



บทที่ 2

กรอบทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาทัศนคติของข้าราชการ เกษียณอายุต่อการกำหนดอายุ เกษียณราชการ ต่อรายได้ที่ได้รับบำนาญ และต่อกิจกรรมที่กระทำหลังเกษียณ จึงได้นำแนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

แนวความคิด เกี่ยวกับการ เกษียณอายุ (Retirement)

แนวความคิด เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ (Pension)

แนวความคิด เกี่ยวกับการจูงใจบุคคล (Motivation)

แนวความคิด เกี่ยวกับค่านิยมกับพฤติกรรมของบุคคล (Value and Behavior)

แนวความคิด เกี่ยวกับทฤษฎีวุฒิวิทยา (Gerontology Theory) และจิตวิทยา

พัฒนาการ (Development Psychology) ของผู้สูงอายุ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ เกษียณอายุ

แนวความคิด เกี่ยวกับการ เกษียณอายุ (Retirement)

การพ้นจากการเป็นข้าราชการโดยทั่วไปมีสาเหตุสำคัญ 6 ประการดังนี้

1. การลาออกจากราชการ
2. การออกจากราชการ เพราะกระทำผิด
3. การออกจากราชการ เพราะการลดจำนวนข้าราชการ
4. การออกจากราชการ เพราะ เกษียณอายุ
5. การออกโดยเหตุจำเป็น เพราะทุพพลภาพหรือตาย
6. การออก เพราะหย่อนสมรรถภาพ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้สนใจ เฉพาะการออกจากราชการ เพราะการ เกษียณอายุ

เท่านั้น

"การออกจากราชการเพราะ เกษียณอายุ" (Retirement) เป็นการพ้นจากความเป็นข้าราชการตามกาลเวลาที่ทางราชการของแต่ละประเทศกำหนดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 60-65 ปี สำหรับของไทยเรากำหนดไว้ 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีพิเศษที่คณะรัฐมนตรีเห็น

ความจำเป็นและข้าราชการผู้นั้นถ้าได้รับราชการต่อไปจะเป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างยิ่ง ก็พิจารณาต่ออายุราชการให้อีกคราวละ 1 ปีจนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้

การออกจากราชการเพราะ เกษียณอายุนี้ บางทีเรียกว่าการออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงวัยสูงอายุแล้ว ก็ควรจะได้รับการตอบแทนผลการปฏิบัติงานนั้น ด้วยการพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญเพื่อ เป็นปัจจัยยังชีพในบั้นปลายของชีวิตต่อไป แต่ความหมายของการออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญครอบคลุมถึงการออกจากราชการก่อนครบอายุเกษียณราชการด้วย กล่าวคือข้าราชการที่รับราชการมานานจนมีอายุราชการครบกำหนดที่จะมีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญตามที่กฎหมายระบุไว้ และสมัครใจลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญก็ได้ ตัวอย่าง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ เมื่ออายุครบ 50 ปีแล้ว หรือลาออกด้วยเหตุรับราชการนาน เมื่อมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่น้อยกว่า 25 ปี" เป็นต้น ดังนั้นการลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญจึงมี 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นการลาออกโดยสมัครใจ
2. เป็นการลาออกโดยไม่สมัครใจแต่กฎหมายบังคับให้ต้อง เกษียณอายุไป

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบการเกษียณอายุราชการของประเทศต่างๆ (เมทินี พงษ์เวช 2523 : 16-21)

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2522 เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกาได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยยกเลิกกำหนดอายุสูงสุดสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดรัฐบาลกลาง (Federal Government) กล่าวคือ ไม่มีการจำกัดว่าข้าราชการจะต้องพ้นจากราชการเมื่อใดข้าราชการจะปฏิบัติราชการไปได้เรื่อยๆ ตราบเท่าที่ยังมีกำลังและความสามารถอยู่ ซึ่งแต่เดิมนั้นข้าราชการจะ เกษียณอายุเมื่อสิ้นเดือนที่อายุครบ 70 ปี อย่างไรก็ตามรัฐบาลได้วางโครงสร้างชนิดที่ให้มีการออกจากราชการด้วยความสมัครใจ (Optional Retirement) ขึ้นด้วย สำหรับกรณีที่ข้าราชการลาออกด้วยความสมัครใจนั้น จะได้รับบำเหน็จบำนาญอย่างเต็มที่หากมีคุณสมบัติ เข้าเกณฑ์หนึ่งดังนี้

- ก. อายุ 62ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี
- ข. อายุ 60ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- ค. อายุ 55ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 30 ปี

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายการดับเพลิง และการควบคุมจราจรทางอากาศ สามารถออกจากงานได้เร็วขึ้น โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่ คือ เมื่ออายุครบ 50 ปี และได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ จำนวนเงินที่จะได้รับขึ้นอยู่กับอายุราชการ และเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปี ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด โดยคิดคำนวณดังนี้

ก. หาค่า $1 \frac{1}{2} \%$ ของเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด และคูณด้วย 5

ข. นำค่าที่หาได้จากข้อ ก. บวกเข้ากับ $1 \frac{3}{4} \%$ ของเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนที่สูงสุด แล้วคูณด้วย 5

ค. นำค่าที่ได้จากข้อ ข. บวกเข้ากับ 2% ของเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนที่สูงสุด แล้วคูณด้วยจำนวนปีที่เกิน 10 ปี ขึ้นไป

เงินซึ่งรัฐบาลนำมาจ่ายในเรื่องบำเหน็จบำนาญนั้นมาจากหลายแหล่งด้วยกัน เช่น ส่วนหนึ่งจะได้มาจากหน่วยงานแต่ละแห่ง และจากเงินที่หักเงินเดือนของข้าราชการแต่ละคนทุกเงินเดือน ซึ่งเท่ากับ 7% ของเงินเดือน

2. ประเทศอังกฤษ

รัฐบาลอังกฤษกำหนดให้ข้าราชการลาออกได้ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่หลังจากอายุ 60 ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีข้อบังคับตายตัวว่าจะต้องเกษียณอายุเมื่อใด ดังนั้นข้าราชการจะสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องไปหลังอายุ 60 ปี หากว่าร่างกายยังแข็งแรงและยังมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่ทั้งนี้ตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานหลังอายุ 60 ปี นั้นส่วนใหญ่จะเป็นระดับที่ต่ำลงมา

การคิดบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการที่ออกจากราชการหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปีนั้นจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญดังนี้

ก. เงินรายปี โดยคิดคำนวณจาก $1/80$ ของเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับภายใน 3 ปีสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการ (ทั้งนี้ ได้กำหนดอายุราชการขั้นสูงสุดไว้ไม่เกิน 40 ปีสำหรับอายุ 60 ปี และไม่เกิน 45 ปีสำหรับอายุ 65 ปี)

ข. เงินก้อน ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 3 เท่าของเงินรายปีตามข้อ ก. อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ข้าราชการออกจากราชการเมื่ออายุยังไม่ครบ 60 ปีนั้น ก็อาจโอนเงินบำเหน็จบำนาญนั้นไปสมทบในโครงการบำเหน็จบำนาญที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว หรืออาจสงวนสิทธิการรับบำเหน็จบำนาญไว้และมารับเอาเมื่ออายุครบ 60 ปีก็ได้ โดยรัฐบาลจะต้องปรับเงินตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นให้ด้วย

ระบบการให้บำเหน็จบำนาญของอังกฤษนี้ เป็นชนิดที่ไม่เรียกเก็บ กล่าวคือไม่มีการหักเงินเดือนของข้าราชการ เพื่อมาสมทบทุนของรัฐบาลที่จะใช้ในการจ่ายบำเหน็จบำนาญ นอกจากข้าราชการชายที่มีครอบครัวจะถูกหัก $1\ 1/2\ %$ ของเงินเดือนแต่ละเดือน เพื่อเป็นบำนาญตกทอดให้แก่ภรรยาหลังที่ตนเสียชีวิตแล้ว

ในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลจะปรับเงินบำเหน็จบำนาญให้สอดคล้องกับค่าครองชีพด้วย

3. ประเทศฟิลิปปินส์

รัฐบาลฟิลิปปินส์กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่อครบ 65 ปี ทั้งนี้อาจมีการต่ออายุได้ปีต่อปี โดยกระทรวงเจ้าสังกัดต้องเสนอความเห็นต่อประธานาธิบดี ผู้ที่จะได้รับการต่ออายุ ซึ่งมีจำนวนน้อยมากนั้น ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร ตำแหน่งเอกอัครราชทูตหรือตำแหน่งซึ่งต้องใช้ความเชี่ยวชาญ หรือความรู้พิเศษเฉพาะทาง

อย่างไรก็ตาม ข้าราชการสามารถลาออกจากราชการโดยความสมัครใจ โดยได้เงินบำเหน็จบำนาญเต็มหลังจากอายุครบ 57 ปี และได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ สำหรับ เงินบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับ เมื่อ เกษียณอายุแล้ว มีลักษณะดังนี้

