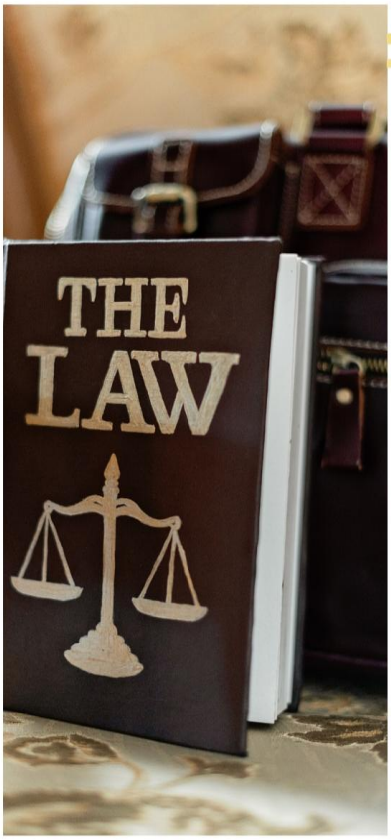
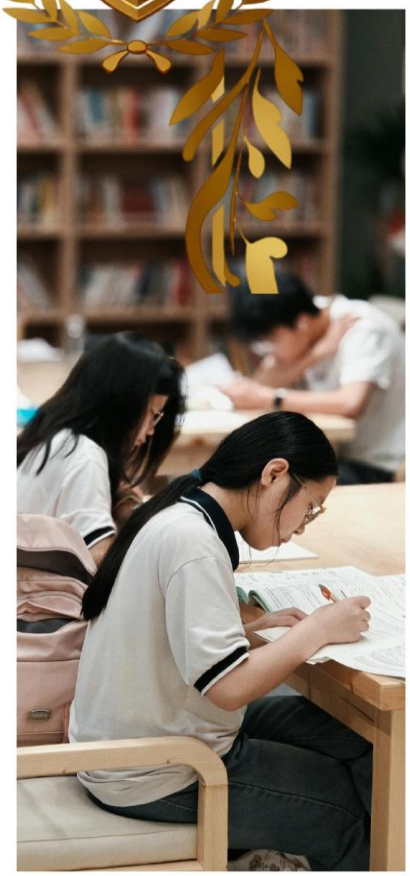
รายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน

# แนวทางการผลักดันหลักสูตร กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สำหรับสถาบันการศึกษา

ให้กฎหมายเป็นเกราะคุ้มครอง สร้างความเป็นธรรม และ
ลดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างยั่งยืน





LAW & EDUCATION SERIES

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

**2026**

**รายงานการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน**
**เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์**
**สำหรับสถาบันการศึกษา**

**บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)**

ด้วยคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ มีหน้าที่ตั้งแต่แรกก่อตั้งคือการเสนอหลักสูตรวิชาการแรงงานแก่สถาบันการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับระดับความรู้และท้องที่ ซึ่งปัจจุบันพบช่องว่างทางความรู้ที่สำคัญของผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการขาดความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ส่งผลให้เกิดปัญหาการถูกละเมิดสิทธิ์ การถูกหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศ และคดีความในศาลแรงงานที่มีจำนวนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัวหรือสืบทอดกิจการครอบครัวยังขาดทักษะด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์อันนำไปสู่กรณีพิพาทแรงงาน

รายงานการศึกษาฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปฏิรูประบบการให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานในสถาบันการศึกษาทุกระดับ สืบเนื่องจากในแต่ละปี มีคดีเข้าสู่กระบวนการของศาลแรงงานจำนวนมาก เช่นในปี ๒๕๖๘ มีคดีแรงงานเข้าสู่ศาลชั้นต้น ๑๙,๓๒๙ คดี ซึ่งเป็นภาระสูญเสียทั้งเวลา ทรัพยากรและสูญเสียโอกาสต่างๆ ของทั้งฝั่งลูกจ้างและนายจ้าง ในการเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคดี อีกทั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ยังพบประเด็นความท้าทายสำคัญคือแรงงานไทยรุ่นใหม่และนักศึกษาจบใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และกฎหมายแรงงาน โดยข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานระบุว่า ข้อพิพาทแรงงานส่วนใหญ่เกิดจากความไม่เข้าใจในสัญญาจ้างและสิทธิพื้นฐาน นอกจากนี้ สถิติการหลอกลวงไปทำงานผิดกฎหมายในประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น แก๊งคอลเซ็นเตอร์) ยังเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในการนี้ จึงได้เสนอแนวทางการผลักดันหลักสูตรผ่านกลไกการบูรณาการเนื้อหาในวิชาพื้นฐาน (Integration Method) การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล (เช่น Thai MOOC) และการเชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ (National Credit Bank) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและทักษะชีวิต (Life Skills) เตรียมความพร้อมให้เยาวชนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ดังนั้น **"การสร้างภูมิคุ้มกันทางกฎหมาย"** ตั้งแต่ในระบบการศึกษา จึงเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมแก่เยาวชน เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างมาตรฐานแรงงานที่ยั่งยืนในสถานประกอบการ

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. ลดภาระจากการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เมื่อคนเข้าใจสิทธิและหน้าที่ คดีความที่เกิดจากความไม่เข้าใจจะลดลง
๒. เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน สถานประกอบการที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะมีผลิตภาพ (Productivity) สูงกว่า และดึงดูดนักลงทุนได้ดีกว่า
๓. แรงงานมีทักษะในการหางานทั้งในและต่างประเทศจาก ลดความเสี่ยงจากการถูกหลอกหรือเป็นแรงงานบังคับ

# บทที่ ๑
# บทนำและความสำคัญของปัญหา (Introduction & Problem Statement)

## ๑.๑ บริบทการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม (Demographic Shift)

ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ระบุว่าประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์แล้ว และคาดการณ์ว่าจะก้าวเข้าสู่ "สังคมสูงวัยระดับสุดยอด" (Super-Aged Society) ภายในปี ๒๕๗๖ โดยจะมีสัดส่วนผู้สูงอายุถึงร้อยละ ๒๘ ในขณะที่อัตราการเจริญพันธุ์รวม (TFR) ลดลงเหลือเพียง ๑.๐ - ๑.๒ ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน ภาวะดังกล่าวกระทบโดยตรงต่อตลาดแรงงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน (Labor Shortage) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากสถิติแรงงานเดือนมีนาคม ๒๕๖๙ โดยศูนย์วิจัยและนวัตกรรมแรงงาน กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่ามีประชากรผู้สูงอายุ(อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) จำนวน ๑๔.๑๖ ล้านคน ในขณะที่โครงสร้างการว่างงาน (ไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๘) พบว่ากลุ่มเยาวชนและบัณฑิตจบใหม่ช่วงอายุ ๒๐-๒๔ ปี เป็นกลุ่มที่มีผู้ว่างงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงวัยอื่นโดยมีจำนวนถึง ๑๑๗,๐๗๐ คน จากจำนวนผู้ว่างงานรวมทั้งประเทศ ๒๘๐,๔๖๙ คน ตัวเลขนี้สะท้อนถึงความเปราะบางในการปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานของเยาวชน กรอปกับปัจจุบันเราจะพบว่าตลาดแรงงานได้เปลี่ยนแปลงไปมากแบบพลิกโฉม เกิดการ disrupt เป็นผลจากการเข้ามาของเทคโนโลยี และความไม่แน่นอนในปัญหาภูมิรัฐศาสตร์ จึงเป็นความเสี่ยงที่แรงงานอาจต้องเผชิญกับสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การเลิกจ้างแบบกระทันหัน หรือแม้นแต่การหลอกลวงเพื่อไปทำงานผ่านระบบออนไลน์ฯ ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาแรงงานจนเกิดเป็นคดีความขึ้นสู่ศาล การให้คความรู้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น โดยเฉพาะนักศึกษา ที่กำลังจะก้าวสู่โลกการทำงาน

**๑.๒ สถิติปัญหาด้านแรงงานและข้อพิพาทในปัจจุบัน** แม้กำลังแรงงานจะลดลง แต่ปัญหาข้อพิพาทด้านแรงงานกลับมีความซับซ้อนและมีปริมาณที่น่ากังวล โดยสามารถจำแนกสถิติสำคัญได้ดังนี้

**๑) คดีความและข้อพิพาทแรงงาน:** ข้อมูลจากรายงานสถิติคดีศาลยุติธรรมทั่วประเทศ จัดทำโดยสำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ *๑ มีคดีแรงงานที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน จำนวน ๒๘,๐๙๖ ราย โดยเมื่อพิจารณาจากคดีที่ขึ้นสู่ศาลชั้นต้น พบว่าคดีเกี่ยวกับการขอให้จ่ายค่าชดเชย มีจำนวนมากที่สุดสัดส่วนคิดเป็น ร้อยละ ๑๖.๒๓ รองลงมาเป็นคดีขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ร้อยละ ๑๓ และการขอให้รับกลับเข้าทำงานหรือจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ร้อยละ ๑๐.๗๓ สถิติเหล่านี้ตอกย้ำว่าประเทศไทยยังคงมีปัญหาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และมีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนมาก ทั้งนี้ปัญหาเหล่านั้นไม่ว่าจะเกิดมากจากความไม่เข้าใจ หรือความตั้งใจ ยังคงสะท้อนปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานที่ยังคงน่ากังวล รายละเอียดปรากฏตามตารางหน้าถัดไป

