุดตามประเพณี ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 10 ระบุ “ สถาบันอาจกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันหยุดตามประเพณีของสถาบัน และจะประกาศกำหนดวันหยุดทำการของสถาบันในวันใดเพิ่มอีกก็ได้”

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 มีบทบัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจกำหนดให้วันหยุดราชการประจำปีตามประกาศของทางราชการเป็นวันหยุดตามประเพณีของสถาบันก็ได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ระบุว่า “ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือชนบทรวมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอันชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

ซึ่งจะเห็นได้ว่าตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ดังกล่าวไม่มีลักษณะเป็นบทบังคับ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีวันหยุดตามประเพณีหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับสถาบันเพียงฝ่ายเดียวนับเป็นบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้อง และเป็นการไร้ความคุ้มครองในเรื่องดังกล่าวน้อยกว่าการให้ความคุ้มครอง แก่ลูกจ้างทั่วไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 นั้นบทบัญญัติดังกล่าวยังไม่มีการกำหนดจำนวนวันหยุดตามประเพณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันอาจเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีวันหยุดตามประเพณีเป็นจำนวนวันที่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้เช่นกัน

การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 ข้อ 38 ระบุไว้ว่า “สถาบันอาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติของสถาบันในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน โดยสถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(1) การทำงานก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติของวันทำการหรือการทำงานเกินกว่าแปดชั่วโมงตามข้อ 7วรรค 3 จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(2) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำงาน เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

(3) การทำงานในวันหยุดทำการของสถาบันหรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงาน ในช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำการปกติในวันทำการ จ่ายไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง ให้นำค่าจ้างหารด้วยผลคูณของ สิบแปดชั่วโมงและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำการปกติต่อวันโดยเฉลี่ย

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ ได้รับเงินประจำตำแหน่งไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงานตามข้อนี้”

ตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานใน สถาบันอุดมศึกษา เอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด บทบัญญัติดังกล่าว เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้เนื่องจกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ได้แก่ ลูกจ้างที่มีอำนาจหน้าที่ทำ การแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้างงาน การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้างเท่านั้น โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะมีตำแหน่งใดหรือได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือไม่ ดังนั้น แม้ลูกจ้าง ดังกล่าวจะมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารและได้รับเงินจากการดำรงตำแหน่งดังกล่าว ถ้ามิได้เป็นลูกจ้างก็ มีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ก็ยังคงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่า ล่วงเวลาในวันหยุดเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น เมื่อบทบัญญัติตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าวให้ความคุ้มครอง และผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึง เป็นบทบัญญัติที่ขัดกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546

จึงเห็นได้ว่าการคุ้มครองตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549 นั้นต้องให้ความคุ้มครองและผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้น แต่เดิมอยู่ในความอำนวยการของรัฐทั้งสิ้น เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2459 และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปี พ.ศ. 2477 และต่อมาได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐขึ้นอีกหลายแห่ง และกระจายไปสู่ทุกภูมิภาคจนทุกวันนี้ และในระดับอุดมศึกษาที่จัดโดยเอกชนนั้น ก่อนปี พ.ศ. 2512 รัฐยังกีดกันเอกชนในการขอจัดตั้งวิทยาลัยเอกชน เนื่องจากเหตุผลด้านความมั่นคง ต่อมาเมื่อความต้องการด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จึงมีกฎหมายอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 และเปลี่ยนมาเป็นพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) กฎหมายฉบับนี้ได้ใช้มาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร ครั้นเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ใช้บังคับ ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาด้วย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนไว้⁵⁸

โดยให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ติดตามและประเมินคุณภาพและมาตรฐานเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ จึงเป็นที่มาของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ฉบับปัจจุบัน

เกี่ยวกับปัญหาความไม่ชัดเจนเรื่องบทบัญญัติกฎหมาย และการบังคับใช้ ในเรื่อง การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าสอน ค่าชดเชย ค่าตอบแทน หลักเกณฑ์การจ้างและเลิกจ้าง และสวัสดิการของผู้บริหาร คณาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และเจ้าหน้าที่นั้น ผู้ศึกษามีข้อสังเกตเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนในกำกับของรัฐ ที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลนั้น มีดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่เป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่เป็นองค์กร

⁵⁸ อนุมาตรา 43-46

ภาคเอกชนโดยที่ รัฐมีหน้าที่ในการกำกับดูแลโดยกว้างเท่านั้น มตฺ์กรดำเนินงาน การบริหารงาน ทุกอย่างจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย มีการบังคับบัญชาสั่งการ การออกกฎ ระเบียบ ฯลฯ จึงชี้ให้เห็นถึงนิติสัมพันธ์ในลักษณะนายจ้าง ลูกจ้าง อย่างชัดเจนและควรต้องอยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเป็นเรื่องที่สำคัญกับประโยชน์ของตัวลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน

2. การงบประมาณหลักที่ใช้ในการบริหารจัดการ เป็นรายได้ของมหาวิทยาลัยจากการประกอบการด้วยตัวเอง⁹⁹ เช่น ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม ค่าเช่าและค่าบริการ ภายใ้จากการลงทุน เงินจากการบริจาค เป็นต้น แม้ส่วนหนึ่งจะมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐก็ตาม

ระบบการบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ก็ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายที่กำหนด

3. อำนาจในการบริหารงานบุคคล ซึ่งระบุในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

ดังนั้นในเรื่องสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน นั้นเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยต้องตระหนักให้ความสำคัญ เพราะกฎหมายระดับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541หรือพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 ก็ตาม จะต้องเป็นกฎหมายที่สามารถให้ความยุติธรรมและรักษาผลประโยชน์แก่ลูกจ้างได้มากที่สุด เนื่องจากเจตนารมณ์หลักที่รัฐกำหนดกฎหมายขึ้นมา เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกันในการจ้างงาน ย่อมเป็นหลักประกันที่มั่นคงกว่าการมอบอำนาจในการดูแลความยุติธรรมเหล่านี้ให้แก่ นายจ้างหรือผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแต่ฝ่ายเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงกฎหมายการอุดมศึกษาเอกชน และกำหนดในเรื่องการให้ค่าแก่คุ้มครองสิทธิและประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยอย่างน้อยควรมีสาระสำคัญครอบคลุมเรื่องสถานภาพการจ้าง การทำสัญญาจ้าง การจัดทำเอกสารในการจ้างและค่าชดเชย การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ชื่อนามย้และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูลอื่น วินัย การลา หลักเกณฑ์การจ้าง การเลิกจ้าง

2. ควรกำหนดระยะเวลาห่างระหว่างวันหยุดประจำสัปดาห์และข้อตกลงในเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549ไว้

⁹⁹ ดูมาตรา 62 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546

ด้วย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองไม่น้อยกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3. ควรกำหนดวันหยุดตามประเพณีที่แน่นอนที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่ต้องจัดไว้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดให้วันแรงงานแห่งชาติเป็นวันหยุดตามประเพณีของผู้ปฏิบัติงาน และควรมีบทบัญญัติกำหนดชัดเจนว่าในกรณีวันหยุดตามประเพณีของผู้ปฏิบัติงาน รายใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นหยุดชดเชยในวันถัดไปได้ด้วย เพื่อให้ได้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติด้วย

4. ควรกำหนดระยะเวลาการเกิดสิทธิในวันหยุดพักผ่อนประจำปีทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่คณาจารย์และที่เป็นคณาจารย์ และกำหนดวันที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นคณาจารย์มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองไม่น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ผู้ศึกษามีความตั้งใจนำเสนอ ซึ่งหากสามารถปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดีขึ้นได้และตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ก็จะสามารถส่งผลดีต่อการพัฒนาการอุดมศึกษาเอกชนของไทยให้ดียิ่งขึ้นได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

กฎหมาย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน

ในสถานับอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549

พระราชบัญญัติการศึกษามแห่งชาติ พ.ศ.2542

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติสถานับอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546

หนังสือ

การบริหารบุคคลในประเทศไทย. (2505). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิตติพงษ์ เก่งสพฤกษ์. (2539). *กฎหมายแรงงานนํารู้อํานาจสำหรับนักบริหาร นักแรงงาน และประชาชน
ผู้ใช้แรงงาน*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช: โรงพิมพ์ธรรมสาร.

เกษมสันต์ วัฒวรรณ. (2541). *กฎหมายแรงงานกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ดิเรก ควรสมาคม. (2548). *สาระของพระราชบัญญัติสถานับอุดมศึกษาเอกชนฉบับใหม่*. วารสาร
กฎหมายคณะนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 24. ฉบับที่ 2.

นิคม จันทรวิฑูร. (2531). *ประเทศไทยกับการประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ*.
กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณํ์ พงศํ์พงัน.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2533). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

วิจิตร ศรีสอาน. (2518). *หลักการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

โสภณ เจริญ *การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน
สถานับอุดมศึกษาเอกชน*. ศรีปทุมปริทัศน์.

ประวัติผู้เขียน

| | |
|------------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวรุ่งทิภา ศรีสุวรรณ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 9 มีนาคม 2525 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| วุฒิการศึกษา | พ.ศ. 2545 นิติศาสตรบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2547 เนติบัณฑิตไทย สมัย 57 |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา นิติกร ประจำศาลจังหวัดนนทบุรีแผนกคดีเยาวชน และครอบครัว |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 22/1 หมู่ 2 ต.ร่อนพิบูลย์ อ.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช 80130 |