

การเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Retirement of Employees of The Private Higher Education Institutions

โสภณ เจริญ

Sopon Charoen

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

School of Law, Sripatum University, Thailand

E-mail: Sopon.ch@spu.ac.th

Received June 10, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted August 10, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 2) เพื่อศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหามหาหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย 2) แนวทางแก้ไขปัญหามหาหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้การเกษียณอายุตามที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันหรือตามที่สถาบันกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างและสถาบันมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย และในกรณีที่สถาบันมิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้ หรือตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุเพื่อขอรับค่าชดเชยจากสถาบันได้ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาปัญหามหาหมายการเกษียณของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดจากการที่ไม่มีการกำหนดอายุเกษียณ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อจำเป็นต้องลาออกหรือเมื่อร่างกายไม่พร้อมทำงานต่อ แนวทางแก้ไขคือการปรับปรุงกฎกระทรวง

ให้รองรับสิทธิในการเกษียณและค่าชดเชยตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปควรมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณและรับค่าชดเชยได้ แม้ไม่มีการตกลงล่วงหน้า

คำสำคัญ: การเกษียณอายุ; ผู้ปฏิบัติงาน; สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

This article had the objectives 1) to study the legal problems concerning retirement of employees in private higher education institutions and 2) to study the ways to solve the legal problems concerning retirement of employees in private higher education institutions. It was qualitative research by collecting data from books, articles, theses, research reports, and related documents. The research results were as follows: 1) The main problem regarding retirement of employees in higher education institutions was that some private higher education institutions did not specify retirement age in their contracts or regulations regarding employment. As a result, employees in private higher education institutions must work until they are physically unable to work and must resign, which results in them not being entitled to compensation. 2) The solution to the problem of retirement of employees in private higher education institutions should amend the Ministerial Regulation on the Protection of Employment and Benefits of Employees in Private Higher Education Institutions B.E. 2549 by specifying that the retirement as agreed upon by the institution and the employee or as determined by the institution shall be considered as a case where the institution terminates the employment contract and the institution is required to pay compensation no less than the compensation rate that the employee is entitled to by law. In the case where the institution has not agreed or specified the retirement age of the employee or has agreed or specified the retirement age of the employee to be over 60 years old, the employee who is 60 years old or older shall have the right to express their intention to retire to request compensation from the institution. The knowledge gained from studying the retirement problem of employees in private higher education institutions is due to the absence of a retirement age, which means employees do not receive compensation when they have to resign or when they are physically unprepared to continue working. The solution is to improve the ministerial regulations to support the right to retirement and compensation according to the law fairly. People aged 60 and over should have the right to express their intention to retire and receive compensation, even without prior agreement.

Keywords: Retirement; Operator; Private higher education institutions

บทนำ

ในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนและสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.), 2562; สมศรี ทองคำ, 2563) อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ (ปวีณา แจ่มประจักษ์, 2564) ปัญหาที่พบ คือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่ได้กำหนดอายุเกษียณไว้ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้เมื่อบุคลากรมีอายุเพิ่มขึ้นจนสุขภาพไม่เอื้อต่อการทำงาน ต้องตัดสินใจลาออกด้วยตนเอง และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งต่างจากภาครัฐที่มีระบบเกษียณอายุและผลประโยชน์ชัดเจน การไม่มีข้อกำหนดเกษียณอายุอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากจะทำให้บุคลากรขาดหลักประกันในช่วงปลายชีวิตการทำงานแล้ว ยังอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอีกด้วย (อัมพร จิระวุฒิพงศ์, 2562) เพื่อแก้ไขปัญหา จึงมีข้อเสนอให้ปรับปรุงกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และหลักการแรงงานที่เป็นธรรม (International Labour Organization, 2019)

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นกฎหมายแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา มีประวัติและวิวัฒนาการมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเดิมทีนั้น ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในสถานภาพลูกจ้างของสถาบัน เป็นผู้ได้รับความคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ ดังเช่นลูกจ้างทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) แต่เมื่อกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนดกรอบการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ ภายใต้การกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐจึงอนุวัติพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ขึ้นใช้บังคับเพื่อให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินการโดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและจัดการที่เป็นของตนเองมีความคล่องตัว และมีเสรีภาพทางวิชาการโดยบัญญัติมิให้กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อีกต่อไป แต่ยังคงบัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่จัดผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง (ชัยวัฒน์, 2564)

