

อาจารย์สถานรองในมหาวิทยาลัยไทย  
The subaltern lecturers in Thailand

ศรัณย์ จงรักษ์

Sarun Jongrak

โปรแกรมวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 69 ม.1 ดอนนครชุม อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000  
Laws Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Kamphaengphet Rajabhat University 69, Moo 1, Nakhon Chum, Muang District,  
Kamphaeng Phet, Thailand, 62000  
E-mail: phanin.jongrak@gmail.com

**บทคัดย่อ**

อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเป็นกลุ่มอาจารย์ต้องเผชิญกับความไม่เท่าเทียมและความเหลื่อมล้ำในรั้วมหาวิทยาลัยเกือบทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของภาระงานสอน สวัสดิการของมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งหมดล้วนเต็มไปด้วยความไม่เท่าเทียมโดยเฉพาะเมื่อเทียบกับอาจารย์กลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างยังตกอยู่ภายใต้การจ้างงานที่ไม่มั่นคงและไม่มีความคุ้มครองใดๆ ให้การคุ้มครอง แม้แต่กฎหมายแรงงานก็คุ้มครองไปไม่ถึงประเด็นดังกล่าว ทำให้คนกลุ่มนี้มักถูกเอาเปรียบจากมหาวิทยาลัยผู้เป็นนายจ้างอยู่บ่อยครั้ง

ปัญหาข้างต้นเกิดจากระบบกฎหมายแรงงานที่ไม่ทันต่อบริบทการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถอาศัยช่องว่างดังกล่าวในการกดขี่และเอาเปรียบอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างได้ ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นการปรับปรุงกฎหมายแรงงานทั้งระบบจึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ที่ควรผลักดันให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้กฎหมายดังกล่าวคุ้มครองแรงงานทุกกลุ่มได้จริง และไม่ตกเป็นเครื่องมือในการอ้างไว้ซึ่งความไม่เป็นธรรมในรูปแบบต่างๆ ต่อไป

**คำสำคัญ:** อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง, มหาวิทยาลัย, กฎหมายแรงงาน, การเอาเปรียบ, สถานะรอง

**Abstract**

Contract teachers were group of lecturers who had faced with inequality in various ways in university namely overload teaching, welfare, or even minimum salary. These inequalities were treated among lecturers particularly contract teachers. In additions, there was no stability in terms of job security because they were not ruled by any law, even labor laws. So, these people were taken advantages and treated in injustice way from employer.

These problems were the result of ambiguity in rule of labor laws toward employment. Employers were able to use the gap to oppress and take advantage from employee. Therefore, in order to solve problems, labor laws revision was the key for this matter in terms of law enforcement so that these lecturers could be protected by the law and proved that this might not be used as tool in injustice way.

**Keywords:** Contract Lecturers, the university, labor laws, exploitation, subaltern

## บทนำ

เมื่อพูดถึงคำว่าชนชั้นหรือสถานะของสิ่งที่คุณส่วนใหญ่นึกถึงเป็นลำดับแรกๆ อาจได้แก่ คนจน คนชั้นรากหญ้า ลูกจ้าง รายวัน ชาวนา หรืออาจรวมภรรยาของชาวนาและคนไร่บ้าน เป็นต้น<sup>1</sup> คนเหล่านี้จะกระจายอยู่ในที่ต่างๆ ของสังคมตั้งแต่พื้นที่ชนบท จนถึง เขตเมือง ซึ่งคงไม่จำเป็นต้องอธิบายเพิ่มว่าชีวิตของคนเหล่านี้ต้องประสบกับความไม่เท่าเทียมและความเหลื่อมล้ำที่สังคมยึดเยียดให้อย่างไร เพราะสามารถเห็นได้ผ่านงานวิชาการหรือสื่อสังคมออนไลน์ทั่วไป แต่สิ่งที่น่าสนใจก็คือมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันบ่มเพาะทางปัญญาแหล่งศึกษาที่ผลิตคนมีชื่อเสียงและผู้มีความรู้จำนวนมาก กลับเต็มไปด้วยความไม่เท่าเทียม ความเหลื่อมล้ำ และการแบ่งชนชั้นอย่างน่าตกใจ โดยเฉพาะในกลุ่มของผู้ใช้แรงงานที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้วยกัน

ในมหาวิทยาลัยโดยมากจะมีการแบ่งแรงงานอาจารย์ออกเป็นกลุ่มๆ ได้แก่ หนึ่งใน กลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการโดยคนกลุ่มนี้ จะมีความมั่นคงในชีวิตและการงานมากที่สุด เพราะข้าราชการจะได้รับสวัสดิการที่มั่นคงจากรัฐโดยเฉพาะการรักษาพยาบาล เงินบำนาญ หลังเกษียณ และสิทธิข้าราชการอย่างอื่นตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดไว้<sup>2</sup> กลุ่มที่สอง คือกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คนกลุ่มนี้จะไม่ได้รับสวัสดิการเหมือนของข้าราชการ การจ้างงานอยู่ในรูปแบบของสัญญาจ้างโดยจะมีการต่อสัญญาเป็นช่วงๆ ระยะละสามถึงสี่ปีแล้วแต่มหาวิทยาลัย ซึ่งเมื่อเทียบกับกลุ่มแรกถือว่ามีความมั่นคงน้อยกว่าค่อนข้างมาก แต่ความไม่มั่นคงดังกล่าวจะถูกทดแทนด้วยเงินเดือนที่สูงขึ้น อีกทั้งปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษายังให้ความสำคัญคุ้มครองมาถึงแรงงานอาจารย์กลุ่มนี้ด้วย<sup>3</sup> การวางแผนชีวิตในระยะยาวจึงยังอยู่ในวิสัยที่สามารถทำได้ กลุ่มสุดท้าย คืออาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างซึ่งเป็นแรงงานอาจารย์ที่ไม่มีความมั่นคงใดๆ ในชีวิตเลย<sup>4</sup> เพราะแม้จะเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเหมือนกันแต่อาจารย์กลุ่มนี้กลับไม่ได้รับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานจากกฎหมายได้เลย เพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาไม่ให้การคุ้มครอง แม้แต่กฎหมายแรงงานประเภทต่างๆ ที่มุ่งให้การช่วยคุ้มครองลูกจ้างก็มิให้การคุ้มครองอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน กล่าวคือ กฎหมายแรงงานทุกฉบับจะมีการกำหนดอย่างค่อนข้างชัดเจนว่า สิทธิประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้มีให้ใช้บังคับแก่แรงงานในส่วนราชการ ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น มาตรา 4 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน กับมาตรา 4(1) ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ระบุข้อความเดียวกันว่า พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ราชการส่วนกลาง และมาตรา 4(1) ของพระราชบัญญัติประกันสังคม กับ มาตรา 4(1) ของพระราชบัญญัติเงินทดแทน ก็ระบุในลักษณะเดียวกันว่า พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ซึ่งคำว่า “ส่วนราชการ” นี้ตำรากฎหมายปกครองหลายเล่มได้อธิบายไปในทิศทางเดียวกันว่า ให้หมายความรวมถึงมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งในและนอกระบบทั้งหมด<sup>5</sup>

ผลจากเรื่องดังกล่าวทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกลุ่มนี้ถูกเอาเปรียบและมักถูกผลักให้กลายเป็นคนชั้นสองในมหาวิทยาลัย<sup>6</sup> เช่น ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าแต่ต้องสอนและทำงานมากกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น การประชุมบางเรื่องที่ไม่เปิดโอกาสให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเข้าร่วม ไม่สามารถใช้หอพักของมหาวิทยาลัยได้เพราะสิทธิดังกล่าวให้เฉพาะข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น หรือไม่สามารถทำผลงานเพื่อประเมินขึ้นเงินเดือนได้เพราะสิทธิดังกล่าวถูกกำหนดเฉพาะอาจารย์กลุ่มอื่นด้วยเช่นกัน ซึ่งการถูกเอาเปรียบ การถูกแบ่งชั้น และการไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายข้างต้น ทำให้อาจารย์สัญญาจ้างต้องตกอยู่ในสภาวะที่ไร้ความมั่นคงในทุกด้านโดยเฉพาะด้านอาชีพการงาน