**ที่มามาข้อมูล** *๑ https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/2087/iid/53735

**สถิติคดีแรงงานที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลยุติธรรม ปี ๒๕๖๘**

| ข้อหาคดีแรงงาน | จำนวนคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณา | | | รวมทั้ง ๓ ศาล |
|---|---|---|---|---|
| | ศาลชั้นต้น | อุธรณ์ | ศาลฎีกา | |
| ขอให้คิดค่าชดเชย | ๓,๗๔๖ | ๖๐๙ | ๓๗ | ๔,๓๙๒ |
| ขอให้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า | ๒,๙๙๙ | ๔๒๐ | | ๓,๔๑๙ |
| ขอให้รับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม | ๒,๔๗๕ | ๗๙๗ | | ๓,๒๗๒ |
| ขอให้จ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องและตรงเวลา มาตรา ๗๐ | ๒,๓๕๔ | ๓๓๘ | | ๒,๖๙๒ |
| ขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน มาตรา ๑๒๕ | ๒,๑๔๗ | | ๓๘ | ๒,๑๘๕ |
| ขอให้ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง | | ๕๒๙ | | ๕๒๙ |
| ขอให้จ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา ๑๒๑ | | | ๑๒๒ | ๑๒๒ |
| ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม | | | ๘๕ | ๘๕ |
| ขอให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน | | | ๔๕ | ๔๕ |
| อื่น ๆ | ๙,๓๕๔ | ๑,๘๔๗ | ๑๕๔ | ๑๑,๓๕๕ |
| **รวม** | **๑๙,๓๒๙** | **๒,๓๗๖** | **๔๔๔** | **๒๒,๑๔๙** |

**หมายเหตุ** เป็นข้อมูลการขึ้นสู่การพิจารณาเป็นกระบวนการทำงานที่ศาลทำ (Trial Process) เน้นเรื่อง กระบวนการนั่งบัลลังก์ วินิจฉัย (How/Action)

**๒) วิกฤตการหลอกลวงแรงงานข้ามชาติ (Scams):**

ข้อมูลสถิติอาชญากรรมทางเทคโนโลยีประจำปี ๒๕๖๘ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติระบุว่า ปี ๒๕๖๘ *[๒] มีคดีหลอกลวงออนไลน์พุ่งสูงทะลุ ๓๘๐,๐๐๐ คดี สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจกว่า ๒๕,๐๐๐ ล้านบาท โดยมีกลุ่มวัยทำงานและผู้หญิงเป็นเป้าหมายหลัก สำหรับรูปแบบของคดี ๓ อันดับแรก หนักที่สุดและกำลังเป็นภัยคุกคาม ได้แก่ การหลอกลวงซื้อขายสินค้าหรือบริการที่ไม่ใช่ขบวนการ โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๕๒.๙๙ ตามมาด้วยการหลอกให้โอนเงินเพื่อรับรางวัล ร้อยละ ๑๔.๖๑ และการหลอกให้โอนเงินเพื่อทำงานออนไลน์ ร้อยละ ๘.๖๗ หรือ ตามลำดับ

ข้อมูลจากมูลนิธิกระจกเงา ปี ๒๕๖๗ รับแจ้งเด็กหายจำนวน ๓๑๔ คน*[๓] เพิ่มขึ้นจากปีก่อน ๖% และสูงสุดในรอบ ๖ ปี กว่า ๗๒% หรือ ๒๒๗ คน เป็น เด็กวัย ๑๑ – ๑๕ ปี เป็นกลุ่มที่หายมากที่สุด รองลงมาคือวัย ๑๖ – ๑๘ ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างปลอดภัย และมีเด็กและเยาวชนอย่างน้อย ๑๑ คน ถูกหลอกไปทำงานกับแก๊งคอลเซ็นเตอร์ในประเทศเพื่อนบ้าน โดยอายุน้อยที่สุดเพียง ๑๔ ปี โดยสิ่งที่ต้องกังวล คือ จำนวนที่หายและพบว่าถูกหลอกไปทำงานกับแก๊งคอลเซ็นเตอร์ มีจำนวนเพิ่มขึ้น เป็น ๑๙ คน ในปี ๒๕๖๘ ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการคุ้มครองเด็กจากการถูกแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานและการหลอกลวงให้ทำงานผิดกฎหมาย

จากสถิติรายงานผลการรับเรื่องร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน กรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ [*๔] ได้ช่วยเหลือ คนหางานทั่วประเทศ รวม ๘๔๙ ราย โดยเป็นการหลอกลวงไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๑.๗๓ เป็นคนหางานที่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือภาคเหนือ ร้อยละ ๗๑.๗๓ และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๓.๔๒ ตามลำดับ ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าจำเป็นต้องให้ความรู้อย่างทั่วถึง เนื่องจากผู้ได้รับผลกระทบส่วนใหญ่อยู่ในส่วนภูมิภาคและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

**สถิติการช่วยเหลือคนหางาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘**

| **เรื่อง/พื้นที่** | **๒๕๖๗** | **๒๕๖๘** |
|---|---|---|
| | **จำนวน คน** | |
| **รวมผู้ร้องทุกข์** | **๗๔๑ ราย** | **๘๔๙ ราย** |
| **มูลค่าความเสียหาย (บาท)** | **๖๒,๒๒๖,๖๔๘** | **๘๖,๒๙๔,๒๙๖** |
| กรณีเกี่ยวกับบริษัทจัดหางาน | ๒๒ | ๑๗ |
| กรณีถูกหลอกลวงจากสาย/นายหน้าจัดหางานเถื่อน | ๗๑๙ | ๘๓๒ |
| ภาคเหนือ | ๑๕๐ | ๑๕๗ |
| ภาคกลาง | ๑๐ | ๒๗ |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๔๐๐ | ๖๐๙ |
| ภาคใต้ | ๐ | ๑ |
| กรุงเทพมหานคร | ๑๑๓ | ๒๙ |
| ปริมณฑล | ๒๐ | ๒๖ |

**ข้อมูล** รายงานผลการรับเรื่องร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน กรมการจัดหางาน

**ที่มาข้อมูล** * ๒ https://mgronline.com/stockmarket/detail/9690000027490

* ๓ https://www.thaipbs.or.th/verify/news/content/8256

*๔ https://www.doe.go.th/prd/ipd/custom/param/site/๑๕๕/cat/๔๐/sub/๐/pull/detail/view /detail/object_id/๑๙๘๒

**๓) กลุ่มเป้าหมายที่มีความเสี่ยงสูง NEETs® (Not in Education, Employment, or Training) :** สถิติพบว่ากลุ่มเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา NEETs[*๕] เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงสุดในการถูกหลอกลวงเข้าสู่ขบวนการค้ามนุษย์หรือทำงานผิดกฎหมายในต่างประเทศ เนื่องจากขาดที่พึ่งทางความรู้ด้านกฎหมายจัดหางาน

**๔) ผู้เรียนในระบบ CWIE** [*๖] : ยังเผชิญกับช่องว่างด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เนื่องจากสถานะทางกฎหมายยังไม่ถูกนิยามเป็นลูกจ้าง ส่งผลให้เกิดสภาวะการปฏิบัติงานที่ขาดมาตรฐานขั้นพื้นฐานด้านค่าตอบแทนและความปลอดภัยในบางสถานประกอบการ

**๕) การพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ**: ในปัจจุบันประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติสูงถึงร้อยละ ๒๙.๒๘ ของแรงงานในระบบประกันสังคม ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่แรงงานไทยต้องมีความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานเพื่อสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรมและรักษาสิทธิในการเจรจาต่อรองของตนเองได้

**๑.๓ ความจำเป็นในการบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายแรงงานเข้าสู่ระบบการศึกษา**

เพื่อชดเชยการขาดแคลนแรงงาน ประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ ๒๙.๒๘ ของแรงงานในระบบประกันสังคม ทำให้บริบทของสถานประกอบการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมพหุวัฒนธรรม การที่แรงงานไทยขาดความรู้เรื่องสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ทำให้เสียเปรียบในระบบทุนนิยม การบรรจุองค์ความรู้เหล่านี้เข้าสู่ระบบการศึกษา จึงเป็น "วัคซีนทางสังคม" ที่สำคัญที่สุด

**๑.๔ วัตถุประสงค์ของการศึกษา**

๑. เพื่อศึกษาสถานะปัจจุบันและวิเคราะห์ข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอนกฎหมายแรงงานในสถาบันการศึกษา

๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกรณีศึกษาจากต่างประเทศ (International Best Practices) ในการให้ความรู้ด้านแรงงานแก่เยาวชน