ก. เงินก้อน โดยคิดจากเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับ คูณด้วย 60 หรือเทียบได้เท่ากับการจ่ายเงินเดือนรวม 5 ปี และ

ข. เงินรายเดือน ซึ่งจะได้รับหลังที่เกษียณอายุไปแล้วครบ 5 ปี สำหรับกรณีข้าราชการออกจากราชการโดยความสมัครใจหลังอายุ 57 ปีนั้นเงินที่ได้รับจะเป็นเงินรายเดือน

ส่วนเงินที่รัฐบาลนำมาจ่ายเป็นเงินบำเหน็จบำนาญนั้น ส่วนหนึ่งจะมาจากเงินที่หักจากเงินเดือนของข้าราชการ สำหรับจำนวนเงินที่หักนั้นขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่งของข้าราชการ

4. ประเทศสิงคโปร์

รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี สำหรับทั้งชายและหญิง แต่สำหรับการออกจากราชการด้วยความสมัครใจ (Optional Retirement) โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่ได้รับได้กำหนดให้อยู่ในระหว่างช่วงอายุตั้งแต่ 55-60 ปี สำหรับชาย และ 50-60 ปี สำหรับหญิง อย่างไรก็ตามการเกษียณอายุของข้าราชการบางประเภทนั้น ได้ถูกกำหนดไว้ต่ำกว่า 60 ปี คือ

- ก. ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้ช่วยผู้บังคับการ
- ข. ข้าราชการราชทัณฑ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้บัญชาการเรือนจำ
- ค. บุรุษพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมื่อครบ 45 ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการที่พ้นจากราชการเพราะ เกษียณอายุหรือเพราะถึงเกณฑ์ที่จะสมัครใจออกจากราชการนั้น มีสิทธิที่จะเลือกรับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

ก. เงินรายปี โดยคิดคำนวณจาก $1/600$ คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงานทั้งหมด และคูณด้วยเงิน เดือนที่ได้รับในหนึ่งปี

ข. เงินรายปี ตามจำนวนที่คิดได้มาจากข้อ ก. โดยแยกเป็น

- เงินก้อน ซึ่งเท่ากับ $1/4$ ของเงินรายปีตามข้อ ก. แล้วคูณด้วย $12 \frac{1}{2}$ แล้ว

- เงินรายปีแบบลด ซึ่งเท่ากับ $3/4$ ของเงินรายปีตามข้อ ก.

สำหรับเงินบำเหน็จบำนาญซึ่งรัฐบาลจ่ายให้แก่ผู้ที่พ้นจากราชการแล้วนั้น ส่วนหนึ่งจะเป็นเงินซึ่งหักมาจากเงินเดือนของข้าราชการ ส่วนจำนวนเงินที่รัฐบาลหักไปแต่ละเดือนนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง ตลอดจนระดับเงินเดือนของข้าราชการ

การเกษียณอายุราชการของข้าราชการสิงคโปร์นี้ มีข้อที่น่าสังเกตข้อหนึ่งคือ รัฐบาลสิงคโปร์ได้กำหนดไว้ว่า ภายใน 5 ปี หลังจากเกษียณอายุ ข้าราชการจะไม่สามารถรับตำแหน่งในบริษัทหรือหน่วยงานเอกชนทั้งของสิงคโปร์และมาเลเซีย ซึ่งมีงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลหรือไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเป็นอาชีพที่หวังกำไรจากการประกอบธุรกิจกับรัฐบาล นอกจากนี้จะได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีก่อน ในกรณีที่ฝ่าฝืน ประธานาธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายบำเหน็จบำนาญในช่วง 5 ปี นั้นได้

การห้ามไม่ให้ข้าราชการที่เกษียณอายุแล้วไม่ครบ 5 ปี ทำงานดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งในระดับสูง ให้ผลประโยชน์อันสมควรต่อบริษัทหรือหน่วยงานเอกชน โดยเฉพาะในช่วง 2 - 3 ปีก่อนเกษียณอายุ เพื่อหวังที่จะเข้าร่วมงานในบริษัทนั้นภายหลังเกษียณอายุแล้ว

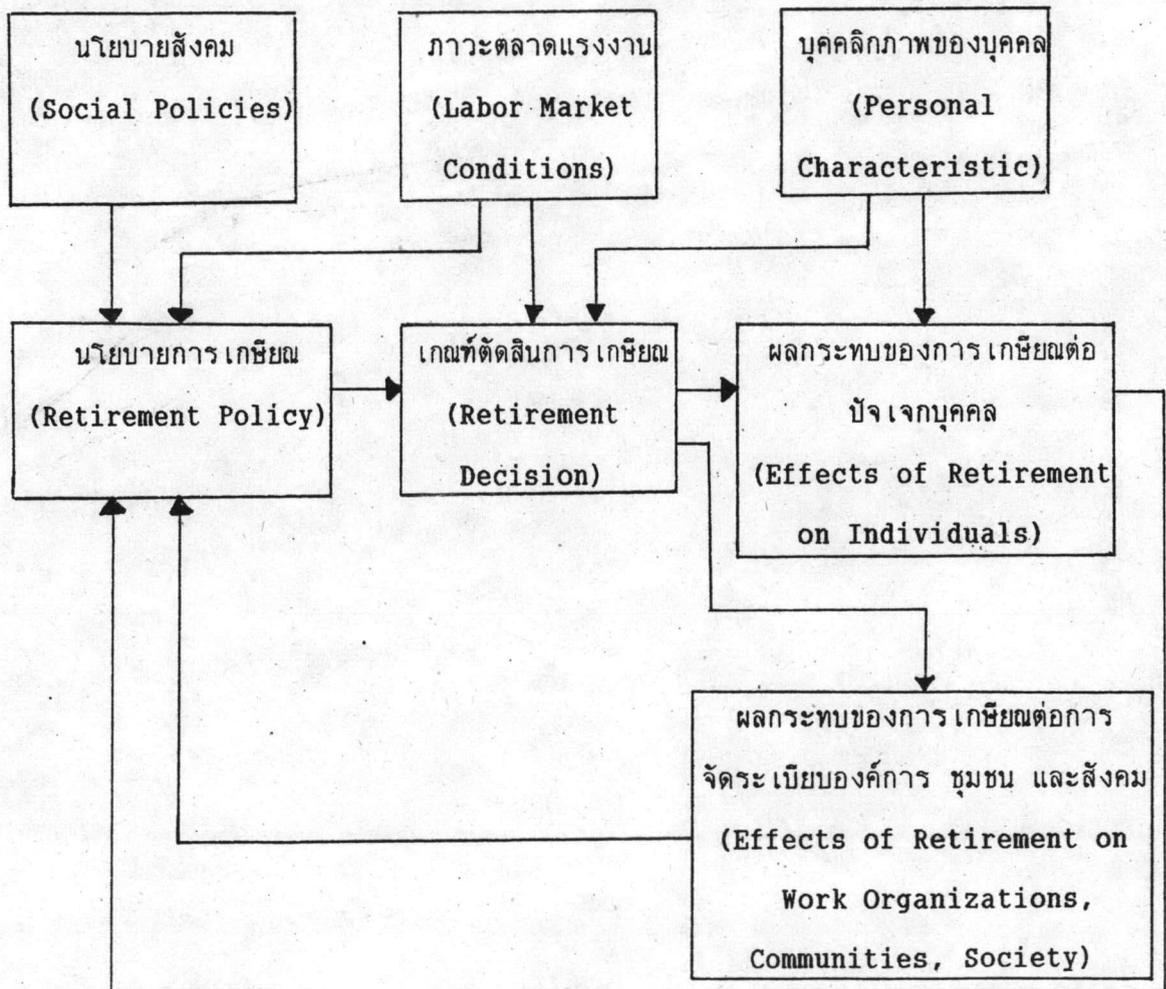
5. ประเทศมาเลเซีย

สำหรับมาเลเซียมีระบบการให้พ้นจากราชการตลอดจนระบบการให้บำเหน็จบำนาญเหมือนกับสิงคโปร์ แต่มีกฎหมายที่ใช้บังคับในเรื่องนี้รวม 3 ฉบับ สำหรับมาเลเซียตะวันตก ซาบาห์และซาราวัก ซึ่งมีสาระสำคัญเหมือนกัน ส่วนที่แตกต่างกันเป็นรายละเอียดปลีกย่อย เช่นในมาเลเซียตะวันตก ข้าราชการหญิงสามารถออกจากราชการด้วยความสมัครใจ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มๆ เมื่ออายุครบ 45 ปี แทนที่จะเป็น 50 ปี เป็นต้น

