

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวความคิด จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่
4. งานการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุของกรมการศึกษานอกโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ความหมายของการเกษียณอายุ

มีผู้ให้ความหมายของการเกษียณอายุไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุ หมายถึง การครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน

พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ ลิณี กมลนาวัน และ ประเสริฐ รักไทยดี (2523) ให้ความหมายการเกษียณอายุว่า เป็นลักษณะหนึ่งของการช่วยจัดให้เกิดการสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน การเกษียณอายุของคนที่อยู่ในวัยแรงงานจะมีมากยิ่งขึ้นถ้าสังคมเปลี่ยนไปในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรม ความจริงแล้วการเกษียณอายุเป็นการบังคับให้บุคคลออกจากงานวิธีหนึ่งโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์กำหนด

ขุนทรัพย์ จรรยาสุภาพ (2530) กล่าวถึงความหมายของการเกษียณอายุที่ต่างประเทศให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การถอนตัวออกมาจากภาวะการณหนึ่งไปสู่อีกภาวะ

การณ์หนึ่ง เช่น การว่างจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่อีกสังคม อีกสิ่งแวดล้อมหนึ่ง เป็นการถอนตัวออกจากบทบาทในหน่วยงานเพื่อไปมีบทบาทอีกบทบาทหนึ่งกับครอบครัว (กรณีเกษียณอายุแล้วอยู่บ้าน) หรือถอนตัวจากงานหน่วยงานหนึ่งเพื่อไปมีตำแหน่งหน้าที่ ในหน่วยงานอื่น หรือมีธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

Schwartz (อ้างถึงใน จรุง ทองถาวร, 2530) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบความเป็นอยู่ หรือย้ายแผนการดำเนินชีวิต ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับบทบาท ค่านิยม และความสนใจที่เปลี่ยนแปลงไป

Atchley (1981) กล่าวว่า การเกษียณอายุเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงคำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่าง ๆ จะลดต่ำลง การเกษียณอายุเป็นบทบาทสังคมที่กำหนดให้มีระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้การเกษียณอายุยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหา เพื่อการปรับตัว หรือมีกิจกรรมอื่น ๆ หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการเกษียณอายุเป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างต้องออกจากงานเมื่อถึงอายุที่กำหนดไว้ การเกษียณอายุราชการของข้าราชการไทย จึงหมายถึง การที่ข้าราชการต้องออกจากราชการเมื่อมีอายุครบกำหนดตามที่กฎหมายประกาศไว้

#### ความเป็นมาของการเกษียณอายุราชการในประเทศไทย

ในด้านการบริหารบุคคล ถือว่าการเกษียณอายุราชการเป็นการพ้นจากงานในอีกรูปแบบหนึ่งโดยที่ข้าราชการผู้ได้รับราชการจนอายุครบเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญที่ประกาศใช้ ก็ให้บุคคลนั้นออกจากราชการโดยราชการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ ในรูปของเงินบำเหน็จหรือบำนาญอย่างหนึ่งอย่างใด การออกจากราชการเนื่องจากการเกษียณอายุในประเทศไทยมีวิวัฒนาการตามที่ ทรงวิทย์ แก้วศรี และ ทศนีย์ คูลีสุทธิรัตน์ (2526) ได้เรียบเรียงไว้ดังนี้

1. ระบบการออกจากราชการก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว  
ข้าราชการจะออกจากราชการด้วยเหตุ 3 ประการ คือ

1.1 คาย เจ้านายและขุนนางสมัยก่อนจะรับราชการจนครบเท่าอายุขัย เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดปลดชรา หรือเกษียณอายุราชการ

1.2 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออก ซึ่งมี 2 ประเภท คือ ประเภทที่มีความผิดต่ออาญาแผ่นดินที่ถึงกับต้องโทษประหารชีวิต และประเภทที่สุขภาพมากหรือชราภาพมากจนไม่อาจสนองเบื้องพระยุคลบาทได้ การให้ออกจากราชการกรณีนี้เป็นไปตามพระราชวินิจฉัยแห่งพระมหากษัตริย์

1.3 พันเกณฑ์ที่จะรับราชการ ประเภทนี้คือสามัญชนที่เรียกว่า ไพรหรือทาส ซึ่งต้องถูกเกณฑ์ไปช่วยงานหลวงตั้งแต่อายุ 18-60 ปี เมื่อครบอายุแล้วก็พันเกณฑ์หรือให้นำบุตรชาย 3 คน มารับราชการแทนก็สามารถพันเกณฑ์ได้ ที่จริงแล้ว ไพรและทาสเหล่านี้ไม่อาจถือได้ว่าเป็นข้าราชการเหมือนขุนนาง เพราะไม่ได้ทำงานประจำและไม่มีเบี้ยหวัดจ่ายให้

2. ระบบการออกจากราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวตอนต้น ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปรับปรุงระบบราชการให้เป็นไปตามแบบอย่างสากลมากขึ้น ข้าราชการจะออกจากราชการด้วยเหตุดังนี้

2.1 ลาออก

2.2 ทางราชการให้ออก

2.3 ครบเกษียณอายุ

ในกรณีออกจากราชการด้วยครบเกษียณอายุราชการนี้ ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการเป็นครั้งแรกคือ พระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ.120 มาตรา 16 กำหนดให้ข้าราชการคนใดที่มีอายุครบ 55 ปี ก็ให้ออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ เว้นไว้แต่ราชการเห็นว่าผู้นั้นยังไม่มีความสามารถมาเบียดเบียน และยังสามารถในการปฏิบัติราชการก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่งหรือสองคราวก็ได้

3. ระบบการออกจากราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงสมัยปัจจุบัน ในสมัยนี้ได้ออกพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนเป็นฉบับแรกในปี พ.ศ.2471 ข้าราชการจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย การออกจากราชการก็ให้เป็นไปตามกฎหมายเช่นเดียวกัน ซึ่งมีหลายกรณี ดังนี้

### 3.1 ตาย

3.2 เกษียณอายุราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ เมื่อข้าราชการผู้ใด มีอายุครบ เกษียณอายุตามที่กฎหมายระบุไว้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องออกจากราชการ

### 3.3 ลาออก

3.4 ถูกสั่งให้ออก ในกรณีที่มิใช่เป็นการลงโทษทางวินัย ซึ่งกฎหมายบัญญัติ ให้ข้าราชการออกจากราชการได้ด้วยเหตุดังนี้

3.4.1 ถูกสั่งให้ออกในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ถ้าทดลองแล้ว เห็นว่า ไม่สมควรให้รับราชการต่อไป ก็สั่งให้ออกจากราชการได้

3.4.2 การสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติของการเป็นข้าราชการ

3.4.3 ให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญซึ่งจะออกได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง คือ เหตุคชแทน เหตุรับราชการนาน เหตุสูงอายุ และเหตุทุพพลภาพ

3.4.4 สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน คือ เมื่อข้าราชการถูกฟ้องคดีอาญา หรือทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในระหว่างสอบสวนถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิมีผลกินเป็นที่เสื่อมเสีย หาก อยู่ในราชการต่อไปอาจทำให้ราชการเสียหายได้ จึงให้ออกจากราชการไว้ก่อน

### 3.5 ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก

สรุปได้ว่า ในสมัยก่อนไม่มีการกำหนดให้เกษียณอายุราชการ ข้าราชการที่เป็นขุนนาง จะรับราชการจนสิ้นอายุขัย หรือจนกว่าพระมหากษัตริย์จะทรงโปรดฯ ให้ออก จนถึงสมัย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้เริ่มมีการกำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุ ราชการและได้ปฏิบัติสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

#### สาเหตุของการเกษียณอายุ

แนวความคิดของการเกษียณอายุ เป็นสิ่งที่มีได้มีมาแต่ดั้งเดิม เนื่องจากข้าราชการ สมัยก่อนรับราชการจนตราบสิ้นอายุขัย หรือจนกว่าไม่สามารถทำงานต่อไปได้ การเกษียณอายุ เป็นแนวความคิดที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ควบคู่กับระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีสาเหตุดังนี้

1. ประเทศต่าง ๆ ต้องการแรงงานน้อยลง

2. ความเจริญทางเทคโนโลยีทำให้อาชีพต่าง ๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป ทักษะ หรือความชำนาญพิเศษของคนสูงอายุไม่เป็นที่จำเป็นอีกต่อไป

3. การประกอบอาชีพด้านธุรกิจหรือราชการได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง จนไม่อาจใช้กฎเกณฑ์ส่วนตัวได้อีกต่อไป จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ทางสังคมเข้ามาช่วย เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น

4. การเกษียณอายุมีความเกี่ยวข้องกับการรับเงินบำเหน็จหรือบำนาญตอบแทน คือ การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญจะถูกกว่าการจ้างด้วยอัตราเงินเดือนที่สูง

องค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเกษียณอายุ คือ ทศนคติของคนในสังคมเกี่ยวกับการมีอายุ คนส่วนใหญ่ในสังคมมักมีความคิดว่า คนสูงอายุจะมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เชื่องช้า ปรับตัวไม่ดี ดังนั้นคนสูงอายุจึงมักไม่ได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งหรือฝึกฝนความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมด้วยเกรงว่าจะไม่คุ้มกับการลงทุน (ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530)

Foner and Schwab (1981 อ้างถึงใน ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530) ได้สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของคนหนุ่มสาว และคนสูงอายุว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของคนสูงอายุจะอยู่ในระดับเดียวกับของคนหนุ่มสาว และจะแสดงความเสื่อมถอยเพียงเล็กน้อยในคนสูงอายุ คนสูงอายุมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนหนุ่มสาว

นอกจากนั้นสังคมยังมีความเชื่อว่า คนหนุ่มสาวจะมีการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่คนสูงอายุจะไม่ยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และไม่ชอบการเสี่ยงด้วยประการทั้งปวงจากอคติดังกล่าวทำให้นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการว่าจ้างคนสูงอายุเข้าทำงาน รวมทั้งมักจะบีบบังคับให้คนสูงอายุมีการเกษียณอายุเร็วกว่ากำหนด โดยเฉพาะในธุรกิจเอกชน เมื่อคนสูงอายุถูกบีบบังคับให้ออกจากงานก่อนกำหนดและไม่สามารถจะหางานทำได้ บุคคลจะมีทัศนคติในทางลบต่อการมีอายุ รวมทั้งมักจะเกิดความท้อถอยที่จะหางานทำหรือล้มเลิกความตั้งใจที่จะทำงาน ส่วนคนสูงอายุที่ยังทำงานอยู่ก็มักต้องการทำงานไปจนถึงวัยเกษียณอายุหรือยาวนานกว่านั้นหากเป็นไปได้

#### การกำหนดอายุเกษียณ

การกำหนดอายุเกษียณของแต่ละประเทศแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55-65 ปี ซึ่งบางประเทศก็พิจารณาลักษณะงานเข้าไปประกอบด้วย คือ งานระดับบริหารหรืองานใช้กำลังสมอง จะกำหนดอายุเกษียณสูงกว่างานที่ใช้กำลังกายหรืองานระดับล่างลงมา ดังตัวอย่างการกำหนดอายุเกษียณในบางประเทศ ดังนี้ (ขุนทรัพย์ จรรยาสุภาพ, 2530)

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดตามอายุบุคคลและอายุงาน มี 3 ระดับ คือ
    - 1.1 อายุบุคคล 55 ปี เมื่อมีอายุงาน 30 ปี
    - 1.2 อายุบุคคล 60 ปี เมื่อมีอายุงาน 20 ปี
    - 1.3 อายุบุคคล 62 ปี เมื่อมีอายุงาน 5 ปี
  2. ประเทศอังกฤษ กำหนดอายุเกษียณ 60 ปี โดยมีระบบเลือกเกษียณอายุก่อนกำหนดได้
  3. ประเทศฝรั่งเศส กำหนดตามระดับผู้ปฏิบัติงานมี 3 ระดับ คือ
    - 3.1 งานระดับต้น เกษียณเมื่ออายุ 55 ปี
    - 3.2 งานระดับกลาง เกษียณเมื่ออายุ 60 ปี
    - 3.3 งานระดับสูง เกษียณเมื่ออายุ 65 ปี
  4. ประเทศญี่ปุ่น กำหนดอายุเกษียณ 60 ปี
  5. ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดอายุเกษียณ 65 ปี โดยต้องมีอายุงาน 5 ปี
  6. ประเทศมาเลเซีย กำหนดอายุเกษียณ 55 ปี โดยมีระบบเลือกเกษียณ
  7. ประเทศอินโดนีเซีย กำหนดตามระดับตำแหน่งมี 3 ระดับ คือ
    - 7.1 ต่ำกว่าผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 58 ปี
    - 7.2 ผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 60 ปี
    - 7.3 สูงกว่าผู้อำนวยการ เกษียณเมื่ออายุ 65 ปี
  8. ประเทศสวีเดน เดนมาร์ก ซึ่งมีคนอายุยืนมาก กำหนดอายุเกษียณไว้ 70 ปี (สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526)
  9. ประเทศแอฟริกา กำหนดอายุเกษียณ 55 ปี (สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526)
- สำหรับประเทศไทย ได้กำหนดอายุเกษียณราชการไว้ 60 ปี ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ.2523 เว้นไว้แต่กรณีที่ทำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาการพัฒนาประเทศ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลาราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ (ทรงวิทย์ แก้วศรี และ ทศนีย์ คุณิตสุทธิรัตน์, 2526)

เงินบำเหน็จบำนาญ

ความหมายของเงินบำเหน็จบำนาญ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บำเหน็จ หมายถึง รางวัล ค่าเหนื่อย ค่าความชอบเป็นพิเศษ เช่น  
 ปูนบำเหน็จ เงินตอบแทนความดีที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน

บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการหรือทำงานในองค์การ  
 บริษัท ห้างร้านมาเป็นเวลานาน ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนจนตลอดชีวิต

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นประโยชน์เกื้อกูล  
 อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นรายได้นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำตามปกติ โดยไม่ต้องทำงาน  
 ซึ่งองค์การธุรกิจหรือราชการจะจ่ายให้พนักงานเมื่อออกจากงานตามสาเหตุที่ได้ระบุไว้