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 เป็นกฎหมายที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นการเฉพาะ แต่ไม่ได้กำหนดถึงสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้โดยแจ้งชัด จึงเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

บทความวิจัยเรื่อง การเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นการดำเนินการที่ช่วยให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับสิทธิในการเกษียณอย่างเหมาะสม มีหลักประกันรายได้ และสามารถวางแผนชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมั่นใจ ส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคลากรและความมั่นคงของระบบอุดมศึกษาเอกชนในระยะยาว.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหามายเกี่ยวกับเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ดังนี้

ความหมายของการเกษียณอายุ

คำว่า “การเกษียณอายุ” หมายถึง ลี้ไป (ใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ) เช่น ลี้กำหนดเวลารับราชการ หรือ ทำงาน หรือ การครบกำหนดอายุรับราชการ เป็นต้น (สำนักงาน ก.พ., 2561) เป็นการลี้กำหนดเวลาปฏิบัติงานประจำ เมื่อมีอายุครบกำหนดตามแต่ละหน่วยงาน สาขาอาชีพได้กำหนดไว้ หรือ เป็นการถดถอยออกจาก สังคมกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อการปรับตัวหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ทดแทนงานประจำ (พรทิพย์ ศิริเวช, 2560) การยุติจากงานประจำตามเงื่อนไข กฎระเบียบที่กำหนด ตามภาวะสุขภาพของบุคคล หรือตามความพึงพอใจที่จะยุติการปฏิบัติงานของ บุคคลนั้น ๆ หรือการเกษียณอายุเป็นภาวะที่บุคคลต้องยุติจากการประกอบอาชีพตามเงื่อนไขที่ กำหนด ซึ่งอาจเกิดจากระเบียบ ข้อปฏิบัติ ภาวะทางสุขภาพ หรือเงื่อนไขที่มาจากเหตุอื่น ๆ (พลวัฒน์ นาคประเสริฐ, 2561) กล่าวโดยสรุปแล้ว การเกษียณ อายุเป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนไม่สามารถหลีกเลี่ยง ไปได้ การเกษียณอายุ คือ การยุติบทบาทหน้าที่การทำงานประจำ อันอาจมีสาเหตุมาจากข้อบังคับ กฎระเบียบของหน่วยงานที่ตนสังกัด หรือ

ภาวะสุขภาพของตนเอง หรือความต้องการส่วนบุคคล เพื่อที่จะได้มีเวลาอย่างเสรีมากขึ้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ

โดยสรุป การเกษียณอายุการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่ช่วงจรรยาชีวิตหรือกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานในด้านต่าง ๆ จะลดต่ำลง โดยเกณฑ์การเกษียณอายุจะใช้แตกต่างกันตั้งแต่อายุ 60 – 65 ปี

รูปแบบการเกษียณอายุ

รูปแบบของการเกษียณอายุสามารถแบ่งกว้าง ๆ ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การเกษียณอายุการทำงาน (Retirement) ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานของสถาบัน องค์กร หรือหน่วยงาน หรือเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยส่วนมากจะกำหนดหลักเกณฑ์จากอายุของผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานเป็นสำคัญ เช่น อายุครบ 55 ปี หรือ 60 ปีบริบูรณ์

2. การเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) คือ การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานก่อนครบกำหนดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งอาจมาจากสาเหตุที่สถาบัน องค์กร หรือหน่วยงาน มีโครงการร่วมใจจาก เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือการปรับลดขนาดกิจการ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน อาจจะมีเหตุผลด้านสุขภาพหรือความจำเป็นส่วนบุคคล เป็นต้น

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีผลใช้บังคับแก่ข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และข้าราชการกลาโหมพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2547) และนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ตลอดจนว่าที่ยศนั้น ๆ และพลทหารประจำการ

ข้าราชการซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ แล้วเป็นอันพ้นจากราชการหรือที่เรียกว่า “การเกษียณอายุราชการ” เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ สำหรับตำแหน่งที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ที่มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบ 65

ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ข้าราชการตุลาการที่ได้ผ่านการประเมินแล้วว่ายังมีสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ให้รับราชการต่อไปได้จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการผู้นั้นมีอายุครบ 70 ปีบริบูรณ์ หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไปที่สามารถขยายอายุการทำงานได้จนถึงอายุ 65 ปีบริบูรณ์ เป็นต้น

การเกษียณอายุของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 กำหนดว่า กรรมการของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย (2) มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น มาตรา 9 กำหนดว่า พนักงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย (2) มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ดังนั้น เมื่อกรรมการของรัฐวิสาหกิจมีอายุเกิน 65 ปีบริบูรณ์ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ จึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ แล้วแต่กรณี และเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจเลิกจ้างได้

ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ข้อ 59 กำหนดว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่าย ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่ไม่รวมถึงการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

ดังนี้ แม้เกษียณอายุเป็นการเลิกจ้าง แต่นายจ้างไม่ต้องค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเกษียณอายุ โดยประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างใน รัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ข้อ 61 กำหนดว่า ลูกจ้างที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ 59 แต่ถ้าลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันตามระยะเวลา ให้มีสิทธิได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานตามอัตราที่กำหนด

การเกษียณอายุของลูกจ้างภาคเอกชน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 กำหนดให้ การเกษียณอายุตามที่ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่า เป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง

กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกิน 60 ปี จะก่อให้เกิดผลตามกฎหมายในมาตรา 118/1 วรรคสอง กล่าวคือ ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยอาจใช้สิทธิเมื่อครบ 60 ปีหรือเกิน 60 ปี ก็ได้แล้วแต่ลูกจ้างจะใช้สิทธิ เหตุที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปีขึ้นไป เนื่องจากส่วนใหญ่ นายจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างเกษียณที่อายุ 60 ปี และอ้างอิงจากกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ประกอบกับสังคมส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่อายุ 60 ปี ควรจะหยุดทำงานเพื่อมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และปัญหาสุขภาพที่มาพร้อมอายุที่เพิ่มขึ้นรวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เมื่อเทียบกับวัยแรงงานซึ่งมีทักษะการทำงานที่ดีกว่า

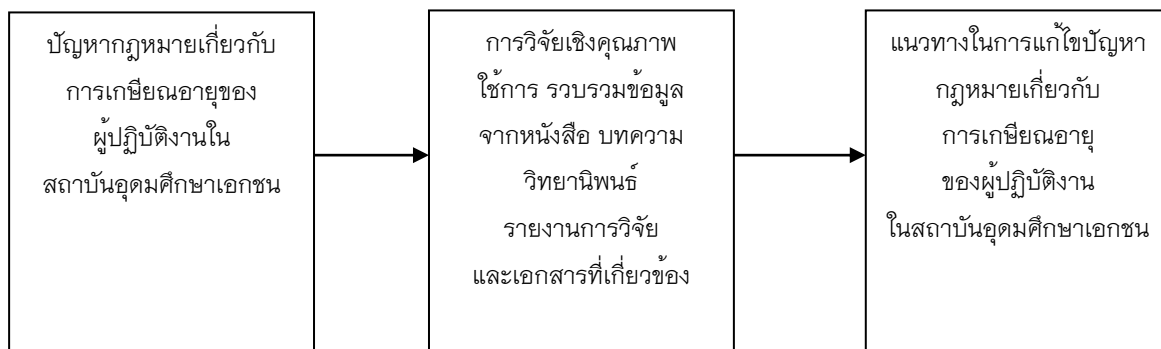
การให้สิทธิลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี หรือเกิน 60 ปี เป็นการให้สิทธิลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเอง โดยลูกจ้างต้องแสดงเจตนาเกษียณอายุต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบ 30 วัน นับแต่วัน แสดงเจตนา นี้ มีเจตนาเป็นการบอกกล่าวให้กับนายจ้างทราบล่วงหน้าเพื่อนายจ้างได้วางแผนด้านการบริหารงาน บุคคลและให้ลูกจ้างเตรียมส่งมอบงาน ทรัพย์สินแก่นายจ้าง ก่อนสัญญา

จ้างจะสิ้นสุดลง เช่นเดียวกับการเลิกสัญญา ในกรณีสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ในการแสดงเจตนาลูกจ้างอาจแสดงเจตนาให้นายจ้างทราบด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านทาง ไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทอื่นก็ได้ และภายหลัง ลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ยังไม่สิ้นสุดจนกว่าจะครบ 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างแสดงเจตนา ดังนั้น ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องทำงานตามสัญญาจ้างและปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่ง ของนายจ้างหากลูกจ้างไม่มาทำงาน ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อาจถูกนายจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้ ขณะเดียวกันเมื่อลูกจ้างแสดงเจตนาเกษียณอายุแล้ว นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานต่อไปจนกว่าจะครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุ อย่างไรก็ตาม หากนายจ้างสละซึ่งเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์แก่ตนจะให้ลูกจ้าง เกษียณอายุทันทีหรือก่อนครบ 30 วัน โดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างก็ได้ แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าเสียหาย อย่างน้อยเท่ากับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหากทำงานต่อไปครบ 30 วัน ซึ่งเป็นวันที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามผลของกฎหมาย

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมการเกษียณอายุเป็นกระบวนการสิ้นสุดการทำงานของบุคคลเมื่อถึงวัยที่กำหนดตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยทั่วไปมักอยู่ระหว่างอายุ 60–65 ปี การเกษียณอายุมีทั้งในรูปแบบปกติและก่อนกำหนด ซึ่งอาจเกิดจากเหตุผลด้านสุขภาพ ความสมัครใจ หรือการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านนิยาม นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายสอดคล้องกันว่าเป็นการยุติหน้าที่การงานอย่างเป็นทางการและเริ่มเข้าสู่ช่วงชีวิตที่เน้นกิจกรรมส่วนตัวหรือการพักผ่อน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณมีทั้งในภาครัฐ เช่น พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และภาคเอกชน เช่น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้สิทธิแก่ลูกจ้างอายุครบ 60 ปีแสดงเจตนาเกษียณได้โดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย สำหรับภาครัฐวิสาหกิจจะอ้างอิงตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานฯ ที่กำหนดอายุสูงสุดของการทำงานไว้ชัดเจน โดยลูกจ้างที่เกษียณอายุอาจได้รับเงินตอบแทนความชอบในการทำงานตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ การจัดการเกษียณอายุที่มีประสิทธิภาพจึงควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างและการวางแผนรองรับภาระงานในองค์กรอย่างรอบด้าน.

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ บทความวิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย รายงานผลการวิจัยคำพิพากษาของศาลแรงงาน คำพิพากษา ศาลฎีกา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาศึกษา วิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบ โดยนำเสนอในลักษณะการวิเคราะห์แบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2550 ให้คุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกระดับ ทั้งผู้ปฏิบัติงานที่ใช้คณาจารย์และไม่ใช่คณาจารย์ที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง โดยกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ เพียงแต่กำหนดให้สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานสิ้นสุดลงในกรณีสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 15 (5) และเมื่อสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

(1) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

(2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

(3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 สิบวัน

(4) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

(5) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ทั้งนี้ การจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ไม่ใช่บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนสำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน โดยงานดังกล่าวมีระยะเวลาสิ้นสุดของงานไม่เกิน 2 ปี ซึ่งสถาบันและผู้ปฏิบัติงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างและเลิกสัญญาจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ข้อ 16

ด้วยข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น จึงมีสภาพปัญหาและปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดม ดังนี้

1. การเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานตามที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันไว้จะถือว่าเป็นกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างหรือการเลิกจ้าง หรือไม่

2. การเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานตามที่สถาบันกำหนดไว้จะถือว่าเป็นกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างหรือการเลิกจ้าง หรือไม่

3. ในกรณีที่สถาบันมิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้ ผู้ปฏิบัติงานจึงไม่มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุเพื่อขอรับค่าชดเชยจากสถาบัน

4. ในกรณีที่สถาบันมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้เกินกว่า 60 ปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไป จะมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุ ได้หรือไม่

แนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางแก้ไขปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้การเกษียณอายุตามที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันหรือตามที่สถาบันกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างและสถาบันมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย และในกรณีที่สถาบันมิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้ หรือตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุเพื่อขอรับค่าชดเชยจากสถาบันได้

ปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่ชัดเจนและเพียงพอในการคุ้มครองสิทธิของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ ส่งผลให้เมื่อถึงวัยที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ผู้ปฏิบัติงานบางรายต้องลาออกเองโดยไม่ได้รับค่าชดเชยหรือสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามที่ควรได้รับ เหตุผลสำคัญประการหนึ่งคือ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งไม่ได้กำหนดอายุเกษียณไว้ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับภายใน ทำให้การสิ้นสุดการจ้างงานไม่ถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน จึงไม่อยู่ในข่ายที่ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย

ผลการวิจัยเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยให้การเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการเกษียณนั้นจะเกิดจากข้อตกลงระหว่างคู่สัญญา หรือกำหนดโดยข้อบังคับของสถาบัน ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดไว้ ให้ถือว่าบุคลากรมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้เมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายด้วย นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ทุกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องระบุอายุเกษียณในสัญญาจ้างให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและแน่นอนทางกฎหมาย การกำหนดอายุเกษียณไว้ในข้อบังคับจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนชีวิตได้ล่วงหน้า ทั้งด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวยุ และสุขภาพ อีกทั้งยังลดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเมื่อถึงวัยเกษียณ

ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบายเกษียณที่ยืดหยุ่นตามสภาพงานและสมรรถภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เช่น ให้สามารถต่ออายุการทำงานได้ภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน และให้สิทธิในการเลือกกระหนทางการเกษียณตามกำหนดหรือการเกษียณก่อนกำหนด โดยได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเช่นกัน

สรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมุ่งเน้นที่การกำหนดเกณฑ์ที่เป็นธรรม ชัดเจน และครอบคลุม เพื่อให้

บุคลากรกลุ่มนี้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน และสามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมั่นคง

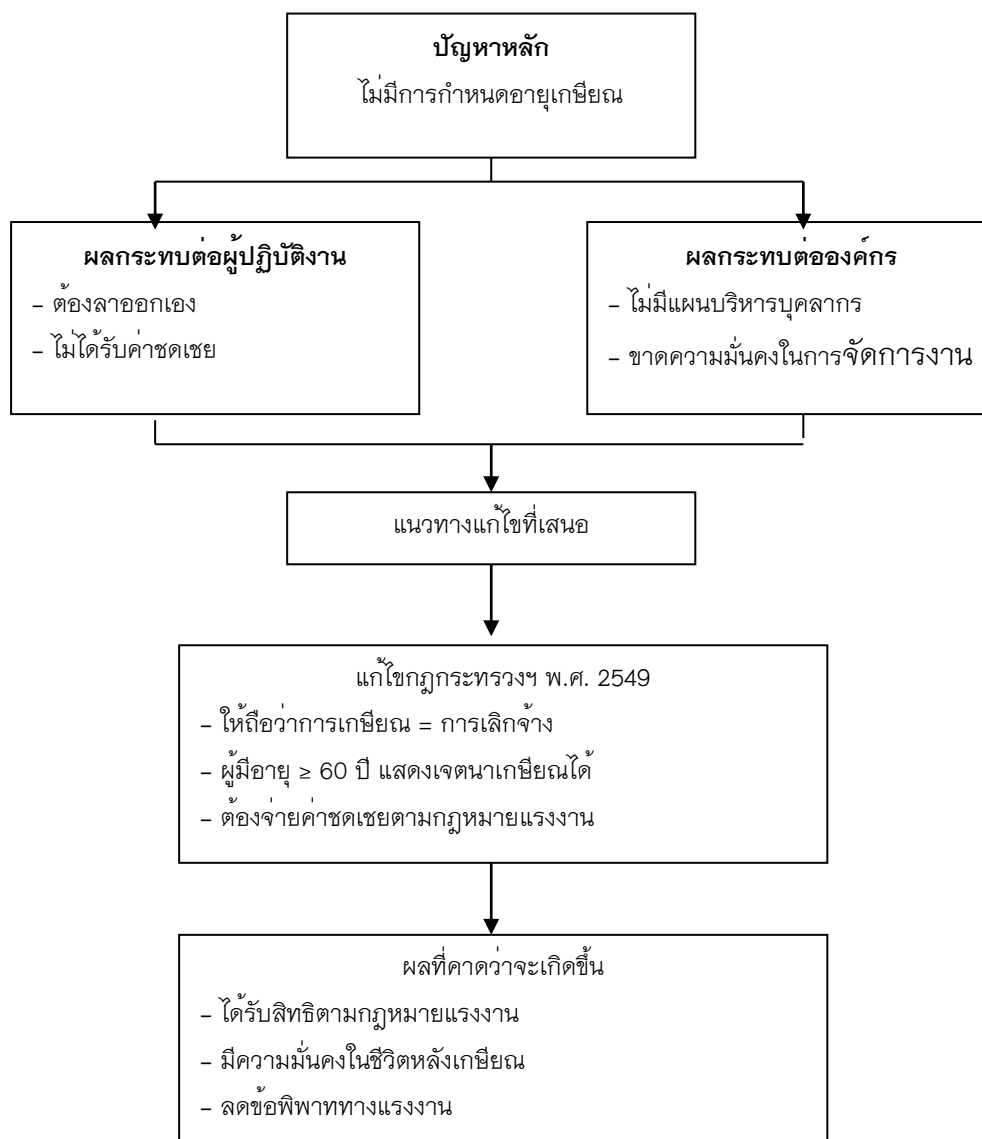
อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเกิดจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางแห่งไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุไว้ในสัญญาหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นต้องทำงานไปจนสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานต่อไปได้ต้องลาออกเองและทำให้ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐสิทธิจิรพัฒน์ (2565) พบว่า มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ควรเข้ามาช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ ให้เห็นถึงความสำคัญในการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ เช่น การให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมและหากบุคลากรมีการรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

แนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้การเกษียณอายุตามที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันหรือตามที่สถาบันกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างและสถาบันมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย และในกรณีที่สถาบันมิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้ หรือตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานไว้เกินกว่า 60 ปี ให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุเพื่อขอรับค่าชดเชยจากสถาบันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภราดา โชติกุล และบัวทองสว่างโสภากุล (2564) การเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุที่เหมาะสม รู้จักการแก้ปัญหาสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถยอมรับความเป็นจริง และมีความมั่นคงทางจิตใจ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นก็จะมีการปรับตัวในยามเกษียณได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ปัญหาหลักของการเกษียณอายุในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ การไม่กำหนดอายุเกษียณในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องลาออกเองเมื่อไม่สามารถทำงานได้ และไม่ได้รับค่าชดเชยตามสิทธิแรงงาน ผู้วิจัยเสนอให้แก้ไขกฎกระทรวง พ.ศ. 2549 ให้การเกษียณถือเป็นการเลิกจ้าง และต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย รวมถึงให้ผู้ที่มีอายุครบ 60 ปีมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณได้แม้ไม่มีการตกลงไว้ล่วงหน้า แนวทางนี้จะช่วยให้เกิดความเป็นธรรม ลดข้อพิพาท และเสริมสร้างหลักประกันชีวิตหลังเกษียณแก่บุคลากร



จากการศึกษาวิจัยเรื่องการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิและความมั่นคงของบุคลากรคือ การที่หลายสถาบันเอกชน ไม่ได้กำหนดอายุเกษียณไว้ในสัญญาจ้างหรือข้อบังคับภายในองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากภาคราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่มีการกำหนดแน่นอนตามกฎหมาย เช่น เกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี หรือขยายได้ถึง 65 หรือ 70 ปีในบางตำแหน่ง

การไม่มีข้อกำหนดอายุเกษียณที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรที่มีอายุมากในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวนไม่น้อยต้อง ทำงานต่อไปจนกว่าร่างกายจะไม่ไหว และเมื่อถึงจุดที่ต้องลาออกเองโดยสมัครใจ ก็ไม่ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากการลาออกไม่ถือว่าเป็น “การเลิกจ้าง” ทางกฎหมาย ซึ่งเป็นช่องโหว่ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรหลังเกษียณ

จากการพิจารณาแนวทางการแก้ไข พบว่า กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังไม่มีบทบัญญัติรองรับสิทธิการเกษียณอายุอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับกฎหมายแรงงานทั่วไป จึงควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้ “การเกษียณอายุ” ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดโดยข้อบังคับของสถาบัน หรือโดยการตกลงร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน ให้ถือว่าเป็น “การเลิกจ้าง” ที่ต้องได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย

นอกจากนี้ หากในกรณีที่สถาบัน มิได้กำหนดอายุเกษียณไว้ หรือกำหนดไว้เกินกว่า 60 ปี บุคลากรที่มีอายุครบ 60 ปีขึ้นไปควรได้รับสิทธิในการ “แสดงเจตนาเกษียณอายุ” ได้เอง และสามารถขอรับค่าชดเชยจากสถาบันได้ตามหลักเกณฑ์กฎหมายแรงงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และปกป้องสิทธิของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเท่าเทียม