<sup>1</sup> อธิพล โคตมี และ ชินกฤต เชื้ออินตะ, (2563, พฤษภาคม 1) ความตายรายวัน ความจนชั่ววินาที: การระบอบและความเหลื่อมล้ำไม่ได้ถูกประวัติศาสตร์ [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://waymagazine.org/interview-singh-suwanakit/>

<sup>2</sup> ภิฤกษ์พันธุ์ พงษ์ละวณิชย์ และ อัคร ณะบ้าน, (2563, พฤษภาคม 1) ความเป็น ‘แรงงาน’ ที่หายไป: บุคลากรในมหาวิทยาลัยกับความค่านิ่งทาสภาพแรงงาน [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2016/10/68440>

<sup>3</sup> มาตรา 3 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

<sup>4</sup> เครือข่ายปกป้องสิทธิผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย, (2563, พฤษภาคม 1) เมื่อมหาวิทยาลัยมุ่งขายใบปริญญา อาจารย์ต้องกลายเป็นเซลล์แมน เราคาดหวังอะไรกับคุณภาพการศึกษาไทย? [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2017/12/74393>

<sup>5</sup> สุริยา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์, *คู่มือสอบกฎหมายปกครอง*, (พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2558), หน้า 21

<sup>6</sup> วีรชัย พุทธวงศ์, (2563, พฤษภาคม 1) อยกเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เก่งอย่างเดียวไม่พอ ต้องทน [ออนไลน์], สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2014/08/55212>

อย่างไรก็ตาม บทความนี้ไม่ได้มุ่งวิพากษ์วิจารณ์หรือตัดสินว่ามหาวิทยาลัยไทยที่ไม่ดีหรือเอาเปรียบแรงงานอาจารย์อย่างไร หากแต่ต้องการจะอธิบายว่าชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยที่อยู่ในสถานะรองเป็นอย่างไร พร้อมทั้งต้องการทำความเข้าใจว่าเหตุผลอะไรที่ทำให้การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างยังสามารถกระทำอยู่ได้อย่างไม่มีท่าทีว่าจะมีการปรับปรุงแก้ไข โดยในบทความนี้จะใช้แนวคิดเรื่องผู้อยู่ในสถานะรอง (subaltern studies) มาเป็นกรอบในการมองและนำเสนอข้อมูลต่างๆ ดังจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

## 1. ผู้อยู่ในสถานะรองภายใต้ข้ออาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง

การศึกษาผู้อยู่ในสถานะรอง หรือ subaltern studies คือการแสวงหาในการพยายามทำความเข้าใจคนที่อยู่ข้างล่างของสังคมทั้งหลายที่มีถูกเรียกไปในชื่อต่างๆ เช่น คนไร้เสียง ผู้ถูกกดทับ คนชายขอบ คนข้างล่าง เบียดล่าง หรือคนด้อยโอกาส ฯลฯ<sup>7</sup> ว่า คนเหล่านี้ถูกสังคมทอดทิ้งอย่างไร รวมถึงท่าทีของคนที่ถูกเรียกด้วยชื่อต่างๆ ข้างต้นนั้นเป็นอย่างไร โดยเกี่ยวกับการศึกษาผู้อยู่ในสถานะรองนี้ สิ่ง สุวรรณีกิจ<sup>8</sup> ได้อธิบายว่า ผู้อยู่ในสถานะรอง สามารถนิยามได้หลักๆ 2 แบบ ได้แก่ การให้ค่านิยมแบบกว้าง กับ การให้นิยามแบบแคบ กล่าวคือ ผู้อยู่ในสถานะรองตามค่านิยมแบบกว้าง จะหมายถึงคนจน คนธรรมดา รวมถึงคนที่ไม่ได้รับการเหลียวแลจากสังคม โดยที่คนเหล่านี้ไม่ได้จนเองตามธรรมชาติแต่ถูกกลไกทางสังคม เศรษฐกิจ ศาสนา และการเมืองเบียดขับ กดทับ จนกลายเป็นคนจน คนด้อยค่า หรือถูกกลืนไปในที่สุด<sup>9</sup>

ในขณะที่หากนิยามผู้อยู่ในสถานะรองในความหมายแบบแคบ บุคคลกลุ่มนี้จะหมายถึงคนที่หลุดออกจากโครงสร้างเดิมของสังคมอย่างสิ้นเชิง กลายเป็นคนที่อยู่ข้างล่างยิ่งกว่าล่าง หรือชายขอบยิ่งกว่าชายขอบอีกทีหนึ่ง โดยที่คนกลุ่มนี้จะไม่แม้แต่กระทั่งเสียงที่จะเปล่งเล่าเรื่องราวหรือความเดือดร้อนของตน ไม่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมให้ตนเองจากใครได้ และหากคนเหล่านั้นต้องการจะพูดหรือสื่อสารอะไรออกมาก็ต้องแปลงภาษาของตนเพื่อให้คนในสังคมหลักนั้นเข้าใจเสียก่อน รวมถึงต้องทำตามเงื่อนไขและวิธีของโครงสร้างทางสังคมหลักด้วยจึงจะสามารถสื่อสารหรือบอกสิ่งที่ตนต้องการออกมาได้ เช่น ในสังคมอินเดียที่ชายเป็นใหญ่นั้น หากขานนา คือคนชั้นล่างของสังคม เมียของขานนาก็คือผู้อยู่ในสถานะรองเพราะนอกจากจะถูกกดขี่จากเจ้าอาณานิคมและชนชั้นนำแล้ว ตนยังต้องทำงานเหมือนกับสามีและถูกกดขี่โดยสามีภายใต้สังคมชายเป็นใหญ่ลงไปอีกทีหนึ่งด้วย และหากอยากจะทำหรือเรียกร้องอะไรก็ต้องพูดผ่านสามีเพื่อให้ปัญหาของตนได้รับการแก้ไขเท่านั้น ตนไม่สามารถเรียกร้องเองได้<sup>10</sup>

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากนิยามทั้งสองแบบข้างต้นร่วมกับบริบทการทำงานในมหาวิทยาลัยแล้วจะพบว่าการใช้นิยามแบบแคบมาเป็นกรอบในการมอง จะช่วยทำให้เข้าใจผู้อยู่ในสถานะรองได้ชัดเจนขึ้น กล่าวคือ ในบริบทของมหาวิทยาลัยจะมีการแบ่งอาจารย์ออกเป็น 3 กลุ่มดังที่เคยกล่าวไปก่อนหน้านี้ ซึ่งโดยมากอาจารย์กลุ่มข้าราชการมักจะดำรงตำแหน่งบริหารทำให้ไม่สามารถทำงานสอนได้อย่างเต็มที่ ทั้งที่คนกลุ่มนี้ควรจะเป็นกำลังหลักในการสอนเพราะเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมทั้งด้านเวลา ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการ แต่เมื่อคนกลุ่มนี้ไม่สามารถสอนได้อย่างเต็มที่ ภาระงานสอนส่วนใหญ่จึงมักตกกับอาจารย์กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคงน้อยกว่าค่อนข้างมาก เมื่อภาระงานสอนตกอยู่กับกลุ่มอาจารย์ที่เป็นพนักงานฯ มากขึ้นจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาคืออาจารย์กลุ่มนี้ต้องรับภาระงานสอนที่หนักเกินไป แน่แน่นอนว่าวิธีแก้ปัญหาที่ง่ายที่สุดคือจ้างแรงงานกลุ่มนี้เพิ่มเพื่อกระจายภาระงาน แต่ไม่ได้มีทุกมหาวิทยาลัยที่สามารถทำแบบนี้ได้โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กและมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ รวมถึงตลอดถึงมหาวิทยาลัยขนาดกลางที่แม้จะมีเงินจำนวนมากแต่ก็ยังต้องการรักษาสภาพคล่องทางการเงินด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าววิธีที่มหาวิทยาลัยเหล่านี้มักเลือกใช้ก็คือการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ดังที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเป็นกลุ่มอาจารย์ที่มีความมั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะการจ้างอาจารย์กลุ่มนี้เกิดจากแนวคิดที่ต้องการรักษาสภาพคล่องทางการเงิน รวมถึงการลดต้นทุนของมหาวิทยาลัย