จากการพิจารณาระบบเกษียณอายุของแต่ละประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าโดยหลักการใหญ่แล้วก็คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ แต่ละประเทศก็มีระบบการตอบแทนความดีความชอบข้าราชการที่ได้รับใช้ประเทศชาติมาเป็นเวลานาน ส่วนที่แตกต่างกันในเรื่องนี้ คือบางประเทศ

เช่น สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ มาเลเซีย จะถือว่าภาระในการทำให้เจ้าหน้าที่ความ
 รับผิดชอบของรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว จึงมีการหักเงินจำนวนหนึ่งจากเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับด้วย
 สำหรับเกณฑ์การเกษียณอายุนั้น แตกต่างกันบ้างตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือไม่มีการ
 กำหนดเกณฑ์เลย ซึ่งแต่ละแบบต่างก็มีข้อดีข้อเสียด้วยกันทั้งคู่ อย่างไรก็ตาม หากประเทศใดซึ่ง
 มีเกณฑ์เกษียณอายุแล้วจะ เปลี่ยน เป็นไม่กำหนด เกณฑ์นั้น ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะกระทบ
 โดยตรงต่อปรัชญาทางการบริหารของทางราชการ หน่วยงานก็จำเป็นต้องมีการปรับนโยบายตลอด
 จนแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ด้วย

แผนภูมิที่ 1 ปัจจัยในการจัดตั้งกฎเกณฑ์การเกษียณ (Atchley 1979:45)



จากแผนภูมิข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกฎเกณฑ์การเกษียณ ซึ่งจะต้องพิจารณาในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เช่น ภาวะตลาดแรงงาน ในช่วงเวลานั้นเป็นอย่างไร มีแรงงานหนุ่มสาวว่างงานมากหรือไม่ นโยบายของสังคมนั้นๆ ต้องการใช้แรงงานหนุ่มสาวหรือ ต้องการใช้ผู้สูงอายุ หากสังคมนั้นๆ มีผู้สูงอายุที่มีความรู้สูงจำนวนมากกว่าคนรุ่นหลัง ความจำเป็น อาจจะต้องใช้ผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป อายุที่จะ เป็นเกณฑ์ในการกำหนดการเกษียณก็จะสูงกว่าปกติ นอกจากนั้นในบางตำแหน่งงานจะต้องพิจารณาถึงบุคคลิกภาพส่วนตัว ความสามารถ ส่วนตัว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การเกษียณ ต่อบุคคล ต่อชุมชน ต่อสังคมส่วนรวม สิ่งเหล่านี้ต้องนำมา ประกอบการพิจารณาวางกฎเกณฑ์การเกษียณ

แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดอายุการรับบำนาญและการเกษียณอายุ (Pensionable Age and Retirement) (McGillivray, W.R. 1985:3-4)

อายุการรับบำนาญ (Pensionable age) หมายถึง อายุต่ำสุดที่สามารถรับเงินบำนาญเหตุสูงอายุได้ (Old-age pension) และการรับเงินบำนาญเหตุสูงอายุได้ก็ต่อเมื่อเกษียณอายุแล้ว ดังนั้นในที่นี้อายุการรับบำนาญก็คือ อายุเกษียณราชการนั้นเอง

ในการกำหนดอายุการรับบำนาญนั้น จากการประชุมเรื่องความมั่นคงของ ILO เมื่อปี ค.ศ.1952 ได้กำหนดอายุมาตรฐานไว้เท่ากับ 65 ปี ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนานั้นอายุการรับบำนาญเท่ากับ 55 ปีหรือ 60 ปี

สำหรับการกำหนดอายุการรับบำนาญว่าสมควรเป็นเท่าใด จำเป็นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

ประการแรก การพิจารณานโยบายและสถานการณ์การจ้างงานในแต่ละประเทศ (The Employment Situation and Policy) กล่าวคือ มีความคิดที่ว่าจะลดอายุการรับบำนาญลงมาให้หน่อยลง เพื่อเปิดโอกาสให้แก่คนหนุ่มสาวที่ว่างงานอยู่ให้เข้ามาทำงานได้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตาม การลดอายุการรับบำนาญให้หน่อยลง จะทำให้อายุการทำงานที่ต้องนำมาใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินบำนาญน้อยลงตามไปด้วย และนอกจากนี้ พบว่าการจ่ายเงินบำนาญเหตุสูงอายุ (Old-Age Pension) อันเนื่องมาจากการลดอายุการรับบำนาญให้หน่อยลง (The Lower Pensionable Age) จะเป็นวิธีการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานที่ต้องใช้เงินประมาณสูง กล่าวคือ

พบว่าค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินบำนาญเมื่ออายุเกษียณ 60 ปี จะเพิ่มงบประมาณสูงขึ้นถึง 40 % - 50 % จากจำนวนเงินบำนาญที่จ่ายเมื่ออายุเกษียณเดิมคือ 65 ปี และถ้าลดอายุการรับเงินบำนาญให้เหลือเพียง 55 ปี ก็จะต้องเพิ่มงบประมาณมากขึ้น

ประการสอง ความยืนยาวของชีวิต (Life Expectancies) ของประชากรในประเทศไทยกำลังพัฒนาจะต่ำกว่าในประเทศอุตสาหกรรม ดังนั้นการกำหนดอายุเกษียณหรืออายุการรับบำนาญเท่ากับ 65 ปี หรือแม้แต่ 60 ปี ก็อาจไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องพิจารณาต่อไปก็คือ ความยืนยาวของชีวิต (Life Expectancies) ในอนาคตของประชากรในประเทศไทยกำลังพัฒนาที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ก็สมควรที่จะนำมาพิจารณากำหนดอายุเกษียณหรืออายุรับบำนาญต่อไปด้วย



การเปรียบเทียบจุดเด่นและจุดด้อยระหว่างระบบการเกษียณอายุแบบสมัครใจหรือ
ยืดหยุ่น (Flexible Retirement) กับระบบการเกษียณอายุแบบมีเกณฑ์บังคับ (Mandatory
Retirement) (Poorman 1968 : 36)

จุดเด่นของระบบการเกษียณแบบสมัครใจ หรือยืดหยุ่น (Flexible Retirement)	จุดเด่นของระบบการเกษียณอายุแบบมีเกณฑ์ บังคับ (Mandatory Retirement)
<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถรักษาข้าราชการที่ดีมีความสามารถไว้ได้ 2. เปิดโอกาสให้ปฏิบัติกับข้าราชการเป็นรายบุคคลได้ 3. เป็นระบบที่ข้าราชการสูงอายุต้องการ 4. ข้าราชการไม่ต้องเกษียณอายุในเกณฑ์เดียวกัน 5. แผนบำเหน็จบำนาญจะเสียค่าใช้จ่ายน้อย 6. ส่งผลดีในแง่การประหยัดให้แก่ประเทศไทย 7. บรรเทาความลำบากสำหรับข้าราชการที่อาจได้ผลประโยชน์ไม่พอเพียงจากการเกษียณอายุ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นวิธีการเกษียณอายุที่เป็นระบบระเบียบ 2. ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง (No Discrimination) 3. ง่ายต่อการบริหาร 4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้ามากกว่า (สำหรับข้าราชการหนุ่มสาว) 5. ช่วยในการวางแผนหาอัตราค่าจ้างมาแทนที่ได้ 6. ช่วยในการคาดการณ์ และวางแผนการเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการ 7. เป็นระบบที่คนหนุ่มสาวต้องการ

จุดด้อยของระบบการเกษียณแบบสมัครใจ หรือยืดหยุ่น (Flexible Retirement)	จุดด้อยของระบบการเกษียณอายุแบบมีเกณฑ์ บังคับ (Mandatory Retirement)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เกิดความยุ่งยากในการเกษียณอายุ จึงก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ข้าราชการ 2. ขาดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับตัดสินว่าข้าราชการคนใดมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ 3. เกิดความไม่พอใจในกลุ่มข้าราชการ เพราะว่าบางคนถูกเกษียณไป ขณะที่บางคนยังได้รับการว่าจ้างทำงาน 4. ขาดแนวทางในการบริหาร 5. ข้าราชการเกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับการเกษียณอายุ 6. สภาพแรงงานต่อต้านการเลือกเกษียณอายุ (Selective Retirement) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องสูญเสียข้าราชการที่ดีไป 2. นโยบายเกษียณอายุขาดความยืดหยุ่น 3. การอธิบายนโยบายเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการมีความลำบากยุ่งยาก 4. เกิดความไม่พอใจในกลุ่มข้าราชการที่สูงอายุ 5. ข้าราชการจำนวนมากมักต้องการเลือกที่จะทำงานต่อไป 6. ผลกระทบของการเกษียณอายุต่อสุขภาพของข้าราชการบางคน 7. ข้าราชการบางคนเกิดความยุ่งยากในการปรับตัวต่อการเกษียณ 8. สร้างความลำบากแก่ข้าราชการที่ได้รับผลประโยชน์ไม่พอเพียง 9. สภาพแรงงานต่อต้านนโยบายเกษียณอายุ