๓. เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัย (Life-cycle Approach)

๔. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนหลักสูตรสู่การปฏิบัติจริง

[*๕] NEETs (Not in Education, Employment, or Training) หมายถึง กลุ่มเยาวชนหรือบุคคลวัยแรงงานตอนต้นที่อยู่นอกระบบการศึกษา ไม่ได้ประกอบอาชีพ และไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะอาชีพใด ๆ

[*๖] CWIE (Cooperative and Work-Integrated Education) หมายถึง การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเรียนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามวิชาชีพ

# บทที่ ๒

## การทบทวนวรรณกรรมและกรณีศึกษาต่างประเทศ
## (Literature Review & International Case Studies)

### ๒.๑ กรอบแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Framework)

**Decent work** หรือ ‘งานที่มีคุณค่า’ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อธิบายคำนี้เอาไว้ว่าเป็น ‘งานที่สามารถตอบสนองความต้องการ (aspirations) เกี่ยวกับชีวิตการทำงานของคน บนหลักการ*๗

๑) งานที่นำมาซึ่งโอกาสในการทำงานและรายได้ที่เป็นธรรม
๒) งานที่ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเมื่ออยู่ที่ทำงาน
๓) งานที่สามารถสร้างความมั่นคง - ความคุ้มครองทางสังคมให้กับครอบครัว
๔) งานที่ช่วยให้ได้พัฒนาตนเอง
๕) งานที่ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (social integration)
๖) งานที่สนับสนุนการมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกถึงความห่วงกังวลต่าง ๆ
๗) งานที่สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ที่อาจจะกระทบกับชีวิตของผู้ที่ทำงาน
๘) งานที่ให้โอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับหญิงและชายทุกคน (ความเท่าเทียมทางเพศ)

ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องอิงตามมาตรฐานสากล โดยเฉพาะอนุสัญญาหลักของ ILO ที่มุ่งเน้น **"งานที่มีคุณค่า" (Decent Work)** ได้แก่

- **อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ และ ๑๘๒** ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก
- **อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘:** ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม (แม้ประเทศไทยจะยังไม่ให้สัตยาบันครบถ้วน แต่เป็นทักษะสากลที่เยาวชนอุดมศึกษาต้องรับรู้ เพื่อตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในบริษัทข้ามชาติ)
- **อนุสัญญาหลักฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘** ว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ถูกกดขี่ทุกรูปแบบ
- **อนุสัญญาหลักฉบับที่ ๑๓๘ และ ๑๘๒** การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- **อนุสัญญาหลักฉบับที่ ๑๐๐ และ ๑๑๑** การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

**ที่มาข้อมูล** * ๗ https://www.sdgmove.com/๒๐๒๑/๐๖/๒๒/sdg-vocab-๒๑-decent-work/

**๒.๒ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง**

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานในฐานะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน อายุระหว่าง ๑๕ - ๖๐ ปี มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่กับแรงงานตั้งแต่ก่อนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จนกระทั่งสิ้นสุดการประกอบอาชีพ โดยมีรูปแบบทั้งการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนา จำนวน ๑๕ ฉบับ สามารถจำแนกตามความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้* [๘]

- **กฎมายในความรับผิดชอบ กรมการจัดหางาน**
  - ๑) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘
  - ๒) พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐
- **กฎมายในความรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

  พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
- **กฎมายในความรับผิดชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**
  - ๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
  - ๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑
  - ๓) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
  - ๔) พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓
  - ๕) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔
  - ๖) พระราชบัญญัติ แรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘
  - ๗) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒
- **กฎมายในความรับผิดชอบ สำนักงานประกันสังคม**
  - ๑) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓
  - ๒) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗
  - ๓) พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๕๔
  - ๔) พระราชบัญญัติการกลับเป็นผู้ประกันตน พ.ศ. ๒๕๖๑
- **กฎมายในความรับผิดชอบ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘
- **กฎหมายอื่น ๆ ในความรับผิดชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน**

  ๑) ประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗

  ๒) พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ เกี่ยวกับการการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รับผิดชอบร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**ที่มาข้อมูล** * ๘ https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๐/๐๒/ตารางกฎหมายที่-รมว.รง.รักษาการ.pdf

**๒.๓ กรณีศึกษาจากต่างประเทศ (Best Practices)**

จากการศึกษาพบว่า หลายประเทศมีการบรรจุ กฎหมายแรงงานเข้าไปในหลักสูตรการศึกษา เป็นแนวปฏิบัติระดับสากล (Best Practices) เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีกรณีศึกษาจากประเทศที่โดดเด่น ได้แก่:

- **ประเทศสหรัฐอเมริกา (มลรัฐแคลิฟอร์เนีย):** ออกกฎหมาย Assembly Bill ๘๐๐ (AB ๘๐๐) * ๙ กำหนดให้โรงเรียนรัฐทุกแห่งต้องสอนสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานแก่นักเรียนระดับไฮสคูล โดยให้มีผลบังคับใช้สัปดาห์แรกของเดือนพฤษภาคมของทุกปีเพื่อเฉลิมฉลองเดือนแห่งคนงานรุ่นเยาว์ (Young Worker Month)

สาระสำคัญของกฎหมาย AB ๘๐๐ ประกอบด้วย:

๑) **กำหนด Workplace Readiness Week:** กฎหมายกำหนดให้ช่วงต้นเดือนพฤษภาคมของทุกปี เป็น "สัปดาห์เตรียมความพร้อมในการทำงาน" (Workplace Readiness Week)

๒) **หน้าที่ของโรงเรียน:** โรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาและโรงเรียน Charter ในแคลิฟอร์เนียทั้งหมด ต้องจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียนเกรด ๑๑ และ ๑๒ เกี่ยวกับสิทธิของตนเองในฐานะลูกจ้าง

๓) **เนื้อหาที่ต้องสอน:** ประกอบด้วย กฎหมายค่าจ้างและเวลาทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน, สิทธิการลาป่วย, ประกันการว่างงาน, ค่าชดเชยแรงงาน (Workers' Compensation), และรวมถึงสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนประวัติศาสตร์ของการต่อสู้ด้านแรงงาน

๔) **การยื่นขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permits):** ก่อนที่นักเรียนจะได้รับใบอนุญาตทำงาน โรงเรียนต้องแจกเอกสารสรุปสิทธิขั้นพื้นฐานทางกฎหมายแรงงาน (ฉบับเข้าใจง่าย) ให้แก่นักเรียนทุกคน เพื่อป้องกันการถูกเอาเปรียบ เช่น การโดนโกงค่าแรง หรือการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

> * ๙ Assembly Bill ๘๐๐ (AB ๘๐๐) เป็นกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา ที่ได้รับการลงนามบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๐๒๓ โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อ คุ้มครองและให้ความรู้แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและสิทธิแรงงาน ก่อนที่พวกเขาจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

**ที่มาข้อมูล** https://labor.ucla.edu/project/young-worker-initiative/building-young- worker-power-through-curriculum-and-training/

https://www.cft.org/post/ab-๘๐๐-workplace-readiness-week-five-day-learning-cycle

https://aedn.assembly.ca.gov/sites/aedn.assembly.ca.gov/files/AB%๒๐๘๐๐%๒๐%๒๘Ortega%๒๙.pdf

- **ประเทศเยอรมนี (ระบบทวิภาคี – Dual Vocational Training System):**

เยอรมนีมีการผนวกวิชา “หน้าที่พลเมืองและกฎหมายแรงงาน” ไว้ในหลักสูตรสายอาชีพอย่างเข้มข้น นักเรียนอาชีวศึกษาทุกคนจะได้รับสัญญานักเรียนฝึกหัด (Apprenticeship Contract) ที่มีผลทางกฎหมาย ทำให้เยาวชนได้เรียนรู้สิทธิแรงงานผ่านการปฏิบัติจริงตั้งแต่อายุ ๑๖ ปี โครงสร้างหลักสูตรในส่วนกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ดังนี้

**๑) ระดับอาชีวศึกษา (Duale Ausbildung)**: จุดเชื่อมเข้มข้นและเป็นโครงสร้างที่โด่งดังที่สุดของเยอรมนี นักเรียนสายอาชีพ (อายุประมาณ ๑๕–๑๖ ปีขึ้นไป) จะใช้เวลา ๗๐% ในโรงงาน/บริษัท และ ๓๐% ในโรงเรียนภาคทฤษฎี (Berufsschule) เปลี่ยนสถานะนักเรียนเป็น "ลูกจ้างตามกฎหมาย" ทันทีที่เข้าเรียน นักเรียนต้องเซ็นสัญญาที่เรียกว่า Ausbildungsvertrag (สัญญาการฝึกอบรมสายอาชีพ) ซึ่งถูกควบคุมโดย **พระราชบัญญัติการฝึกอบรมวิชาชีพ (Berufsbildungsgesetz - BBiG)** และเป็นการเรียนรู้กฎหมายผ่านสิทธิในสัญญา: นักเรียนจะเข้าใจกฎหมายแรงงานโดยอัตโนมัติผ่านการรักษาสิทธิของตนเองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในสัญญา เช่น:การได้รับค่าตอบแทนการฝึกอบรมขั้นต่ำ การจำกัดชั่วโมงการทำงานและสิทธิการลาพักร้อนตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเยาวชน (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) วิชาบังคับด้านการเมืองและสังคม: ภาคทฤษฎีในโรงเรียนนักเรียนทุกคนต้องเรียนวิชานี้ ซึ่งกฎหมายแรงงาน สิทธิสหภาพแรงงาน และระบบประกันสังคม ถือเป็นหมวดใหญ่ที่ออกข้อสอบเพื่อจบหลักสูตร (Abschlussprüfung) ของหอการค้า (IHK/HWK)

