
การพัฒนาข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อคุ้มครอง
แรงงานสูงอายุสายวิชาการ (อาจารย์)
Development of Thaksin University Regulations to Protect
University Employees: Senior Lecturers

จันทราทิพย์ สุขุม¹/ นงลักษณ์ อานี^{2*}

Juntratip Sukhum / Nonglak Arnee

¹คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law, Thaksin University

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Faculty of Humanities and Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University

*Corresponding Author

ได้รับบทความ: 26 มีนาคม 2568

ปรับปรุงแก้ไข: 22 มิถุนายน 2568

ตอบรับตีพิมพ์: 8 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์สูงอายุในมหาวิทยาลัยทักษิณ (2) วิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศ ต่างประเทศ และของไทย และ (3) พัฒนาข้อบังคับมหาวิทยาลัย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์สูงอายุที่มีการจ้างงานซึ่งได้มาด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจงจำนวน 24 คน

ผลการศึกษาพบว่า การจ้างงานอาจารย์สูงอายุขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารและความต้องการของหลักสูตรเป็นหลัก โดยข้อบังคับปัจจุบันกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปี และยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงสำหรับสภาพการจ้างงานผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายระหว่างประเทศพบว่าไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 102 และข้อแนะที่ 162 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ พบว่าทั้ง 2 ประเทศมีกฎหมายขยายอายุเกษียณและรองรับการทำงานของผู้สูงอายุที่เหมาะสม ดังนั้น งานวิจัยจึงเสนอแนวทางในการพัฒนาข้อบังคับ โดยให้มีการขยายอายุเกษียณ และกำหนดสภาพการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรมยิ่งขึ้น ทั้งในด้านระยะเวลาตามสัญญา ภาระการสอน ชั่วโมงการทำงาน และค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย

คำสำคัญ: กฎหมาย, การคุ้มครองแรงงาน, อาจารย์สูงอายุ, มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

This research aims to (1) study the working conditions of elderly academics at Thaksin University, (2) analyze international, foreign, and Thai laws, and (3) develop university regulations. It employs a qualitative methodology, utilizing documentary analysis and in-depth interviews with 24 purposively selected elderly academics who have been employed.

The findings indicate that the employment of elderly academics is primarily contingent upon administrative policies and curriculum requirements. The current regulations stipulate a retirement age of 60 and lack clear, specific criteria for the employment conditions of older personnel. This is inconsistent with the International Labour Organization's (ILO) Convention No. 102 and Recommendation No. 162. Furthermore, a

comparison with the legal frameworks of Japan and Singapore reveals that both countries have enacted legislation to extend the retirement age and support suitable working conditions for older persons.

Therefore, this research proposes guidelines for regulatory development, including the extension of the retirement age and the establishment of more flexible and equitable employment conditions—in terms of contract duration, teaching load, working hours, and remuneration—to align with the context of Thailand’s aging society.

Keywords: Law, Labour Protection, Elderly Academics, Thaksin University

บทนำ

การเข้าสู่สังคมสูงวัยเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างแรงงานและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการศึกษาที่อาจารย์ผู้มีประสบการณ์ถูกจำกัดด้วยกฎหมายเกษียณและขาดมาตรการรองรับ เนื่องด้วยข้อจำกัดงบประมาณของรัฐและการะค่าใช้จ่ายของนายจ้าง

ประชากรสูงอายุของโลกและประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2565 ประชากรสูงวัยมีจำนวน 1,109 ล้านคน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) และไทยคาดว่าจะใน 20 ปีข้างหน้าจะมีผู้สูงอายุเกือบ 1 ใน 3 ของประชากร (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2568) และเสี่ยงต่อการขาดแคลนแรงงาน (ไทยโพสต์, 2566)

การบริหารมหาวิทยาลัยจึงต้องปรับตัวเพื่อรองรับบุคลากรสูงวัย การวางแผนกำลังคน การถ่ายทอดความรู้ และการทำงานร่วมกันระหว่างรุ่นเป็นสิ่งที่ท้าทาย (กันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน และชัยพัฒน์ พุฒซ้อน, 2561) ขณะที่รัฐบาลต้องปรับนโยบายส่งเสริมการจ้างงานและสวัสดิการ (CHEEVID, 15 มิถุนายน 2568)

มหาวิทยาลัยทักษิณจ้างอาจารย์เกษียณจำนวน 29 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2565) แต่ภาระงานและสวัสดิการอาจไม่เหมาะสม แม้มหาวิทยาลัยจะได้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน แต่ควรให้ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (3) ได้กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพที่เหมาะสม

งานวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์สภาพปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างอาจารย์สูงอายุในมหาวิทยาลัยโดยใช้กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ พร้อมวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ และไทย เพื่อนำมาพัฒนาข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณในการคุ้มครองทำงานของอาจารย์สูงอายุ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริงและปัญหาลักษณะการทำงานของบุคลากรสายคณาจารย์สูงอายุในมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยในการคุ้มครองลักษณะการทำงานของบุคลากรสายคณาจารย์สูงอายุ
3. เพื่อพัฒนาข้อบังคับมหาวิทยาลัย

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยทางกฎหมายนี้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