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14  
 พ.ศ.2526 ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ (ไมตรี อุมชัย, 2529)

บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

สรุปความได้ว่า บำเหน็จบำนาญ คือ เงินที่องค์การของราชการหรือเอกชนจ่ายให้  
 แก่พนักงานของตนเพื่อตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ถ้าจ่ายครั้งเดียวเรียกว่า  
 บำเหน็จ ถ้าจ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือนเรียกว่า บำนาญ

ความเป็นมาของเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สมัยก่อนข้าราชการ เมื่อออกจากราชการไปแล้วจะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนแต่อย่างใด  
 จนกระทั่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตราพระราชบัญญัติเบี้ย  
 บำนาญ ร.ศ.120 ขึ้น จึงได้มีการพระราชทานบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการ แต่ในการ  
 พระราชทานบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัตินี้ มิได้ทรงพระราชทานให้แก่ข้าราชการทุกคน  
 ทรงพระราชทานให้เฉพาะข้าราชการผู้รับพระราชทานสัญญาบัตร ซึ่งมีตำแหน่งรับเงินเดือน  
 อยู่ในเวลาที่ประกาศพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น (ทรงวิทย์ แก้วศรี และ ทศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์,  
 2526)



ในการพระราชทานบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชปรารภไว้ดังนี้

ทุกวันนี้มีราชการบ้านเมืองมากขึ้นกว่าแต่ก่อน แม้ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเงินเดือนแก่ข้าราชการซึ่งมีหน้าที่ประจำรับราชการต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นกว่าข้าราชการ ซึ่งได้รับเบี้ยหวัดอย่างแต่ก่อนก็จริง แต่ทรงพระราชดำริเห็นว่า ข้าราชการทุกวันนี้มีหน้าที่ต้องรับราชการเต็มกำลังและเวลา ไม่ใคร่มีโอกาสที่จะได้ประกอบการสะสมทรัพย์ไว้เลี้ยงตน เมื่อแก่ชราหรือทุพพลภาพ โดยทรงพระกรุณาแก่ข้าฝ่าละอองธุลีพระบาทซึ่งมีบำเหน็จความชอบในราชการ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญขึ้นไว้ สำหรับเป็นแบบแผนที่พระราชทานผลประโยชน์สำหรับเลี้ยงชีพของข้าราชการในเวลาที่รับราชการต่อไปไม่ได้ในภายหน้าสืบไป ฯลฯ (วิเชียร ไม้เรียม, 2504 อ้างถึงใน ทรงวิทย์ แก้วศรี, บุญรอด สิงห์พัฒนาศิริ และ วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล, 2526)

พระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ.120 ได้ใช้มาจนถึง พ.ศ.2471 จึงได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 และต่อมาก็ได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญอีกหลายฉบับ จนถึงปัจจุบันได้ใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2530 (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2533)

ความสำคัญของ เงินบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญเป็นประโยชน์แก่บุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งทางราชการจะต้องจ่ายให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการด้วยสาเหตุตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการกำหนดไว้ วัตถุประสงค์สำคัญของการจ่ายบำเหน็จบำนาญ คือ (สุรพันธ์ ลิ้มณิ, 2528)

1. เป็นการตอบแทนคุณความดีที่ข้าราชการผู้นั้นได้ตั้งใจปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานด้วยดีตลอดมา
2. เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยสร้างความมั่นใจว่า เมื่อเกษียณอายุไปแล้วจะมีรายได้พอเลี้ยงชีพต่อไปได้ตามอัธยาศัย



3. เป็นการลดอัตราค่าการลาออก และจูงใจผู้มีความสามารถเข้ามารับราชการ
4. เป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติของข้าราชการ โดยมีเงื่อนไขในการที่จะ

ได้รับหรือไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

เงินบำเหน็จบำนาญจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลเข้าปฏิบัติงานและทำงานด้วยความตั้งใจ เมื่อบุคลากรมีหลักประกันในอนาคต จึงเกิดความมั่นใจ มีขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมจะก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน คือ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แก่องค์การ บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์การ และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

ประเภทของเงินบำเหน็จบำนาญ

ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับ พ.ศ. 2530 ได้กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์การรับบำเหน็จบำนาญไว้ดังนี้ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2533)

1. บำเหน็จบำนาญปกติ ข้าราชการผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบถูกต้องตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกตินั้น จะต้องเป็นผู้ออกจากราชการด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังนี้

1.1 เหตุทดแทน ได้แก่ การออกจากราชการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง อันเป็นเหตุให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นต้องพ้นจากราชการไป

1.2 เหตุทุพพลภาพ ข้าราชการผู้ป่วยเจ็บทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถจะรับราชการในหน้าที่นั้นต่อไปได้ ข้าราชการมีสิทธิที่จะลาออกเองหรือทางราชการสั่งให้ออกก็ได้

1.3 เหตุสูงอายุ ข้าราชการผู้ซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (เกษียณอายุราชการ) หรือข้าราชการที่มีอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้ว มีความประสงค์จะลาออกเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

1.4 เหตุรับราชการนาน ข้าราชการที่มีเวลารับราชการครบ 30 ปีบริบูรณ์หรือครบ 25 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากราชการ แต่ถ้าข้าราชการผู้ใด

มีเวลารับราชการไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเพียงบำเหน็จ แต่ไม่มีสิทธิรับบำนาญ ถ้ารับราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำนาญ แต่จะขอเปลี่ยนเป็นรับบำเหน็จแทนก็ได้ แต่สำหรับผู้มีสิทธิรับบำเหน็จจะขอเปลี่ยนเป็นบำนาญแทนไม่ได้

การคำนวณเงินบำเหน็จบำนาญปกติ

บำเหน็จ เท่ากับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย (เงินเดือนที่เคยได้รับสูงสุด ในกรณีที่เคยดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง) คูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

บำนาญ เท่ากับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการแล้วหารด้วย 50 หรือ 55

กรณีที่หารด้วย 50 ใช้กับข้าราชการพลเรือนที่ได้รับราชการติดต่อกันมาโดยตลอดไม่น้อยกว่า 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทหารและตำรวจ

กรณีที่หารด้วย 55 ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนที่มีกรณีนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว

2. บำเหน็จตกทอด คือ เงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิ เมื่อผู้ได้รับบำนาญปกติถึงแก่ความตาย เป็นจำนวนสามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ ถ้าการคำนวณเงินบำเหน็จตกทอดรายใดไม่ถึงสามพันบาท ให้จ่ายเป็นเงินบำเหน็จตกทอดสามพันบาท

3. บำเหน็จบำนาญพิเศษ บำนาญพิเศษจ่ายให้แก่ข้าราชการที่ประสบ เหตุดังต่อไปนี้ (ไมตรี อุบชัย, 2529)

3.1 ข้าราชการ (รวมทหาร ตำรวจ) ได้รับอันตรายจนพิการเสียแขนหรือขา หูหนวกทั้งสองข้าง ตาบอด หรือป่วยเจ็บ ซึ่งแพทย์ตรวจแล้วแสดงความเห็นว่าทุพพลภาพ เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้าย เพราะการกระทำในหน้าที่ ให้ผู้นั้นได้รับบำนาญปกติกับทั้งได้รับบำนาญพิเศษ ยกเว้นกรณีที่ได้รับอันตรายอันเกิดจากความประมาทของตนเอง

3.2 ข้าราชการผู้ใดได้รับบำเหน็จหรือบำนาญไปแล้ว ภายใน 3 ปี ปราบกฏหลักฐานชัดเจนว่าผู้นั้นเกิดป่วยเจ็บถึงทุพพลภาพ อันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในระหว่างที่รับราชการให้จ่ายบำนาญพิเศษได้ และถ้าถึงตายให้จ่ายบำนาญพิเศษแก่ทายาทผู้มีสิทธิ

บำเหน็จพิเศษ จ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว หากได้รับอันตราย เพราะปฏิบัติหน้าที่จนไม่สามารถรับราชการได้

ข้อ เปรียบเทียบในการเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2533) ได้เสนอข้อมูลในการพิจารณาเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ ดังนี้

ข้อดีของการรับบำเหน็จ

1. ได้รับเงินเป็นก้อน สามารถนำไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือฝากธนาคารเพื่อหา ดอกผล เพิ่มขึ้นได้
2. เงินบำเหน็จจะได้รับเต็มจำนวนเวลาราชการที่ใช้ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ และถ้าหากมีเวลารับราชการเป็นทวีคูณก็จะมีเวลาราชการนานขึ้น เงินบำเหน็จจะ เพิ่มขึ้น
3. ไม่ต้องเป็นกังวลที่จะมารับทุกเดือน และไม่จำเป็นต้องแสดงตนการมีชีวิตอยู่ ทุกรอบปี

ข้อเสียของการรับบำเหน็จ

1. การนำเงินจำนวนมากไปประกอบธุรกิจอาจเกิดผิดพลาดขึ้นได้ หรือหากนำไปใช้ จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยก็จะทำให้เงินบำเหน็จที่ได้รับหมดไปโดยรวดเร็ว
2. ผู้ที่เลือกรับบำเหน็จจะไม่มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและเงินช่วยเหลือ อื่น ๆ ตลอดจนสิทธิประโยชน์บางอย่างจากทางราชการอีก เนื่องจากหมดสิ้นสภาพของการ เป็น ข้าราชการไปแล้ว
3. เมื่อเสียชีวิตทายาทไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษและเงินบำเหน็จตกทอด

ข้อดีของการรับบำนาญ

1. มีรายได้ที่แน่นอน เป็นรายเดือนทุกเดือน ข้าราชการสามารถกำหนดค่าใช้จ่าย ได้ล่วงหน้า
2. ถ้ารับเงินผ่านธนาคารพาณิชย์สามารถใช้ค้ำประกันการกู้เงินจากธนาคารพาณิชย์ ได้ และมีสิทธิในการกู้เงินจากธนาคารพาณิชย์

3. มีสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลืออื่น ๆ เช่น เมื่อเสียชีวิต ทายาทมีสิทธิได้รับเงินบำนาญค้างจ่ายจนถึงวันเสียชีวิต เงินช่วยเหลือพิเศษจำนวน 1 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน และเงินบำเหน็จตกทอด จำนวน 30 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน

4. ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบค่าของเงินที่ได้รับในอนาคต (บำนาญ) กับที่ได้รับในปัจจุบัน (บำเหน็จ) แล้ว จะเห็นว่ายิ่งระยะเวลายาวนานขึ้นผู้รับบำนาญจะได้เปรียบกว่า

5. จากแนวโน้มอายุขัยเฉลี่ยของประชากรยืนยาวขึ้น ผลประโยชน์ของข้าราชการที่เลือกรับบำนาญจะมีมากขึ้น

6. เมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนคราวใด บำนาญก็ได้รับการปรับตามไปด้วย  
ข้อเสียของการรับบำนาญ

1. ถูกจำกัดให้ได้รับไม่เกิน 50 ปี แม้ว่าเวลาราชการที่คำนวณจะเกิน 50 ปีก็ตาม

2. เมื่อกระทำความผิดถึงต้องโทษจำคุก หรือเป็นบุคคลล้มละลายต้องหมดสิทธิรับ

บำนาญ

3. กรณีที่ไม่มีทายาทหรือไม่มีผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะตามที่พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญกำหนด เงินบำเหน็จตกทอด 30 เท่าของเงินบำนาญจะไม่มีผู้ใดมีสิทธิได้รับ

4. การรับบำนาญต้องมารับเป็นประจำทุกเดือน และจะต้องมีการแสดงตนทุกรอบปี

5. ถ้าผู้รับบำนาญเสียชีวิตเพราะการประทุษร้ายอย่างร้ายแรง ทายาทจะไม่มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอด

กล่าวโดยสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ เป็นแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการแรงงานลดน้อยลง ความเจริญทางเทคโนโลยีทำให้ทักษะความชำนาญของผู้สูงอายุไม่มีความจำเป็น และสังคมมักมีความเชื่อว่าผู้สูงอายุทำงานด้อยประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดเกณฑ์ให้ออกจากงานและเกณฑ์ที่ใช้กันโดยทั่วไปคือ อายุ เมื่อบุคคลต้องเกษียณอายุหน่วยงานได้ให้สิ่งตอบแทนในรูปของเงินบำเหน็จหรือบำนาญ หรืออื่น ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ออกจากงาน และมีให้กระทบกระเทือนต่อฐานะการเงินของตนและครอบครัว อย่างไรก็ตามการที่สังคมมีการยอมรับความสามารถของผู้สูงอายุลดน้อยลงจะยิ่งทำให้ผู้สูงอายุมีทัศนคติในค่านลบต่อการมีอายุ การเกษียณอายุจึงเปรียบเสมือนคาบสองคม ในด้านหนึ่งนั้นการเกษียณอายุเป็นการให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพักผ่อน แต่อีกด้านหนึ่งก็สร้างความกระทบกระเทือนจิตใจต่อผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก

## แนวความคิด เกี่ยวกับการ เตรียมตัวก่อน เกษียณอายุ

### ปัญหาและผลกระทบจากการ เกษียณอายุ

การ เกษียณอายุ เป็นการออกจากงานวิธีหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐและ เอกชนบางแห่ง ได้กำหนดให้พนักงานของคนต้องออกจากงาน เมื่อถึง เกณฑ์อายุที่กำหนดไว้ ถ้า เป็นหน่วยงาน ราชการเรียกว่า เกษียณอายุราชการ หากเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า เกษียณอายุ ซึ่ง ปัจจุบันหน่วยงานราชการของไทยได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ต้องเกษียณ อายุราชการ สำหรับหน่วยงานเอกชนนั้นการกำหนดอายุเกษียณอยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงาน ถึงแม้ว่าบุคคลจะทราบการเกษียณอายุล่วงหน้าก็ตาม การเกษียณอายุก็ยังส่งผลกระทบต่อผู้ เกษียณทั้งด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านอื่น ๆ ตามที่ได้มีผู้กล่าวถึงปัญหาและผลกระทบจากการ เกษียณอายุไว้ดังนี้