**๒) การเรียนรู้เรื่อง "การบริหารร่วม" (Co-determination / Mitbestimmung)** เยอรมนีให้ความสำคัญกับระบบ Mitbestimmung (การบริหารร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง) ซึ่งระบุไว้ในกฎหมายข้อบังคับในสถานประกอบการ (Betriebsverfassungsgesetz) การเลือกตั้งสภาตัวแทนเยาวชน (JAV): ในสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการที่มีเยาวชนฝึกงาน โดยสถานประกอบการนั้นจะต้องจัดให้มีการเลือกตั้ง Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) หรือสภาตัวแทนเยาวชนและผู้ฝึกงาน เพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับนายจ้าง ร่วมกับสภาแรงงานใหญ่ (Betriebsrat) ทำให้นักเรียนเยอรมันได้ฝึกใช้กฎหมายแรงงานและรักษาสิทธิของกลุ่มตนเองตั้งแต่ยังเรียนไม่จบ

**๓) ระดับโรงเรียนสายสามัญ (Gymnasium / Realschule)** แม้จะเป็นสายที่เน้นต่อมหาวิทยาลัย แต่รัฐบาลเยอรมันกำหนดให้มีช่วงการฝึกงานระยะสั้น ๒ – ๓ สัปดาห์ สำหรับนักเรียนเกรด ๙ หรือ ๑๐ ก่อนลงไปฝึกงานจริง โรงเรียนจะจัดชั่วโมงเรียนพิเศษเพื่อสอนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน (JArbSchG) เพื่อให้นักเรียนรู้ว่า สิ่งใดที่นายจ้าง "ห้ามสั่งให้ทำ" เช่น การยกของหนักเกินเกณฑ์หรือการทำงานในยามวิกาล) และการปฏิบัติตัวในฐานะแรงงานฝึกหัด

**๔) ระดับอุดมศึกษา (Universities / Fachhochschulen)** สถาบันอุดมศึกษาของเยอรมนีจะเน้นสอนกฎหมายแรงงานแบบบูรณาการในสายตรง เช่น คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ (HRM) และคณะเศรษฐศาสตร์การเมือง นอกจากนี้ยังมีระบบ Dual Studium (ปริญญาตรีทวิภาคี) ที่นำโมเดลสายอาชีพมาปรับใช้กับการเรียนระดับปริญญา ทำให้สิทธิทางกฎหมายแรงงานผูกติดกับตัวนักศึกษาตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยเช่นกัน

**ข้อมูล** https://www. bmas.de
https:// https://www. bibb.de
https://www. jugend.dgb.de
https://www. dihk.de

➢ **ประเทศญี่ปุ่น (Labor and Social Security Attorney System):** รัฐบาลญี่ปุ่นม ส่งเสริมการเรียนกฎหมายแรงงานในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับมัธยมตอนต้นผ่าน ๒ รูปแบบ ดังนี้:

- **เรียนในห้องเรียน :** ในวิชาสังคมศึกษา (โดยเฉพาะในหมวดพลเมืองศึกษา) นักเรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายพื้นฐาน สิทธิมนุษยชน และ ระบบประกันสังคม **(Social Security System)** รวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ สภาพการจ้างงาน สอนวิธีอ่านสัญญาจ้าง การคำนวณค่าล่วงเวลา และวิธีจัดการกับนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบ (Black Companies)
- **การบรรยายพิเศษ (Guest Speakers) :** สมาคมทนายความด้านแรงงานและประกันสังคมแห่งประเทศญี่ปุ่น (Japan Federation of Labor and Social Security Attorney's Associations หรือ **Shadan Hojin**) มักจะจัดโครงการเผยแพร่ความรู้ โดยส่งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน (Sharoushi) ไปเป็นวิทยากรรับเชิญในโรงเรียนมัธยมและมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานที่ถูกต้อง

**ที่มาข้อมูล** https://www.mhlw.go.jp/content/๑๐๕๐๐๐๐๐/๒๓_Ono.pdf

➢ **กลุ่มประเทศนอร์ดิก (ฟินแลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน):** บรรจุหลักสูตรอาชีพและสิทธิแรงงาน (Career Education) ไว้ในกฎหมายการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจสิทธิ หน้าที่ และกฎระเบียบในสถานที่ทำงาน โดยจะบรรจุเรื่องสิทธิแรงงานไว้ในวิชา **Career Education and Guidance (CEG)** หรือการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยมีโครงสร้างการเรียนรู้ที่เน้น "การเชื่อมโยงกับชีวิตจริง" (Whole-School Approach) เช่น

- **ประเทศฟินแลนด์:** จัดเป็นวิชาบังคับในระดับเกรด ๗–๙ (ม.ต้น) โครงสร้างจะแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนหลัก:

๑) **ห้องเรียนทฤษฎี (Group Counselling):** เรียนรู้โครงสร้างตลาดแรงงาน สิทธิ หน้าที่ และกฎหมายประกันสังคม

๒) **การแนะแนวรายบุคคล (Individual Guidance):** ครูแนะแนวช่วยวิเคราะห์การทำสัญญาจ้างที่ถูกต้อง

**๓) การฝึกทำงานจริงในสถานประกอบการ (TET - Practical Work Experience):** นักเรียนต้องออกไปทดลองทำงานในบริษัทจริงเป็นเวลา๑–๒ สัปดาห์ เพื่อนำกฎหมายแรงงานที่เรียนมาสังเกตและปรับใช้ในสถานที่ทำงานจริง

- **ประเทศสวีเดน:** ไม่ได้แยกเป็นวิชาเดี่ยว แต่ใช้โครงสร้างแบบ "บูรณาการทุกกลุ่มสาระ" (Integrated Delivery**)** เช่น ในวิชาคณิตศาสตร์จะคำนวณภาษีรายได้และเงินสบทบกองทุนทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนในวิชาสังคมศึกษาจะเรียนเรื่องกฎหมายการจ้างงาน (LAS) และความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เด็กซึมซับในทุกมิติ

**ที่มาข้อมูล** https://storage.googleapis.com/jnl-su-j-njtcg-files/journals/1/articles/64/656498cd941fb.pdf

➢ **ประเทศสิงคโปร์:** การถ่ายทอดกฎหมายแรงงาน นโยบายด้านกำลังคน และมาตรฐานการจ้างงานของประเทศสิงคโปร์เข้าสู่ภาคการศึกษาในแต่ละระดับ ไม่ได้เน้นการท่องจำมาตรา กฎหมาย แต่ใช้แนวคิด "ความพร้อมในการทำงาน (Work-Readiness) และการคุ้มครองสิทธิแบบบูรณาการ" โดยเชื่อมโยงอย่างเหนียวแน่นระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ (MOE), กระทรวงแรงงาน (MOM) และสภาสหภาพแรงงานแห่งชาติ (NTUC) ภายใต้ระบบไตรภาคี (Tripartism) แต่ละระดับการศึกษาของสิงคโปร์มีแนวทางและกลไกที่น่าสนใจ ดังนี้

**๑) ระดับโรงเรียน (ประถมและมัธยมศึกษา)** เน้นการสร้างความตระหนักรู้พื้นฐานค่านิยมด้านแรงงาน และความเสมอภาคในการทำงาน การสอดแทรกผ่านหลักสูตรวิชาพื้นฐาน: เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปฏิบัติต่อแรงงาน อย่างเท่าเทียม (รวมถึงแรงงานต่างชาติ) จะถูกสอดแทรกอยู่ในวิชา Character and Citizenship Education (CCE) หรือวิชาหน้าที่พลเมืองและจริยธรรมในระดับมัธยมศึกษา การเตรียมความพร้อมผ่านแนวคิด Skills Future*๑๐ นักเรียนจะ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ๒๑st Century Competencies เพื่อเข้าใจบริบท ความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต นโยบายกำลังคน และการจ้างงานที่เป็นธรรมผ่านศูนย์แนะแนวอาชีพ (Education and Career Guidance - ECG) ของโรงเรียน