1. นิยาม “ผู้สูงอายุ”

ในระดับสากลไม่มีนิยามที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ องค์การสหประชาชาติกำหนดว่า ผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป (กรมสุขภาพจิต, 2568) ประเทศไทยนิยามไว้ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2546 ส่วนประเทศญี่ปุ่นและ

สิงคโปร์ได้กำหนดเกษียณอายุที่ 60 ปี แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มนโยบายจ้างงานต่อโดยคำนึงถึงความสามารถและสุขภาพ (Yu Korekawa, 2022) อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต (จิราพร เกศพิชญพัฒนา และคณะ, 2561)

2. แนวคิด “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” (Productive Ageing)

แนวคิดนี้มองว่าผู้สูงอายุยังมีศักยภาพและสามารถสร้างประโยชน์ต่อสังคม หากได้รับโอกาสเหมาะสม (เล็ก สมบัติ และคณะ, 2554) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เลือกทำงานต่อหลังเกษียณ ได้แก่ ความจำเป็นด้านรายได้ ภาระหนี้สิน และความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, 2551; อรุณฯ หงษาชาติ และคณะ, 2558)

สิทธิในการทำงาน (Right to Work) การทำงานถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐและองค์กรต้องปกป้องและจัดมาตรการเอื้อต่อการทำงาน เช่น การกำหนดอายุเกษียณที่ยืดหยุ่น การเสนอการจ้างงานใหม่ (กรมกิจการผู้สูงอายุกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2568; United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2025)

3. แนวคิดการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยรัฐมีบทบาทในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานสูงอายุ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ออกข้อแนะนำที่ 162 (R162-Older Workers Recommendation, 1980) เกี่ยวกับแรงงานสูงอายุ ส่งเสริมความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ สำหรับประเทศไทยมีแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (2560–2564) ที่มุ่งส่งเสริมการฝึกอบรมและจ้างงานผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ

ด้านกฎหมายแรงงานทั่วไปมีวัตถุประสงค์คุ้มครองสิทธิแรงงานและกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการดำรงชีวิต (Botero et al., 2004) โดยในอดีตเน้นกลุ่มเด็กและสตรี ปัจจุบันขยายไปถึงแรงงานสูงอายุด้วยแนวคิดการพัฒนาและการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

4. แนวทางการจ้างงานในสถานประกอบการ ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงาน ลักษณะงาน และความยืดหยุ่น รวมถึงการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม (ศุภชัย ศรีสุชาติ, 2559)

5. วรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรธพร บัวพิมพ์ (2552) เสนอแนะให้มีนิยามแรงงานสูงอายุและกำหนด กฎหมายรองรับสิทธิในการทำงานหลังเกษียณ และมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติ

ไพลิน จินตามณิพร (2560) เสนอแนะมาตรการส่งเสริมการจ้างแรงงาน สูงอายุ เช่น การลดหย่อนภาษี ค่าจ้างเหมาะสม และยกเว้นเงินสมทบประกันสังคม

ศุภชัย ศรีสุชาติ และคณะ (2556) พบรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงาน ผู้สูงอายุ 3 รูปแบบ คือ การจ้างงานในระบบ การจ้างงานไม่เต็มเวลา และการส่งเสริม การประกอบอาชีพอิสระ

Debroux, P. (2016) พบว่า ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนของ ประเทศญี่ปุ่นต่างตระหนักดีว่าต้องใช้ประโยชน์สูงสุดจากความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ของคณงานสูงอายุ และจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงระบบประกันสังคม

Xu, J., Mehta, K. K., & Wan, D. (2023) พบว่า ผู้กำหนดนโยบายและ นายจ้างของสิงคโปร์ต้องพัฒนาการจ้างงานใหม่ให้เอื้อต่อ Habitus ได้แก่ หลักความ สมจริง (realism) ความคิดบวก (positivity) การมุ่งเน้นผลผลิต (productivity) และ ความกระตือรือร้น (proactivity) ของผู้สูงอายุที่กลับเข้าสู่การจ้างงานใหม่

โดยสรุปภาพรวม ประเทศไทยมุ่งพัฒนากฎหมายและนโยบายเชิงส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุ ขณะที่ญี่ปุ่นและสิงคโปร์เน้นสร้างระบบและวัฒนธรรมองค์กร ให้สอดคล้องกับสังคมสูงวัยอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถประยุกต์สู่การพัฒนาข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อรองรับอาจารย์สูงอายุในระยะยาว

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สำหรับประเทศไทยเน้นให้แก้ปัญหาด้วยการ ออกกฎหมายและการส่งเสริมเชิงนโยบาย ส่วนในประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์เน้นการ สร้างระบบและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันกับผู้สูงอายุในระยะยาว

จึงได้กรอบแนวคิดที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาข้อบังคับในมหาวิทยาลัยทักษิณต่อไป
ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของ
ผู้สูงอายุ
กฎหมายระหว่างประเทศ
กฎหมายประสังคมยุโรป ประเทศญี่ปุ่น
นโยบาย