เกษม ดันติผลาชีวะ และ กุลยา ดันติผลาชีวะ (2528) กล่าวถึงผลกระทบจาก การเกษียณอายุว่า การเกษียณอายุ เป็นการสูญเสียบทบาทที่มากที่สุดของชีวิตอย่างหนึ่ง ผู้เกษียณ จะมีความเครียดทางจิตใจที่ต้องรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การขาดการพบปะกับ เพื่อนร่วมงาน การสูญเสียอำนาจหน้าที่และบทบาทในสังคม การมีสถานภาพทางสังคมที่ต่ำลง สิ่งเหล่านี้สร้างความหดหู่และความ เศร้าใจให้ เกิดขึ้นในผู้เกษียณอายุ เป็นอย่างมาก

อัมพล สุอำพัน (2531) กล่าวว่าก่อนที่บุคคลจะ เกษียณอายุมักจะมีตำแหน่งหน้าที่ การงานที่มั่นคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อต้องออกจากงานจะรู้สึกว้ากวีศรีลดลง รู้สึกอาย เสียหน้า ไร้สมรรถภาพ ว้าเหว่ และเศร้าซึม นอกจากนั้นงานยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ บุคลิกภาพการออกจากงานจึงเท่ากับว่าได้สูญเสียบุคลิกภาพของตนไป โดยเฉพาะบุคคลที่ให้ ความสำคัญแก่งานมากและคิดว่างานให้ความสุข ความพอใจแก่ตนเอง บุคคลนั้นจะไม่ยอมรับ สภาพการเกษียณอายุ จากงานวิจัยของ Hooker และ Ventis (1984 quoted in Hooyman and Kiyak, 1988) ได้ให้การสนับสนุนทัศนะนี้ว่า ผู้เกษียณอายุที่ให้คุณค่าแก่ การทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้เกษียณอายุที่ให้คุณค่าในการทำงานต่ำ ซึ่ง อธิบายได้ว่าบุคคลที่คิดว่างาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตจะไม่ยอมรับการ เกษียณอายุ เมื่อต้อง เกษียณอายุ เพราะถูกบังคับจากกฎเกณฑ์ ของสังคมจึง เกิดความไม่พอใจกับสภาพของตนเองภายหลัง เกษียณอายุ รู้สึกต่อต้านการเกษียณอายุ ตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่ได้ยึดมั่นอยู่กับงานจน เกินไปจะ ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายหลัง เกษียณอายุได้ง่ายกว่า

Shanas (1972 อ้างถึงใน กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ, 2527) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงในชีวิตเมื่อบุคคลต้องเกษียณอายุว่ามีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม (Social Structural) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพและรายได้ เนื่องจากต้องออกจากงานทำให้รายได้ที่เคยได้รับ ลดน้อยลงและโอกาสที่จะไปสมัครงานทำใหม่ลดลง ทำให้ผู้เกษียณอายุกลายเป็นผู้ว่างจากงาน อาชีพ เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินชีวิตเนื่องจากรายได้ลดน้อยลง
2. การเปลี่ยนแปลงด้านจิตวิทยาสังคม (Social Psychological) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านบทบาททางสังคม โอกาสของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มโนทัศน์ต่อตนเอง และสถานภาพทางสุขภาพ กล่าวคือ

2.1 บทบาททางสังคม ผู้เกษียณอายุมีการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมจาก เดิมเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน มีเกียรติ เป็นที่ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกษียณ อายุ บทบาทเดิมถูกเปลี่ยนแปลงไปเป็นบุคคลธรรมดา ไม่มีตำแหน่ง และอำนาจใด ๆ

2.2 โอกาสของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผู้เกษียณอายุหลังจากเกษียณอายุมีโอกาสติดต่อกับสังคมภายนอกน้อยลง ทำให้โอกาส ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ น้อยลง

2.3 มโนทัศน์ต่อตนเอง (Self conception) อาจมีการเปลี่ยนแปลงใน ผู้เกษียณอายุที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณอายุ หรือไม่ยอมรับสภาพความเป็นจริงของการเกษียณ อายุ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ไม่มีประโยชน์ เป็นปัญหาต่อบุคคลอื่น

2.4 ด้านสถานภาพสุขภาพ มีการเปลี่ยนแปลงลงตามวัย ผู้เกษียณอายุมีการ ยอมรับว่าร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงลงหรือไม่ ยอมรับความสามารถที่มีขอบเขตจำกัดของ ร่างกาย และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานภาพของสุขภาพได้มากน้อยเพียงใด

ในด้านปัญหาของผู้เกษียณอายุนั้น อีระยุทธ ทัศนะ (2530) กล่าวว่า ผู้เกษียณอายุ ประสบกับปัญหาทั้งในด้านจิตวิทยา อันได้แก่ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาจิตใจความรู้สึกเศร้าซึม และ ด้านสังคมวิทยา ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาการทำงานหลังเกษียณอายุ ปัญหาความรักความเคารพและการยอมรับจากบุคคลอื่น และปัญหาการถูกลดบทบาททางสังคม

ในทำนองเดียวกัน ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532) ก็ได้กล่าวถึงปัญหาผู้เกษียณอายุใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ปัญหานี้เกิดขึ้นเนื่องจากการเกษียณอายุทำให้ระบบแบบแผนในชีวิตเปลี่ยนแปลง ไม่มีกำหนดการทำงานที่แน่นอน ทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิต และก่อให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ อีกสาเหตุหนึ่งเกิดจากความรู้สึกต่อต้านการเกษียณอายุ ไม่ต้องการถูกออกจากงานด้วยสาเหตุเพราะมีอายุครบ 60 ปี ความรู้สึกที่โต้แย้งไม่พอใจ เช่นนี้อาจนำไปสู่ความเจ็บป่วยด้านร่างกายได้ และประการสุดท้ายเกิดจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคม ขาดการติดต่อสังสรรค์กับบุคคลอื่นในวงการทำงาน ความเคารพนับถือลดน้อยลงอันเป็นสาเหตุทำให้จิตใจ เศร้าหมองและนำไปสู่โรคทางกายได้

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การเกษียณอายุย่อมทำให้รายได้ลดลง ผู้เกษียณอายุที่ต้องการมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวภายหลังเกษียณอายุย่อมถูกกระทบกระเทือน อีกด้านหนึ่งอาจเป็นสาเหตุมาจากความต้องการของผู้เกษียณอายุเองที่ต้องการใช้ชีวิตเหมือนวัยทำงาน ไม่เปลี่ยนวิถีชีวิตตนเองให้เหมาะสมกับรายได้ จึงเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ

3. ปัญหาด้านสังคมและจิตวิทยา เมื่อเกษียณอายุแล้วภาพพจน์ของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไปจากผู้ที่เคยมีตำแหน่งกลายเป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งความเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นผู้ไร้ประโยชน์ ไม่มีคุณค่า ไม่ภาคภูมิใจในตนเองก่อให้เกิดปัญหาด้านจิตวิทยา ในด้านสังคมนั้นผู้เกษียณอายุจะได้รับการเคารพยกย่องน้อยลง การติดต่อกับบุคคลอื่นลดลง ถ้าผู้เกษียณอายุไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจไว้ล่วงหน้า มักจะเกิดปัญหาด้านอัตมโนทัศน์แก่ตนเองและต่อสังคม

การเกษียณอายุนอกจากจะก่อให้เกิดปัญหากระทบต่อบุคคลผู้เกษียณอายุแล้ว ยังสามารถส่งผลกระทบต่อหน่วยงานได้อีกด้วย จากการศึกษาของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุมักไม่มีความคิดริเริ่ม ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกันจากการศึกษาเบื้องต้นของ สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) เรื่อง การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ

การเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ในระยะก่อนการเกษียณอายุข้าราชการครูมีความรู้สึกอดอัดใจ เนื่องจากงานที่เคยทำลดน้อยลง และมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยลดชั่วโมงสอนแต่ต้องสอนแทนครูที่ลาในเวลา ทำให้เป็นภาระเพิ่มขึ้น และทำงานไม่ได้ผลดี จึงรู้สึกไม่ประทับใจต่อการทำงาน

นอกจากผู้เกษียณอายุจะต้องปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงบทบาท สถานภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินต่าง ๆ แล้ว ผู้เกษียณอายุยังต้องปรับตัวหรือเตรียมรับกับสภาพอื่น ๆ อีกเช่น การจากไปตั้งครอบครัวใหม่ของบุตรธิดา การปรับตัวกับการจากไปของกลุ่มสมรส และการเตรียมตัวรับกับความตายของตนเอง (อัมพล สุอำพัน, 2531) ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่เกษียณอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพตนเองถึงสองสถานภาพ คือ เป็นผู้เกษียณอายุและเป็นผู้สูงอายุเพราะประเทศไทยถือเกณฑ์อายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์ของผู้สูงอายุตามหลักสากลในที่ประชุมสมัชชาโลก (สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526) ดังนั้นจึงต้องเตรียมรับบทบาทของการเป็นผู้สูงอายุด้วย

สรุปได้ว่าการเกษียณอายุนั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุเป็นอย่างมาก ในด้านทัศนคติที่ผู้เกษียณอายุจะรู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ไม่มีความสำคัญ ไม่มีประโยชน์ต่อสังคม เพราะไม่ได้ประกอบอาชีพ ในด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกเหงา ว้าเหว่ เศร้าซึม เพราะขาดเพื่อน ขาดการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ในด้านสังคมผู้เกษียณอายุจะถูกเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่และสถานภาพทางสังคม ซึ่งบางคนเคยมีสถานภาพทางสังคมสูงก็จะกลายเป็นบุคคลธรรมดา ในด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบถึงรายได้ที่ต่ำลง เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต สำหรับด้านสุขภาพร่างกายเป็นผลกระทบมาจากปัญหาด้านจิตใจและด้านสังคม เมื่อมีปัญหาด้านจิตใจ เกิดขึ้นก็เป็นปัญหาทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม เร็วขึ้น

#### การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

การเกษียณอายุได้ก่อให้เกิดปัญหาและมีผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ที่ประกอบอาชีพที่มีการเกษียณอายุ เช่น ข้าราชการจึงควรให้ความสนใจต่อการเตรียมรับสภาพการณ์เกษียณอายุเพื่อการอยู่อย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ การเตรียมตัวที่ดีจะช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของ



ชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้ง่ายขึ้น (เกษม ดันติผลาชีวะ และ กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2528) ดังมีผู้ให้แนวคิดในการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุไว้หลายท่านดังนี้

ศรัณย์ คำริสุข (2525) กล่าวว่า บุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า โดยมีการเตรียมหาความรู้เรื่องบริการอาสาสมัครหรือสันตนาการต่าง ๆ เตรียมที่อยู่อาศัย เตรียมวางแผนการใช้ชีวิตในครอบครัวภายหลังเกษียณอายุ เตรียมด้านเศรษฐกิจการเงิน เตรียมใจเพื่อปรับตัวต่อบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป และเตรียมหากิจกรรมอื่น ๆ ในสังคมทดแทนงานประจำที่ต้องเสียไป การเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ชีวิตภายหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีความสุขได้

เกษม ดันติผลาชีวะ และ กุลยา ดันติผลาชีวะ (2528) ได้แนะนำให้บุคคลมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุในด้านการเงิน เตรียมการรักษาสุขภาพร่างกาย เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อนและการตรวจสุขภาพ เตรียมการดูแลรักษาสุขภาพจิต เตรียมการปรับตัวเข้ากับครอบครัว เตรียมการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน และเตรียมหางานอดิเรกทำ เป็นต้น

สมศรี กันธมาลา (2528-2529) ได้เสนอแนะให้บุคคลมีการเตรียมตัวและเตรียมใจเพื่อการเกษียณอายุ กล่าวคือ

1. การเตรียมตัวเพื่อการเกษียณอายุ บุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุ ดังต่อไปนี้

1.1 การเตรียมด้านร่างกาย เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยมีการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม การตรวจเช็คร่างกายต่าง ๆ

1.2 การเตรียมตัวด้านสังคม คือ การรู้จักกำหนดบทบาทหน้าที่ของคนที่มีต่อบุตรหลานหรือสมาชิกอื่น ๆ เตรียมสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมกับบุคคลอื่น

1.3 การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย ควรที่จะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เพราะผู้ที่มิที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองจะรู้สึกมั่นคง อบอุ่น และสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุได้ หากไม่มีบ้านเป็นของตนเองควรเตรียมการวางแผนการอยู่ร่วมกับบุตรหลาน

1.4 การเตรียมฐานะการเงิน ควรมีการวางแผนการใช้จ่าย และเตรียมเงินสำรองสำหรับตนเองและครอบครัวไว้ใช้ภายหลังเกษียณอายุ

1.5 การเตรียมทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายหลังเกษียณอายุ จะทำให้ไม่เกิดความเงียมเหงา

## 2. การเตรียมใจเพื่อรับการเกษียณอายุ ได้แก่

2.1 การเตรียมความพร้อมในด้านความคิดเกี่ยวกับงานประจำที่เคยทำและจะไม่ต้องทำภายหลังเกษียณ ซึ่งการเกษียณอายุใหม่ ๆ อาจทำให้ผู้เกษียณอายุไม่คุ้นเคย ทำให้รู้สึกขาดบางสิ่งบางอย่าง จึงควรหางานอดิเรกทำ หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมจะช่วยให้มาก

2.2 การเตรียมทำความเข้าใจที่ถูกต้องกับเกียรติยศ ชื่อเสียง ควรนำหลักธรรมในพุทธศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จะช่วยผ่อนคลายความเศร้าเสียใจได้

2.3 การเตรียมบริหารเวลาให้ถูกต้อง เพราะผู้เกษียณอายุมีเวลาว่างมาก จึงต้องจัดสรรเวลาให้เกิดประโยชน์ โดยแบ่งเวลาสำหรับตนเอง ครอบครัว สังคม เป็นต้น

ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532) ได้แนะนำให้บุคคลมีการวางแผนการเกษียณอายุในด้านจิตใจ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุ ด้านการทำงานที่มีรายได้หรือเป็นงานกุศล ด้านการบันเทิงหรือสันทนาการต่าง ๆ การวางแผนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ควรจัดเตรียมล่วงหน้าเป็นเวลานาน จะทำให้การเกษียณอายุไม่กลายเป็นวิกฤติการณ์อันเลวร้ายของชีวิต

Atchley (1981) กล่าวว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมี 2 ระยะ คือ

1. ระยะไกล (Remote phase) ระยะนี้การเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกลบุคคลมาก แต่ทุกคนมีความต้องการที่จะเกษียณอายุด้วยกันทั้งนั้น ไม่มีใครอยากทำงานจนกระทั่งวันสุดท้ายของชีวิต ทุกคนอยากทำงานในช่วงหนึ่ง และหยุดพักก่อนในช่วงที่ตนต้องการ การเตรียมตัวในระยะนี้สามารถเริ่มได้ตั้งแต่ก่อนค้นก่อนวัยทำงาน หรือเริ่มเมื่อวัยทำงาน สิ่งที่ต้องเตรียมมากในระยะนี้ได้แก่

1.1 การเงิน ซึ่งต้องมีการเตรียมในระยะยาว ยิ่งบุคคลที่ต้องการมีชีวิตอยู่ในสังคมชั้นสูงเหมือนวัยทำงาน ยิ่งต้องมีการวางแผนด้านการเงินให้มาก

1.2 การใช้เวลาว่าง คนที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันมักมีเวลาว่าง และการพัฒนาทักษะการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อย่างหลากหลายนั้นจะทำให้ง่ายในวัยหนุ่มสาวด้วยเหตุผล 2 ประการคือ

1.2.1 การศึกษาวิชาการต่าง ๆ เปิดกว้างสำหรับคนในวัยหนุ่มสาว ไม่ค่อยเปิดบริการสำหรับผู้สูงอายุ

1.2.2 คนหนุ่มสาวมักชอบแสวงหาความรู้ เลือกและพัฒนาทักษะการใช้เวลาว่างใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเข้าไปมีส่วนร่วมในสมาคมหรือกลุ่มต่าง ๆ สามารถกระทำได้ง่าย

1.3 การดูแลรักษาสุขภาพ สุขภาพวัยเกษียณอายุจะดีได้ต้องได้รับการดูแลอย่างดีตั้งแต่วัยหนุ่มสาว บุคคลที่ไม่ดูแลรักษาสุขภาพของคนในวัยหนุ่มสาว สุขภาพในวัยเกษียณอายุจะไม่ดีตามไปด้วย

2. ระยะใกล้ (Near phase) ระยะนี้เริ่มเมื่อบุคคลรู้สึกตัวว่าการเกษียณอายุใกล้เข้ามาถึงตนเองแล้ว เช่น อาจเห็นสามีเกษียณอายุ หรือเพื่อนร่วมงานในวัยใกล้เคียงกันเกษียณอายุ สิ่งที่ต้องเตรียมในระยะนี้ ได้แก่

2.1 ด้านจิตใจ พยายามยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมที่ถูกกำหนดไว้ ไม่วิตกกังวลกับการเกษียณอายุจนเกินไป

2.2 ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หากบุคคลได้วางแผนการเกษียณอายุในระยะไกลมาอย่างดีจะไม่เกิดทัศนคติในด้านลบต่อการเกษียณอายุ การจัดโครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในระยะนี้จะช่วยในด้านจิตใจและพัฒนาทัศนคติได้ แต่ไม่สามารถช่วยเหลือในด้านการเงินแก่ผู้เกษียณอายุได้

การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ เป้าหมายชีวิต และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุของ นิวัต กลิ่นงาม (2532) ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้สูงอายุเห็นว่าการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย การสะสมทรัพย์สิน การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย การเตรียม

งานอดิเรก การเตรียมทำงานเพื่อสังคม และการเตรียมทำจิตใจให้สงบในการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ

จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ และจากงานศึกษาวิจัยดังกล่าวนั้น สรุปได้ว่าการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุและการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ข้าราชการจึงควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับตนเองในการเกษียณอายุ ทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม การเตรียมความพร้อมใน 5 ด้านนี้จะช่วยลดปัญหาและผลกระทบจากการเกษียณอายุได้ และจะทำให้สามารถดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในการเตรียมตัวในแต่ละด้านต่อไป

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในด้านต่าง ๆ

#### 1. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านร่างกายและจิตใจ

##### 1.1 การเตรียมตัวด้านร่างกาย

สุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่คือตนเอง โดยเฉพาะผู้ที่จะเกษียณอายุควรมีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับมือกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนั้นร่างกายจะมีความเสื่อมโทรมลงอย่างเห็นได้ชัดเจน การดูแลสุขภาพด้วยดีมาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะช่วยให้สุขภาพในวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น

สุชาติ โสมประยูร (2528) ได้แนะนำข้อปฏิบัติในการดูแลสุขภาพไว้ดังนี้

1. ควรมีความสนใจในเรื่องสุขภาพร่างกายและจิตใจให้มาก หากมีความผิดปกติเกิดขึ้นกับสุขภาพของตนเอง ควรรีบจัดการโดยทันที
2. ควรให้ร่างกายได้พักผ่อนอย่างเพียงพอภายหลังการเจ็บป่วย
3. จัดกิจกรรมในชีวิตให้สมดุลด้านการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การทำงาน การพักผ่อน การสันทนาการต่าง ๆ
4. มีความระมัดระวังอุบัติเหตุต่าง ๆ
5. ควรให้แพทย์ตรวจร่างกายอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้แล้ว สมศรี กันธมาลา (2528-2529) ได้แนะนำให้ผู้กำลังจะเกษียณอายุมีการเตรียมตัวในด้านร่างกาย โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับพยาธิสภาพในวัยสูงอายุ ศึกษาเกี่ยวกับประเภทและวิธีการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และศึกษาโภชนาการของผู้สูงอายุ

## 1.2 การเตรียมตัวด้านจิตใจ

การเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถ้าไม่ได้มีการเตรียมใจไว้ล่วงหน้ามักจะประสบกับปัญหาความเครียดและการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางโรคจิต โรคประสาทตามมา การเตรียมจิตใจเพื่อรับกับสภาพการณ่เกษียณอายุจะช่วยทำให้การปรับตัวภายหลังเกษียณอายุเป็นไปด้วยดี

สมศรี กันธมาลา (2528-2529) ได้กล่าวถึงวิธีการเตรียมใจสำหรับการเกษียณอายุว่าผู้เกษียณอายุควรทำความเข้าใจที่ถูกต้องกับความไม่เที่ยงแท้ของเกียรติยศ ตำแหน่งต่าง ๆ ควรหางานอดิเรกหรือกิจกรรมในสังคมอื่น ๆ ทำ ตลอดจนมีการแบ่งเวลาในการประกอบภารกิจประจำวันอย่างถูกต้อง จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุมีจิตใจปลอดโปร่ง การมีงานอดิเรกทำหรือมีกิจกรรมในสังคมจะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุไม่คิดฟุ้งซ่าน

เจก ธนะสิริ (2532) ได้แนะนำวิธีการดูแลสุขภาพจิตในวัยสูงอายุไว้ดังนี้

1. ใช้หลักธรรมในพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทำจิตใจให้สบาย ไม่เคร่งเครียด มีการปฏิบัติทางจิต เช่น การนั่งสมาธิ ภาวนา เป็นต้น
2. ออกกำลังกายเป็นประจำ ร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้จิตใจปลอดโปร่ง
3. รับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ
4. รับอากาศบริสุทธิ์เป็นประจำ
5. สร้างความอบอุ่นในครอบครัว

6. หน่วยงานในท้องถิ่นหรือรัฐบาลควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมหรือสโมสรเพื่อเป็นที่พบปะกันของผู้สูงอายุ และจัดให้มีคลินิกของผู้สูงอายุตามชุมชนต่าง ๆ ให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจของผู้สูงอายุ และกิจกรรมเพื่อเตรียมตัวเกษียณอายุจะช่วยให้ได้มาก

สรุปได้ว่า การเตรียมตัวด้านร่างกายและจิตใจสำหรับการเกษียณอายุนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากวัยเกษียณอายุร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่วัยสูงอายุ และการเกษียณอายุก็ส่งผลกระทบต่อจิตใจผู้เกษียณ อันจะทำให้เกิดปัญหาด้านร่างกายและจิตใจได้ การสร้างเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและการมีสุขภาพจิตที่ดี จะทำให้ชีวิตในวัยหลังเกษียณอายุมีความสุข

## 2. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านการเงิน

การเตรียมตัวด้านการเงินมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเมื่อเกษียณอายุแล้วรายได้จากเงินบำนาญจะน้อยกว่ารายได้ประจำ รายได้พิเศษต่าง ๆ ที่เคยได้รับจากการดำรงตำแหน่งได้สูญหายไป หากไม่มีการเตรียมด้านการเงินไว้ล่วงหน้าจะประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530) กล่าวว่า ผู้ที่จะเกษียณอายุควรมีการเตรียมพร้อมเรื่องทรัพย์สินเงินทองไว้ล่วงหน้าตั้งแต่วัยกลางคนตามความเหมาะสมกับลักษณะอาชีพของบุคคล เพราะเมื่อเกษียณอายุเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว โอกาสที่จะหางานที่มีรายได้สูงไม่ค่อยมีการหวังพึ่งพาทรัพย์สินจากบุตรหลานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นเรื่องค่อนข้างลำบาก ผู้เกษียณอายุจึงควรเตรียมฐานะการเงินของตนเองให้มั่นคง เพราะการมีฐานะการเงินที่มั่นคงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยทำให้เกิดความสุขในวัยสูงอายุ ดังเช่น จากงานวิจัยของ เขมิกา ยามะรัต (2527) เรื่อง ความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการบำนาญที่มีรายได้สูงและเศรษฐกิจดีมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าข้าราชการบำนาญที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ และจากการศึกษาของ กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความสมดุลของรายรับ-รายจ่าย จะส่งผลให้ผู้เกษียณอายุมีความพึงพอใจในชีวิต และมีความเครียดน้อย นอกจากนั้นยังช่วยในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุด้วย

### วิธีการเตรียมตัวด้านการเงินอาจทำได้หลายประการดังนี้

1. ทดลองฝึกใช้เงินภายในงบประมาณที่คาดว่าจะได้รับจากรายได้ภายหลังเกษียณ 1 เดือน สํารวจทรัพย์สินต่าง ๆ ที่มีอยู่และวางแผนว่าจะจัดการอย่างไรให้เหมาะสมที่สุด (สมบัติ คานัญญา, 2529)

2. เตรียมอาชีพอีกอาชีพหนึ่ง (Second career) ปัจจุบันนี้ผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกาจำนวนหนึ่ง ซึ่งทำงานระบบเกษียณมักจะออกจากงานก่อนวาระเกษียณอายุจริง เพื่อจะได้มีเวลาและผลกำไรที่พอที่จะเริ่มต้นหาอาชีพใหม่อีกอาชีพหนึ่ง (ศรี เรือน แก้วกิงวาล, 2530)

3. จัดบันทึกรายการทรัพย์สินสมบัติที่มีและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ บันทึกเป้าหมายการใช้จ่ายภายหลังเกษียณอายุ และคาดประมาณรายได้จากอาชีพภายหลังเกษียณที่วางแผนไว้ว่าจะทำ และฝากเงินสะสมทรัพย์สินกับธนาคารเป็นประจำ (Leedy and Wynbrandt, 1987)

วิจิตร มุณยะโทตระ (2533) ได้แนะนำการวางแผนด้านการเงินก่อนเกษียณอายุไว้ดังนี้

1. รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินในปัจจุบันของตนเองว่ามีรายได้เท่าไร จากแหล่งใดบ้าง มีรายจ่ายเท่าไร รายได้และรายจ่ายมีความสมดุลกันหรือไม่ภายหลังเกษียณอายุ

2. รู้จักการทำบัญชีทรัพย์สิน คือ ทำบัญชีเงินฝาก เงินลงทุน และทรัพย์สินอื่น ๆ ที่เป็นรายได้

3. จัดทำงบประมาณรายจ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้จ่ายภายหลังเกษียณ โดยคิดเป็นรายเดือน เช่น ค่าภาษี ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอาหาร ฯลฯ

4. รู้จักควบคุมค่าใช้จ่ายภายหลังเกษียณอายุ ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป

5. ฝึกฝนตนเองให้รู้จักคุณค่าของเงิน ด้วยการดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้านให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี ไม่ต้องสิ้นเปลืองเงินซื้อใหม่หรือซ่อมบ่อย ๆ

6. จัดเตรียมทำหิณยกรรมโดยให้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า บุคคลควรมีการเตรียมสะสมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีฐานะเศรษฐกิจที่มั่นคงพอสมควรก่อนที่จะเกษียณอายุ ตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพหรือในวัยกลางคน เพราะการสะสมทรัพย์สินต้องอาศัยเวลานาน การมีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคงจะทำให้ผู้เกษียณอายุมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต และยังมีหลักประกันในการมีเงินเพื่อใช้จ่ายในสิ่งที่ต้องการหรือเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองด้วย

### 3. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านงานอดิเรก

งานอดิเรก หมายถึง งานพิเศษที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) โดยทั่วไปแล้วงานอดิเรกมักจะเป็นงานที่ทำในยามว่างจากงานประจำ งานอดิเรกมีคุณค่าต่อสุขภาพกายและจิตใจ สร้างมิตรภาพอันดีต่อกัน ให้ความรู้ ผิกทักษะ และช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ เหมาะกับทุกเพศทุกวัย (วิชัย อิงพิณิจพงศ์, 2529)