สาเหตุที่ทำให้คนงานสูงอายุ (Old worker) ตัดสินใจเกษียณอายุ (Decision to retire) (McConnell, Stephen R. 1983:335) ได้แก่

1. สุขภาพ (Health) กล่าวคือ การมีสุขภาพไม่ดี และรู้สึกว่าตนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อีกต่อไป
2. รายได้ที่ได้จากการออกจากงาน (Retirement income) ได้แก่ จำนวนเงินบำนาญที่ได้ (Pension benefit)

3. ความพึงพอใจต่องานที่ทำ (Job satisfaction) กล่าวคือ การเกิดความเบื่อหน่าย หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่
4. การเกษียณอายุแบบมีกฎระเบียบบังคับ (mandatory retirement)
5. ทศนคติที่มีต่อการออกจากงาน (Attitudes about retirement) เช่น ความต้องการใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจ หลังจากที่ทำงานมานาน
6. อาชีพ (Occupation) หมายถึง ลักษณะอาชีพที่ทำอยู่

แนวความคิดเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ (Pension)

การให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการ ถือว่าเป็นการตอบแทนคุณความดีแก่ข้าราชการ ซึ่งยกจากราชการภายหลังที่ได้ตั้งใจรับราชการมาด้วยดี และมีความซื่อสัตย์มาเป็นเวลานานพอสมควร ฉะนั้น บำเหน็จบำนาญจึงเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้จากงบประมาณแผ่นดินทั้งสิ้น ต่างกับเงินสะสมของข้าราชการซึ่งหักจากเงินเดือนของข้าราชการเอง และจ่ายเงินให้เมื่อพ้นจากความเป็นข้าราชการ. (ประวิณ ๗ นคร 2503 : 19)

วัตถุประสงค์ที่ต้องจัดให้มีระบบบำเหน็จบำนาญ (Pension or Retirement System) ในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการบริหารรัฐกิจ อาจสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการให้อุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โดยไม่ต้องพะวงถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัวภายหลังจากที่ตนพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำไปแล้ว เพราะโดยทั่วไปแล้วอาชีพรับราชการไม่สามารถสร้างฐานะของครอบครัวให้ร่ำรวยได้ดัง เช่นอาชีพอื่น
2. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามายึดอาชีพรับราชการโดยไม่ลาออกจากราชการไปง่ายๆ เพราะถึงแม้จะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่องค์การเอกชนเสนอให้ แต่ก็มี ความมั่นคงในบั้นปลายของชีวิตมากกว่า
3. เพื่อเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างคุณธรรม และคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคล เพราะรัฐควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีของนายจ้างที่ไม่ทิ้งลูกจ้างของตน (ข้าราชการ) ผู้ซึ่งใช้ชีวิตในวัยฉกรรจ์ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละเพื่อสังคม เมื่อเขาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ นายจ้าง (รัฐ) ก็ควรจะเลี้ยงดูเป็นการตอบแทนความดีในอดีต

4. การกำหนดหลักเกณฑ์การรับบำเหน็จบำนาญจะระบุถึงผู้ที่ไม่มิลิทธิรับบำเหน็จบำนาญด้วยซึ่งจะเป็นการควบคุมการปฏิบัติราชการได้อย่างหนึ่ง อาทิ ผู้ที่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ เพราะทำความผิดไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ทำให้ข้าราชการระวังตัวอยู่เสมอ ไม่กล้าทำความผิด ต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย แต่ความเกรงกลัวที่จะไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญนี้บางครั้งก็เป็นผลเสีย กล่าวคือ ทำให้ข้าราชการกลัวเกษียณอายุไม่กล้าริเริ่มดำเนินการในสิ่งใหม่

ความหมายของบำเหน็จบำนาญ (อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล 2514 : 460)

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 4 ได้บัญญัติไว้ว่า "บำเหน็จ" หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว

"บำนาญ" หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้เป็นรายเดือน ผู้ที่ได้รับบำนาญจึงนิยมเรียกว่า "ข้าราชการบำนาญ" เพราะยังต้องเกี่ยวข้องกับราชการอยู่ถึงแม้จะไม่ได้ปฏิบัติราชการแล้วก็ตาม บำเหน็จบำนาญจึงแตกต่างไปจากประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เพราะประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายได้หรือค่าตอบแทนนอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนในขณะที่ยังปฏิบัติราชการประจำอยู่เท่านั้น

ประเภทของบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญ แยกได้ 3 ประเภท คือ

1. บำเหน็จบำนาญปกติ
2. บำเหน็จบำนาญพิเศษ
3. บำเหน็จตกทอด

1. บำเหน็จบำนาญปกติ ให้แก่ข้าราชการที่พ้นจากราชการ ด้วยสาเหตุ 4 ประการคือ

ก. เหตุทดแทน - อันเนื่องจากทางราชการ เลิกตำแหน่งหน้าที่ราชการนั้น โดยไม่มีงานในหน้าที่จะให้ปฏิบัติอีกต่อไป หรือยุบตำแหน่งโดยเอางานในหน้าที่นั้นไปรวมกับงานในหน้าที่ตำแหน่งอื่น อันเป็นเหตุให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องพ้นจากราชการไป หรือในกรณีที่ทางราชการมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความคิด เช่น เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างสม่ำเสมอ หรือกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงถึงกับปลดออกหรือไล่ออก

ข. เหตุทุพพลภาพ คือ บำเหน็จบำนาญที่ให้แก่ข้าราชการที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความคิดเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการต่อไปได้

ค. เหตุสูงอายุ - การรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุนั้น ข้าราชการต้องมีอายุอย่างน้อยครบ 50 ปีบริบูรณ์ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ หรือออกจากราชการเมื่ออายุครบเกษียณ 60 ปีบริบูรณ์โดยทางราชการสั่งให้ออกตามความใน มาตรา 13 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญฯ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย มาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญฯ (ฉบับที่ 5) พ. ศ. 2502 บัญญัติว่า "บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้นให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว"

ง. เหตุรับราชการนาน - ข้าราชการที่รับราชการมานานจนมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ แต่ถ้าทางราชการสั่งให้ออกด้วยเหตุรับราชการนาน ข้าราชการผู้นั้นต้องมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งการลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุรับราชการนานนี้ ไม่คำนึงถึงอายุของผู้เป็นข้าราชการ แต่คำนึงถึงระยะเวลาที่รับราชการมาว่าเป็นระยะเวลาอันนานเท่าใด

นอกจากเหตุที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญตามที่กล่าวมาแล้ว ข้าราชการที่มีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์มีสิทธิได้รับบำเหน็จ ส่วนข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำนาญหรือจะยื่นขอรับบำเหน็จแทนบำนาญก็ได้ (ดู พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการฯ มาตรา 15, 16)



2. บำเหน็จบำนาญพิเศษ ให้แก่ข้าราชการพลเรือน หรือทหารตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับอันตรายถึงพิการ ทุพพลภาพหรือตาย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่และในกรณีที่ข้าราชการถึงแก่ความตายเพราะ เหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ ทายาทย่อมมิลิทธิได้รับทั้งบำเหน็จตกทอดและบำเหน็จพิเศษด้วย

3. บำเหน็จตกทอด หมายถึง เงินก้อนที่ทายาทของข้าราชการผู้เสียชีวิตมิลิทธิที่จะได้รับ คำว่า "ทายาท" ได้แก่ บุตร สามหรือภรรยา บิดาหรือมารดา หรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของข้าราชการผู้เสียชีวิต โดยกำหนดว่าบุตรจะได้สองส่วนของบำเหน็จทั้งหมด แต่ถ้าข้าราชการผู้เสียชีวิตมีบุตรเกินกว่า 3 คนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน สามหรือภรรยาได้รับหนึ่งส่วน บิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน และในกรณีที่ผู้ตายไม่มีทายาทผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จบำนาญตกทอดก็ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาให้ผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในความอุปการะ เป็นผู้รับไป (ดู พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ มาตรา 14)

แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจบุคคล (Motivation)

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow 1954, อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา 2527:90-94) ได้เสนอหลักของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ดังนี้คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัด เป็นลำดับความสำคัญจากก่อนมาหลัง ได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการได้รับการคุ้มครองปลอดภัยอันตรายและการข่มขู่ต่างๆ

1.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เหล่านั้น

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม การมีฐานะเด่น หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้น หมายถึง ความต้องการที่จะมีสถานภาพสูงและได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

1.5 ความต้องการที่จะประจักษ์ตนหรือความจริงในตนเอง หมายถึง การที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด มีการเปิดโอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้ รู้จักแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยความสามารถของตนเอง

2. หลักของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป

จากทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แสดงให้เห็นว่า ถ้ามนุษย์มีความต้องการไม่ว่าจะอยู่ในลำดับขั้นใดก็ตาม มนุษย์ก็จะพยายามแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะหาทางตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นดังกล่าว

นอกจากนี้ เอ็ดการ์ เอช. ชายน์ (Edgar H. Schein 1965) ได้ศึกษาและรวบรวมจัดกลุ่มสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจเจกบุคคลไว้ 4 ประเภทคือ

1. ปัจเจกบุคคล เป็นมนุษย์ที่มีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์
2. ปัจเจกบุคคล เป็นมนุษย์สังคม
3. ปัจเจกบุคคล เป็นมนุษย์ประจักษ์ตน
4. ปัจเจกบุคคล เป็นมนุษย์ที่สลับซับซ้อน

แสดงให้เห็นว่า ประเภทของปัจเจกบุคคลที่แตกต่างกันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันไปด้วย อันเนื่องมาจากปัจเจกบุคคลมีแบบแผนของการจิตใจที่ซับซ้อนและแตกต่างกันไป

แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมกับพฤติกรรมของบุคคล (Value and Behavior)

ค่านิยม เป็นความคิดที่แสดงออกมาอย่างโจ่งแจ้งหรือเป็นนัยๆ เฉพาะตัวของบุคคล หรือ เป็นลักษณะประจำกลุ่มที่มีต่อสิ่งที่พึงประสงค์ ซึ่งมีอิทธิพลเหนือการคัดเลือกวิธีการและจุดหมายปลายทาง (Redfield 1962:99)

การศึกษาระดับนานาชาติเกี่ยวกับค่านิยมทางการเมือง ก็ได้ให้ความหมายของค่านิยม (Value) หมายถึงมาตรฐานหรือหลักการที่มนุษย์ใช้ตัดสินการกระทำของมนุษย์ว่าการกระทำใดเป็นการกระทำที่ควรหรือไม่ควรทำ การกระทำใดที่ต้องทำหรือไม่ต้องทำ (The International Study of Value in Politics 1971:1) ค่านิยมที่คนหรือกลุ่มยึดถืออยู่อาจจะบอกได้อย่างแน่นอน โดยการสังเกตพฤติกรรมของพวกเขาในช่วงระยะเวลาหนึ่งก็จะรู้ถึงค่านิยมของคนได้ดีที่สุด โดยการสังเกตว่าเขากระทำอย่างไรในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง (Nigro and Nigro 1977)

ริชาร์ด แอล. มีนส์ (Richard L. Means 1970:56) กล่าวว่า ค่านิยมมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างลึกซึ้งกับความผูกพันทางอารมณ์ต่อทัศนคติทางสติปัญญา (Cognitive View) บางอย่างของสิ่งที่มีค่า ค่านิยมจะอยู่เบื้องหลังการกระทำทางสังคมที่มีเหตุผลและเป็นกลไกของกิจกรรมของมนุษย์ทราบ เท่าที่กิจกรรมนั้น เป็นกิจกรรมทางสังคม

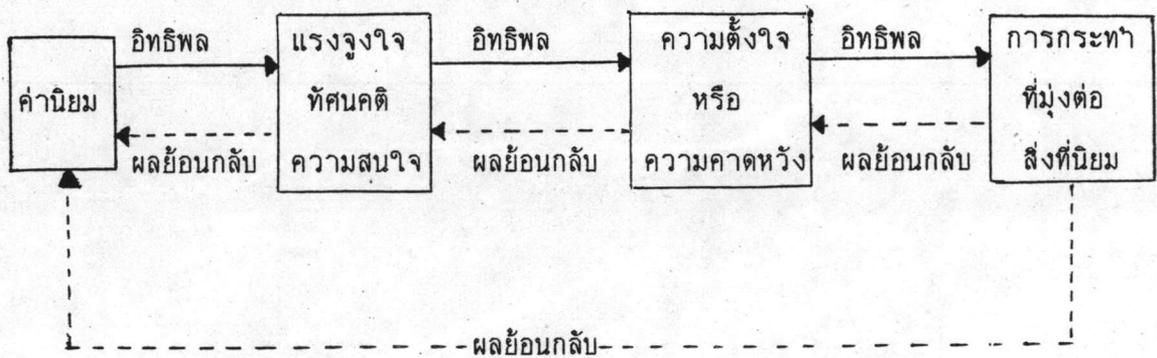
อานนท์ อภาภิรมย์ (2521:78) ได้อธิบายความหมายของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญขั้นมูลฐานในการทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล เพราะพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะค่านิยมที่เขามีอยู่ ในบางครั้งบุคคลต้องตัดสินใจว่าเขาต้องการอะไร หรือในบางสถานการณ์เขาต้องตัดสินใจว่าเขาต้องปฏิบัติอย่างไร การเลือกในสิ่งที่เขาต้องการหรือการเลือกในสิ่งที่เขาต้องปฏิบัติคือค่านิยมของบุคคลนั่นเอง

อาจกล่าวได้ว่า "ค่านิยม" เป็นองค์ประกอบสำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านทัศนคติ ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทของค่านิยมมี 2 ประการคือ

1. เป็นมาตรฐานที่จะนำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี

2. จะทำหน้าที่กระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจกรรม ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529:9)

แผนภูมิที่ 2 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมของบุคคล (ประสาร มาลากุล 2523)



กล่าวได้ว่าค่านิยมมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อทัศนคติ ต่อความคาดหวัง และต่อพฤติกรรมของบุคคล การศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมจึงทำให้สามารถช่วยพิจารณา และศึกษาแนวโน้มของทัศนคติและการทำกิจกรรมของข้าราชการ เกษียณอายุที่ปฏิบัติอยู่และที่คาดหวังว่าจะปฏิบัติได้อย่างมาก

ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา (Gerontology Theory) (บริบูรณ์ พรพิบูลย์ 2525, อ้างถึงใน เขมิกา ยามะรัต 2527:8)

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุมีอยู่มากมาย อาจจัดได้ 3 แนว คือ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุด้านชีววิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุแห่งความชราของสังขาร มีอยู่ 3 ชนิดคือ

1.1 ทฤษฎีออโตอิมมูนิตี (Autoimmunity) -ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้สูงอายุเกิดจากร่างกายสร้างภูมิคุ้มกันปกติค่อยๆ ลดลง พร้อมกับมีการสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตนเองมากขึ้น การสร้างภูมิคุ้มกันปกติค่อยๆ ลดลงจะทำให้ร่างกายต่อสู้เชื้อโรคและสิ่งแปลกปลอมไม่ได้ดี ทำให้เกิดความเจ็บป่วยง่าย

1.2 ทฤษฎีเออเรอร์ (Error) -ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเมื่อคนหรือสัตว์มีอายุมากขึ้น ยีนของผู้นั้นจะค่อยๆ เกิดความผิดปกติ และความผิดปกติจะค่อยๆ มากขึ้นจนถึงจุดหนึ่งที่ทำให้เซลล์ต่างๆ ของร่างกายเสื่อมและหมดอายุ

1.3 ทฤษฎีฟรีแรดดิคัล (Free Radicals) -ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภายในร่างกายของคนและสัตว์รวมทั้งสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย และในสิ่งแวดล้อม มีฟรีแรดดิคัล (Free Radicals) อยู่มากมาย ตลอดเวลาแรดดิคัล (Radicals) เหล่านี้จะไปทำให้อินซูลินผิดปกติ และทำให้คอลลาเจนและอีลาสติน ซึ่งเป็นโปรตีนองค์ประกอบที่สำคัญของเนื้อเยื่อยึดเหนี่ยวมีรังค์ชราเกิดขึ้นมากมายจนทำให้มัน เสียความยืดหยุ่นไป

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุด้านจิตวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุมีบุคลิกเปลี่ยนแปลงไป มีอยู่ 2 แนวคิดคือ

2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า "ผู้สูงอายุจะเป็นสุขหรือทุกข์ขึ้นอยู่กับภูมิหลังและการพัฒนาจิตใจของผู้นั้น" ถ้าผู้สูงอายุเติบโตขึ้นมาด้วยความมั่นคงอบอุ่นมีความรักแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย เห็นความสำคัญของผู้อื่น รักผู้อื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ก็มักจะเป็นผู้สูงอายุที่ค่อนข้างมีความสุขสามารถอยู่กับลูกหลานหรือผู้อื่นได้ โดยไม่ค่อยมีความเดือดเนื้อร้อนใจ แต่ถ้าเป็นผู้สูงอายุที่เติบโตมาในลักษณะที่ร่วมมือกับใครก็ไม่ใคร่ได้ ไม่อยากช่วยเหลือผู้ใด จิตใจคับแคบ ถือว่าตัวใครตัวมัน และมักรู้สึกที่ตัวเองทำคุณกับใครไม่ค่อยขึ้นก็มักจะเป็นผู้สูงอายุที่ไม่ค่อยมีความสุข ชีวิตนั้นปลายมักจะมีเคราะห์ร้ายน่าสงสาร