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ:
การขยายอายุเกษียณ
สวัสดิการและการจ้างงานแรงงาน
สูงอายุ
มาตรการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัญหาการจ้างงานอาจารย์สูงอายุ โดย 1) วิเคราะห์เอกสารปฐมภูมิ เช่น กฎหมายไทย ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และกฎหมายระหว่างประเทศ และเอกสารทุติยภูมิ เช่น งานวิจัยและบทความวิชาการ เพื่อนำมาสังเคราะห์เชิงเนื้อหา และ 2) สัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์ที่ได้รับการจ้างงานหลังเกษียณและผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 24 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ทั้งนี้ งานวิจัยได้รับการอนุมัติด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยทักษิณ รหัสโครงการวิจัย 174/65 เลขที่ใบรับรองจริยธรรมการวิจัย COA No.TSU 2022_181 REC No.0429 โดยยึดหลักพิทักษ์สิทธิ์และความลับของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลักตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1. การศึกษาสภาพข้อเท็จจริงและปัญหาลักษณะการทำงานของอาจารย์สูงอายุ พบว่า

1.1 อาจารย์สูงอายุนอกมหาวิทยาลัยมีทั้งการจ้างต่อเนื่องเมื่อเกษียณอายุ และจ้างบุคคลภายนอกตามความต้องการของหลักสูตรและคณะโดยพิจารณาจาก ประสิทธิภาพ สุขภาพ และความเชี่ยวชาญในสถานะพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราจ้าง และค่าจ้างอาจต่ำกว่าที่เคยได้รับ อาจารย์สูงอายุจึงต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน และเปิดโอกาสให้อาจารย์สูงอายุได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ได้แสดงความต้องการความยืดหยุ่นในภาระงานและเวลาทำงาน

1.2 อาจารย์สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเช่นเดียวกับอาจารย์ทั่วไป ภาระงานจึงไม่แตกต่างกันทั้งในปัจจุบันและอดีต และบางรายมีภาระงานสอนมากขึ้นเนื่องจากอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ

1.3 อาจารย์สูงอายุได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์ในประกันสุขภาพ เช่นเดียวกับอาจารย์ทั่วไป แต่บางรายไม่ทราบสิทธิประโยชน์บางอย่างที่ได้รับ

1.4 อาจารย์สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพที่กระทบต่อการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัยได้ดี อย่างไรก็ตาม ภาระงานอาจหนักเนื่องจาก จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ

2. การศึกษาและวิเคราะห์มาตรการตามกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมาย ต่างประเทศ กฎหมายไทยและกฎเกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยทักษิณ และนโยบาย ที่เกี่ยวข้อง

2.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO โดย ILO ได้จัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 ระบุถึงประโยชน์ทดแทนการชราภาพ ข้อแนะนำปีที่ 162 ว่าด้วยแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันของอาชีพ โอกาส การไม่เลือกปฏิบัติ และ มาตรการในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของแรงงานผู้สูงอายุ และข้อแนะนำ ปีที่ 202 ว่าด้วยหลักประกันความมั่นคงทางสังคมขั้นพื้นฐานที่ประชาชนสามารถ เข้าถึงการดูแลสุขภาพที่จำเป็นและหลักประกันรายได้ขั้นพื้นฐาน

2.2 มาตรการกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่

1) ประเทศสิงคโปร์มีกฎหมาย Retirement and Re-employment Act (RRA) และมีประกาศกำหนดการเกษียณอายุและการกลับเข้าทำงานใหม่ โดยอายุเกษียณขั้นต่ำที่กำหนดตาม the Retirement and Re-employment (Prescribed Minimum Retirement Age) Notification 2022 คือ อายุ 63 ปี และอายุที่นายจ้างต้องเสนอการจ้างงานใหม่ (re-employment) สูงสุดที่ 68 ปี โดยมีเงื่อนไขคุณสมบัติของลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานใหม่ และมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) อยู่ภายใต้กฎหมาย RRA โดยมีอายุเกษียณขั้นต่ำและอายุสูงสุดในการจ้างงานใหม่ตามกฎหมาย ส่วนค่าตอบแทนมีความยืดหยุ่นตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังมีโครงการ Senior Employment Credit ที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่จ้างแรงงานสูงอายุ (Ministry of Manpower, 2025; Inland Revenue Authority of Singapore, 2025)

2) ประเทศญี่ปุ่นออกกฎหมาย The Act Concerning Stabilization of Employment of Older Person (Law No.68 of May 25, 1971) กำหนดให้บริษัทต้องเสนอการจ้างงานต่อเนื่องให้แก่พนักงานที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับสุขภาพและทักษะของพนักงาน (ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ์, 2552: 76-86 ; Yu KOREKAWA, 2022) ในส่วนมหาวิทยาลัยโตเกียว (The University of Tokyo) มีระเบียบ The University of Tokyo Rules on Conditions of Employment of Academic and Administrative Staff (Rules No.11; April 1, 2004) กำหนดไว้ในมาตรา 18 เรื่องอายุเกษียณสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายบริหารไว้ที่อายุ 60 ปี ในกรณีนี้เห็นว่ามีความจำเป็นพิเศษมหาวิทยาลัยอาจกำหนดอายุแตกต่างออกไปได้ และภายใต้ข้อบังคับ The University of Tokyo Regulations on Re-employment of Academic and Administrative Staff (The University of Tokyo Rules No. 21; April 1, 2004) ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดย The University of Tokyo Rules No. 96; March 22, 2019 กำหนดการจ้างงานใหม่ (Re-employment) จะต้องเสนอให้กับลูกจ้างที่มี