<sup>7</sup> อธิพล โคตะมี และ ชินภุต เชื้ออินตะ, อ้างแล้ว, สืบค้นจาก <https://waymagazine.org/interview-singh-suwanakit/>

<sup>8</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

<sup>9</sup> อธิพล โคตะมี และ ชินภุต เชื้ออินตะ, อ้างแล้ว, สืบค้นจาก <https://waymagazine.org/interview-singh-suwanakit/>

<sup>10</sup> สิ่ง สุวรรณีกิจ, งานศึกษาผู้อยู่ในสถานะรอง: ทบทวนประวัติศาสตร์นิพนธ์และมวลมนุษย์เคลื่อนไหว, วารสารสังคมศาสตร์ ปีที่ 27 ฉบับที่ 1/1558 (มกราคม - มิถุนายน), หน้า 170

การประชุมวิชาการนิติสังคมศาสตร์ระดับชาติ หัวข้อ “จินตนาการใหม่ กฎบัตรนิติศาสตร์ไทย”

ดังนั้นรูปแบบการจ้างจึงมักเป็นการช่วงสั้นๆ ค่าตอบแทนก็ถือว่าน้อยหากเทียบกับอีกสองกลุ่มที่เหลือ แต่สิ่งที่อาจารย์กลุ่มนี้จะได้รับอย่างเท่าเทียมหรือมากกว่าอาจารย์กลุ่มอื่นๆ ก็คือ “ภาระงาน” ที่ต้องทำทั้งงานสอนและอากรวมถึงงานธุรการอื่นๆ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจึงเป็นอาจารย์ชั้นล่างของชั้นล่างที่ถูกกดขี่จากอาจารย์กลุ่มอื่นอีกทีหนึ่ง (เฉกเช่นเดียวกับเมียของชาวนาในสังคมอินเดีย) โดยที่คนกลุ่มนี้ถูกตัดต่อจากสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัย ถูกกลไกและระบบกดทับ กีดกัน จนไม่สามารถต่อสู้หรือเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับตนได้ สิ่งที่ทำได้มีเพียงต้องพยายามทำตัวให้เป็นพวกเดียวกับอาจารย์กลุ่มอื่นๆ และคาดหวังให้อาจารย์กลุ่มอื่นๆ เห็นปัญหาของตนและนำไปเสนอแก่มหาวิทยาลัยแทนตนต่อไป ซึ่งกลไกที่ทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกลายเป็นผู้อยู่ในสถานะรองนั้นสามารถสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนผ่านการพิจารณาจากสัญญาจ้างของอาจารย์กลุ่มนี้

## 2. ชีวิตสุดโหดในสัญญาจ้างสุดเหี้ยมของอาจารย์มหาวิทยาลัย

เมื่อมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบและรับคนเข้าทำงานในตำแหน่งอาจารย์ ขึ้นตอนต่อไปที่บุคคลดังกล่าวต้องเจอก็คือการรายงานตัวและทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในสัญญาข้อต่างๆ จะเห็นได้ชัดเจนเลยว่าลักษณะที่ค่อนข้างเอาเปรียบและมีหลายข้อไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังจะเห็นได้จากรายละเอียดของสัญญาจ้างดังนี้

*“ข้อ 1. ผู้ว่าจ้างตกลงจ้างผู้รับจ้างปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง สังกัดคณะ.....มีกำหนดอายุสัญญา 1 (หนึ่ง) ปี นับตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นวันเริ่มปฏิบัติงานเป็นต้นไป ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2562 ผู้รับจ้างจะได้ค่าจ้างเป็นเงินจำนวนเดือนละ 17,320 บาท (หนึ่งเจ็ดพันสามร้อยยี่สิบบาทถ้วน) โดยผู้ว่าจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนทุกวันทำการสิ้นสุดของเดือน...”<sup>11</sup>*

จากสัญญาข้างต้นหากเป็นลูกจ้างประเภทอื่นเมื่อพบการกระทำหรือข้อสัญญาอันไม่เป็นธรรม ย่อมสามารถใช้กลไกทางกฎหมายแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิของตนได้ แต่ด้วยกฎหมายแรงงานไม่ได้ให้คุ้มครองอาจารย์ในมหาวิทยาลัยผลจึงปรากฏว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจำต้องยอมต่อความไม่เป็นธรรมบางอย่าง เช่น สัญญาปีต่อปีที่ไร้ความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเพียง 17,320 บาท ทั้งที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นอาจารย์เหมือนกันจบการศึกษาระดับปริญญาโทเหมือนกัน แต่อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านั้นกลับได้เงินเดือนเริ่มต้นที่ 24,500 บาท<sup>12</sup> ซึ่งความไม่เป็นธรรมเหล่านี้เพื่อแลกกับการต่อสัญญาจ้างของตนเองและการได้ทำงานต่อ ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับการยอมจำนนนี้จะกล่าวอย่างละเอียดอีกครั้งในหัวข้อถัดไป

นอกจากเรื่องค่าตอบแทนและอายุของสัญญาที่ไม่สู้จะดีนักแล้ว สิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานอย่างการลาประเภทต่างๆ ก็ถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจเช่นกัน โดยในสัญญาฉบับนี้กำหนดว่า

*“ข้อ 6. ผู้รับจ้างมีสิทธิเกี่ยวกับการลาดังต่อไปนี้ 6.1 ลาป่วย ผู้รับจ้างลาป่วยได้ไม่เกิน 8 (แปด) วันทำการต่อปี โดยให้ได้รับค่าจ้างเต็ม เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 (หก) เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าวและในปีถัดไปผู้รับจ้างซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 15 (สิบห้า) วันทำการ... อนึ่งการลาประเภทอื่นๆ ที่นอกจากที่ระบุไว้ข้างต้นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้ว่าจ้าง”<sup>13</sup>*

การลาก็เป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งเพราะคนเราย่อมมีอุบัติเหตุในชีวิตที่มีจังหวะเวลาแตกต่างกันออกไปได้เสมอ การให้ทำงานห้าหรือหกวันต่อสัปดาห์ต่อเนื่องไม่มีหยุดหรือไม่เจ็บป่วยเลย จึงดูเป็นเรื่องพันวิสัยที่ไม่สามารถเกิดขึ้นกับมนุษย์คนไหนได้ แน่แน่นอนว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเข้าใจเรื่องนี้ กฎหมายดังกล่าวจึงมีการกำหนดว่าลูกจ้างมีสิทธิที่จะลาหยุดตามความจำเป็นของตนได้ไม่ว่าจะเป็น ลาป่วย ลากิจ ลาไปเกณฑ์ทหาร ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา หรือลาหยุดพักผ่อนประจำปี

<sup>11</sup> รายการอ้างอิงนี้ผู้เขียนขอสงวนสิทธิในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่ผู้เขียน

<sup>12</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>13</sup> รายการอ้างอิงนี้ผู้เขียนขอสงวนสิทธิในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่ผู้เขียน