2.2 ทฤษฎีความปราดเปรื่อง (Intelligence Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้สูงอายุที่ยังปราดเปรื่อง และคงความเป็นปราชญ์อยู่ได้ก็ด้วยเป็นผู้ที่มีความสนใจเรื่องต่างๆ อยู่ มีการค้นคว้าและพยายามที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผู้ที่จะมีลักษณะเช่นนี้ได้จะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี และมีเงินใช้สอยโดยไม่เดือดร้อนเป็นเครื่องเกื้อหนุน



3. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้สูงอายุด้านสังคมวิทยา เป็นทฤษฎีที่พยายามวิเคราะห์เหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องมีสถานภาพทางสังคม เปลี่ยนแปลง จากครั้งที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ซึ่งยังมีการงานทำ รวมทั้ง เป็นทฤษฎีที่พยายามจะช่วยให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3.1 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว -ทฤษฎีนี้เชื่อว่าสถานะทางสังคมของผู้สูงอายุ ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมนั้น ถ้าสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานะของผู้สูงอายุในสังคมนั้นก็จะถูกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วย

3.2 ทฤษฎีจำนวนสัมพัทธ์ -ทฤษฎีนี้เชื่อว่าสถานภาพของผู้สูงอายุในสังคมใด จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับจำนวนผู้สูงอายุในสังคมนั้น ถ้าในสังคมมีจำนวนผู้สูงอายุน้อยสถานภาพของผู้สูงอายุมักจะดีกว่าในสังคมที่มีผู้สูงอายุมาก

3.3 ทฤษฎีเกียรติภูมิ -ทฤษฎีนี้เห็นว่าสถานะของผู้สูงอายุมักจะดี ถ้าผู้สูงอายุในสังคมนั้น เป็นผู้ที่มีคุณประโยชน์

3.4 ทฤษฎีการไร้การผูกพัน (Disengagement Theory) -ทฤษฎีนี้แนะนำให้ผู้สูงอายุยอมรับว่า เมื่อถึงคราวชราแล้วลูกหลานและชุมชนมักจะให้ความสำคัญและความสนใจน้อยลง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ควรจะลดความรับผิดชอบและความห่วงใยในลูกหลานลงบ้าง ส่วนกิจกรรมในสังคมก็ควรลดลง เช่นเดียวกัน กล่าวคือ เป็นเรื่องธรรมดาและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่คนจะต้องลดกิจกรรมของตนเอง และมองบทบาทใหม่เมื่อตนเข้าสู่วัยสูงอายุ การไม่เกี่ยวข้องคือการที่ผู้สูงอายุถอนตัวออกจากสังคมรวมทั้งสังคมถอนตัวออกจากผู้สูงอายุด้วย เพื่อที่จะรักษาการหน้าที่ต่อระบบสังคมไว้ ผู้สูงอายุพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความกดดันและความตึงเครียดโดยการถอนตัวออกจากสังคม ซึ่งเป็นผลจากการที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถน้อยลงไป

เจมส์ ดี. ดาวด์ (James D. Dowd 1975:587, 596) ได้เสนอว่าทั้งสังคมและบุคคลได้เตรียมอนาคตสำหรับการไม่เกี่ยวข้องแล้ว เนื่องมาจากรายได้ที่หมดไป, สุขภาพที่เลวลง เพราะโรคที่รักษาไม่หายหรือพิการไปรวมทั้งความตายที่ค่อยๆ มาถึง ซึ่งทั้งสังคมและบุคคลต่างก็พอใจกับการไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวหรือไร้การผูกพันกับสังคมของกระบวนการสังคม

ทฤษฎีการไร้การผูกพันเห็นว่า จากการสังเกตชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ ทั้งในระดับบุคคลและสังคม อัตราการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้สูงอายุลดลงซึ่งผู้สูงอายุเองก็พอใจเพราะตนอยู่ในภาวะอิสระ (Autonomy) มากขึ้น ภาวะอิสระนี้เกิดจากการคาดหวังพฤติกรรมของสังคมต่อตนได้ลดน้อยลงไปแล้วตนก็มีเวลามากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ การที่ผู้สูงอายุไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวนั้น เป็นการถอนสถานภาพและบทบาทของตนให้แก่หนุ่มสาวหรือคนที่จะมาับบทบาทหน้าที่ได้

ดีกว่า ความต้องการสูงสุดของสังคมคือ ต้องการทักษะและแรงงานใหม่มากกว่าการได้จากผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่อายุ 70 ปีขึ้นไปจะรู้สึกคุ้นเคยกับการไม่ข้องเกี่ยวกับสังคม อันเนื่องมาจากกำลังลดน้อยลงและความต้องการที่จะละทิ้งบทบาท หลังจากที่ยังรู้สึกกระวนกระวายวิตกกังวลและความบิบบั่นใน ช่วงต้นๆ ผู้สูงอายุก็ยอมรับสภาพใหม่ คือ การไม่ข้องเกี่ยวกับและการยอมรับความรู้สึกนั้นว่ามีคุณค่าต่อตนเอง

บามม์และบามม์ (Baum and Baum 1980:20) ได้สรุปทฤษฎีการไร้ภาระผูกพันไว้ดังนี้

1. สังคมและบุคคลได้เตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการยอมรับความตายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยการปลุกตัวให้ห่างจากกันทีละน้อยจากความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

2. การไม่ข้องเกี่ยวกับรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับคนอื่นที่ลดลงด้วยความพอใจและความผูกมัดเพียงเล็กน้อย สิ่งเหล่านี้จะลดความผูกพันระหว่างผู้กำลังจะไปกับผู้กำลังจะมามีบทบาท

3. การไม่ข้องเกี่ยวกับปรากฏในลักษณะของสภาพความเป็นไปในทางที่ตีทางจิตวิทยาแก่ผู้สูงอายุ

ข้อจำกัดของทฤษฎีนี้ คือ การศึกษาทฤษฎีนี้ศึกษาโดยตรงเฉพาะปัญหาเรื่องความตาย (Death) และสนใจศึกษาแต่ในสังคมอุตสาหกรรม โดยคิดจะนำไปใช้ เป็นทฤษฎีสากลที่ใช้ได้กับทุกกลุ่มทุกสังคม ทุกยุคสมัย นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังไม่มีการศึกษาวิจัยที่ใช้กับข้อมูลจริงมากนัก

3.5 ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) ทฤษฎีนี้มีความเห็นตรงกันข้ามกับทฤษฎีไร้ภาระผูกพัน คือ แม้จะรู้ว่าสังคมและลูกหลานจะให้ความสนใจน้อยลงเมื่อถึงคราวชราก็อย่าได้ไปสนใจกับมัน จงทำตัวให้เป็นของตัวเอง ทำงานให้เพลิดเพลินตามกำลังและความสามารถทฤษฎีนี้ได้แนะนำต่อไปว่า ถ้าจะให้ชีวิตมีความสุขก็จงพอใจในชีวิต จงเป็นตัวของตัวเองและจงพยายามรักษาสุขภาพไว้ให้จงดี

บาร์โรว์และสมิทท์ (Barrow and Smith 1979:53-55) เสนอว่าทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม เป็นเรื่องสำคัญของมนุษย์ทุกคนทุกวัย กิจกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อสุขภาพและชีวิตที่ดี การศึกษาในระยะแรกพบว่าบุคคลที่มีกิจกรรมสูงจะมีการปรับตัวได้ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมด้วย นักทฤษฎีกิจกรรม เน้นว่าบุคคลจะรักษาระดับกิจกรรมทางสังคมของตนไว้เมื่ออย่าง เข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุทั่วไปพยายามรักษากิจกรรมและทักษะของคนวัยกลางคนไว้ให้นานที่สุด บทบาทและกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ที่บุคคลถูกผลักดันให้เลิกกระทำจะต้องมีกิจกรรมใหม่

ขึ้นมาทดแทน เอร์เนสส์ บาร์เรสส์ (Ernest Burgess) (Barrow and Smith 1979:53) ซึ่งอาจถือว่าเป็นบิดาของสาขาวิชาจิตวิทยาเชิงสังคม (Social Gerontology) ได้ เสนอว่าผู้สูงอายุเริ่มออกจากกิจกรรมทางสังคมและเป็นผู้ไม่มีบทบาท (Roleless Role) เขาเชื่อว่าการไม่มีบทบาทนั้นไม่มีประโยชน์แก่สังคม บุคคลในสภาพของการไร้บทบาทจะขาดความสมานฉันท์ (Consensus) ฉะนั้นบุคคลเหล่านี้จึงไม่ได้รับการแนะนำและสนับสนุนจากสังคม ผลก็คือทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ถ้าการถูกกีดกันหรือการไม่มีส่วนร่วมนี้ไม่เกิดขึ้น ผู้สูงอายุก็สามารถที่จะเข้าสู่ชั้นต่างๆ ในวงจรชีวิตได้ครบถ้วน