คุณสมบัติเหมาะสม กล่าวคือ มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยระยะเวลาการทำงานสูงสุดจะอยู่ที่ 1 ปี ตามมาตรา 3

2.3 กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสูงอายุของประเทศไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 118/1 เกี่ยวกับการเกษียณอายุ โดยกำหนดว่าการเกษียณอายุตามที่ตกลงกันหรือนายจ้างกำหนดถือเป็นการเลิกจ้าง และหากไม่มีการตกลงหรือกำหนด หรือกำหนดเกินกว่า 60 ปี ลูกจ้างที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้และได้รับค่าชดเชย ส่วนพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านการประกอบอาชีพ หรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมไว้ในมาตรา 11 (3)

รัฐบาลไทยไม่มีนโยบายกำหนดอาชีพที่ชัดเจนสำหรับผู้สูงอายุ แต่ยึดหลักความยืดหยุ่นและสมัครใจในการจ้างงานโดยใช้มาตรการจูงใจทางภาษีแก่นายจ้างในการจ้างงานผู้สูงอายุในปัจจุบัน ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ 3 (ฉบับที่ 290) เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อการยกเว้นภาษีเงินได้ของ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสำหรับเงินได้เท่าที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ลงวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2560

2.4 กฎเกณฑ์ภายในของมหาวิทยาลัยทักษิณในการคุ้มครองลักษณะการทำงานของบุคลากรประเภทวิชาการ สายคณาจารย์สูงอายุ

มหาวิทยาลัยทักษิณมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐมีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัย คือ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ซึ่งการจ้างและการคุ้มครองการทำงานของบุคลากรไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและสภาพการณ์ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทักษิณได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณที่เกี่ยวข้องกับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างรวมถึงการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ฉบับ คือ 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2567 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 และออกประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานของคณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2567

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการกฎหมายในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการคุ้มครองอาจารย์สูงอายุ ดังนี้

2.1 มหาวิทยาลัยทักษิณสามารถจ้างอาจารย์ที่เกษียณแล้วกลับเข้าทำงานใหม่ได้หากมีเหตุผลและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ตามข้อ 14 และ 15 แห่งข้อบังคับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 หลักการนี้คล้ายกับแนวปฏิบัติในประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ที่มีกฎหมายรองรับการจ้างงานต่อหลังเกษียณ อย่างไรก็ตาม ประเทศเหล่านี้ได้ปรับแก้กฎหมายเพื่อขยายอายุเกษียณออกไปมากกว่าอายุ 60 ปี เพื่อรองรับสังคมสูงวัยลดภาระงบประมาณ และใช้ประโยชน์จากทักษะและประสบการณ์ของผู้สูงอายุแนวทางนี้สอดคล้องกับหลัก “สิทธิในการทำงาน” (Right to Work) ที่ยึดมั่นในศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้สูงอายุในสังคมสูงวัย (Aging Society) (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2568) โดยเฉพาะในภาคการศึกษาที่ต้องการองค์ความรู้และประสบการณ์เชิงลึก ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผลวิจัยหลายฉบับ รวมถึงระบบประกันสังคมของรัฐที่ส่งเสริมการทำงานต่อของผู้สูงอายุ

2.2 มหาวิทยาลัยทักษิณมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ที่คุ้มครองสิทธิประโยชน์และกำหนดให้บุคลากรเข้าระบบประกันสังคม ซึ่งใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานทั่วไป แต่ยังคงพิจารณาเงื่อนไขเฉพาะเมื่อต้องจ้างผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปีอย่างเหมาะสม ได้แก่

1) สัญญาจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรมช่วยส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานผู้สูงอายุตามอนุสัญญาฉบับที่ 102 และข้อแนะที่ 162 ของ ILO ซึ่งเน้นความมั่นคงทางรายได้ การไม่เลือกปฏิบัติ และค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป แม้อาจารย์สูงอายุในมหาวิทยาลัยทักษิณมีภาระงานไม่ต่างจากอาจารย์ทั่วไป แต่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าเนื่องจากอยู่ในประเภทพนักงานตามภารกิจ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567 ข้อ 42 กำหนดให้ทำสัญญาจ้างได้ครั้งละไม่เกิน 4 ปี โดยเงื่อนไข ระยะเวลาจ้าง และค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับนโยบายของมหาวิทยาลัย ความต้องการของหลักสูตรและคณะ ทั้งนี้ การมีสัญญาจ้างที่ชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความมั่นคง และการคุ้มครองสิทธิของอาจารย์สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับช่วงวัยช่วยส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของอาจารย์สูงอายุ ซึ่งมักมีภาระงานสอน วิจัย และบริการวิชาการ เช่นเดียวกับอาจารย์ทั่วไป โดยที่ระบบการจัดการภาระงานมักไม่ได้คำนึงถึงความสามารถทางกายภาพที่ลดลง ส่งผลให้ภาระงานอาจไม่เหมาะสม แนวปฏิบัติของประเทศสิงคโปร์ตาม กฎหมาย RRA กำหนดให้นายจ้างปรับภาระงานให้เหมาะสม เช่น ลดชั่วโมงทำงาน ส่วนผู้ป็นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำหน้าที่ที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ เช่น เป็นที่ปรึกษา หากมหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เช่น การลดชั่วโมงสอนหรือมอบหมายงานตามศักยภาพ จะช่วยให้อาจารย์สูงอายุสามารถทำงานได้ยาวนานขึ้นและยังเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่สถาบัน