โดยเฉพาะการลาป่วยที่กฎหมายฉบับนี้ค่อนข้างเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกำหนดหรือกะเกณฑ์อะไรได้ จึงไม่ได้กำหนดว่าลูกจ้างสามารถลาหยุดได้กี่วัน หากกำหนดแต่เพียงว่าภายในหนึ่งปีให้หายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างตอนที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยนั้นเพียง 30 วัน<sup>14</sup> แต่เมื่อพิจารณาในสัญญาจ้างข้างต้นจะพบว่าสัญญาดังกล่าวกำหนดให้ภายใน 1 ปีอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างสามารถลาป่วยได้ปีละไม่เกิน 8 วัน หากเกินจำนวนที่กำหนดมหาวิทยาลัยจะหักค่าจ้างตามจำนวนวันที่ไม่ได้มาทำงานออกจากเงินเดือนของอาจารย์คนนั้นๆ ทั้งยังมีการกำหนดอีกว่าสิทธิในการลาป่วยยังไม่สามารถใช้ได้หากอาจารย์คนนั้นๆ ยังทำงานไม่ถึง 6 เดือน ซึ่งหมายความว่าหากป่วยในระหว่างที่ทำงานยังไม่ครบ 6 เดือนอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะถูกหักค่าจ้างตามจำนวนวันที่ป่วยหรือวันที่ไม่ได้มาทำงานทันที อย่างไรก็ตาม สิทธิในการลาป่วยนี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 15 วันหากอาจารย์คนนั้นๆ ได้รับการต่อสัญญาในปีต่อไป แต่ถึงแม้จะได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นหากเทียบกับสิทธิที่กำหนดในพระบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะเห็นได้ว่า สิทธิที่เพิ่มขึ้นมานั้นเป็นเพียงจำนวนครั้งหนึ่งของจำนวนวันลาป่วยที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวเท่านั้น ทั้งที่การลาป่วยถือเป็นสิทธิแรงงานขั้นต่ำที่ลูกจ้างทุกคนพึงจะได้

ส่วนกรณีของวันลาอื่นๆ ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด เช่น ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาพัก หรือลาเพื่อฝึกอบรม เป็นต้น สิทธิต่างๆ เหล่าล้วนเป็นสิทธิที่ไม่ได้รับการคุ้มครองและไม่ถูกกำหนดไว้ในสัญญาอย่างชัดเจน โดยในสัญญากำหนดแต่เพียงว่าวันลาประเภทอื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้ให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้อำนวยการ หมายความว่าหากอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างคาดหวังในเรื่องสิทธิวันลาดังกล่าวก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งและไม่ปฏิบัติตามเป็นปฏิปักษ์ต่อมหาวิทยาลัยนั่นเอง

อีกประเด็นหนึ่งที่มีความน่าสนใจอย่างมากเกี่ยวกับสัญญาจ้างฉบับนี้คือ การเลิกจ้างของฝ่ายมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ในตัวสัญญาจ้างฉบับนี้จะมีการออกแบบข้อกำหนดที่ค่อนข้างยืดหยุ่น จ้องจับผิดและต้องการควบคุมอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างอย่างโจ่งแจ้ง ดังจะเห็นได้จากข้อกำหนดต่างๆ ดังต่อไปนี้

*“ข้อ 9. สัญญานี้สิ้นสุดเมื่อ 9.1 ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาฉบับนี้..... 9.4 ผู้ว่าจ้างบอกเลิกสัญญาตามข้อ 8 ได้..... ข้อ 8 ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างฉบับนี้ได้ทันทีโดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หากผู้รับจ้างได้กระทำการซึ่งถือเป็นความผิดร้ายแรงดังต่อไปนี้..... 8.2 การทำผิดสัญญาจ้าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ วินัยของมหาวิทยาลัยไม่ว่าข้อใดข้อหนึ่งอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย..... 8.4 การกระทำใดๆ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ว่าจ้าง..... 8.6 ไม่ปฏิบัติตามข้อ 5.8 ตามสัญญานี้..... ข้อ 5.8 ผู้รับจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติงานและลงเวลาปฏิบัติงานด้วยตนเองตามระเบียบวัน เวลาและสถานที่ที่ผู้ว่าจ้างกำหนด และต้องมาปฏิบัติงานจริง....”<sup>15</sup>*

จากข้อความในสัญญาข้างต้นสามารถเห็นประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการเลิกจ้างได้ 2 ประการ ประการแรกคือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างถูกสร้างขึ้นมากเพื่อควบคุมอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างโดยเฉพาะ ทั้งนี้จะเห็นได้จากข้อความในสัญญาหลายข้อ ข้อที่มักเขียนแบบเชิงบังคับให้อาจารย์กลุ่มนี้ต้องปฏิบัติตาม เช่น ข้อ 8 ที่กำหนดว่ามหาวิทยาลัยสามารถเลิกจ้างได้ทันทีหากอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทำผิดข้อกำหนดในสัญญาจ้าง เช่นนี้หมายความว่าหากแรงงานอาจารย์กลุ่มนี้ใช้สิทธิลาป่วยเกิน 8 วัน รวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิในการทำงานที่มากขึ้น แข็งขันไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง วิชาการวิจารณ์มหาวิทยาลัยทั้งในทางความจริงและทางวิชาการ หรือแม้แต่การไม่มาขึ้นตชื่อเข้าปฏิบัติงานในทุกเช้าของวันทำงานก็ตาม การกระทำเหล่านี้จะถือเป็นเหตุในการเลิกจ้างทั้งหมด เพราะล้วนเป็นการกระทำที่สามารถตีความได้ว่าผิดสัญญาจ้างและก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ซึ่งพฤติการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานของอาจารย์กลุ่มนี้อย่างมาก

ประการที่สอง อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในทุกกรณี เพราะในข้อ 9 ของสัญญาจ้างฉบับนี้ได้กำหนดแต่เพียงว่า สัญญาจ้างนี้จะสิ้นสุดทันทีเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน อีกทั้งนอกจากข้อ 9 แล้วก็ไม่มีข้อใดเลยที่เขียนกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ ค่าชดเชยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลูกจ้างทุกคนต้องได้รับเมื่อหมดสัญญาหรือนายจ้างขอ

<sup>14</sup> มาตรา 57 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามมาตรา 32 เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

<sup>15</sup> รายการอ้างอิงนี้ผู้เขียนขอสงวนสิทธิ์ในการเปิดเผยแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่ผู้เขียน

เลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างไม่มีความผิด<sup>16</sup> ซึ่งหากคำนวณจากเงินเดือนของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างและระยะเวลาตามสัญญาหนึ่งปีที่ได้ทำงาน (เพราะสัญญาต่อครั้งละหนึ่งปี) ตามวิธีที่กำหนดในมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานจะพบว่า อาจารย์กลุ่มนี้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเป็นจำนวนกว่าห้าหมื่นบาท แต่ด้วยพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่ได้ให้การคุ้มครองแก่อาจารย์มหาวิทยาลัย สิทธิเกี่ยวกับค่าชดเชยต่างๆ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับ แน่ใจว่ารวมถึงค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยเช่นกัน<sup>17</sup> ที่แม้มหาวิทยาลัยจะเลิกจ้างอาจารย์กลุ่มนี้ก่อนครบกำหนดสัญญาจ้างโดยไม่ใช้ความผิดของพวกเขาก็ตามบุคคลเหล่านี้ก็ไม่มีสิทธิได้รับ

จากทั้งหมดที่กล่าวมาในหัวข้อนี้จะเห็นว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีสถานะเดียวกันกับลูกจ้างในระบบอุตสาหกรรมหรือในระบบกฎหมายแรงงาน แต่กฎหมายแรงงานกลับไม่ให้ความสำคัญพร้อมกับกำหนดไม่ให้การคุ้มครองลูกจ้างกลุ่มนี้ การกำหนดดังกล่าวได้กลายเป็นช่องว่างที่ทำให้มหาวิทยาลัยในฐานะนายจ้างออกข้อกำหนดได้เองตามใจชอบ เป็นธรรมบ้างไม่เป็นธรรมบ้าง กระทั่งส่งผลให้ชีวิตและการทำงานของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเต็มไปด้วยความไม่มั่นคงและการถูกเอาเปรียบสารพัดโดยเฉพาะกับเรื่องสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานอย่าง เงินเดือน วันลา สภาพการจ้าง หรือค่าชดเชย การไร้กฎหมายเข้ามาควบคุมจึงทำให้มหาวิทยาลัยอาศัยช่องว่างตรงนี้ในการบริหารจัดการคนและงบประมาณไปในที่ทางที่ไม่สู้จะดีกับอาจารย์กลุ่มนี้เท่าใดนัก อาทิ การต่อสัญญาจ้างปีต่อปีเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับลดลูกจ้าง การจ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิการศึกษา ตลอดจนการไม่จ่ายค่าชดเชยในรูปแบบต่างๆ ทุกอย่างล้วนวางอยู่บนกรอบคิดที่เน้นการบริหารจัดและความต้องการลดต้นทุนของมหาวิทยาลัยมากกว่าการให้ความสำคัญกับลูกจ้างในฐานะเพื่อนมนุษย์ด้วยกันนั่นเอง ซึ่งการไม่ให้ความสำคัญคุ้มครองของกฎหมายแรงงานถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับและต้องตกอยู่ภายใต้การจ้างงานที่ไม่มั่นคง