ผู้เกษียณอายุจะเป็นผู้ที่มีเวลาว่างมากเพราะไม่ได้ประกอบภารกิจการงานประจำ ถ้าปล่อยเวลาว่างนั้นไปเฉย ๆ เป็นสิ่งทำลายชีวิตของผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก ดังคำกล่าวที่ว่า "Leisure is even more dangerous for the old than the young" (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2530) ดังนั้น เพื่อเป็นการให้ผู้เกษียณอายุใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เจก ธนะสิริ (2532) จึงได้แนะนำให้มีการเตรียมงานอดิเรกไว้ล่วงหน้า โดยเป็นงานอดิเรกที่ชอบทำ แต่อำนาจงานที่เสี่ยงต่อการลงทุน นอกจากนี้ Atchley (1981) ยังได้แนะนำให้เริ่มทำงานอดิเรกตั้งแต่วัยกลางคนหรือวัยหนุ่มสาว เพราะสามารถพัฒนาทักษะและการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ง่าย

จากการศึกษาของ เขมิกา ยามะรัต (2527) เรื่องความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ผู้เกษียณอายุที่มีงานอดิเรกและงานยามว่าง 1-2 ชนิด มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่าผู้เกษียณอายุที่ไม่มีงานอดิเรกและงานยามว่าง และงานวิจัยของ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2528) เรื่องผู้สูงอายุในสังคมไทย พบว่า งานอดิเรกมีความสัมพันธ์กับความสุขของผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่ชอบงานอดิเรกประเภทเขียนเขียนบุตรหลาน ฟังวิทยุ และประดิษฐ์สิ่งของจะเป็นผู้มีความสุขจากการที่ได้อยู่ร่วมกับบุตรหลาน แต่ผู้สูงอายุที่ชอบงานอดิเรกประเภทเขียนหนังสือ จะเป็นผู้มีความสุขจาก



การที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง จากงานวิจัยทั้งสองเรื่องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่างาน  
อดิเรกสามารถ เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ชีวิตของผู้เกษียณอายุหรือผู้สูงอายุมีความสุขได้

งานอดิเรกที่นิยมกันมากสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 4 ชนิด คือ (วิชัย อิงทินิจพงศ์,  
2529)

1. ประเภทงานสะสม เช่น การสะสมรูปภาพ แสตมป์ นาฬิกา หนังสือ  
ธนบัตร ของเก่า ฯลฯ

2. ประเภทงานประดิษฐ์ ส่วนมากเป็นงานฝีมือเช่น ทอผ้า ประดิษฐ์ดอกไม้  
งานไม้ งานเย็บปักถักร้อย

3. ประเภทงานศิลปะ เช่น วาดภาพ การรำ ร้องเพลง การแสดง  
การเขียนบทกวี บทความ ฯลฯ

4. เกมส์ กีฬา การออกกำลังกาย เช่น การวิ่ง เดิน โยคะ  
หมากรูก ฯลฯ

นอกจากนี้ยังมีงานอดิเรกอีกมากมายที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ การ  
จะเลือกงานใดเป็นงานอดิเรกสำหรับบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความชอบและ  
ประสบการณ์ส่วนตัว โอกาสและความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อม ทักษะส่วนตัว สภาพทาง  
เศรษฐกิจและสังคม สุขภาพ เป็นต้น การเริ่มต้นทำงานอดิเรกนั้นยิ่งเริ่มต้นทำเร็วเท่าไร  
ยิ่งเกิดผลดี ผู้ที่มีงานอดิเรกแบบเดียวกันมักจะติดต่อสังคมกันทำให้เกิดมิตรภาพและการ  
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันช่วยสร้างชีวิตให้มีคุณค่าอยู่เสมอ

งานอดิเรกจึงจัดว่ามีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ข้าราชการจึงควรมี  
การเตรียมงานอดิเรกไว้รองรับเวลาว่างในยามเกษียณอายุ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัว  
ภายหลังเกษียณได้ดีขึ้น

#### 4. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญต่อทุกคน การมีที่อยู่อาศัยเป็นของ  
ตนเองและมีความเหมาะสมย่อมทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความสุขใจ เชาวนั ธิระกุล (2526)

กล่าวว่า การเตรียมที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดของข้าราชการและครอบครัว เพราะข้าราชการจะอาศัยอยู่ในบ้านพักข้าราชการหรือเข้าบ้านตามสิทธิ์ตลอดไปไม่ได้ จึงควรมีการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยไว้ล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุ และควรเป็นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมสำหรับการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุด้วย

Leedy และ Wynbrandt (1987) กล่าวว่า การตัดสินใจในเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เกษียณอายุแล้ว การตัดสินใจที่จะพักอยู่ที่เดิมหรือย้ายไปหาที่อยู่ใหม่นั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการคือ

1. ลักษณะของที่อยู่อาศัยและงบประมาณในการซื้อ การก่อสร้าง
2. ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
3. ขนาดของบ้านมีความเหมาะสมพอดีกับครอบครัว
4. ความสะดวกในการเดินทางไปโรงเรียน (ของลูกหลาน)
5. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เพื่อนบ้าน

Leedy และ Wynbrandt ยังได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่าก่อนที่จะคิดหาที่อยู่ใหม่ ควรสำรวจที่อยู่อาศัยปัจจุบันว่ามีสภาพอย่างไร เหมาะสมที่จะอยู่อาศัยใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุหรือไม่ ถ้าบ้านที่อาศัยอยู่เดิมมีความเหมาะสมแล้ว มีความสะดวกเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในอนาคตได้ และตนเองสามารถมีความสุขเมื่ออยู่ในที่ใดก็ได้ก็ไม่จำเป็นต้องย้าย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องย้ายควรเตรียมพร้อมด้านการเงิน ทำเลบ้านพัก ชนิดหรือลักษณะของบ้านที่สำคัญ บ้านที่จะย้ายไปอยู่ใหม่จะต้องช่วยให้ชีวิตมีความสุขกว่าอยู่ในที่เดิมด้วย

นอกจากนี้การเตรียมเรื่องที่อยู่อาศัยต้องคำนึงถึงสุขภาพของตนเองด้วย การมีบ้าน 2-3 ชั้น เมื่อเกษียณอายุแล้วก็ควรอยู่ชั้นล่าง เพราะในวัยนั้น กล้ามเนื้อ ข้อต่อของร่างกายอ่อนสมรรถภาพลง บ้านที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงวัยจึงควรเป็นบ้านชั้นเดียว ขนาดย่อม ๆ ความเป็นอิสระ เป็นสัดส่วน ไม่ควรให้บ้านพักอยู่ติดถนนที่มีรถผ่านประจำหรือใกล้รั้วบ้านคนอื่น ให้มีบริเวณสำหรับการออกกำลังกาย มีแสงแดดส่องพอสมควร (ยง พิทยานิยม, 2532)

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในบ้าน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จำเป็นในการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับวัยเกษียณอายุ ทั้งนี้เพื่อลดอันตรายและอุบัติเหตุต่าง ๆ ซึ่ง ทองใบหงษ์เวียงจันทร์ (2532) ได้แนะนำให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของบ้านพักอาศัย ดังนี้

1. การจัดวางเฟอร์นิเจอร์ ควรจัดในลักษณะที่ไม่ขวางทางเดินที่สะดวกได้
2. พื้นบ้านควรใช้วัสดุกันลื่นและติดให้เรียบร้อย
3. ติดไฟฟ้าให้มีความสว่างเพียงพอ และควรใช้สวิตช์เรืองแสงติดไว้ในที่ใช้

ได้สะดวก

4. ห้องน้ำติดตั้งราวเกาะยึด และพื้นห้องน้ำปูด้วยวัสดุกันลื่น
5. เครื่องใช้ต่าง ๆ ในครัว ควรจัดเก็บไว้ให้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้ง่าย
6. ควรติดตั้งโทรศัพท์ในบ้าน
7. ควรตรวจซ่อมแซมระบบความปลอดภัยในบ้าน เป็นประจำ เช่น หน้าต่าง

ประตูบ้าน

ในกรณีที่ผู้เกษียณอายุไม่สามารถจัดหาบ้านของตนเองได้ ควรมีการวางแผนที่จะใช้ชีวิตร่วมกับบุตรหลานคนใดคนหนึ่ง หรือการใช้สถานสงเคราะห์ของรัฐและเอกชนอื่น ๆ หรือแม้แต่การเช่าที่อยู่อาศัย ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ประสบปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัยภายหลังเกษียณอายุ (สมศรี กันธมาลา, 2528-2529)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลควรจัดเตรียมให้พร้อมก่อนถึงวัยเกษียณอายุ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยในช่วงวัยหนุ่มสาวหรือวัยกลางคนสามารถกระทำได้ง่ายกว่า ทั้งนี้เนื่องจากยังมีความสามารถในการคิดต่อเกี่ยวกับการก่อสร้างการเลือกซื้อ และการแสวงหาทรัพย์สินมาใช้จ่ายในการเตรียมที่อยู่อาศัย

##### 5. การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ การที่ผู้เกษียณอายุมีกิจกรรมทำนั้นจะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่ามีคุณค่า และเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่เกิดความรู้สึกเจียมเหงา นอกจากนี้การทำกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุมีความปราดเปรื่องคล่องแคล่วอยู่ตลอดเวลา (สมศรี กันธมาลา 2528-2529)

จากการศึกษาของ กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) เรื่อง บัจฉัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมือง และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้เกษียณอายุส่วนมากร้อยละ 53 มีส่วนร่วมในสังคมมาก ผู้เกษียณอายุที่มีส่วนร่วมในสังคมมากจะปรับตัวได้ดีกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า และมีความซึมเศร้าน้อยกว่า ผู้เกษียณอายุที่มีส่วนร่วมในสังคมน้อย ซึ่งการวิจัยของ เขมิกา ยามะรัต (2527) เรื่อง ความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ผลเช่นเดียวกันว่าผู้เกษียณอายุที่ยังคงมีส่วนร่วมในสังคมสูง มีความพึงพอใจในชีวิตสูงถึงร้อยละ 49 สำหรับการศึกษานี้ของ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532) เรื่อง กิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย พบว่า ข้าราชการเกษียณอายุร้อยละ 100 เข้าร่วมทำกิจกรรมหลังเกษียณ ไม่ว่าจะเป็นงานอดิเรก หรืองานยามว่าง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคม และการทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ โดยบางคนทำกิจกรรมลักษณะเดียว บางคนทำกิจกรรมทั้ง 3 ลักษณะ สำหรับทัศนคติที่มีต่อการทำกิจกรรมหลังเกษียณซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่เห็นว่าควรทำกิจกรรมต่อไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลและอาชีพหรือลักษณะงานเดิมก่อนเกษียณอายุ และกรณีที่เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมเห็นว่ารัฐควรสนับสนุนและชักชวนให้ข้าราชการเกษียณอายุที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง และมีความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ เข้าร่วมทำกิจกรรมดังกล่าว

Taylor (1982) ได้แบ่งกิจกรรมสังคมที่ผู้เกษียณอายุสามารถเข้าร่วมได้ดังนี้

1. กิจกรรมอาชีพบำบัด (Occupational therapy) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกาย เสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ อวัยวะต่าง ๆ
2. กิจกรรมนันทนาการ (Recreation) เช่น การแสดง การฝีมือ วาดภาพ ฯลฯ
3. กิจกรรมดนตรี (Music) เป็นกิจกรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสุขทางใจ
4. กิจกรรมด้านอาชีพ (Vocation) เป็นกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เกษียณอายุมีงานอาชีพเล็ก ๆ น้อย ๆ
5. กิจกรรมด้านการศึกษา (Education) เช่น การจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้เกษียณอายุ

6. กิจกรรมบริการห้องสมุด (Library services) เพื่อให้ผู้เกษียณอายุสามารถใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือ ผ่อนคลายความเครียด

นอกจากนี้ นิสา ชูโค (2525) ได้แบ่งกิจกรรมในสังคมที่ข้าราชการเกษียณอายุสามารถไปมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. กิจกรรมการเมือง เช่น การสมัครรับเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง
2. กิจกรรมศาสนา เช่น การไปวัด การเป็นมรรคทายก
3. กิจกรรมหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อเนื่อง การเข้าอบรมต่าง ๆ
4. กิจกรรมทางสังคม เช่น การไปร่วมงานเลี้ยง งานรื่นเริงต่าง ๆ
5. กิจกรรมศิลปะการฝีมือ เช่น การจัดดอกไม้ เย็บปักถักร้อย การแต่งโคลง กลอน
6. กิจกรรมกีฬา เช่น การเล่น การดู การเป็นผู้จัดกีฬา
7. กิจกรรมอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น การเป็นลูกเสือชาวบ้าน เป็นสมาชิกชมรมอาสาสมัคร

วิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมในสังคมนั้น Leedy และ Wynbrandt (1987) ได้เสนอแนะไว้ว่า ให้เริ่มบันทึกรายการกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจและคิดว่าจะเข้าร่วม จดรายชื่อองค์กร สมาคมต่าง ๆ จากนั้นก็เริ่มเข้าไปสัมผัสกับกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมกับตนเองอย่างไร ศึกษาจากเพื่อนร่วมงานว่ามีการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอย่างไรบ้าง และให้เริ่มเข้าร่วมก่อนเกษียณอายุเพื่อสร้างความเคยชิน ซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้

การเข้าร่วมในสังคมจะมีส่วนช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความสุขและมีความพึงพอใจในชีวิตได้ ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุจึงควรเตรียมหากิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับตนเองทำภายหลังเกษียณอายุ

กล่าวโดยสรุปทั้งหมดแล้ว บุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุของตนเองไว้ล่วงหน้าให้พร้อมทั้ง 5 ด้าน เพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งการเตรียมบางสิ่งบางอย่างต้องใช้เวลาานาน เช่น การเงิน ที่อยู่อาศัย สุขภาพร่างกาย เป็นต้น บุคคลจึงควรเริ่มเตรียมตัวตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เพราะยังเป็นวัยที่แข็งแรงสามารถมีพลังกำลังในการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสุขภายหลังเกษียณได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากคนวัยหนุ่มสาวมักคิดว่าการเกษียณอายุเป็นสิ่งที่อยู่ห่างไกลสำหรับคน จึงมักไม่คิดวางแผนไว้ล่วงหน้า ทำให้เกิดการละเลยต่อการเตรียมตัวสำหรับตนเอง วิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเตรียมตัวได้ก็คือ หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือช่วยเหลือให้บุคคลมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุ โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัยและความต้องการของกลุ่มบุคคลด้วย ซึ่งได้มีผู้ให้การสนับสนุนแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไว้หลายลักษณะ ดังที่ผู้วิจัยจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

#### การจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

การจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม หรือช่วยเหลือให้บุคลากรมีการเตรียมตัวที่ดีสำหรับการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและลดความวิตกกังวลแก่ผู้เกษียณอายุได้ การจัดกิจกรรมที่น่าสนใจรวมทั้งการวางแผนงานที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะมีส่วนช่วยในการปรับตัวที่ดีของบุคลากรในวัยเกษียณอายุ และจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุในช่วงที่ยังทำงานอยู่อีกด้วย (Atchley, 1976 อ้างถึงใน ศิราภรณ์ ทับสายทอง, 2530) ได้มีผู้ให้แนวคิดในการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุไว้ดังนี้

อัมพร มีสุข (2528) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า หน่วยงานของทางราชการควรจะมีการจัดอบรมเตรียมเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการ เช่น จัดหานายแพทย์ จิตแพทย์ มาให้ความรู้เรื่องสุขภาพที่เสื่อมไปตามวัย จัดหานักกฎหมายให้ความรู้ด้านกฎหมายที่ดองนำมาใช้ในชีวิต ส่งเสริมให้ข้าราชการมีงานอดิเรก และข้าราชการควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเองด้วย เช่น การเข้าอบรมต่าง ๆ

ศิริรงค์ ทับสายทอง (2530) กล่าวว่า หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ควรจะได้จัด กิจกรรมการศึกษาเพื่อเตรียมตัวรับการเกษียณอายุให้แก่บุคลากรในวัยเกษียณอายุ เพื่อเป็นการช่วยให้บุคคลที่จะเกษียณอายุได้รอบรู้เกี่ยวกับสถานะต่าง ๆ ที่บุคคลจะต้องเผชิญเสียแต่เนิ่น ๆ จะได้ไม่ประสบปัญหาในการปรับตัวอย่างกระชั้นชิด เนื่องจากกระบวนการปรับตัวจะต้องใช้เวลานาน ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ จึงควรเริ่มขึ้นก่อนการเกษียณอายุเป็นเวลานานพอสมควร กิจกรรมการศึกษาเพื่อเตรียมตัวรับการเกษียณอายุนี้นี้จะเกี่ยวข้องกับการช่วยให้บุคคลมีการเตรียมตัวใน 4 ประการ คือ

1. การช่วยให้บุคคลมีการวางแผนเกี่ยวกับแหล่งของรายได้ จำนวนรายได้ และการใช้เงินภายหลังการเกษียณอายุ ที่สำคัญคือความสามารถในการคำนวณจำนวนเงินที่จะได้รับจากบำนาญหรือบำนาญ การเปรียบเทียบรายได้ของเงินบำนาญกับรายได้อื่นๆ ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน การเตรียมตัวในการเผชิญกับการมีรายได้ที่จำกัด รวมทั้งผลกระทบของภาวะเงินที่บุคคลจะได้รับเมื่อต้องมีชีวิตอยู่กับรายได้ที่แน่นอนตายตัว
2. มีการเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพโดยทั่ว ๆ ไปของตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสม และการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี
3. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุแก่บุคคลที่ใกล้เกษียณอายุให้มากที่สุด
4. พัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการใช้เวลาว่างให้เ็นประโยชน์

Clendinen (1983 อ้างถึงใน ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530) กล่าวถึงการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวเกษียณอายุของบริษัท Polaroid corporation ที่มีรูปแบบแตกต่างออกไปจากการจัดโปรแกรมเพื่อเตรียมตัวรับการเกษียณอายุโดยทั่ว ๆ ไป เป็นแนวโน้มใหม่ที่จะช่วยให้บุคคลมีการปรับตัวต่อการเกษียณอายุได้ง่ายขึ้น โปรแกรมดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ

1. คนที่ใกล้เกษียณอายุสามารถลาพักได้ 3 เดือน โดยได้รับผลตอบแทนเต็มที่ หากบุคคลได้พบว่า การเกษียณอายุไม่เหมาะสมกับพวกเขา ก็จะสามารถกลับมาทำงานได้อีกจนถึงวัยเกษียณอายุ ในวิธีการนี้พบว่าบุคคลจำนวนหนึ่งได้เกษียณอายุอย่างถาวร และอีกส่วนหนึ่งได้กลับเข้ามาทำงานอีก

2. องค์การจะลดการทำงานของคุณคนที่ใกล้เกษียณอายุลงจากสัปดาห์ละ 5 วัน เหลือเพียง 4 วัน หักเงินเดือนออกร้อยละ 20 เพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสไปท่องเที่ยวตามที่ต่าง ๆ ได้ตามต้องการ

จากการสอบถามความรู้สึกของคุณคนที่เกษียณอายุอย่างมีความสุขภายหลังการได้ลาพักผ่อน 3 เดือน คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าความสุขจากการเกษียณอายุจะเกิดขึ้นได้ เมื่อคุณคนมีงานอดิเรกหรือมีงานชนิดอื่นทำ

ศิริรงค์ ทับสายทอง (2530) ยังได้กล่าวสรุปไว้ว่า แนวโน้มดังกล่าวจะมีส่วนช่วยให้บุคคลที่ใกล้เกษียณอายุได้มีความคุ้นเคย และเตรียมตัวรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างกระทันหันในช่วงเกษียณอายุได้ดีขึ้น โปรแกรมดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทยได้หากมีการปรับโครงสร้างบางประการ โดยเฉพาะในเรื่องรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานจนถึงวัยเกษียณอายุ นอกจากนั้นแล้วบุคคลในสังคมไทยยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์อีกมาก หากสามารถปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ การเกษียณอายุจะไม่มีภาพพจน์ที่น่ากลัว ในความรู้สึกของคุณคนที่ใกล้เกษียณอายุมากเท่าในอดีตอีกต่อไป

เมธี บิลันธนานนท์ (2529) กล่าวถึงแผนการให้บริการเกษียณอายุแก่บุคลากรในระบบโรงเรียนว่า การที่ระบบโรงเรียนมีแผนให้บริการการเกษียณอายุแก่บุคลากรย่อมทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เกิดความรู้สึกปลอดภัยทั้งของตนและครอบครัว ช่วยลดความกระวนกระวายใจในเรื่องการครองชีพในอนาคต ซึ่งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อการเกษียณอายุของบุคลากรในโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. มีการวางแผนเกี่ยวกับระบบการเกษียณอายุของบุคลากร และใช้แผนนั้นเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร
2. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรของโรงเรียนทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ
3. เชื่อมโยงแผนการเกษียณอายุกับการปรับปรุงบุคลากรในระบบงาน

นอกจากนี้โรงเรียนควรให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคลากรเมื่อต้องเกษียณอายุจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรปรับตัวต่อการเกษียณอายุ ตลอดจนช่วยให้บุคลากรแยกตัวเองออกจากระบบงานได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อจิตใจ



ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532) กล่าวว่าหน่วยงานควรให้พนักงานที่ใกล้เกษียณอายุมีภาระหน้าที่การงานน้อยลง แต่เพิ่มเวลาว่างในการไปร่วมกิจกรรมภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานเพิ่มมากขึ้น ดังเช่นในประเทศญี่ปุ่น โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ จะจัดโครงการฝึกอบรมผู้ใกล้เกษียณอายุในด้านอาชีพหรืองานอดิเรกตามที่สนใจ และยังให้เงินทุนแก่ผู้ใกล้เกษียณอายุไปดำเนินธุรกิจของตนเอง โดยบริษัทจะรับซื้อผลผลิตจากพนักงานดังกล่าว

พ.ลธิธิชน (2527) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในต่างประเทศว่าเป็นการช่วยเหลือให้ผู้ที่จะเกษียณอายุได้มีการเตรียมตัว โดยมีเนื้อหาในกิจกรรมดังนี้

1. ให้การศึกษาวิชาวิทยาการผู้สูงอายุ (Gerontology) เพื่อให้รู้จักตนเองและเตรียมดูแลสุขภาพอนามัย
2. ให้คุ้นเคยกับการออกจากงาน เช่น ลดเวลาทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตอนเกษียณอายุกระทันหันเกินไป
3. จัดการฝึกอบรมด้านอาชีพใหม่ ๆ ให้แก่พนักงาน
4. เผยแพร่ อบรมวิชาการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย การงคบุตร เป็นต้น
5. มีการปรับปรุงรัฐสวัสดิการ เช่น ลดภาษีให้แก่ครอบครัวที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ ออกกฎหมายให้ว่าจ้างคนสูงอายุให้ทำงานได้ตามความเหมาะสม

สมศรี กันธมาลา (2528-2529) ให้แนวคิดที่ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ควรจัดให้มีการศึกษาเพื่อเตรียมตัวรับสถานการณ์ของการเป็นผู้สูงอายุ เพื่อช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปรับตัวสำหรับผู้เกษียณอายุ โดยอาจดำเนินการดังนี้

1. จัดทำทำเนียบเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทำเนียบชมรมผู้สูงอายุ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้สูงอายุให้แก่ผู้กำลังจะเกษียณอายุได้รับทราบและเลือกเข้าเป็นสมาชิกทำกิจกรรมตามความสนใจของแต่ละบุคคล
2. ดำเนินการเปิดหลักสูตรอบรมผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยใช้วิธีการให้ผู้กำลังจะเกษียณอายุได้มาอยู่ร่วมกัน และพูดคุย

แลกเปลี่ยนความคิดและวิธีการเตรียมตัวซึ่งกันและกัน หน่วยงานควรถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง ในการจัดอบรมให้แก่ผู้กำลังจะเกษียณอายุ

3. จัดหน่วยบริการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้กำลังจะเกษียณอายุตามที่ต้องการ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของผู้สูงอายุ ความรู้ และคำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ โภชนาการ การออกกำลังกาย ตลอดจนแนะนำ การเตรียมงานอดิเรกชนิดต่าง ๆ

4. หน่วยงานควรจัดทำ group study เกี่ยวกับปัญหาของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

5. หน่วยงานควรยืดหยุ่นในการทำงานให้แก่ผู้กำลังจะเกษียณ ซึ่งอาจลดเวลาการทำงาน หรือให้งานเบาบางลง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใกล้เกษียณอายุสามารถทำงานได้อย่างสบายไม่รีบเร่ง และหนักจนเกินไป เป็นการช่วยให้ผู้กำลังจะเกษียณแยกตนเองออกจากระบบงานแบบค่อยเป็นค่อยไป

6. ในเรื่องการประกันสังคมของผู้สูงอายุ รัฐควรพิจารณาเกี่ยวกับการนำพระราชบัญญัติประกันสังคมมาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกันการว่างงานและการชราภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจและความมั่นคงแก่ผู้สูงอายุ

Jucius (1971) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เกษียณอายุไว้เป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนการเกษียณอายุ (Preretirement phase) ระยะนี้ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ควรมีโอกาสพบและพูดคุยปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเงิน การพิจารณาแนวท่วงชีวิตที่ผู้เกษียณและครอบครัวจะต้องเผชิญ การช่วยวางแผนเกี่ยวกับงานอดิเรก และการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง

2. ระยะเกษียณอายุ (Actual retirement phase) ระยะนี้ควรพิจารณาถึงการจัดกิจกรรมอ่าลาอย่างเป็นทางการให้แก่ผู้เกษียณ โดยมีการเลี้ยงอาหาร มอบของที่ระลึก การกล่าวอำลาเพื่อเป็นการแสดงออกซึ่งความประทับใจของผู้ร่วมงานและหน่วยงาน หน่วยงานต้องให้เกียรติและภาคภูมิใจในตัวผู้ที่จะจากไป

3. ระยะหลังเกษียณอายุ (Postretirement phase) เป็นการสร้างความผูกพันกับผู้เกษียณไปแล้ว และสร้างความปรารถนาดีต่อหน่วยงาน โดยเชิญผู้เกษียณอายุมาเยี่ยมหน่วยงานหรือ เชิญมาเป็นที่ปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน

O'Connell (quoted in Glueck, 1982) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในระยะก่อนการเกษียณอายุว่า กิจกรรมดังกล่าวควรพิจารณาในเรื่องเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุ การรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การทำงานภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งอาจจะเป็นงานอาสาสมัครต่าง ๆ จัดบริการให้คำปรึกษาในด้านการเงิน และด้านอื่น ๆ ตามที่บุคลากรต้องการ เพื่อช่วยในการปรับตัวในระยะเกษียณอายุให้ง่ายขึ้น

Leedy and Wynbrandt (1987) กล่าวถึง แนวคิดในการจัดกิจกรรมเตรียมตัวเกษียณอายุว่า เป็นการให้โอกาสแก่พนักงาน บุคลากรที่จะทดลองฝึกซ้อมการเกษียณอายุของตนเองในลักษณะต่าง ๆ เช่น ลดวันทำงานน้อยลงเหลือ 3 วันต่อสัปดาห์ ตลอดระยะเวลา 3-5 ปีก่อนเกษียณ หรือทดลองให้หยุดงาน 3-6 เดือน เพื่อใช้ชีวิตเกษียณ นอกจากนี้ยังกล่าวว่า การจัดกิจกรรมเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุนี้ จะต้องจัดเป็นงานหนึ่งหรือแผนกหนึ่งในหน่วยงานโดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับการเกษียณอายุในหน่วยงาน และจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีการเตรียมตัวที่ดี รวมทั้งให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ เช่น การดูแลสุขภาพจิต เตรียมหางานพิเศษ เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยเพื่อนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 โดย สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ได้เสนอแผนการจัดกิจกรรมในระยะก่อนเกษียณอายุไว้ดังนี้