อาร์โนว์ โรสส์ (Arnole Rose) (Barrow and Smith 1979:54) เสนอว่า ผู้สูงอายุสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมย่อย (Sub-Culture) เพื่อให้ตนเองมีบทบาทและกิจกรรมหลัก อันเนื่องมาจากความเข้าใจ ความต้องการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ของเขา เชื่อว่าผู้สูงอายุยังคงสนใจชีวิตของตนเองและยังสร้างบทบาทใหม่ ๆ ในสังคมที่ตนพัวพันอยู่

จากการที่ได้นำเสนอทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาทั้ง 3 แนวข้างต้นแล้ว ยังจะได้แนะนำแนวความคิดทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการ (Development Psychology) ของผู้สูงอายุกับการมีชีวิตในสังคม มาประกอบเป็นกรอบความคิดด้วย (สฤณี ธีรดากร 2523:253-255) กล่าวคือ การที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและบุคคลอื่น ๆ มีน้อยลงไปตามอายุที่สูงขึ้น สาเหตุเป็นเพราะว่า

1. ภาวะหม้าย
2. การเจ็บไข้
3. ฐานะทางเศรษฐกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถเข้าร่วมได้มีน้อยทำให้เกิดความรู้สึกถูกแยกออกจากสังคม
4. การปลดเกษียณ เมื่อครบอายุกำหนดตามชั้นอายุที่บ่งไว้ ทำให้ขาดการติดต่อกับผู้ร่วมงาน ฯลฯ

เมื่อภารกิจที่ต้องติดต่อกับผู้อื่นหมดไป ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นก็จะมีลดน้อยลง การค้นคว้าในเรื่องการปรับตัวของผู้สูงอายุ เกี่ยวกับการแยกจากสังคม เมื่อปลดเกษียณนั้น ปรากฏว่าเพศหญิงมักจะมีปัญหาในการปรับตัวน้อยกว่าเพศชาย เพราะผู้หญิงโดยทั่วไปมักมีตำแหน่งหรือความรับผิดชอบในหน้าที่การงานน้อยกว่าผู้ชาย จึงไม่ค่อยรู้สึกมีปัญหาที่ต้องเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินชีวิตอย่างกระทันหัน ประกอบกับผู้หญิงจะพอใจอยู่กับบ้านและดำเนินชีวิตในฐานะลูก ภรรยา แม่ ย่าหรือยายมากกว่าชาย ส่วนผู้ชายมักจะมีปัญหามากเนื่องจากการปลดเกษียณสำหรับผู้ชายนั้น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม เศรษฐกิจและสถาบันทางสังคมที่ตนสังกัดอยู่อย่างกระทันหัน การ

เปลี่ยนแปลงจาก "ความมีหน้ามีตา" มาสู่ความเหงาทางบ้านอาจจะทำให้ผู้สูงอายุบางคน เกิดความลำบากใจ ถึงแม้จะมีการทดแทนด้วยการทำงานอื่นๆ ทางบ้านก็ตาม

อย่างไรก็ตาม ใช่ว่าทุกคนเมื่ออายุมากขึ้นจนก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว จะมีลักษณะพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดเหมือนกันหมด แต่ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะดังต่อไปนี้

ลักษณะความแตกต่างของบุคคลในวัยสูงอายุ แบ่งได้ เป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การรวมหน่วย (Integrate) - เป็นลักษณะของบุคคลที่ยังรักษาความเป็นตัวของตัวเองได้เสมอ ดำรงความเป็นเอกลักษณ์และความสามารถของตนเองได้ ยอมรับความจริงและบังคับตัวเองได้ สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้ดีพอสมควร ผู้สูงอายุประเภทนี้มีลักษณะแตกต่างกันออกไปอีกดังนี้

ก. มีลักษณะชอบร่วมกิจกรรมของหมู่คณะ ชอบทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข. มีลักษณะที่จะเลือกกิจกรรมเฉพาะอย่างที่ตนสนใจ

ค. มีความพอใจในชีวิตที่เรียบง่ายโดยไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมในกิจกรรมใด พอใจที่จะเป็น "ผู้ดู" มากกว่าเป็น "ผู้แสดง" มักจะหาความสงบโดยสนใจธรรมะ

2. การปกป้อง (Defended) - เป็นลักษณะของผู้สูงอายุที่พยายามต่อสู้กับความหวาดหวั่นไม่แน่นอนของชีวิต และพยายามบังคับตนเองในเรื่องต่างๆ ได้ 2 ลักษณะคือ

ก. ใจสู้ เป็นผู้ที่ไม่ยอมให้สิ่งใดมาทำลายความตั้งใจที่แน่นอนของตนแม้แต่ความเจ็บไข้

ข. ไม่ยอมแพ้ - เป็นผู้ที่ไม่ยอมแพ้สังขารผู้สูงอายุจะต่อต้านผู้สูงอายุอยู่เสมอ มีสังคมอยู่ในวงจำกัด ไม่ยอมเปิดโอกาสแก่ประสบการณ์ใหม่ๆ ไม่ยอมรับว่าตนเองแก่

3. การพึ่งพาอาศัย (Passive Dependent) - เป็นลักษณะของผู้สูงอายุที่มีลักษณะหลายอย่าง เป็นต้นว่า

ก. มีความรู้สึกที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ต้องคอยพึ่งพาอาศัยผู้อื่นตลอดเวลา

ข. มีความรู้สึกที่ผู้สูงอายุ คือ คีตรุอันร้ายกาจ มีแต่ความเศร้าสลดสิ้นหวัง ไม่สนใจกับสิ่งใดมีแต่ความรู้สึกท้อแท้ต่อการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

4. การขาดการรวมหน่วย (Disintegrated) -บุคคลประเภทนี้มีลักษณะความเสื่อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ มักไม่สามารถอยู่ในสังคมได้หากขาดผู้ดูแลใกล้ชิด

ลักษณะที่แตกต่างของผู้สูงอายุทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าว เป็นเพียงลักษณะใหญ่ๆ ที่อาจพบเห็นได้ทั่วไป ผู้สูงอายุบางคนอาจมีหลายลักษณะด้วยกันก็ได้หรือบางคนมีลักษณะที่ต่างกันอย่างออกไปอีกมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัยและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจเอกสารการวิจัยพบว่า มีนักวิชาการต่างประเทศและของไทยหลายคนได้เคยทำการวิจัยเกี่ยวกับบุคคลที่เกษียณอายุ ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

ก. การศึกษาวิจัยของแอชลีย์ (Athley 1976 : 109-110) พบว่า ผู้ที่ต้องออกจากงานเพราะ เกษียณอายุต้องปรับตัวต่อสิ่งเกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ 2 ประการคือ การสูญเสียการงาน และการสูญเสียรายได้ นอกจากนั้นในบางครั้งผู้สูงอายุที่เกษียณอายุอาจต้องปรับตัวต่อสุขภาพที่ทรุดโทรมลงหรือการสูญเสียคู่ชีวิต และพบว่า 49 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถปรับตัวต่อการเกษียณอายุได้ภายใน 3 เดือน และกลุ่มตัวอย่างนี้ เพศหญิงมีปัญหาต่อการปรับตัวต่อการทำงานมากกว่าชาย และพบว่าการปรับตัวได้เร็วขึ้นอยู่กับรายได้ที่เพียงพอและมิจงานกึ่งฝีมือทำ ดังนั้นคนที่มีปัญหาต่อการปรับตัวจริงๆ มี 30 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งประมาณ 7 เปอร์เซ็นต์มีปัญหาต่อการปรับตัวต่อการออกจากงานและ 23 เปอร์เซ็นต์ ประสบปัญหาต่อการสวมบทบาทผู้เกษียณอายุ

นอกจากนี้ แอชลีย์ (Athley) ยังพบว่า คนที่กลับเข้ามาทำงานใหม่มีระดับคะแนนความพึงพอใจในชีวิตสูง และสรุปว่าตัวแปรหลักที่กำหนดให้คนปฏิเสธการเกษียณอายุคือ

1. ทักษะไม่ติดต่อการเกษียณอายุ
2. แนวโน้มที่รู้สึกดีถึง เครียด เมื่อไม่มิจงานทำ
3. รายได้ของผู้เกษียณอายุต่ำ ทำให้เป็นการกระตุ้นให้มีการปฏิเสธการเกษียณอายุ รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้หางานทำด้วย