งานวิจัยยังเสนอให้ทุกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีข้อกำหนดเรื่องอายุเกษียณอย่างชัดเจนในสัญญาจ้างหรือระเบียบขององค์กร โดยควรมี ความยืดหยุ่นในการบริหาร เช่น อนุญาตให้ต่ออายุการทำงานในบางกรณีตามสมรรถภาพ และควรส่งเสริมให้มีระบบรองรับการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ อาทิ การจัดอบรมด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมทางจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้จึงครอบคลุมทั้งในมิติของกฎหมายแรงงาน นโยบายองค์กร และคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตหลังการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาเอกชนอย่างเป็นธรรม

สรุป

ปัญหาหลักเกี่ยวกับการเกษียณอายุของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ การไม่กำหนดอายุเกษียณในสัญญาหรือข้อบังคับ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องลาออกเองเมื่อทำงานไม่ไหว และไม่ได้รับค่าชดเชยตามสิทธิ กฎกระทรวงปี 2549 ที่มีอยู่ไม่ได้ระบุเรื่องการเกษียณอายุไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดข้อสงสัยว่าเมื่อเกษียณแล้วถือเป็นการเลิกจ้างหรือไม่ ผู้ที่ไม่มีข้อตกลงเกษียณหรือมีการกำหนดไว้เกิน 60 ปี อาจเสียสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยได้ ดังนั้น แนวทางที่เสนอคือควรแก้ไขกฎกระทรวงดังกล่าวให้ถือว่าการเกษียณอายุตามข้อตกลงหรือข้อบังคับของสถาบันเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมาย พร้อมให้สิทธิผู้ที่อายุครบ 60 ปี แสดงเจตนาเกษียณและได้รับค่าชดเชย นอกจากนี้ควรมีการกำหนดอายุเกษียณไว้ชัดเจนในสัญญาจ้าง และส่งเสริมนโยบายเกษียณที่ยืดหยุ่น เพื่อความเป็นธรรมและความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณของบุคลากรทุกคน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติม กฎกระทรวง พ.ศ. 2549 เพื่อระบุชัดเจนว่า “การเกษียณอายุ” ไม่ว่าจะตกลงไว้ล่วงหน้าหรือไม่ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน โดยอัตโนมัติ

1.2 หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควร กำหนดแนวปฏิบัติกลาง ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ต้องระบุอายุเกษียณในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและลดปัญหาการฟ้องร้องในอนาคต

1.3 ส่งเสริมให้สถาบันมี นโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมการวางแผนเกษียณ เช่น การให้คำปรึกษาด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ และสร้าง หลักประกันรายได้หลังเกษียณ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้เกษียณ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยในเชิงจิตวิทยาสังคมหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องลาออกโดยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ เพื่อเข้าใจ ผลกระทบทางจิตใจและคุณภาพชีวิตหลังเกษียณ

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบ ระบบเกษียณและสวัสดิการ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อหาแนวทางปรับใช้และลดความเหลื่อมล้ำในภาคการศึกษา

2.3 ควรสำรวจหรือสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อประเมินว่า มีศักยภาพหรือความพร้อมเพียงใด ในการดำเนินมาตรการตามที่กฎหมายหรือข้อเสนอแนะกำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

ชัยวัฒน์ ปัญญาเกรียงไกร. (2564). กฎหมายแรงงานกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

ประเสริฐ ลิทธิจิรพัฒน์. (2565). การเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 11(1), 102–114. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/KRUjournal/article/view/252986>

ปวีณา แจ่มประจักษ์. (2564). การจ้างงานผู้สูงอายุในสังคมไทย: องค์กรความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยจากฐานข้อมูลปริณยานิพนธ์ Thailand Collection. วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 8(10), 100–112. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/256121>

- พรทิพย์ ศิริเวช. (2560). การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณอายุ: ผลกระทบและการปรับตัวของผู้สูงอายุในบริบทไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลวัฒน์ นาคประเสริฐ. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: แนวทางและทฤษฎีสำหรับผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภราดา โชติกุล และ บัณฑิต สว่างโสภาคกุล. (2564). ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเตรียมพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1), 195–210. สืบค้น <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/download/249480/169723>.
- สมศรี ทองคำ. (2563). การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). (2562). รายงานนโยบายการอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). แนวทางการบริหารจัดการผู้สูงอายุในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). การจัดการอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย: สถานภาพ บทบาท และแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อัมพร จิระวุฒิจงค์. (2562). สิทธิแรงงานกับการคุ้มครองบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- International Labour Organization. (2019). *Decent work and the university sector: International labour standards and policy guidelines*. Geneva: ILO Publishing.