#### 1. เนื้อหาของกิจกรรมในระยะก่อนการเกษียณอายุ และวิธีดำเนินการ ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมตัวผู้ที่จะเกษียณอายุให้มีความรู้และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ควรดำเนินการโดยการสัมมนา การส่งเอกสารประชาสัมพันธ์ และการให้คำปรึกษาแนะนำ ในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ งานอดิเรก และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเพิ่มพูนรายได้ การให้ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของผู้สูงอายุเพื่อประโยชน์ในการปรับตัว การจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนทัศนะเกี่ยวกับการปรับปรุงทางจิตวิทยา และสุขภาพทางกายและใจ

1.2 การช่วยให้ผู้เกษียณอายุแยกตัวเองออกจากระบบงานที่เคยได้รับผิดชอบมา  
ควรพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมกับบุคลากรดังนี้

1.2.1 ให้ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจประจำต่อไปตามเดิมจนถึงวันเกษียณอายุ  
แต่ให้น้อยลง แล้วให้เลือกปฏิบัติงานอื่นทดแทนตามสมควร

1.2.2 ให้ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจประจำต่อไปตามเดิมจนถึงวันเกษียณอายุ  
แต่ให้น้อยลง

1.2.3 ให้หยุดพักการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจประจำแล้วให้เลือกปฏิบัติงาน  
อื่นง่าย ๆ ตามความถนัดและความสมัครใจ

1.3 การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้  
ที่จะเกษียณ ควรดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 การแนะนำเกี่ยวกับสิทธิ ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ  
ที่ผู้เกษียณอายุจะได้รับจากทางราชการและโรงเรียน

1.3.2 การแนะนำหลักการและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีผลเสียในการ  
เลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ

1.3.3 การช่วยเหลือจัดทำ ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการ  
การเกษียณอายุและการขอรับบำเหน็จบำนาญ

1.3.4 การติดตามผลการขอรับบำเหน็จบำนาญให้ทันกำหนด

1.3.5 การติดต่อขอรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตรครู  
อาวุโส เงินช่วยเหลือครูอาวุโส

2. ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดกิจกรรม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการ  
บริหารโรงเรียน

3. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม ควรดำเนินการ 1 ปี คือ ตลอดปีงบประมาณที่จะ  
ครบเกษียณอายุ สำหรับในเรื่องระยะเวลาการจัด 1 ปีนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยเป็นส่วนน้อย  
คือร้อยละ 38.7

4. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ได้จากเงินงบประมาณ และเงินสวัสดิการอื่น ๆ

โดยสรุปแล้ว การจัดกิจกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ให้แก่ข้าราชการหรือนุคลากร ในหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นมาก นอกจากจะเป็นการช่วยเหลือให้นุคลากรมีการเตรียมตัวในส่วน บุคคลแล้ว ยังก่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานให้แก่หน่วยงาน กล่าวคือ เมื่อนุคลากรไม่มี ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสวัสดิภาพของตนภายหลังเกษียณอายุก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ไม่ทำให้หน่วยงานเกิดความสูญเสีย อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานด้วย เพื่อให้การจัดกิจกรรม นั้นเกิดประโยชน์สูงสุด

### แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่

ความต้องการ

ความหมาย

มีผู้ให้ความหมายของความต้องการไว้ดังนี้

Drever (1952) กล่าวว่า ความต้องการเป็นสภาวะของความรู้สึกขาด หรือความ อยากรได้ในบางสิ่งบางอย่าง หรือความต้องการกระทำในบางอย่าง หรือกำลังขาดในสิ่งหนึ่ง สิ่งใดที่จำเป็นสำหรับชีวิต

Murray (quoted in Hjelle, 1985) ให้ความหมายว่า ความต้องการเปรียบ เสมือนการสร้างสมมติฐานซึ่งเกิดจากแรงกดของสมอง ส่งไปยังด้านต่าง ๆ ของร่างกายทั้ง ภายในและภายนอก เป็นผลให้มนุษย์แสดงกระบวนการทางจิตวิทยาออกมา

มงคล ทองจันทิก และคณะ (2529) กล่าวว่า ความต้องการคือทุกสิ่งทุกอย่างที่จะ บันดาลให้คนมีความเจริญเติบโต หรือมีพัฒนาการในทุกส่วนที่ประกอบเป็นอินทรีย์ของตน ไม่ว่าจะ เป็นด้านกายภาพ จิตภาพ อารมณ์ และสังคม ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นแรงขับสำคัญที่จะก่อให้เกิดพัฒนาการขึ้น

ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์ และ สุมาลี สังข์ศรี (2528) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีชีวิต เกิดขึ้น จะมีความประสงค์หรือใฝ่หา เพื่อปรับตัวเองต่อการดำเนินชีวิตในสังคมทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจ ตามสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้น ความ



ต้องการขั้นต่ำจะได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการในระดับสูง เมื่อความต้องการสิ่งหนึ่ง  
สิ่งใด เกิดขึ้นและได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่น ๆ จะเกิดขึ้นมาแทนที่ความต้องการ  
จึงไม่มีที่สิ้นสุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า ความต้องการเป็นมูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล  
ที่เป็นพลังผลักดันใ้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ ความนึกคิด  
ความหวัง และความภาคภูมิใจ ซึ่งขนาดแห่งความต้องการของมนุษย์แต่ละคนมีไม่เท่ากันเพราะ  
แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

Morris (1973 อ้างถึงใน เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์, 2523) ให้ความหมาย  
ความต้องการไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการ หมายถึง เจื่อนไขหรือสถานการณ์ซึ่งจำเป็นหรือเป็นสิ่งที่ปรารถนา
2. ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนาบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไป
3. ความต้องการ หมายถึง ความจำเป็น
4. ความต้องการ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นสิ่งที่ต้องการ
5. ความต้องการ หมายถึง สภาพของความยากจนและไม่มีโอกาส

โดยสรุปแล้ว ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งใน  
การดำรงชีวิต ซึ่งสิ่งนั้นอาจเป็นวัตถุที่จับต้องได้ เป็นรูปธรรมหรือเป็นนามธรรม เมื่อมนุษย์  
เกิดความต้องการ มนุษย์จะแสวงหาวิถีทางเพื่อตอบสนองต่อความต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์  
ได้

#### ประเภทของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์มีมากมายและแตกต่างกันออกไป บางคนอาจมีความต้องการ  
ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาก แต่ต้องการอีกสิ่งหนึ่งน้อย ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถจำแนกออก  
เป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

ซุคา จิตพิทักษ์ (2525) ได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการจำเป็นใน 5 ประเภท คือ

1. ความต้องการจำเป็นทางชีววิทยา (Biological Needs) คือ ความต้องการ  
ที่จะมีชีวิตอยู่รอดด้วยอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการจำเป็นทางสังคมวิทยา (Socialological Needs) เป็นความต้องการที่จะติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ต้องการร่วมมือกับผู้อื่น ไม่ต้องการอยู่โดดเดี่ยว ต้องการเพื่อน ฯลฯ

3. ความต้องการจำเป็นทางจิตวิทยา (Psychological Needs) เช่น ความต้องการความรัก ต้องการความเป็นเจ้าของ ต้องการการยอมรับนับถือจากคนอื่น ฯลฯ

4. ความต้องการจำเป็นสำหรับความมั่นคง (Need for Security) มนุษย์จะต้องการรู้สึกว่าเขามีความมั่นคงในชีวิตพอสมควร เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และกำลังใจที่จะเผชิญความไม่แน่นอน ต้องการมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ

5. ความต้องการจำเป็นสำหรับแสดงออก (Need for Self Expression) คือ มนุษย์ต้องการแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ออกมา ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดศิลปะ วรรณคดี คนตรี ฯลฯ

สมบัติ ชูชีพชัย (2528) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันทางร่างกาย ได้แก่ การให้อวัยวะภายในร่างกายได้ทำงานตามปกติ ความต้องการทางเพศ การเคลื่อนไหวของประสาทและกล้ามเนื้อในร่างกาย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านจิตใจ (Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากภายในจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ ความอบอุ่นรักใคร่ ความปลอดภัยจากความวิตกกังวล ความยอมรับนับถือ การประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ความเป็นอิสระ การให้สังคมยอมรับเกียรติยศชื่อเสียง การยกย่อง ฯลฯ

หลักการของนักมนุษยนิยมแนวใหม่ กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2532)

1. ความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความต้องการการพักผ่อน ความต้องการนี้มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนหรือที่เรียกว่า สัญชาตญาณ (Instinct)

2. ความต้องการความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกายต้องการมีชีวิตที่ยืนยาวปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ด้านจิตใจทุกคนมีความต้องการมีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบานแจ่มใส

3. ความต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น เป็นความต้องการที่คนเราต้องพึ่งพิงคนอื่นให้มารัก มานับถือ เช่น ต้องการคำชมเชย ยกย่อง ต้องการตำแหน่งเกียรติยศ

4. ความต้องการที่จะเห็นคุณค่าของตนเอง การมองเห็นคุณค่าของตนเอง (Self Esteem) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นความแตกต่างของแต่ละบุคคลว่าไม่มีใครเหนือกว่าใคร ไม่มีใครด้อยกว่าใคร ทุกคนมีคุณค่าอยู่ในตนเอง เมื่อมีความต้องการด้านนี้จะส่งผลให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงออกในสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าของตนเอง แต่มิได้หมายความว่าตัวเองรู้สึกมีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น (Ego)

5. ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง พึ่งตนเองได้อย่างเต็มที่ เมื่อมนุษย์รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถที่ไม่ด้อยไปกว่าคนอื่น มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ต้องการพึ่งพาตนเองอย่างเต็มที่

6. ความต้องการที่จะมีความรักให้กับทุกสิ่ง (Universal Love) ความต้องการนี้เป็นความต้องการของคนที่มีการพัฒนาจิตใจขั้นสูงสุด ที่ต้องการพบกับความสุขของชีวิตที่แท้จริง ด้วยการมีความรักให้กับทุกสิ่งในจักรวาล ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ พืช หรือสัตว์ หรือสิ่งที่ไม่มีชีวิตอื่น ๆ เป็นผู้ที่ไม่มีอึดตาย

Murray (quoted in Hjellev, 1985) กล่าวว่า ความต้องการมีอยู่ 2 ชนิด ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐาน (Viscerogenic needs or Primary needs) เป็นความต้องการด้านชีวภาพของมนุษย์ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ กิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตที่จำเป็น

2. ความต้องการด้านจิตใจ (Psychogenic needs) เช่น ความต้องการความรักใคร่ ความอบอุ่น เป็นต้น

Maslow (1987) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นไว้ 5 ชั้น และความต้องการในระดับต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการในระดับสูงต่อไป



1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ ความต้องการพื้นฐานนี้ต้องได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับต่อไป
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ มนุษย์ต้องการที่จะรักษาชีวิตและทรัพย์สินของตนเองให้ปลอดภัย ถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะเกิดความกลัว
3. ความต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของ เช่น มีครอบครัว มีสถาบัน และต้องการความรักความห่วงใยจากผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการที่จะรักและห่วงใยผู้อื่น
4. ความต้องการที่จะเห็นคุณค่าของตนเอง (Esteem Needs) คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น การยอมรับนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่าของตนเอง
5. ความต้องการที่จะเป็นคนโดยสมบูรณ์ (Self actualization Needs) คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติตนเอง หรือพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีอย่างถึงที่สุด

Malcolm S. Knowles ได้เสนอแนะความต้องการของมนุษย์ในเชิงการศึกษา โดยได้ประยุกต์หลักการมาจากลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังนี้ (อ้างถึงใน อุ่นตานพคุณ, 2527)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical needs) คือ มีความต้องการที่จะได้เห็น ได้ยิน ได้ฟังอย่างสบาย ความสบายทางกายภาพจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี
2. ความต้องการในด้านความเจริญงอกงาม (Growth needs) ความต้องการนี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในเชิงการศึกษาที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจ เพราะการศึกษาเป็นเรื่องของความเจริญงอกงาม
3. ความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัย (The need for security) เพราะมนุษย์ทุกคนมีสัญชาตญาณในการปกป้องตนเอง ความรู้สึกปลอดภัยไม่รู้สึกว่าถูกข่มขู่ จึงมีความสำคัญมากที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The need for new experience) ทุกคนชอบของใหม่เพื่อความจำเจ ความต้องการที่จะมีประสบการณ์ใหม่ จะชักจูงให้หามิตรใหม่ และเกิดความคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการด้านความรักความพอใจ (The need for affection) มนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นรัก และเรียกร้องความรักจากผู้อื่น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะมีการแสดงออกที่รุนแรงหรือเก็บตัว

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The need for recognition) ผู้ใหญ่จะแสวงหาคำแห่งงาน ชื่อเสียง ในกลุ่มสถาบัน และสังคมของคน เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความสามารถของตน

Erich Fromm (อ้างถึงใน ศรี เรือน แก้วกิงवाल, 2531) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Need for relatedness) Fromm เชื่อว่ามนุษย์เราพบกับความอ้างว้างด้วยสาเหตุหลายประการ จึงต้องแก้ไขโดยการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ

2. ความต้องการสร้างสรรค์ (Need for transcendence) เนื่องจากมนุษย์มีความสามารถทางสติปัญญาและอารมณ์สูง จึงมีความต้องการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมของชีวิตแตกต่างจากสัตว์โลกชั้นต่ำ หากผู้ใดไม่มีความต้องการประเภทนี้ก็มักจะเป็นนักทำลาย

3. ความต้องการมีสิ่งยึด (Need for rootedness) คือ ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของโลก ของสังคม ความต้องการประเภทนี้น่าพึงใจคือการมีมิตรจิตกับเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไป

4. ความต้องการมีอัตลักษณ์แห่งตน (Need for identity) คือ ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

5. ความต้องการมีหลักยึดเหนี่ยว (Need for orientation) คือ ความต้องการที่จะมีหลักสำหรับอ้างอิงความถูกต้องในการกระทำของตน