ข. การศึกษาวิจัยของชไนเดอร์ และสไตริบ (Schneider and Streib) (Acthley 1976 : 109-110) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูและพนักงานโทรศัพท์ พบว่า 70 เปอร์เซ็นต์ ไม่พอใจในการเกษียณอายุ และบางคน (ประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์) หลีกเลี่ยงปัญหาการปรับตัวต่อการเกษียณอายุโดยการกลับเข้าสู่การทำงานใหม่ และสรุปว่าเหตุผลในการกลับไปทำงานอีกครั้งหนึ่งมาจากสาเหตุดังนี้

1. มีทัศนคติต่อการทำงาน
2. มีทัศนคติไม่ต่อการเกษียณอายุ
3. ถูกผลักดันให้ออกจากงาน
4. ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง

นอกจากนี้พบว่า คนที่กลับเข้ามาทำงานใหม่ส่วนมากเป็นคนชั้นกลางและพวกที่มีการศึกษาสูง และยังพบว่าปัจจัยที่ผลักดันให้คนกลับเข้ามาทำงาน คือ

1. สุขภาพที่ดี
2. อาชีพที่มีสถานภาพสูง (Upper-Status Occupation)

ค. การศึกษาวิจัยของไรเลย์ และฟอนเนอร์ (Riley and Foner) (Acthley 1976 : 110) พบว่า ปัญหาที่พบในการปรับตัวต่อการออกจากงานของผู้สูงอายุ คือปัญหาการเงิน 40 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาสุขภาพ 28 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาไม่มีงานทำ 22 เปอร์เซ็นต์ และปัญหาคู่สมรสตาย 10 เปอร์เซ็นต์

ง. การศึกษาวิจัยของไฮด์เบเดอร์ (Heidbaeder) (Acthley 1976 : 110) ได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคนเกษียณอายุใหม่ ระหว่างผู้ใช้แรงงานและผู้ทำงานระดับบริหาร พบว่า คนส่วนมากประมาณ 2/3 พอใจกับการเกษียณอายุ และพบว่าปัญหาการปรับตัวมีในหมู่ผู้ใช้แรงงานมากกว่า ซึ่งเป็นกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำ, สุขภาพไม่ดีและมีการศึกษาต่ำ

จ. การศึกษาวิจัยของพาลมอร์ (Palmore 1975 : 791) ได้พบว่าผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่เคยมีรายได้จากการทำงาน เมื่อไม่มีงานทำหรือเกษียณอายุแล้วรายได้จะลดลง เช่น ผู้สูงอายุอเมริกันประมาณ 25 เปอร์เซ็นต์ ที่ได้รับเงินต่ำกว่ารายได้ที่เคยได้กว่า 50 เปอร์เซ็นต์ ผู้สูงอายุโปแลนด์ได้รับประมาณครึ่งของรายได้ที่เคยได้ก่อนการเกษียณอายุ นอกจากนี้ชไนเดอร์ และสไตริบ (Schneider and Streib) (Acthley 1976 : 110) ยังพบว่าผู้สูงอายุบางคนเมื่อออกจากงานแล้วรายได้น้อยลงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุต้องกลับไปทำงานใหม่

จ. การศึกษาวิจัยของบามม์และบามม์ (Baum and Baum 1980 : 45) พบว่า ผู้สูงอายุอเมริกันส่วนมากทุกข์กับรายได้ที่จะมาใช้จ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล ดังนั้นรายได้จึงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ เพราะรายได้ เป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสได้รับการรักษาพยาบาลได้อย่างถูกต้องเมื่อเจ็บป่วย มีโอกาสในการรับประทานอาหารที่ดีมีคุณค่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยอาจทำให้ไม่สามารถมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเท่าที่ควร เพราะขาดการบำรุงรักษาที่ดี

นอกจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้เกษียณอายุโดยนักวิชาการต่างประเทศแล้ว ยังมีนักวิชาการไทยได้ทำการศึกษาเอาไว้ด้วย ดังนี้

ข. วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์" ของ เขมิกา ยามะรัต (2527:1) โดยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 319 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่า

1. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตสูง
2. ลักษณะภูมิหลังทางสังคมของผู้สูงอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ยกเว้น สถานภาพสมรสและตำแหน่งครั้งสุดท้าย
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด คือการมีส่วนร่วมทางสังคม รองลงมาตามลำดับ คือ ความสัมพันธ์กับครอบครัว, สุขภาพ, ฐานะทางเศรษฐกิจ, ความสัมพันธ์กับญาติ, ความเสียเปรียบสัมพันธ์, ความสัมพันธ์กับเพื่อนและเพื่อนบ้าน, จำนวนโรค, การมีงานอดิเรกและงานยามว่าง และรายได้ ส่วนปัจจัยที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตคือ การเป็นสมาชิกสมาคมต่างๆ, การอยู่กับคู่สมรส และการอยู่กับบุตรหลาน ส่วนตัวแปรที่ไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้คือ ความสัมพันธ์กับสมาคมต่างๆ
4. พบว่า การมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับความเสียเปรียบสัมพันธ์, สุขภาพ, รายได้, ความสัมพันธ์กับครอบครัว, ความสัมพันธ์กับเพื่อนและเพื่อนบ้าน, และความสัมพันธ์กับญาติ รวมทั้งยังพบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสุขภาพ
5. พบว่า ทฤษฎีกิจกรรม (Activity Theory) สามารถอธิบายความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุได้ดีกว่าทฤษฎีการไร้ภาวะผูกพัน (Disengagement Theory) กล่าวคือ ผู้สูงอายุไทยมีความสุขกับการได้มีกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัวและสังคมมากกว่าการถอนตัวออกจากสังคม

ช. การศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม" ของ สมศรี กันธมาลา (2528-2529 : 13-14) โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับบริหาร นักวิชาการ และนักปฏิบัติการณ์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทุกสาขาวิชาชีพที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติงานในปีสุดท้ายก่อนเกษียณอายุในวันที่ 30 กันยายน 2529 จำนวน 116 ราย และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เกษียณอายุแล้ว จำนวน 18 ราย พบว่า

1. ผู้ที่จะเกษียณอายุส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษานับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดต่างๆ ในภาคกลาง เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว มีฐานะพอเลี้ยงตัวเองได้ มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองและเกษียณอายุในระหว่าง 59-60 ปี โดยมีระยะเวลาของการประกอบอาชีพนานมากกว่า 30 ปี ภาระหน้าที่ครั้งสุดท้ายก่อนเกษียณอายุคือเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมหน่วยงานทั้งระดับกอง แผนก บริษัทหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า นอกจากนี้ยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงปกติ เป็นส่วนมากและเกือบทั้งหมดจะมีงานอดิเรก

2. ทักษะที่มีต่อเกณฑ์เกษียณอายุ โดยส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงสมควรเกษียณอายุได้ 60 ปี เพราะเห็นว่าสมควรมีเวลาพักผ่อนเป็นของตนเอง

3. ทักษะต่อการทำงานทั่วไป มีความเห็นว่ายังคงทำงานกันต่อไปได้ ไม่เห็นควรระบุเป็นกฎเกณฑ์ ขอให้ขึ้นอยู่กับสุขภาพและโอกาสของแต่ละคน

4. มีทักษะที่ยอมรับว่าตนเองอยู่ในวัยสูงอายุแล้ว และมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุโดยได้เตรียมพร้อมในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเตรียมประกอบอาชีพภายหลังเกษียณอายุโดยจะประกอบธุรกิจส่วนตัว และรับเป็นที่ปรึกษาแนะนำ ถ้าสุขภาพและโอกาสยังเอื้ออำนวย

5. ในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วนใหญ่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมถ้ามีโอกาส โดยไม่หวังผลในค่าตอบแทน แต่คาดหวังว่าจะมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ความชำนาญที่มีอยู่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เพื่อยืนยันว่าตนเองยังเป็นผู้ทรงคุณค่าของสังคม

6. ประเภทกิจกรรมที่จะเข้าร่วม ส่วนใหญ่สนใจประเภทงานสังคมสงเคราะห์ และสาธารณกุศล โดยไม่ต้องมีการกำหนดความถี่ของการเข้าร่วมในแต่ละเดือน เพราะเห็นสมควรให้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและโอกาสของแต่ละบุคคล

7. สาเหตุที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม เนื่องจาก

7.1 เหตุผลทางครอบครัว

7.2 ขาดผู้สนับสนุน

8. ทักษะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ บุคคลที่กำลังจะ เกษียณอายุ เห็นสมควรให้มีการออกกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ให้มีบริการพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในด้านการรักษาพยาบาล พาหนะเดินทาง การมีแกนกลางในการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ เพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมในสังคม

9. ทักษะที่ได้จากกลุ่มผู้เกษียณอายุแล้ว เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลุ่มผู้ที่จะเกษียณอายุ และมีทักษะต่างๆ ที่สนับสนุนแนวความคิดในการส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมด้วย เป็นอย่างมาก