3) ชั่วโมงการสอนที่มากเกินไปอาจกระทบสุขภาพของอาจารย์สูงอายุ ซึ่งขัดกับหลักสิทธิมนุษยชนตามกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (ICESCR) ในข้อ 7 ที่ระบุสิทธิในการทำงานภายใต้สภาพที่ปลอดภัย มีเวลาพักผ่อน และเวลาทำงานที่สมเหตุสมผล ปัจจุบัน ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทักษิณยังไม่มีกำหนดชัดเจนเรื่องการลดภาระชั่วโมงสอนสำหรับอาจารย์สูงอายุ การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและ

คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ควรกำหนดภาระงานที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพร่างกายและจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย (ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560)

4) ค่าจ้างและสวัสดิการควรสะท้อนคุณค่าของงานและประสบการณ์ตามหลักสิทธิมนุษยชน ตาม ICESCR ข้อ 6 และ 7 ที่เน้นค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและความเท่าเทียม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณข้อ 35 วรรค 2 และข้อ 38 อนุญาตให้ปรับค่าจ้างตามผลงานและข้อ 19 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วย การคุ้มครองการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 อาจกำหนดสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมได้ อย่างไรก็ตามพบว่าค่าจ้างของอาจารย์สูงอายวยังไม่สอดคล้องกับประสบการณ์ที่มี มหาวิทยาลัยควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยการปรับค่าจ้างขึ้นอยู่กับผลการประเมินเพื่อการต่ออายุสัญญาจ้างตามข้อ 47 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

5) อาจารย์ผู้สูงอายุควรได้รับการคุ้มครองให้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมตามข้อแนะที่ 162 ของ ILO ซึ่งส่งเสริมการปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยประเทศสิงคโปร์และญี่ปุ่นมีมาตรการห้ามมอบหมายงานที่เสี่ยงหรือไม่เหมาะสม ส่วนมหาวิทยาลัยทักษิณยังไม่มีข้อกำหนดชัดเจน และขาดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น พื้นที่พัก โต๊ะทำงานที่เหมาะสม ทำให้ผู้สูงอายุอาจได้รับผลกระทบจากความเครียดและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย จึงควรสนับสนุนสภาพการทำงานที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

6) การเลิกจ้างอาจารย์สูงอายุกควรวางแผนล่วงหน้าเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การเกษียณตามแนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคงคุณประโยชน์ (Productive Ageing) เช่น การฝึกอบรมก่อนเกษียณ และค่าชดเชยที่เหมาะสม กฎหมายของประเทศสิงคโปร์กำหนดให้เสนอจ้างงานใหม่ก่อนเลิกจ้าง ส่วนญี่ปุ่นมีค่าชดเชยพิเศษสำหรับการเลิกจ้าง

โดยสมัครใจ สำหรับข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567 กำหนดเงื่อนไขการพ้นสภาพพนักงานไว้ในหมวด 12 และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในหมวด 7

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มหาวิทยาลัยทักษิณมี "กลไก" ในการจ้างอาจารย์สูงอายุซึ่งถือเป็นนโยบายที่ก้าวหน้าและสอดคล้องกับแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุ แต่ใน "วิธีการปฏิบัติ" ยังคงมีช่องว่างที่สำคัญเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากลและหลักการคุ้มครองแรงงานสูงอายุ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างงานอาจารย์สูงอายุหลังเกษียณ

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยทักษิณมีการจ้างอาจารย์สูงอายุทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคณะและหลักสูตร อย่างไรก็ตาม การจ้างงานยังขาดหลักเกณฑ์เฉพาะ แม้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2567 อนุญาตให้จ้างผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี หากมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่มียรายละเอียดชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมาย The Act Concerning Stabilization of Employment of Older Person ที่ห้ามเกษียณก่อนอายุ 60 ปี และกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องให้หลักประกันการจ้างงานใหม่ (re-employment) หากลูกจ้างต้องการทำงานต่อ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยโตเกียวที่มีหลักเกณฑ์การจ้างใหม่ชัดเจน เช่น ต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้และทักษะ และกำหนดระยะเวลาจ้างงานสูงสุด 1 ปี ส่วนสิงคโปร์มีกฎหมาย RRA กำหนดอายุเกษียณที่ 63 ปี และให้นายจ้างเสนอการจ้างงานใหม่จนถึงอายุ 68 ปี หากลูกจ้างมีคุณสมบัติเหมาะสม มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) ก็อยู่ภายใต้กฎหมาย RRA นี้ ทั้งสองประเทศสะท้อนแนวคิด “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” ซึ่งมองว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากร ไม่ใช่ภาระ (Burden) การทำงานต่อช่วยเสริมสร้างคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ลดความโดดเดี่ยว และเพิ่มรายได้ ทั้งยัง