**๒) ระดับวิชาชีพและอุดมศึกษา (Polytechnics, ITE, Universities)**

ระดับนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ เพราะนักเรียนกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานจริง การให้ความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานจึงเข้มข้นและเป็นภาคปฏิบัติ เป็นหลักสูตรภาคบังคับก่อนฝึกงาน (Pre-Internship Briefings & Modules) ก่อนที่นักศึกษา.นระดับอนุปริญญา (Polytechnics/ITE) หรือปริญญาตรีจะออกฝึกงาน (Internship) สถาบันการศึกษาจะบังคับให้ผ่านการอบรมหรือรายวิชาสั้น ๆ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจ้างงาน (Employment Act) ของสิงคโปร์ เน้นย้ำมาตรฐานไตรภาคี (Tripartite Standards): นักศึกษาจะได้รับการสอนให้รู้จักสิทธิของตนเองตามแนวทางของ TAFEP (Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices) เช่น: การคุ้มครองจากการถูกคุกคามในที่ทำงาน (Workplace Harassment) ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา และสิทธิการลา แนวปฏิบัติการสรรหาบุคลากรที่เป็นธรรม (Fair Recruitment Practices) เพื่อไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ หรือเชื้อชาติ

**๓) นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือกับ Young NTUC:** สหภาพแรงงานภาคเยาวชนที่เข้าไปจัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์กฎหมายแรงงาน (Legal clinics/Workshops) ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้นักศึกษารู้จักช่องทางการร้องเรียนหากเกิดข้อพิพาทด้านการจ้างงาน

**๔) ระดับการศึกษาต่อเนื่องผู้ใหญ่** (Continuing Education and Training - CET) สำหรับผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและกลับมาเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ( Reskilling/Upskilling) กฎหมายและนโยบายแรงงานจะถูกเปลี่ยนให้เป็นเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์โดยตรงผ่านกลไก Skills Future Singapore (SSG)

***๑๐ SkillsFuture** คือ โครงการระดับชาติของรัฐบาลสิงคโปร์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อัปสกิล (Upskill) และรีสกิล (Reskill) ให้สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผ่านหน่วยงานที่ดูแลโดยตรงอย่าง SkillsFuture Singapore (SSG)

**ที่มาข้อมูล** https://www.mom.gov.sg
https:// https://www tal.sg/tafep
https://www moe.gov.sg/education-in-sg

จากตัวอย่างการเรียนการสอนกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ สามารถแสดงเป็นตารางเปรียบเทียบได้ ดังนี้

| ประเทศ | จุดเด่น (Highlights) | การเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา |
|---|---|---|
| **สหรัฐอเมริกา** *(มลรัฐแคลิฟอร์ เนีย)* | • มีกฎหมายเฉพาะคือ **Assembly Bill ๘๐๐ (AB ๘๐๐)** บังคับใช้สัปดาห์แรกของเดือนพฤษภาคมเพื่อเฉลิมฉลอง "เดือนแห่งคนงานรุ่นเยาว์" (Young Worker Month)<br>• กำหนดให้มี **Workplace Readiness Week** (สัปดาห์เตรียมความพร้อมในการทำงาน)<br>• นักเรียนทุกคนต้องได้รับเอกสารสรุปสิทธิแรงงานฉบับเข้าใจง่าย ก่อนที่จะได้รับใบอนุญาตทำงาน (Work Permits) | • **ระดับไฮสคูล (เกรด ๑๑-๑๒):** โรงเรียนรัฐบาลและ Charter School ทั้งหมด ต้องจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองในฐานะลูกจ้าง เช่น กฎหมายค่าจ้างและเวลาทำงาน ความปลอดภัย สิทธิการลา ประกันการว่างงาน ค่าชดเชยแรงงาน สิทธิสหภาพและประวัติศาสตร์การต่อสู้ด้านแรงงาน |
| **เยอรมนี** | • **ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training System):** เปลี่ยนสถานะนักเรียนสายอาชีพให้เป็น "ลูกจ้างตามกฎหมาย" ทันทีที่มีการเซ็นสัญญานักเรียนฝึกหัด (Ausbildungsvertrag)<br>• เน้นระบบ **Mitbestimmung (การบริหารร่วม)** มีการเลือกตั้งสภาตัวแทนเยาวชนและผู้ฝึกงาน (JAV) ในสถานประกอบการเพื่อรักษาสิทธิและเจรจาต่อรอง<br>• เนื้อหากฎหมายแรงงานและสิทธิสหภาพเป็นหมวดใหญ่ในการสอบก่อนจบหลักสูตร (Abschlussprüfung) | • **ระดับอาชีวศึกษา (Duale Ausbildung):** เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงตั้งแต่อายุ ๑๖ ปี (โรงงาน ๗๐% โรงเรียนทฤษฎี ๓๐%) เรียนรู้วิชาบังคับด้านการเมืองและสังคมเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและระบบประกันสังคม<br>• **ระดับโรงเรียนสายสามัญ (Gymnasium / Realschule)** จัดชั่วโมงเรียนพิเศษสอนกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน (JArbSchG) ก่อนส่งนักเรียนเกรด ๙ หรือ ๑๐ ไปฝึกงานระยะสั้น ๒-๓ สัปดาห์ เพื่อให้รู้ว่าสิ่งใดที่นายจ้างห้ามสั่งให้ทำ<br>• **ระดับอุดมศึกษา:** บูรณาการในสายตรง (เช่น นิติศาสตร์, บริหารธุรกิจ HRM, เศรษฐศาสตร์การเมือง) และมีระบบ Dual Studium (ปริญญาตรีทวิภาคี) ที่ผูกสิทธิแรงงานเข้ากับการเรียน |

| | | |
|---|---|---|
| **ญี่ปุ่น** | • ส่งเสริมเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมต้น<br>• บูรณาการสอนวิธีอ่านสัญญาจ้าง การคำนวณโอที และวิธีรับมือกับนายจ้างที่เอารัดเอาเปรียบ (**Black Companies**)<br>• ใช้กลไก **Guest Speakers** โดยดึงผู้เชี่ยวชาญ (Sharoushi) จากสมาคมทนายความด้านแรงงานและประกันสังคมโดยให้มาบรรยายในสถานศึกษา | • **ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป:** เรียนในห้องเรียนวิชาสังคมศึกษา (หมวดวิชาพลเมืองศึกษา) เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายพื้นฐาน สิทธิมนุษยชน ประกันสังคม และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน<br>• **ระดับมัธยมและมหาวิทยาลัย:** ร่วมรับฟังการบรรยายพิเศษจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน (Sharoushi) |
| **สิงคโปร์** | • ใช้แนวคิด **Work-Readiness** และไม่เน้นการท่องจำมาตรากฎหมาย<br>• ขับเคลื่อนเชื่อมโยงอย่างเหนียวแน่นภายใต้ **ระบบไตรภาคี (Tripartism)** ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ (MOE), กระทรวงแรงงาน (MOM) และสภาสหภาพแรงงานแห่งชาติ (NTUC)<br>• ใช้แนวคิดโครงการระดับชาติอย่าง **Skills Future** มาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการ Reskill/Upskill | • **ระดับ (ประถม-มัธยมศึกษา)** แทรกเนื้อหาเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคในวิชาหน้าที่พลเมืองและจริยธรรม (CCE) และเตรียมความพร้อมผ่านศูนย์แนะแนวอาชีพ (ECG) ของโรงเรียน<br>• **ระดับวิชาชีพและอุดมศึกษา (Polytechnics, ITE, Universities):** บังคับผ่านหลักสูตรก่อนฝึกงาน (Pre-Internship) เกี่ยวกับ Employment Act และมาตรฐานไตรภาคี (TAFEP) เช่น การคุ้มครองจากการคุกคามในที่ทำงาน การจ้างงานที่เป็นธรรม รวมถึงมีกิจกรรมจำลองสถานการณ์ทางกฎหมาย (Legal clinics) โดย Young NTUC<br>• **ระดับการศึกษาต่อเนื่องผู้ใหญ่ (CET):** เปลี่ยนกฎหมายและนโยบายแรงงานให้เป็นเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ผ่านกลไก Skills Future Singapore (SSG) สำหรับวัยทำงาน |
| **กลุ่มประเทศนอร์ดิก** *(ฟินแลนด์, สวีเดน)* | • บรรจุหลักสูตรอาชีพและสิทธิแรงงานไว้ในกฎหมายการศึกษาภาคบังคับ<br>• ใช้แนวคิด **Whole-School Approach** และเน้นความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง | • **ฟินแลนด์ (ระดับเกรด ๗-๙ / ม.ต้น):** เป็นวิชาบังคับแบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ทฤษฎีในห้องเรียน (Group Counselling), การแนะแนวรายบุคคล (Individual Guidance) ในการทำสัญญาจ้าง, และการฝึกงานจริงในบริษัท (TET) ๑-๒ สัปดาห์<br>• **สวีเดน:** บูรณาการทุกกลุ่มสาระ (Integrated Delivery) เช่น คำนวณภาษีในวิชาคณิตศาสตร์ และเรียนกฎหมายการจ้างงาน (LAS) กับความเท่าเทียมในวิชาสังคมศึกษา |