### 3. ความรู้สึกที่ถูกกตัญญูภายใต้การจ้างงานที่กตัญญู

เมื่อกฎหมายแรงงานทั้งระบบหันหลังให้กับกลุ่มอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง แรงงานกลุ่มนี้จึงมักถูกเอาเปรียบโดยอยู่เสมอคงจะเห็นได้จากเอาเปรียบผ่านสัญญาจ้างที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงไปถึงอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของอาจารย์กลุ่มนี้จะพบว่าพวกเขาไม่สู้จะพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่นัก หากแต่มีเหตุจำเป็นของแต่ละคนที่ทำให้ต้องยอมจำนนต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะการถูกทำให้เป็นอาจารย์สถานะรอง ที่ต้องตกเป็นรองในทุกๆ เรื่องหากเปรียบเทียบกับกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งความเป็นรองข้างต้นสะท้อนให้เห็นผ่านบทสัมภาษณ์ของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างได้อย่างน่าสนใจดังนี้

สัญญาจ้างมักถูกใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมกลุ่มอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในหลายรูปแบบซึ่งหนึ่งในการควบคุมในหลายๆ แบบคือการที่อาจารย์ใหญ่ (ผู้มีอำนาจ) บังคับให้อาจารย์กลุ่มนี้ต้องทำงานให้แก่ตนแม้ว่าจะเป็นงานส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่คนนั้นๆ ก็ตาม ซึ่งจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของอาจารย์ชั้นดังต่อไปนี้ว่า

“ในสัญญาจ้างเค้ากำหนดช่วงเวลาทดลองงานไว้ที่ 6 เดือน ซึ่งทดลองงานอ่าเนอะเราก็คงตั้งใจทำงานแล้วก็คงเป็นตัวของตัวเองมากไม่ได้ เพราะถ้าไม่ผ่านขึ้นมาเดี๋ยวจะแยเอา แต่สิ่งที่ผมเจอคืออะไรรู้ใหม่ อาจารย์ผู้ใหญ่เลย ระดับผู้บริหารใช้ให้ผมเขียนตำราให้ซึ่งตอนนั้นผมเพิ่งเข้ามาทำงานได้ 3 วันอะ ตอนที่เค้าเรียกไปพบก็แอบดีใจนึกว่าเค้าจะกล่าวต้อนรับหรือให้คำแนะนำอะไร ปรากฏว่าใช้ให้เขียนตำราแถมยังเป็นชื่อเค้าคนเดียวอีกแบบทำไม่ได้เลยนอกจากนั่งอึ้ง”<sup>18</sup>

แน่นอนว่าในช่วงทดลองงานแรงงานทุกคนจะตั้งใจทำงานเป็นพิเศษเพื่อหวังให้ผ่านการทดสอบจากนายจ้างและได้รับเข้าทำงาน ซึ่งบทสัมภาษณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่านายจ้าง (หรือผู้มีอำนาจในการให้คุณให้โทษ) จะอาศัยช่วงจังหวะนี้ในการ

<sup>16</sup> เกษสันต์ วิจารณ์ธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 18 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2555, หน้า 141-142

<sup>17</sup> มาตรา 121 วรรค 3 ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างหรือแจ้งล่วงหน้า หรือน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง นอกจากจะได้รับความเสียหายตามมาตรา 118 แล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายทุกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานทุกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

<sup>18</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์ชั้น (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ต.ค. 2562

เอาเปรียบลูกจ้างของตนเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง แม้แต่ในมหาวิทยาลัยที่เต็มไปด้วยอาจารย์ผู้มีความรู้ก็ไม่ยกเว้น แม้ว่าลูกจ้างอย่างอาจารย์ชั้นจะสามารถปฏิเสธที่จะไม่ทำได้ แต่หากคิดถึงเรื่องการจะได้ทำงานที่นี้ต่อไปข้อกำหนดเรื่องการทดลองงานจะกลายเป็นเครื่องมือทางอ้อมในการควบคุมให้เขาต้องทำตามที่อาจารย์ผู้ใหญ่คนดังกล่าวสั่งทันที

อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แต่เพียงการควบคุมทางอ้อมเท่านั้นที่ทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างรู้สึกและถูกบังคับให้ตกอยู่ในสถานะรอง บางข้อกำหนดในสัญญาจ้างก็ทำให้อาจารย์กลุ่มนี้เข้าใจในทันทีเช่นกันว่าตนอยู่ในสถานะรองและมีสิทธิไม่เท่ากับอาจารย์คนอื่นๆ ดังการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์นี้ ว่า

*“ในตัวสัญญาข้อต่างๆ เค้ายื่นเลยนะว่ามหาลัยบอกเลิกสัญญาเราได้ทันทีหากเราไม่ทำตามคำสั่ง ที่ก็แบบหุ่ยเขียนแบบนี้เลยหรือวะ รู้สึกเลยว่าถูกบังคับ แต่มีอันนี้แบบปรับไม่ได้จริงๆ ในสัญญาบอกต้องมาเซ็นต่อชื่อทำงานตอนเช้าทุกวันถ้าไม่ทำมีสิทธิโดนบอกเลิกสัญญาได้ ตลกงะจะมาเกรงอะไรกับกรเซ็นต่อชื่อ และที่สำคัญนะเวลาการเซ็นต่อชื่อนี้ไม่เหมือนกันน้อ พวกอาจารย์สัญญาจ้างต้องมาเซ็นต่อก่อนแปดโมงสี่สิบ แต่ข้าราชการได้ถึงสิบโมงครึ่ง เห็นแบบนี้รู้เลยว่าเรามาคนละชั้นกับพวกเขา”<sup>19</sup>*

บทสัมภาษณ์ข้างต้นช่วยให้เห็นว่สัญญาจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างถูกออกแบบมาเพื่อควบคุมคนกลุ่มนี้โดยไม่ต้องสงสัย โดยเฉพาะข้อกำหนดที่ว่าหากไม่มาเซ็นชื่อมหาวิทยาลัยสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าภายใต้การจ้างงานที่ไร้การเหลียวแลจากกฎหมายแรงงานทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างไม่มีความมั่นคงในการทำงานเพราะสามารถถูกให้ออกได้ทุกเมื่อ อีกทั้งบทสัมภาษณ์ข้างต้นยังแสดงให้เห็นถึงความน้อยเนื้อต่ำใจของการถูกผลักให้เป็นอาจารย์สถานะรองที่ศักดิ์และสิทธิต่ำกว่าอาจารย์กลุ่มอื่นโดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่เป็นข้าราชการอย่างค่อนข้างชัดเจน ซึ่งกลุ่มอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างนี้ทำอะไรไม่ได้มากกว่าการสยบยอม เพราะพวกตนได้ถูกระบบการจ้างงานบังคับให้กลายเป็นคนไร้เสียง พร้อมกับถูกตัดออกจากโครงสร้างทางสังคมของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ความน้อยเนื้อต่ำใจข้างต้นนี้เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญอย่างมากเพราะเป็นประเด็นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนล้วนให้นำหนักเป็นพิเศษ อีกทั้งหลาย ๆ บทสัมภาษณ์ยังย้ำชัดให้เห็นว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเหล่านี้เป็นอาจารย์สถานะรองอย่างแท้จริง ซึ่งไม่ได้เป็นรองแต่เพียงอาจารย์ด้วยกันเท่านั้นหากแต่อาจารย์กลุ่มนี้ยังเป็นรองเจ้าหน้าที่ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายสนับสนุนอีกด้วย ดังต่อไปนี้ว่า