เป็นกลไกลดภาระรัฐในด้านสวัสดิการ และกระตุ้นเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “สิทธิในการทำงาน” ที่ถือว่าการทำงานเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องส่งเสริมและคุ้มครอง ประเทศไทยและมหาวิทยาลัยทักษิณยังขาดหลักเกณฑ์ชัดเจนในการจ้างงานอาจารย์สูงอายุ ทำให้ต้องพึ่งดุลยพินิจของผู้บริหาร ต่างจากญี่ปุ่นและสิงคโปร์ที่มีเกณฑ์ชัดเจนส่งเสริมการจ้างงานใหม่อย่างเป็นระบบ แนวคิด “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” ซึ่งรัฐควรสร้างกลไกทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในการทำงานต่อหลังเกษียณ การกำหนดอายุเกษียณที่ยืดหยุ่นและการเสนอการจ้างงานใหม่ กฎหมายจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้ศักยภาพของผู้สูงอายุได้รับการยอมรับและใช้อย่างเป็นรูปธรรม

2. มาตรการในการคุ้มครองลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการเป็นอาจารย์สูงอายุ

ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์สูงอายุในมหาวิทยาลัยทักษิณส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพที่กระทบต่อการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัยได้ดี อย่างไรก็ตามภาระงานยังคงหนัก เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ โดยภาระงานของอาจารย์สูงอายุไม่ต่างจากอาจารย์ทั่วไป ทั้งการสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีอาจารย์บางรายไม่ทราบสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงมี

ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” (Productive Ageing) และแนวคิดของ เล็ก สมบัติ และคณะ (2554) ซึ่งมองว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยเฉพาะในแวดวงวิชาการที่ประสบการณ์เป็นสินทรัพย์สำคัญ การที่มหาวิทยาลัยยังต้องจ้างอาจารย์สูงอายุเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรสะท้อนถึงคุณค่าดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ความต้องการที่ชัดเจนจากอาจารย์สูงอายุคือ “ความยืดหยุ่นในภาระงาน” ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อ

ผลการศึกษานี้ยังสะท้อนประเด็นที่นักวิจัยอย่าง สมรักษ์ รักษาทรัพย์ (2551) และอรนุช หงษาชาติ และคณะ (2558) เคยเสนอว่าปัจจัยด้านรายได้ หนี้สิน และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีผลต่อการทำงานต่อ ขณะเดียวกันก็ยืนยันข้อเสนอแนะของ อรรถพร บัวพิมพ์ (2552) ที่เห็นว่าควรมีกฎหมายคุ้มครองลักษณะงานและสวัสดิการ

เฉพาะสำหรับแรงงานสูงอายุ ข้อค้นพบของงานวิจัยนี้จึงเปรียบเสมือนกรณีศึกษาที่ยืนยันว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวยังคงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเงื่อนไขเมื่อจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี ดังนี้

1) สัญญาจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม งานวิจัยพบว่าสัญญาจ้างอาจารย์สูงอายุในไทยขาดความชัดเจน โดยมหาวิทยาลัยทักษิณจ้างแบบรายปีในประเภทพนักงานตามภารกิจ ค่าตอบแทนมักต่ำกว่าที่เคยได้รับและไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 102 และข้อแนะที่ 162 ของ ILO ที่ระบุว่าผู้สูงอายุควรได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติเมื่อทำงานในลักษณะเดียวกันกับแรงงานอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

2) ภาระงานขั้นต่ำที่เหมาะสมกับช่วงวัย ผลการวิจัยพบว่าภาระงานอาจารย์สูงอายุไม่ต่างจากทั่วไป ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสมรรถภาพที่ลดลง ขณะที่ประเทศสิงคโปร์และญี่ปุ่นส่งเสริมการปรับภาระงาน เช่น ลดชั่วโมงหรือเปลี่ยนบทบาทเป็นที่ปรึกษา แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคงประโยชน์ที่เน้นการทำงานอย่างเหมาะสมแทนการหยุดทำงานทั้งหมด

3) ชั่วโมงการสอน (การทำงาน) การกำหนดชั่วโมงทำงานที่มากเกินไปส่งผลกระทบต่อสุขภาพผู้สูงอายุ ขณะที่ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทักษิณยังไม่มีแนวทางลดภาระชั่วโมงสอนอย่างชัดเจน แม้เปิดโอกาสให้ทำงานต่อ แต่ต้องคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนตาม ICESCR ที่เน้นสิทธิในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีเวลาพักผ่อนและข้อจำกัดที่เหมาะสม ซึ่งกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นตามที่ฉัฐภัทร ถวัลย์โพธิ (2552) และ Yu KOREKAWA (2022) ศึกษาไว้ว่ากฎหมายที่ออกมาเพื่อสร้างมาตรการให้พนักงานที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปสามารถเลือกทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับสุขภาพกับทักษะของตน

4) ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าค่าจ้างอาจารย์สูงอายุในมหาวิทยาลัยทักษิณยังไม่สะท้อนคุณค่าประสบการณ์และสิทธิประโยชน์บางอย่างไม่เท่าเทียม ซึ่งขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนที่ค่าจ้างควรสะท้อนคุณค่าของงานและ

เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เหมือนในประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ที่ปรับค่าจ้างตามความเชี่ยวชาญ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่จำเป็น เช่น ประกันสุขภาพ จึงสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ

5) สภาพของงานที่ห้ามทำและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ผลวิจัยชี้ว่ามหาวิทยาลัยทักษิณยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับอาจารย์สูงอายุ และอาจมีงานที่เสี่ยงในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งข้อแนะที่ 162 ของ ILO แนะนำให้ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยและประเทศญี่ปุ่นห้ามมอบหมายงานเสี่ยงต่อสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งกายและใจจะช่วยให้อาจารย์สูงอายุทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

6) การเลิกจ้างและค่าชดเชย การเลิกจ้างควรมีการวางแผนและสนับสนุนการเปลี่ยนผ่าน โดยประเทศสิงคโปร์และญี่ปุ่นกำหนดให้เสนอการจ้างงานใหม่ก่อนเลิกจ้าง และรัฐบาลสิงคโปร์มีโครงการ Senior Employment Credit ที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายนายจ้าง แม้มหาวิทยาลัยทักษิณมีเกณฑ์ประเมิน แต่การใช้เกณฑ์เดียวกับอาจารย์ทั่วไปอาจทำให้เลิกจ้างง่ายขึ้น อีกทั้งการคุ้มครองสิทธิในการทำงานและค่าชดเชยตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยทักษิณอาจไม่ครอบคลุมสำหรับพนักงานตามภารกิจ

3. การปรับตัวและทัศนคติ ผลวิจัยพบว่าอาจารย์สูงอายุส่วนใหญ่สามารถทำงานร่วมกับคนต่างวัยได้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน แต่ยังมีความท้าทายด้านการปรับตัว ซึ่งประเทศสิงคโปร์แก้ไขปัญหานี้ผ่านการสร้าง “Habitus” ที่ส่งเสริมความคิดบวก ความสมจริง และความกระตือรือร้น มหาวิทยาลัยจึงควรมีมาตรการสนับสนุนการปรับตัวของอาจารย์สูงอายุให้ทำงานร่วมกับคนต่างวัยได้อย่างราบรื่น พร้อมทั้งส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ ประเทศไทยและมหาวิทยาลัยทักษิณยังขาดกรอบนโยบายและกฎเกณฑ์เฉพาะที่สอดคล้องกับบริบทของแรงงานสูงอายุ แม้มีการจ้างงานต่อเนื่องหลังเกษียณ แนวปฏิบัติจากประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ที่มีการขยายอายุเกษียณ การจ้างใหม่ การปรับภาระงาน และการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ควรถูกนำมาใช้เป็น

แนวทาง การพัฒนาและปรับปรุงข้อบังคับภายในโดยคำนึงถึง “สิทธิในการทำงาน” และแนวคิด “ผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์” จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์สูงอายุอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย เพื่อนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณเพื่อคุ้มครองแรงงานสูงอายุสายวิชาการ (อาจารย์) รองรับการทำงานของอาจารย์ผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1.1 การขยายอายุเกษียณและปรับปรุงแนวทางการจ้างงานในภาคการศึกษา

1.2 สัญญาจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม ที่ครอบคลุมระยะเวลาการจ้างที่ยืดหยุ่น ลดภาระงาน สวัสดิการมั่นคง และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ รวมถึงการพิจารณาต่ออายุสัญญาจากทั้งสองฝ่าย

1.3 ภาระงานขั้นต่ำ เช่น ลดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ หรือวิชาที่สอน หรือภาระงานบางด้าน และอนุญาตให้เปลี่ยนบทบาท เช่น เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การดูแลโครงการวิจัย หรือการฝึกอบรมบุคลากรรุ่นใหม่

1.4 ชั่วโมงการสอน (การทำงาน) ควรกำหนดชั่วโมงการสอนสูงสุดต่อสัปดาห์ตามภาระงานขั้นต่ำ และปรับตารางการสอนในเวลาสอนตามสภาพสุขภาพ

1.5 ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่สะท้อนถึงคุณค่าของงานและประสบการณ์

1.6 สภาพของงานที่ห้ามทำและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ

1.7 การเลิกจ้างและค่าชดเชย ควรมีการวางแผนและสนับสนุนอาจารย์สูงอายุในการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเกษียณอีกครั้งหนึ่ง เช่น การฝึกอบรมก่อนเกษียณ และค่าชดเชยที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยให้เห็นการเตรียมตัวและปรับตัวของสถาบันการศึกษาเพื่อรองรับการจ้างงานอาจารย์สูงอายุ

2.2 การวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายของภาครัฐในการเตรียมพร้อมรองรับและพัฒนาแนวทางการจ้างงานอาจารย์สูงอายุ เนื่องจากในปัจจุบันยังคงเป็นความสนใจและการจัดการภายในของสถาบันการศึกษาในการจ้างงานอาจารย์ผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2568, 20

มิถุนายน). *สถานการณ์สังคมสูงวัย 2561*.