# บทที่ ๓
# สถานการณ์ปัจจุบันและข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ของไทย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโครงสร้างหลักสูตรของหน่วยงานด้านการศึกษาพบข้อจำกัด และช่องว่างและความท้าทายที่จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ให้กับผู้อยู่ในภาคการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

**๓.๑ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)**

- **การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน:** สถานศึกษามีการสอนเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา ภายใต้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยเน้นที่เรื่องสิทธิเด็กและการปฏิบัติตนตามหน้าที่พลเมือง
- **ข้อจำกัดด้านโครงสร้างเวลาเรียน:** นักเรียนไทยมีภาระเวลาเรียนค่อนข้างหนัก ประมาณ ๖–๗ ชั่วโมงต่อวัน หรือสูงถึง ๑,๐๐๐–๑,๒๐๐ ชั่วโมงต่อปี ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD ทำให้การเพิ่มรายวิชาใหม่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ
- **ความท้าทายจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่:** ปัจจุบันเยาวชนเผชิญกับภัยคุกคาม ๙ รูปแบบ รวมถึงการค้ามนุษย์และอาชญากรรมไซเบอร์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและโอกาสในการถูกหลอกลวงเข้าสู่ขบวนการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย
- **ช่องว่างด้านทักษะชีวิต (Life Skills):** แม้จะมีการสอนเรื่องสิทธิแต่ยังขาดการปลูกฝังเรื่อง “สิทธิและหน้าที่” ในบริบทของแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น เรื่องสภาพแวดล้อม ฝุ่น และแสงสว่าง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานจริง

**๓.๒ ระดับอาชีวศึกษา (สอศ.)** หลักสูตรอาชีวศึกษามีการจัดการเรียนรู้ด้านแรงงานค่อนข้างเข้มข้น โดยบูรณาการเนื้อหากฎหมายแรงงานและทักษะที่เกี่ยวข้องไว้ในกลุ่มสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐานทั้งในระดับ ปวช. และ ปวส.

- **ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)** ประกอบด้วย

**วิชาบังคับกลุ่มสมรรถนะวิชาชีพพื้นฐานสำหรับผู้เรียนทุกคน** (๕ วิชา) คือ ๑) สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ๒) การพัฒนาอย่างยั่งยืน ๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออาชีพ ๔) ธุรกิจเบื้องต้น ๕ ) กฎหมายแรงงาน **โดยวิชากฎหมายแรงงาน** เนื้อหาหลักครอบคลุม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, แรงงานสัมพันธ์, ประกันสังคมและเงินทดแทน, สัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาเบื้องต้น นอกจากนี้ยังมีวิชา “สุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม” เพื่อวางรากฐานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอาชีพ

- **ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**

**วิชาบังคับสำหรับผู้เรียนทุกคน (๑ รายวิชา)** เลือกจาก ๑) กฎหมายในงานอาชีพ ๒) การเป็นผู้ประกอบการ ๓) องค์การและการบริหารงานคุณภาพ และ ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในอาชีพ และ ๔) กฎหมายในงานอาชีพ (วิชากฎหมายในงานอาชีพ เนื้อหาจะแตกต่างกันไปตามประเภทวิชาและสาขาอาชีพ เช่น สาขาธุรกิจจะเรียนกฎหมายธุรกิจ ส่วนสาขาขนส่งจะเรียนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง เป็นต้น)

❖ **ข้อจำกัดและปัญหาที่พบ**

**๑) เนื้อหายังไม่ครอบคลุม:** แม้ปัจจุบันระดับอาชีวศึกษาจะมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบในทุกๆ ๕ ปี (โดยปัจจุบันใช้หลักสูตรปรับปรุงฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๗) แต่เนื้อหายังขาดรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทแรงงานสมัยใหม่ เช่น การคุ้มครองแรงงานแพลตฟอร์ม (Gig Workers) รวมถึงการเพิ่มรายละเอียดเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับในการป้องกันการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

**๒) ประสบการณ์ผู้สอน:** ผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริงในสถานประกอบการ ทำให้การถ่ายทอดเนื้อหาเน้นทฤษฎีมากกว่ากรณีศึกษา จึงควรบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน โดยเชิญเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายโดยตรง เข้ามาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้

**๓.๓ ระดับอุดมศึกษา (อว.)**

- **ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง:** กฎหมายแรงงานมักถูกจำกัดอยู่ในคณะนิติศาสตร์หรือบริหารธุรกิจ และเป็นเพียงวิชาเลือกเสรี (Elective) ทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่มักเลือกเรียนวิชาที่สอบผ่านง่ายมากกว่าวิชาที่จำเป็นต่อการทำงานจริง
- **ช่องว่างในการปฏิบัติงาน CWIE** : ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับควบคุมดูแลการฝึกงานของนักศึกษามีเพียงกฎระเบียบของสถาบันการศึกษาบางแห่ง และข้อตกลงร่วมระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการเท่านั้น โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ เนื่องจากนักศึกษาที่ฝึกงานไม่ถือว่าเป็นแรงงานตามกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น การทำงานเกินเวลาตามที่กฎหมายกำหนด การทำงานที่เป็นงานต้องห้ามและอันตราย การทำงานโดยไม่สนใจสภาพร่างกายทำให้ร่างกายและจิตใจทรุดโทรมหรือเกิดทุพพลภาพ การล่วงละเมิดทางเพศ และการไม่ได้รับการชดเชยในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- **การขาดทักษะการเจรจาต่อรอง:** บัณฑิตจบใหม่ขาดความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและลดข้อพิพาทในอนาคต

**๓.๔ การศึกษานอกระบบ**

- **กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ:** ผู้เรียนส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงานและปฏิบัติงานในสถานประกอบการอยู่แล้ว จึงมีความต้องการความรู้ที่นำไปใช้งานได้ทันทีเพื่อคุ้มครองสิทธิของตนเอง
- **ปัญหาการถูกหลอกลวง:** พบสถิติประชาชนและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา (NEETs) ถูกหลอกลวงไปทำงานผิดกฎหมายต่างประเทศหรือตกเป็นเหยื่อขบวนการค้ามนุษย์เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากขาดความรู้เรื่องกฎหมายจัดหางานและขั้นตอนที่ถูกต้อง

# บทที่ ๔
## นวัตกรรมและกลไกการจัดการเรียนรู้แห่งอนาคต
## (Innovation in Labor Education)

ผลจากการศึกษา เพื่อกำหนดหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในภาคการศึกษา อาจจำเป็นต้องพิจารณาบริบทของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย และจำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายฉบับ นั้น ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา และ/หรือออกแบบหลักสูตรร่วมกัน รวมถึงการเรียนต้องมีความยืดหยุ่น และหลากหลาย ในรายงานฉบับนี้ขอยกตัวอย่างนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

| ระดับการศึกษา | มาตรา/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | แนวทางการดำเนินการ |
|---|---|---|
| **ระดับประถมศึกษา** ส่วนใหญ่เด็กจะอยู่ในภาคการศึกษา และการดูแลจากครอบครัว จุดเน้น เรื่อง "สิทธิเด็กและความปลอดภัย" | พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยเฉพาะ หมวดแรงงานเด็ก เช่นการห้ามจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี งานที่ห้ามเด็กทำ | -สอดแทรกในกิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี<br>-ผ่านนิทานคุณธรรม หรือแอนิเมชัน เพื่อให้รู้จัก "การปฏิเสธงานที่อันตราย" และเคารพสิทธิของตนเอง |
| | พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ในส่วนพื้นฐาน | |
| **ระดับมัธยมศึกษา** เนื่องจากการศึกษาภาคบังคับ คือ ม.๓ มีเด็กบางส่วน ไม่เรียนต่อ ต้องการหารายได้ จุดเน้น เรื่อง "การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและการทำงานพาร์ทไทม์" | พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น การดูสัญญาจ้างเบื้องต้น, อัตราค่าจ้างสำหรับนักเรียน/นักศึกษา | - สอดแทรกในกลุ่มสาระวิชาการงงานอาชีพ<br>- การบรรยาย ช่วงกิจกรรมแนะแนว หรือปัจฉิมนิเทศน์<br>-ใช้กรณีศึกษา (Case Study) จากข่าวสารปัจจุบันและการแสดงบทบาทสมมติ<br>-เรียนรู้จากวิดีโอสั้น ไม่เกิน ๓ นาที ใน(TikTok/YouTube) |
| | พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เช่น การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน ความเหมาะสมของงานกับค่าจ้างที่สูงผิดปกติ | |
| **ระดับอาชีวศึกษา** จุดเน้น เรื่อง "สิทธิแรงงาน " เพราะมีข้อได้เปรียบจากการต้องไปฝึกงานอยู่แล้ว | พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑: สาระสำคัญทั้งหมดเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยการศึกษาจากสัญญาจ้าง | - บรรจุเป็นวิชาบังคับ ๒-๓ หน่วยกิต<br>- เรียนรู้ผ่านการทำงานจริงผ่านระบบทวิภาคี เน้นฝึกงานกับเอกชน มากกว่าภาคราชการ |
| | พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘: บทบาทของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง | |
| | พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เน้นสิทธิประโยชน์ มาตรา ๓๓ | |
| | พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ เน้นสิทธิประโยชน์ | |