*“ปีที่แล้ว (2561) มหาลัยจัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับวิกฤติมหาวิทยาลัยที่มีเด็กมาเข้าเรียนน้อยอะไรอย่างเงี้ย มันมีอยู่ช่วงหนึ่งเจ้าหน้าที่ของมอเค้าก็ยกมือถามว่า ภายใต้วิกฤติแบบนี้ที่ทำนอธิการบอกว่าอาจต้องลดจำนวนพนักงานลง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนจะต้องเป็นตัวเลือกแรกใช้ไหมที่จะถูกให้ออก ซึ่งอธิการเค้าตอบว่ายังไม่มหาลัยก็ยังไม่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการทำงานและขับเคลื่อนอะไรหลายๆ อย่าง ถ้าจะมีใครต้องออกก็น่าจะต้องเริ่มที่อาจารย์สัญญาจ้างก่อน ที่แบบอยากยกมือถามเลยว่าแล้วพวกเราที่สอนๆ อยู่ไม่ได้ทำงานให้มหาลัยหรือไม่ได้ช่วยขับเคลื่อนอะไรหรือ งานธุรการก็ต้องทำเองงานสอนก็ต้องสอน ทำงานให้มหาลัยเหมือนกันแต่พอมีปัญหาแล้วจะให้เรารอก คือรู้สึกแย่มากแต่ก็ไม่ได้ยกมือถามอะไรเดี๋ยมีปัญหาอีก”<sup>20</sup>*

นอกจากที่กล่าวไปข้างต้นการเป็นอาจารย์สถานะรองของคนกลุ่มนี้ยังสะท้อนให้เห็นผ่านหน้าที่และภาระงานสอนด้วยเช่นกัน กล่าวคือ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะมีหน้าที่ในการสอนและทำงานธุรการบางอย่างเช่นเดียวกับอาจารย์กลุ่มอื่นๆ แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือภาระงานสอนของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะมากกว่าอาจารย์กลุ่มอื่น และได้ค่าตอบแทนในจำนวนที่น้อยกว่าอาจารย์กลุ่มอื่นค่อนข้างมาก

*“ตอนนั้นผมก็ถามตัวเองตลอดว่ามันแฟร์หรือที่ทำงานเท่ากันแต่เงินเดือนต่างกันเกือบหมื่น ยิ่งปีนี้นะ (2562) มอมีบันทึกลมาเลยว่าการจัดการภาระงานสอนให้จัดให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานก่อน เหลือเท่าไรค่อยให้อาจารย์สัญญาจ้างพร้อมกับบังคับว่าให้อาจารย์กลุ่มนี้ต้องมีโหลดอย่างต่ำ 15 หน่วยกิต ในขณะที่พนักงานกำหนดแค่ 12*

<sup>19</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์บี (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2562

<sup>20</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์ภู (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ค.ค. 2562

คือเห็นแล้วก็ไม่ไหนทน ทำให้ต้องบีบกันขนาดนี้ด้วย แคลเงินเดือนค่าน้อยกว่าก็แย่พอแล้วพอพักอาจารย์ที่เป็นสวัสดิการก็เข้าอยู่ไม่ได้เพราะเราไม่ใช่พนักงาน เราเลยต้องเสียค่าหอสามสี่พันอยู่กันเองนอกมอทั้งๆ ที่หอของมหาลัยก็ว่างเยอะ”<sup>21</sup>

บทสัมภาษณ์ข้างต้นช่วยตอกย้ำความชัดเจนของการเป็นอาจารย์สถานะรองได้เป็นอย่างดี เพราะนอกจากเงินเดือนที่น้อยกว่าและภาระงานสอนที่มากกว่าอาจารย์กลุ่มอื่นๆ แล้ว อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างยังไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการอย่างหอพักของมหาวิทยาลัยได้อีกด้วย ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าแต่กลับต้องทำงานที่มากกว่านั้นถือเป็นผลร้ายที่ไม่ควรเกิดขึ้น เพราะหากกฎหมายแรงงานเข้ามาควบคุมหรือจัดการเรื่องดังกล่าว อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างอาจใช้สิทธิหรือกลไกทางกฎหมายแรงงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพการจ้างที่เป็นธรรมกว่าเดิมได้ เช่น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมหรือการเรียกร้องเพื่อเข้าถึงสวัสดิการของมหาวิทยาลัย เป็นต้น

เรื่องสิทธิทางกฎหมายและข้อสงสัยในกฎหมายแรงงานก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่เหล่าผู้ให้สัมภาษณ์ต่างพูดถึง โดยมีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงตัวบทกฎหมายแรงงานว่าล้าสมัยและไม่เข้าใจบริบทการจ้างงานในปัจจุบัน อันส่งผลให้ตนเองรวมถึงอาจารย์คนอื่นๆ ไม่ได้รับสิทธิบางอย่างตามที่ควรจะเป็น ดังเช่นการให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ผู้ ที่กล่าวว่า

“งานแบบพวกเรานั้นก็พนักงานออฟฟิศแหละ ลองไปดูสิทธิคนพวกนั้นสิค่ามีวันลาไม่มีโบนัส จะลาออกก็ได้ค่าชดเชย ทำโอทีก็ได้เงินเพิ่ม เงินเดือนก็ขึ้นตลอด แต่พอหันมาดูที่นี้ไม่เห็นได้สิทธิอะไรแบบนั้นเลย ไอ้อันที่ได้ก็ได้แบบน้อยมากวันลาเสียปีหนึ่งได้แปดวัน โดนเรียกให้ทำงานหามรุ่งหามค่ำอยู่บ่อยมากโดยเฉพาะช่วงประกันคุณภาพ โอทีก็ไม่เห็นได้สักบาทเงินเดือนก็ไม่เคยขึ้น ทำให้สิทธิเราไม่เหมือนพนักงานออฟฟิศทั้งที่งานมันก็ไม่ต่างกัน”<sup>22</sup>

สิทธิต่างๆ ข้างต้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานล่วงเวลา วันหยุดวันลา หรือเงินชดเชย ล้วนเป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานให้ความคุ้มครองไว้ทั้งสิ้น บทสัมภาษณ์ข้างต้นได้สะท้อนปัญหาและชวนตั้งคำถามว่าทำไมกฎหมายแรงงานถึงเลือกที่จะไม่คุ้มครองลูกจ้างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทั้งที่ลักษณะการทำงาน สภาพการจ้าง และการตกอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายจ้างก็มีลักษณะเดียวกับพนักงานออฟฟิศในที่อื่นๆ

ผลจากการที่กฎหมายแรงงานไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะกับอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างทำให้อาจารย์กลุ่มนี้ไม่สามารถใช้สิทธิตามกฎหมายเพื่อเรียกร้องหรือรักษาผลประโยชน์ของตนได้ ทำให้อาจารย์กลุ่มนี้ไม่มีเครื่องมือที่จะต่อสู้หรือเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมให้แก่ตนเองได้เลย ดังจะเห็นได้จากกรณีให้สัมภาษณ์ของอาจารย์ผู้ ว่า

“จริงๆ กฎหมายแรงงานให้สิทธิดีๆ เยอะเลยนะ อย่างกฎหมายเงินทดแทนอะ คือตอนนี้ที่ก็เป็นออฟฟิศซินโดรมอยู่ ปวดหลังมากไปหาหมอเค้าก็บอกถ้าจะให้หายขาดต้องหยุดรักษาตัวระยะหนึ่ง แต่วันลาเราน้อยไง ถ้าหยุดไปต่อให้ค่าไม่ไต่ออกเราก็คงโดนหักเงินเดือนอยู่ดี แต่ถ้าใช้สิทธิตามกฎหมายเงินทดแทนได้นะดีเลย เพราะกฎหมายตัวนี้จะจ่ายค่าขาดรายได้ให้เรา รู้สึกจะ 70 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนเลยซึ่งที่ถือว่าดีมาก แต่เราดันใช้สิทธิตรงนั้นไม่ได้”<sup>23</sup>