<https://www.dop.go.th/th/know/2/127>

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565*. บริษัทอมรินทร์ คอรัเปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน).

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2568, 20 มิถุนายน). *สิทธิผู้สูงอายุตามหลักการขององค์การสหประชาชาติ*.

http://www.dop.go.th/upload/laws/law_th_20152509143815_1.pdf

กรมสุขภาพจิต. (2568, 20 มิถุนายน). *93 วันสู่สังคม"คนชรา" 5 จังหวัด? คนแก่เยอะสุด-น้อยสุด*. <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30453>

กัณฑ์พัฒน์ พรศิริวัชรสิน และชัยพัฒน์ พุฒซ้อน. (2561). *แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวของผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 25-27.

จิราพร เกศพิชญวัฒนา และคณะ. (2561). *คู่มือเรียนรู้เข้าใจวัยสูงอายุ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. ยินยงการพิมพ์.

จุฬา จงสถิตถาวร. (2560). *กฎหมายจ้างแรงงานสูงอายุ. วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*, 8(1), 51-68.

- ณัฐภัทร ถวัลย์โพธิ์. การจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทยปีพ.ศ. ๒๕๖๑. *ดุษฎีนิพนธ์*, 56(1) , 76-86.
- ไทยโพสต์. (2566, 5 ธันวาคม). *น่าห่วง! ไทยเผชิญปัญหาขาดแคลนแรงงาน เหตุวัยทำงานลดลงต่อเนื่อง*. <https://www.thaipost.net/general-news/495272/>
- ไพลิน จินตามณีพร. (2560-2561). *แนวทางการจ้างแรงงานสูงอายุในสถานประกอบการ*. รายงานการวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาโทป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60.
- เล็ก สมบัติ, ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และธนิกานต์ ศักดาพร. (2554). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยเรื่อง ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพประโยชน์กับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กันยายน 2554, หน้า 10-11.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ, แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล และอนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์. (2556). *รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการส่งเสริมการมีรายได้และการมีงานทำของผู้สูงอายุ ตามนโยบายประชารัฐเพื่อสังคม (E6)*. กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ศุภชัย ศรีสุชาติ. (2559). *โครงการวิจัย กรอบแนวคิดการจ้างงานผู้สูงอายุ*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์. (2551). *โครงการนำร่องศึกษาความเหมาะสม ในการทำงานของแรงงานหลังเกษียณอายุ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรนุช หงษาชาติ, ชีพสมัน รังสยาธร และ อภิชาติ ใจอารีย์. (2558). *การทำงานหลังเกษียณอายุราชการของ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. *Veridian Ejournal*, 8(2), 2875-2891.
- อรรถพร บัวพิมพ์. (2552). *การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ* [วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

-
- Botero, Juan, Simeon Djankov, Rafael LaPorta, Florencio López-de-Silanes, and Andrei Shleifer. (2004, May). *The Regulation of Labor. Working Paper 9756*. <http://www.nber.org/papers/w9756>
- CHEEVID. (2568, 15 มิถุนายน). สังคมสูงอายุกับการเปลี่ยนแปลงต่ออนาคตในเชิงสังคม เศรษฐกิจ. <https://blog.cheewid.com/knowledge/aging-society/>
- Debroux, P. (2016). Elderly workers in Japan: the need for a new approach. *創価経営論集*, 40, 19-37.
- Inland Revenue Authority of Singapore. (2025, June 20). *Senior Employment Credit (SEC), Enabling Employment Credit (EEC) and CPF Transition Offset (CTO)*. [https://www.iras.gov.sg/schemes/disbursement-schemes/senior-employment-credit-\(sec\)-cpf-transition-offset-\(cto\)-and-enabling-employment-credit-\(eec\)](https://www.iras.gov.sg/schemes/disbursement-schemes/senior-employment-credit-(sec)-cpf-transition-offset-(cto)-and-enabling-employment-credit-(eec))
- Ministry of Manpower. (2025, June 20). *Responsible re-employment*. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/re-employment>
- R162-Older Workers Recommendation, 1980 (No.162). (2025, June 20). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Human Rights Instruments. (2025, June 20). *United Nations Principles for Older Persons*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-principles-older-persons>
- Xu, J., Mehta, K. K., & Wan, D. (2023). Lived experiences of the adjustment of older employees to re-employment in Singapore: A Bourdieusian perspective. *Journal of Sociology*, 59(1), 36-53.
-

Yu KOREKAWA. (2022). *Employment of Older Persons in Japan: Perspectives on History, Policy, and the Impact of Technology*.
https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/S3_5_Employment_older_Japan.pdf

Authors

Dr. Juntratip Sukhum
Faculty of Law, Thaksin University, Songkhla Province 90000,
Thailand
Tel: 064-4198995 Email: juntratip@tsu.ac.th

Assistant Professor Dr. Nonglak Arnee
Law Program, Faculty of Humanities and Social Sciences
Phetchabun Rajabhat University 83 Moo 11, Sadiang Subdistrict,
Mueang District, Phetchabun 67000, Thailand
Tel: 064-4198995 Email: nongarnee@yahoo.com