| | | |
|---|---|---|
| **ระดับอุดมศึกษา:** เน้น "สิทธิขั้นสูงและกระบวนการยุติธรรม" | พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒: ขั้นตอนการยื่นคำฟ้องและการดำเนินคดีเมื่อถูกละเมิดสิทธิ และการวิเคราะห์คำพิพากษาศาลแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ นั้น ๆ | -บูรณาการในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (GE) ให้ครอบคลุมทุกคณะ<br>- ให้เรียนผ่าน Thai MOOC หรือ Next Learn เพื่อรับประกาศนียบัตร(Certificate) และใช้สะสมหน่วยกิต (Credit Bank) |
| **การศึกษานอกระบบ** ส่วนใหญ่เป็นเยาวชนกลุ่มเปราะบางหรือไม่พร้อมและไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา เช่น กลุ่ม (NEETs) จุดเน้น เรื่อง "สิทธิประโยน์และบริการจากภาครัฐ " | พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เช่น ขั้นตอนการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้อง<br><br>พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓: สิทธิประโยชน์ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐ | -เรียนรู้ผ่านสื่อ Micro-learning หรือวิดีโอสั้น ไม่เกิน ๓ นาที ใน (TikTok/YouTube) แบบเข้าใจง่าย |

นอกจากนวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำมาสู่การเรียรู้ที่นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สิ่งหนึ่งที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ตลอดเวลา และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ และการออกมาตรการจูงใจต่าง ๆ โดยจำแนกได้ ดังนี้

- **การใช้ประโยชน์จาก Digital Learning Platforms**

• **Thai MOOC & Next Learn** พัฒนารายวิชา "สิทธิแรงงานสำหรับคนรุ่นใหม่" (Labor Rights for Gen Z) โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณการผลิต ออกแบบให้เรียนจบได้ภายใน ๓-๖ ชั่วโมง มีการทำ Pre-test และ Post-test ผู้ที่ผ่านเกณฑ์จะได้รับ Micro-credential หรือ E-Certificate

• **Edutainment & Micro-learning:** กระทรวงแรงงานควรผลิตสื่อวิดีโอสั้น (ความยาว ไม่เกิน ๓ นาที) เผยแพร่ผ่าน TikTok, YouTube Shorts โดยนำเสนอเคสจริง เช่น "กรณีถูกละเมิดสิทธิด้านค่าจ้างควรดำเนินการอย่างไร", "สัญญาจ้างแบบไหนถือว่าเอาเปรียบ" เพื่อให้เข้าถึงพฤติกรรมการบริโภคสื่อของคนรุ่นใหม่

- **ระบบธนาคารหน่วยกิตระดับชาติ (National Credit Bank)**

• ส่งเสริมการจัดทำ **Skill Transcript** ร่วมกับ Academic Transcript เพื่อระบุว่านักศึกษาผ่านการอบรมด้านกฎหมายแรงงานแล้ว

• กลไกการเทียบโอนประสบการณ์ (RPL: Recognition of Prior Learning) สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบ หรือเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา (NEETs) หากมีประสบการณ์งานและเข้าใจหลักกฎหมายแรงงาน สามารถเทียบโอนเป็นหน่วยกิตในระดับอาชีวศึกษา หรือการศึกษานอกโรงเรียน ได้

# บทที่ ๕
# บทสรุป และข้อเสนอเชิงนโยบาย
# (Policy Recommendations)

## ๕.๑ บทสรุป

ผลจากการศึกษา พบว่าปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานแบบพลิกโฉม ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงแบบกระทันหันตลอดเวลา จากปัญหาการเข้ามาของเทคโนโลยี และปัญหาภูมิรัฐศาสตร์ และปัญหาอาชญากรรมทางเทคโนโลยีรุนแรงเพิ่มขึ้น กรอปกับในด้านกำลังแรงงานประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงาน จากปัญหาวิกฤตประชากร และการไม่เข้าสู่สถานประกอบการของแรงงานวัยตอนต้น เป็นความท้าทายของประเทศ การให้ความรู้เฉพาะบางกลุ่มอาจไม่ตอบโจทย์ และความจำเป็นที่เราจะต้องติดอาวุธด้านแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานทุกรูปแบบ และผลจากการศึกษาตัวอย่างในต่างประเทศพบว่าแม้นจะใกล้เคียงกับประเทศไทย แต่การให้ความสำคัญไม่เท่ากันบางประเทศให้ความสำคัญเป็นกฎหมายเฉพาะ เช่นเยอรมันและสหรัฐอเมริกา บางประเทศอยู่ภายใต้กฎหมายอื่น ๆ หรือโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ และจากรายงานของ World Economic Forum (WEF) เรื่อง Future of Jobs Report ๒๐๒๓ ระบุว่าทักษะที่นายจ้างต้องการสูงสุดคือ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และการปรับตัว (Resilience) และในฐานะที่ผู้เรียนและผู้สอนคือทุนมนุษย์ของประเทศ การมีความรู้กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ควรให้การเรียนรู้แบบแบบตลอดชีวิตตั้งแต่เข้าสู่ภาคการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการปลูกฝังทัศนคติและความเข้าใจในกติกาการอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะเป็นลูกจ้าง หรือเป็นนายจ้าง เป็นการสร้าง "ความเข้าใจในกติกาการอยู่ร่วมกัน" ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจมหภาค และสอดคล้องกับผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity & Future of Work) ใน ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑) **ลดต้นทุนแฝงจากการฟ้องร้อง:** เมื่อทั้งสองฝ่ายรู้กฎหมาย จะลดปัญหาการฟ้องร้องในศาลแรงงาน หรือศาลอื่น ๆ เช่นการค้ามนุษย์ ซึ่งกระบวนการพิจารณาคดีแต่ละครั้งสร้างต้นทุนค่าเสียเวลาและค่าทนายความมหาศาลต่อระบบเศรษฐกิจ

๒) **การยกระดับคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life):** แรงงานที่รู้สิทธิและได้รับสวัสดิการที่ถูกต้องตามกฎหมาย จะมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) อัตราการลาออกลดลง ส่งผลให้ผลิตภาพมวลรวม (Productivity) สูงขึ้น

๓) **รองรับ Green & Digital Economy:** กฎหมายแรงงานต้องเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานยุคดิจิทัล เช่น "สิทธิในการตัดการติดต่อสื่อสารหลังเลิกงาน" (Right to Disconnect) และนโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Work from Anywhere)

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ไปบรรจุไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนระดับต่าง ๆ เพื่อในลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังปรากฏในหน้าถัดไป

**๕.๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงาน**

- **กระทรวงแรงงาน**

**๑) การผลิตและสนับสนุนสื่อการเรียนรู้** เสนอให้ทุกกรม สำนักงานประกันสังคม สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ผลิตและสนับสนุนชุดสื่อการสอนกฎหมายแรงงาน ที่ไม่ได้มีลักษณะเป็น พ.ร.บ.ทั้งฉบับ แต่ให้มีความเหมาะสมกับเยาวชนในแต่ละช่วงวัย โดยนำไปเผยแพร่ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Thai MOOC หรือ Next Learn เพื่อให้เข้ามาศึกษาได้ฟรี รวมถึงให้สถานศึกษานำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน

**๒) เสนอให้แก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕** โดยเพิ่มหมวด"ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน" เข้าไปในหลักสูตรที่สถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม ไปลดหย่อนภาษีได้ ๒.๕ เท่า

**๓) ยกระดับการแนะแนวอาชีพ**และการให้ความรู้ก่อนจบการศึกษา โดยปรับปรุงเนื้อหาให้เข้มข้นขึ้น ให้มีการเน้นเรื่องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ การทำงานในสถานประกอบการการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง และข้อควรระวังในการรับงานของกลุ่มแรงงานอิสระ (Gig Workers)

**๔) จัดให้มีโครงการส่งเสริมความรู้แรงงานในสถานศึกษา เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ประกันสังคม** โดยเน้นให้เห็นความแตกต่างของสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับ ทั้งมาตรา ๓๓ , มาตรา ๓๙ , มาตรา ๔๐ และพ.ร.บ.กองทุนเงินทดแทน เพื่อเตรียมความพร้อมสร้างความตระหนักรู้ และการวางแผนความมั่นคงในชีวิต