รวมถึงอาจารย์ชั้นที่อธิบายเกี่ยวกับการใช้กฎหมายแรงงานเป็นเครื่องมือหรือกลไกเพื่อทำให้ชีวิตและสภาพการทำงานมันดีขึ้นว่า

“กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญเลย ถ้าพวกเรารวมกลุ่มกันได้มีกฎหมายรองรับและให้สิทธิ พลังในการต่อรองของจะเยอะขึ้นกว่านี้มาก เหมือนกับที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานค้าทำกับนายจ้างอะ เค้รวมกลุ่มกันต่อรองสุดท้ายโบนัสก็ได้เพิ่ม ค่าชดเชยก็ได้ ถ้าเราทำแบบเค้าได้บางทีเราอาจเรียกร้องถึงสภาพการจ้างที่มันคงได้

<sup>21</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์ชั้น (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ต.ค. 2562

<sup>22</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์ภู (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ต.ค. 2562

<sup>23</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์นู (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 6 ก.ย. 2562



เหมือนกัน เพราะจำนวนอาจารย์สัญญาจ้างผมก็คิดว่าเยอะอยู่ ยิ่งถ้ารวมอาจารย์กลุ่มอื่นมาเป็นพวกได้อีก ผมว่ามหาลัยคงพึ่งเราบ้างแน่ๆ แต่ดูแล้วยากเหลือๆ อาจจะไม่มันวันเป็นไปได้”<sup>24</sup>

จะเห็นได้ว่าสิ่งที่อาจารย์ทั้งสองคนกล่าวถึงก็คือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับหากสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ ของกฎหมายแรงงานได้ เช่น ในเรื่องของเงินชดเชยกรณีขาดงานซึ่งเป็นสิทธิที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทนที่จะช่วยแก้ความยากลำบากในการจัดการกับเรื่องงานและโรคภัยที่เผชิญอยู่ได้เป็นอย่างดี รวมถึงกรณีของอาจารย์ชั้นที่ชี้ให้เห็นถึงสิทธิเกี่ยวกับการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองที่ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่ดูเป็นประโยชน์อย่างมากกับอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ซึ่งกลไกของกฎหมายฉบับนี้จะทำให้พวกเขาสามารถรวมตัวกันได้อย่างชอบธรรมและสามารถเจรจากับมหาวิทยาลัยได้อย่างไม่ต้องกังวลว่าจะต้องถูกเลิกจ้างเพราะกฎหมายฉบับนี้ให้การคุ้มครองไว้นั่นเอง<sup>25</sup>

แน่นอนว่าเรื่องของสิทธิทางกฎหมายและการถูกเอาเปรียบในเรื่องต่างๆ นั้น อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างก็พยายามหาช่องทางเพื่อให้ปัญหาของตนได้รับการแก้ไขเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการพูดในที่ประชุมที่มีบุคลากรจากนอกมหาวิทยาลัยเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยอาจารย์กลุ่มนี้มักใช้พื้นที่ดังกล่าวในการเปล่งเสียงหรือเรียกร้องสิ่งที่ตนเองต้องการตั้งจะเห็นได้จากการให้สัมภาษณ์ของคุณนิว่า

“เวลาที่กรรมการมาตรวจประกันคุณภาพของคณะจะมีช่วงหนึ่งที่เราจะให้อาจารย์แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรและความคาดหวังอื่นๆ ที่อาจารย์อยากให้เป็น ปกติช่วงเนี้ยเค้าจะให้เฉพาะพนักงานมหาลัยเข้า แต่ปีเนี้ยเค้าให้อาจารย์ทุกคนเข้าได้พวกอาจารย์สัญญาจ้างก็เข้าไปกันเต็มเลยแล้วก็พูดประเด็นเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมต่างๆ ให้กรรมการฟังซึ่งเค้าก็รับปากว่าจะไปคุยกับทางมหาวิทยาลัยให้ ซึ่งเค้าคงไปคุยให้จริงจัง เพราะมีเพื่อนอาจารย์ที่พนักงานมาแล้วว่าความผิดปกติที่รู้แล้วทำไมกรรมการถึงพูดแบบนี้กับผมเพราะพวกสัญญาจ้างเข้าไปเยอะนี่เอง ซึ่งก็อย่างที่เรารู้ปัญหาที่ไม่ได้ถูกแก้ไขอะไร

จะเห็นได้ว่าแม้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างจะพยายามเปล่งเสียงของตนเองออกไปเท่าไรแต่ปัญหาก็กังคังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งสาเหตุก็เพราะอาจารย์กลุ่มนี้ถูกตัดออกจากโครงสร้างทางสังคมของมหาวิทยาลัยอย่างสิ้นเชิงแล้ว เสียงที่เปล่งออกไปนั้นไม่ใช่สิ่งที่อาจารย์กลุ่มอื่นๆ จะเข้าใจหรือเห็นที่สำคัญ ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาของตนเองได้รับการตอบสนองอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างบางคนจึงเลือกใช้วิธีสยบยอมไปพร้อมๆ กับสนับสนุนวิธีการอันไม่ชอบธรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เปลี่ยนจากต่อต้านมาเป็นเห็นดีด้วยโดยคาดหวังให้มหาวิทยาลัยมองเห็นตนจนอาจนำมาสู่การรับฟังปัญหาของตนต่อไป ดังจะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ของอาจารย์นู ว่า

“เอาจริงๆ ก็ไม่ค่อยพอใจหรอกแต่ที่อาจจะโชคดีกว่าคนอื่นหน่อยตรงที่ที่เป็นคนที่นี่ ค่าใช้จ่ายเลยไม่มากอย่างคนอื่น บางทีสถานะอย่างเราแข่งขันต่อสู้ไปคงไม่เป็นประโยชน์ สิ่งที่ได้ก็คือคงต้องสร้างสัมพันธ์อันดีกับมหาลัยเอาไว้ วิจารณ์อะไรต่ออะไรช่วงนี้คงต้องเก็บไว้ก่อน พยายามช่วยงานเค้าในเรื่องที่เราทำได้ นั่นถึงเป็นเหตุที่ทำให้ไม่ต้องไปทำงานส่วนกลางไง เงินเดือนก็ไม่ได้เพิ่มหรอกแต่ก็คิดว่าความหาลัยคงไม่ทิ้งเราๆ เหมือนกัน”<sup>26</sup>

จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์หนึ่งที่อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในฐานะผู้อยู่ในสถานะรองใช้ก็คือการสยบยอมต่อโครงสร้างที่เป็นธรรมต่อตน และการพยายามทำตนเองให้กลายเป็นคนเดียวกับอาจารย์กลุ่มอื่นๆ เพื่อหวังใช้อาจารย์กลุ่มดังกล่าวเป็นกระบอกเสียงในการพูดหรือเรียกร้องสิ่งที่ต้องการแทนตน ซึ่งการกระทำในลักษณะข้างต้นนี้สะท้อนให้เห็นอย่างค่อนข้างชัดเจนว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างผู้อยู่ในสถานะรองนี้ได้กลายเป็นคนชั้นล่างของชั้นล่างที่ไม่สามารถทำได้แม้กระทั่งเปล่งเสียงของตนเองเพื่อเรียกร้องหรือปกป้องผลประโยชน์ของตนได้เลย

<sup>24</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์ชั้น (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ต.ค. 2562

<sup>25</sup> มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุมทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

<sup>26</sup> บทสัมภาษณ์ อาจารย์นู (นามสมมติ), อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย, สัมภาษณ์ ณ วันที่ 6 ก.ย. 2562