- **ข้อเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการ**

**๑) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน - สพฐ.** ได้แก่

- บูรณาการแบบไม่เพิ่มชั่วโมงเรียน โดยสอดแทรกเนื้อหาสิทธิแรงงานเข้าไปในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แทนการผลักดันให้เกิดรายวิชาใหม่เพื่อลดภาระของทั้งครูและนักเรียน
- จัดให้มีวันแห่งการเรียนรู้โลกอาชีพและกฎหมายแรงงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บรรยายพิเศษ การแสดง และนำเสนอผลงาน ฯลฯ ทั้งนี้อาจจัดร่วมกับการจัดกิจกรรม อื่น ๆ เช่น กิจกรรมแนะแนว หรือกิจกรรมค่ายพัฒนาผู้เรียน หรือจัดในวันสำคัญด้านแรงงาน เช่น วันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก เป็นต้น
- การสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัล (Digital Literacy): บูรณาการความรู้เรื่องสิทธิแรงงานเข้ากับทักษะด้านดิจิทัล เพื่อป้องกันเยาวชนและกลุ่มเสี่ยง จากการตกเป็นเหยื่อขบวนการหลอกลวงข้ามชาติผ่านสื่อสังคมออนไลน์
- การยกระดับบทบาทครูแนะแนว พัฒนาและอบรมครูแนะแนวเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานด้านกฎหมายแรงงานและทักษะการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Education) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างปลอดภัย

**๒) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)**

- ปรับปรุงเนื้อหา (Content Modernization) เพิ่มหัวข้อที่ทันสมัยและเข้ากับบริบทโลกใหม่ เช่น สิทธิของแรงงานอิสระ (Gig Workers) กฎหมายการจัดหางานเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ และการปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้องต่อโลกแห่งการทำงาน พร้อมพิจารณาเพิ่มหน่วยกิตจาก ๑ หน่วยกิต เป็น ๒ - ๓ หน่วยกิต
- นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ปรับจากทฤษฎีเพียงอย่างเดียว เป็นการศึกษา (Case Study) จากเรื่องจริง หรือการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) และเชื่อมโยงฐานข้อมูล Skill Mapping เพื่อระบุสมรรถนะด้านแรงงานของผู้เรียนให้สถานประกอบการทราบ
- การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงาน กำหนดเงื่อนไขบังคับให้ผู้เรียนในระบบทวิภาคีทุกคน ต้องผ่านการอบรมกฎหมายแรงงานและความปลอดภัย (Safety First) ก่อนออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง
- โครงการ "ครูอาชีวะพันธุ์ใหม่ด้านแรงงาน” จัดอบรมอย่างเป็นระบบและออกใบรับรอง (Certification) ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้มีความรู้เท่าทันกฎหมายใหม่และแนวปฏิบัติล่าสุดในสถานประกอบการ

**๓) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร. - การศึกษานอกระบบ)**

- รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน ไม่สร้างภาระให้ผู้เรียน โดยเน้นการศึกษาด้วยตนเองผ่านสื่อ Micro-learning หรือวิดีโอสั้น (เช่น TikTok หรือ YouTube) ที่เข้าใจง่ายและตรงประเด็น เนื่องจากกลุ่มเสี่ยง (กลุ่ม Drop out หรือ NEET)รวมในกลุ่มนี้
- การปรับเนื้อหาให้เข้ากับชีวิตประจำวัน มุ่งเน้นกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใกล้ตัวและใช้งานได้ทันที เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา (OT) วันลาหยุด การใช้สิทธิประกันสังคม และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบริษัทจัดหางาน
- ระบบเทียบโอนประสบการณ์ (RPL) เปิดช่องทางให้แรงงานนอกระบบที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานจริง สามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประเมินเพื่อเทียบโอนเป็นหน่วยกิตในระดับอาชีวศึกษาหรือการศึกษาผู้ใหญ่ได้ เพื่อต่อยอดวุฒิการศึกษาในอนาคต

**๔) ข้อเสนอต่อกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)**

- การกำหนดนโยบายในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) เสนอให้ อว. ออกประกาศแนวปฏิบัติให้มหาวิทยาลัยบูรณาการความรู้ด้านกฎหมายแรงงานไว้ในหมวดวิชา GE (ลักษณะเดียวกับการผลักดันวิชาด้าน AI) เพื่อให้นักศึกษาทุกสาขาวิชาได้รับความรู้พื้นฐานอย่างทั่วถึง
- การบูรณาการในหลักสูตรเตรียมความพร้อม (CWIE): สอดแทรกเนื้อหากฎหมายแรงงาน จัดเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาเตรียมความพร้อมก่อนนักศึกษาออกไปปฏิบัติงาน ณ สถานประกอบการ (๓๐ ชั่วโมง) โดยต้องมีการทำสัญญาสหกิจศึกษาที่รัดกุมและคุ้มครองสวัสดิการความปลอดภัยเสมือนพนักงานคนหนึ่ง

- สอดแทรกเนื้อหากฎหมายแรงงานในวิชา เตรียมความพร้อม) ก่อนที่นักศึกษาออกไป CWIE (๓๐ ชั่วโมง โดยต้องมีการทำสัญญาที่รัดกุม และกำหนดให้สถานประกอบการต้องจัดสวัสดิการให้นักศึกษาที่มาปฏิบัติงาน "ตามความเหมาะสมและจำเป็นตามลักษณะงาน" โดยกำหนดสถานะนักศึกษาให้ “เสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวเต็มเวลา” เพื่อการคุ้มครองสวัสดิการและความปลอดภัยที่เหมาะสม
- การส่งเสริมการเรียนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ พัฒนารายวิชาต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์ม Thai MOOC หรือ Next Learn ที่มีการผูกข้อมูลกับเลขประจำตัวประชาชน (ป้องกันการทำแทน) ซึ่งมีข้อดีคือประหยัดต้นทุนและเข้าถึงคนได้กว้างขวาง
- ระบบเทียบโอน (National Credit Bank): สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำประกาศนียบัตรที่ได้จากการเรียนออนไลน์มาใช้เป็นคะแนนเก็บ เทียบโอนหน่วยกิต หรือใช้แนบเป็นแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ในการสมัครงานได้

**********

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
สิงหาคม ๒๕๖๙



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ ๓๓๖/ ๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

---

ด้วยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ กำหนดให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการ ๒๐ คน ซึ่งรัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้ง โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ๑๐ คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ทั้งนี้ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้เสนอกรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจากข้าราชการประจำ ๕ คน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการประจำอีก ๕ คน ส่วนกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสมาคมนายจ้างทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๕ คน ให้บรรดาสหภาพแรงงานทั่วราชอาณาจักรเป็นผู้เลือกตั้งขึ้น มีวาระการดำรงตำแหน่งได้คราวละ ๒ ปี และจะอยู่ในตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๔ ปี และกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๐ ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ แห่งคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ ประกอบกับมาตรา ๙ มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ และมาตรา ๑๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ประกอบด้วย

<u>กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาล</u>

๑. รองปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๓. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
๔. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
๕. ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๖. นายธนิต โสรัตน์
๗. ศาสตราจารย์พิริยะ ผลพิรุฬห์
๘. นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ
๙. นายสิงหเดช ชูอำนาจ
๑๐. รองศาสตราจารย์อนุสรณ์ ธรรมใจ

<u>กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง</u>

๑. นางสาวตวงทรัพย์ วิวัฒรางกูล
๒. นายพัฒน์สินธุ์ คูตรีสุคนธ์
๓. นางสิทธิรัตน์ โหตระไวศยะ
๔. นายธิติ คัณธามานนท์
๕. นางสาวอิสรีย์ ภักหาญสวัสดิ์

<u>กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง</u>
๑. นายปิยรัชต์ สมาทา
๒. นายเวนิช ปู่วงษ์
๓. นายสราวุธ สราญวงศ์
๔. นายชำนาญ พูลพรต
๕. นายวิชิตศักดิ์ จำลอง
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
ที่ ๘ /๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน
เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถาบันการศึกษา

---

เพื่อให้การดำเนินงานของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ตามคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านแรงงาน เรื่อง แนวทางการผลักดันหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์สำหรับสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| ๑. นายพัฒน์สินธุ์ คูตรีสุคนธ์ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. ศาสตราจารย์พิริยะ ผลพิรุฬห์ | อนุกรรมการ |
| ๓. นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ | อนุกรรมการ |
| ๔. นายธิติ คัณธามานนท์ | อนุกรรมการ |
| ๕. นายเวนิช ปู่วงษ์ | อนุกรรมการ |
| ๖. นายสราวุธ สราญวงศ์ | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรรัตน์ โหตระไวศยะ | อนุกรรมการ |
| ๘. นายสุเทพ เบญจภาคีสกุล | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้แทนกรมส่งเสริมการเรียนรู้ | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้แทนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๖. นางสาวกชภัส เพชรยิ่งนฤมล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินความจำเป็น ความเหมาะสม ด้านการเรียนการสอนวิชากฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษา

๒. รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเชิญหน่วยงานทางการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม

๓. พิจารณาโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา และแนวทางการจัดการเรียนการสอนกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานวิชาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงาน

๔. จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการผลักดันหรือบรรจุหลักสูตรกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในสถาบันการศึกษา ทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา

๕. จัดทำรายงานผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธนิต โสรัตน์)
ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๒๑