อย่างไรก็ตาม บทสัมภาษณ์ทั้งหมดที่ผู้เขียนนำมาเสนอนั้นนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงท่าทีของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างที่เต็มไปด้วยความสิ้นหวัง ท้อแท้ ตลอดจนการพยายามปรับตัวเพื่อให้ปัญหาหรือสิ่งที่ตนเรียกร้องได้รับการแก้ไขแล้ว ในประเด็นทางกฎหมายก็ดูจะสิ้นหวังไม่แพ้กัน กล่าวคือ การจะได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงานในเรื่องต่างๆ ของอาจารย์กลุ่มนี้ดูจะเกิดขึ้นได้ยากตราบเท่าที่ที่ยังไม่มีการแก้กฎหมายหรือกำหนดคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิแรงงานแก่อาจารย์มหาวิทยาลัย และถึงแม้จะแก้กฎหมายได้สำเร็จอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างก็อาจยังต้องประสบกับปัญหาอยู่ดี ด้วยเพราะความเป็นอาจารย์สถานะรองของตน และสำนักของอาจารย์กลุ่มอื่นๆ ที่ไม่สู้จะรู้สึกวาทอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างคือบุคคลที่ทำหน้าที่อาจารย์เหมือนๆ กับพวกตน

#### 4. บทสรุป

กฎหมายแรงงานคือกฎหมายที่ถูกสร้างขึ้นมากเพื่อคุ้มครองและให้ประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน<sup>27</sup> ประโยคข้างต้นถูกบรรจุไว้ในตำรากฎหมายไทยแทบทุกเล่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์หรือไม่นั้นคงต้องพิสูจน์กันต่อไปและผู้เขียนคงไม่มีความสามารถที่จะตอบในที่นี้ได้ แต่ที่สามารถตอบได้ทันทีคือกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่ไม่ให้ประโยชน์แก่แรงงานอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง เพราะกฎหมายแรงงานทุกฉบับต่างกำหนดในทิศทางเดียวกันว่าบทบัญญัติในกฎหมายนี้ไม่ให้บังคับแก่ข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการ (รวมถึงมหาวิทยาลัย) ทำให้อาจารย์กลุ่มนี้ตกอยู่ภายใต้สัญญาภาคที่ไม่มีกฎหมายใดให้การคุ้มครอง และผลจากการที่กฎหมายแรงงานไม่ให้การคุ้มครองนี้เองทำให้มหาวิทยาลัยสร้างข้อกำหนดและกลไกที่ไม่เป็นธรรมขึ้นโดยทำผ่านสัญญาจ้างและการปฏิบัติงาน ผลักไสให้แรงงานกลุ่มนี้กลายเป็นอาจารย์สถานะรองที่พร้อมสำหรับการเอาเปรียบ กดขี่ หรือกำจัดทั้งทางมหาวิทยาลัย ประสบปัญหา และถึงแม้จะรู้ว่าตนถูกทำให้เป็นอื่น ถูกทำให้คิดว่าเป็นคนอีกคนชั้นหนึ่ง แต่อาจารย์ประจำสัญญาจ้างเหล่านี้ก็ทำอะไรไม่ได้ เพราะภายใต้โครงสร้างและกลไกของมหาวิทยาลัยได้ทำให้อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างกลายเป็นคนชั้นล่างของชั้นล่าง หรือกลายเป็นผู้ไร้เสียงและต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งการปรับตัวเพื่อให้ตนสามารถทำงานต่อไปได้นั้นก็คือการสยบยอมต่อความไม่เป็นธรรมทั้งหลายนั่นเอง ซึ่งในแง่หนึ่งก็เข้าใจว่ากลุ่มอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างไม่ได้ยอมสยบด้วยความสมัครใจหากแต่ถูกระบบและกลไกบังคับให้ต้องทำเช่นนั้น โดยกฎหมายแรงงานถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยค้ำยันความเป็นสถานะรองและกีดกันอาจารย์กลุ่มนี้ให้มีสิทธิมีเสียงในสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

เมื่อปัญหาทั้งหมดมีต้นตอมาจากกฎหมาย การนำกฎหมายแรงงานมาปรับแก้ให้ทันกับสถานการณ์หรืออะไรใหม่ทั้งหมดจึงดูเป็นเรื่องที่สำคัญลำดับต้นๆ ที่จำเป็นต้องทำก่อน โดยเฉพาะประเด็นเรื่องกฎหมายประกันสังคมที่ยังเต็มไปด้วยข้อสงสัยว่าทำไมถึงเป็นกฎหมายฉบับเดียว (ในระบบกฎหมายแรงงาน) ที่ให้ความคุ้มครองแก่อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างได้ ทั้งที่มาตรา 4(1) ของพระราชบัญญัติดังกล่าวก็กำหนดอย่างชัดเจนว่ากฎหมายฉบับนี้มีให้ใช้บังคับกับลูกจ้างในหน่วยงานราชการ ดังนั้นการตั้งคำถามรวมถึงการผลักดันให้ประเด็นดังกล่าวสู่สังคมเพื่อให้เป็นที่รับรู้ถึงคนหมู่มากจึงดูเป็นสิ่งที่ดีที่พึงกระทำ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความเป็นธรรมและมีชีวิตที่มั่นคงขึ้น ซึ่งการขับเคลื่อนในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ต้องอาศัยการช่วยกันของคนหลายๆ กลุ่ม และแน่นอนว่ารวมถึงอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างเองด้วย

#### บรรณานุกรม

##### หนังสือ

เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.(2555). พิมพ์ครั้งที่18 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

บัณฑิตย์ ชนชัยเศรษฐวุฒิ. วิเคราะห์กฎหมายแรงงานกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน.(2551). พิมพ์ครั้งแรก กรุงเทพฯ : มูลนิธิธรรมาภิบาล พงศ์พจน์.

วสุ สิงห์ขันธ์. มาตรฐานขั้นต่ำการใช้แรงงาน.(2557). พิมพ์ครั้งแรก เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์เกวลี.

วิจิตรตา (พึงลัดดา) วิเชียรชม. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน.(2544). พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สุริยา ปานแป้น และอนุวัฒน์ บุญนันท์. คู่มือสอบกฎหมายปกครอง.(2558). พิมพ์ครั้งที่8 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

##### บทความ

สิงห์ สุวรรณกิจ. งานศึกษาผู้อยู่ในสถานะรอง: ทบทวนประวัติศาสตร์นิพนธ์และมวลชนผู้เคลื่อนไหว. วารสารสังคมศาสตร์ ปีที่ 27 ฉบับที่ 1/1558 (มกราคม - มิถุนายน).

<sup>27</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (พิมพ์ครั้งที่18 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน 2555), หน้า 11

### เว็บไซต์

เครือข่ายปกป้องสิทธิผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย. (2563. พฤษภาคม 1) เมื่อมหาวิทยาลัยมุ่งขายใบปริญญา อาจารย์ต้องกลายเป็นเซลส์แมน เราคาดหวังอะไรกับคุณภาพการศึกษาไทย? [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2017/12/74393>

ภิญญพันธ์ พงนะลาวัณย์ และ อัคร เมาะบ้าน. (2563. พฤษภาคม 1) ความเป็น 'แรงงาน' ที่หายไป: บุคลากรในมหาวิทยาลัยกับความคำนึงทาสภาพแรงงาน [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2016/10/68440>

วีรชัย พุทธวงศ์. (2563. พฤษภาคม 1) อยากเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เก่งอย่างเดียวไม่พอ ต้องทน [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2014/08/55212>

อิทธิพล โคตะมี และ ชินกฤต เชื้ออินตะ. (2563. พฤษภาคม 1) ความตายรายวัน ความจนขั้นบันได: การระบาดและความเหลื่อมล้ำในได้ทุนประวัติศาสตร์ [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://waymagazine.org/interview-singh-suwanakit/>

### บทสัมภาษณ์

บทสัมภาษณ์ อาจารย์ชัน (นามสมมติ). อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ต.ค. 2562

บทสัมภาษณ์ อาจารย์นิ (นามสมมติ). อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สัมภาษณ์ ณ วันที่ 17 ก.ค. 2562

บทสัมภาษณ์ อาจารย์นุ (นามสมมติ). อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สัมภาษณ์ ณ วันที่ 6 ก.ย. 2562

บทสัมภาษณ์ อาจารย์ภู (นามสมมติ). อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สัมภาษณ์ ณ วันที่ 4 ต.ค. 2562