โดยสรุปแล้ว บุคคลจะมีความต้องการใน 3 ลักษณะ คือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ เช่น อาหาร การพักผ่อน การออกกำลังกาย กล้ามเนื้อ ความต้องการทางจิตใจ เช่น ความรัก ความปลอดภัย ความสุข การมีสังกัด และความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ การติดต่อสื่อสาร การแสวงหาความรู้เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งแต่ละบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล

#### ความแตกต่างกันระหว่างบุคคล

นิภา แก้วศรีงาม (2527) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างกันระหว่างบุคคล (Individual difference) ว่า บุคคลทุกคนจะมีความแตกต่างกัน เมื่อบุคคลมีความแตกต่างกันจะทำให้มีความสนใจ ความต้องการ ความชำนาญ ทักษะ และความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ความแตกต่างกันของบุคคลจำแนกออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ความแตกต่างกันในสรีระทางร่างกาย ซึ่งสามารถจะเห็นได้ชัดเจน เช่น ผิวขาว ผิวดำ อ้วน ผอม สูง ฯลฯ
2. ความแตกต่างกันในด้านสติปัญญาและความสามารถพิเศษ ความแตกต่างกันในด้านนี้ส่วนใหญ่มาจากพันธุกรรม และมีปัจจัยเสริมทางด้านสิ่งแวดล้อมและการอบรมเลี้ยงดูที่คนเราได้รับการส่งเสริมที่แตกต่างกัน
3. ความแตกต่างกันในเรื่องของอารมณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ของบุคคลจะอยู่ในระดับที่ต่างกันตามการอบรมเลี้ยงดูที่แต่ละคนได้รับมา
4. ความแตกต่างกันทางสังคม ซึ่งรวมถึงความแตกต่างด้านเชื้อชาติ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และภาษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลมีคุณลักษณะที่ต่างกัน มีการรับรู้และการมองโลกที่ต่างกันออกไปตามวัฒนธรรม เชื้อชาติ เศรษฐกิจ และภาษาของตน
5. ความแตกต่างกันในด้านเพศ ชายและหญิงมีความแตกต่างกันในหลายด้าน ตั้งแต่โครงสร้างทางสรีระ ความต้องการ ความคิดเห็น ทศนคติ ความเชื่อ ฯลฯ
6. ความแตกต่างกันในด้านความรู้และประสบการณ์ ความแตกต่างกันในด้านนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสของบุคคลที่ได้รับการศึกษา การเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์มากมายเพียงใด

ความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในหลาย ๆ ด้านนี้ เป็นส่วนที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคลตามลักษณะดังกล่าว

พัฒนาการและความสนใจในวัยผู้ใหญ่

การแบ่งวัยใหญ่นั้นจะเริ่มในระยะเวลาที่ต่างกันตามสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยขอเสนอการแบ่งวัยผู้ใหญ่ตามที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาดังนี้

พัชนี วรกริน (2523) และ ศรัณย์ คำริสุข (2525) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 2 ตอน คือ

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เริ่มประมาณอายุ 21-40 ปี โดยถือตามการเปลี่ยนแปลงร่างกายเป็นสำคัญ
2. วัยกลางคน เริ่มประมาณอายุ 40-60 ปี หรือบางครั้งแบ่งถึงอายุ 65 ปี สำหรับวัยที่เลย 60 ปี หรือ 65 ปีไปแล้วถือว่าเป็นวัยชรา

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุประมาณ 25-40 ปี ระยะนี้พัฒนาการทางร่างกายเจริญเติบโตเต็มที่ เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนเองพอใจ
2. วัยกลางคน อายุประมาณ 40-65 ปี
3. วัยชรา อายุประมาณ 65 ปีขึ้นไป ระยะนี้ร่างกายเสื่อมถอยลงอย่างเห็นได้ชัด เจน

จรรยา ทองถาวร (2530) ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ระยะ เช่นกันแต่อายุจะแตกต่างกันไปดังนี้

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุประมาณ 18-40 ปี เนื่องจากปัจจุบันคนมีอายุยืนยาวขึ้น วัยผู้ใหญ่จึงขยายตัวตามไปด้วย ในวัย 18 ปีนี้ เด็กวัยรุ่นเจริญเติบโตอย่างเต็มที่สามารถถือว่าเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นได้
2. วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุประมาณ 40-60 ปี ระยะนี้เริ่มปรากฏความเสื่อมถอยของร่างกายในบุคคลทั่วไป

3. วิทยุใหญ่ตอนปลาย (วัยชรา) อายุตั้งแต่ 60 ปีจนถึงชีวิต

Levinson (1978) ได้แบ่งวิทยุใหญ่ตามลำดับพัฒนาการไว้เป็น 4 ระยะ ดังนี้คือ

1. ระยะเชื่อมต่อกับวัยรุ่นมาสู่วัยใหญ่ ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 22-28 ปี บุคคลในช่วงนี้เป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ เริ่มก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพหรือการมีครอบครัว เป็นระยะที่บุคคลจะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพและจิตใจให้เติบโตเป็นวิทยุใหญ่อย่างเต็มที่

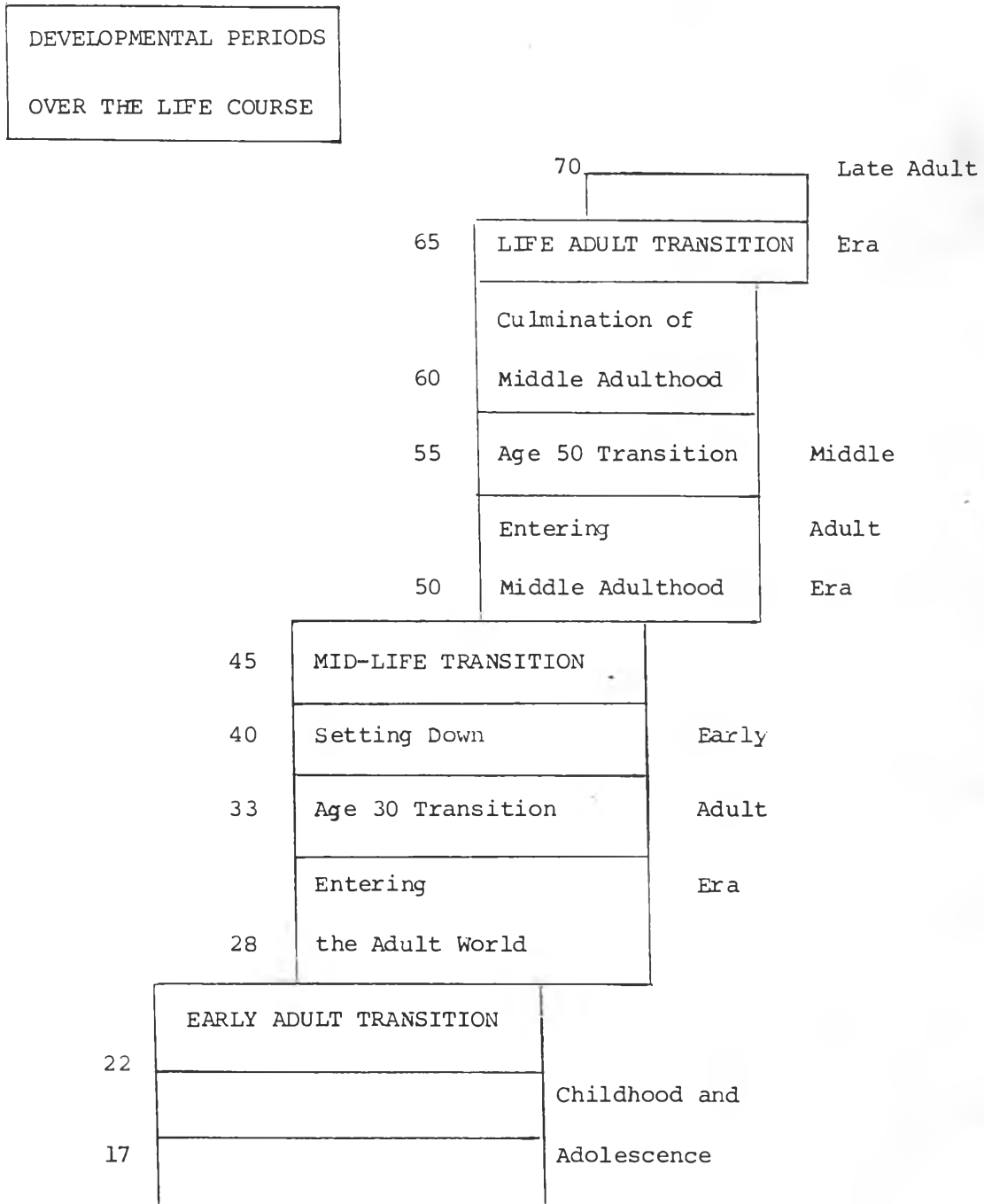
2. วิทยุใหญ่ตอนต้น ระยะนี้เริ่มตั้งแต่อายุ 28-45 ปี เป็นระยะที่บุคคลประกอบอาชีพที่มั่นคงแล้ว สร้างฐานะให้แก่ครอบครัว เริ่มก้าวเข้าสู่การมีตำแหน่ง มีเกียรติยศในสังคม ในระยะนี้มีช่วงเชื่อมต่อกับวัยนี้สู่วัยกลางคน คือ ในช่วงอายุ 45-50 ปี เป็นระยะที่บุคคลเริ่มมีปัญหาในการปรับตัว อาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันในครอบครัว เนื่องจากบุตร-ธิดา กำลังอยู่ในระหว่างวัยรุ่น สำหรับเพศหญิง ในระยะนี้อยู่ในวัยหมดประจำเดือนซึ่งทำให้อารมณ์หงุดหงิดง่าย สามีภรรยาอาจมีปัญหาสัมพันธ์ภาพในชีวิตสมรสซึ่งนำไปสู่การหย่าร้าง หรือการมีสามี-ภรรยาใหม่ได้

3. วิทยุใหญ่ตอนกลาง เริ่มตั้งแต่อายุ 50-65 ปี ระยะนี้เป็นช่วงที่บุตร-ธิดาเริ่มแยกครอบครัวออกไปบุคคลในวัยนี้อาจมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือต้องปรับตัวกับการจากไปของคู่ชีวิต ในปลายระยะนี้ต้องเตรียมปรับตัวกับการเกษียณอายุ เตรียมรับสภาพการถูกถอนบทบาทจากสังคม และเตรียมรับสภาพการเป็นผู้สูงอายุด้วย

4. วิทยุใหญ่ตอนปลายหรือวัยสูงอายุ เป็นระยะสุดท้ายของชีวิต เริ่มตั้งแต่อายุ 65 ปีเป็นต้นไป (เนื่องจากถือเกณฑ์เกษียณอายุ 65 ปี) ในช่วงนี้มีระยะเชื่อมต่อกับวัยกลางคนสู่วัยชรา คือ ช่วงอายุ 65-70 ปี เป็นช่วงที่บุคคลมีความเครียดมาก เนื่องจากถูกออกจากงาน มีเวลาว่างมาก มีปัญหาสุขภาพ และวิตกกังวลถึงชีวิตในวัยสูงอายุ ถ้าในแต่ละวัยที่ผ่านมาได้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ และได้เตรียมพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุ บุคคลจะไม่มีปัญหาหากในวัยนี้ พัฒนาการที่ผ่านมาจะช่วยเสริมความมั่นคงกับบุคคลวัยนี้ได้ แต่ถ้าหากบุคคลไม่มีการเตรียมพร้อมเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุจะเกิดปัญหาเกิดขึ้น

ผู้วิจัยได้แสดงแผนภูมิพัฒนาการของชีวิตตามแนวคิดของ Levinson เพื่อให้เห็นระยะของการแบ่งวัยที่ชัดเจนขึ้นดังนี้

แผนภูมิที่ 1 THE SEASONS OF A MAN'S LIFE



ที่มา : Levinson, Daniel J. The seasons of a man's life. New York: Ballanline Books, 1978.

### วัยผู้ใหญ่ตอนต้น

จรรยา ทองถาวร (2530) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นไว้ว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นช่วงของการปรับตัวให้เข้ากับแบบแผนของชีวิตใหม่ สังคมมักคาดหวังให้ผู้ใหญ่วัยนี้มีบทบาทใหม่ในสังคม เช่น การมีคู่ครอง การสร้างครอบครัว การพัฒนาเจตคติและความสนใจใหม่ ๆ การประกอบอาชีพ การทำหน้าที่บิดา-มารดา การปรับตัวเข้ากับสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญซึ่งต่างจากวัยอื่น ๆ ในชีวิต และยากต่อการปฏิบัติเนื่องจากผู้ใหญ่ต้องดำเนินการกับสิ่งเหล่านี้ด้วยตนเอง

### ความสนใจและการเปลี่ยนแปลงความสนใจในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

พัชนี วรกริน (2523) ได้กล่าวถึงความสนใจของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นว่า ผู้ใหญ่จะมีความสนใจแคบลง เนื่องจากมีการตอบสนองได้มากขึ้น ทำให้เกิดความสนใจเฉพาะสิ่งที่เคยสนใจอยู่แล้ว ลักษณะของความสนใจจะเป็นไปในด้านกีฬา ด้านศิลปะ การอ่านหนังสือ ปรัชญาชีวิต เครื่องแต่งกายเครื่องประดับ และทรัพย์สินเงินทองเพราะอยากมีฐานะทัดเทียมผู้อื่น

สำหรับ จรรยา ทองถาวร (2530) กล่าวว่าวัยผู้ใหญ่ตอนต้น มีความสนใจใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความสนใจส่วนบุคคล ผู้ใหญ่มีความสนใจต่อตนเองในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
  - 1.1 รูปร่างหน้าตา โดยมีการเอาใจใส่ต่อรูปร่างหน้าตามากขึ้น
  - 1.2 เครื่องแต่งกายและเครื่องประดับต่าง ๆ คนวัยนี้ทราบดีว่ารูปร่างหน้าตา การแต่งกายเป็นส่วนช่วยเสริมบุคลิกภาพและเสริมความสำเร็จของงาน จึงมักเอาใจใส่ดูแลการแต่งกายมากขึ้น
  - 1.3 การบรรลุนิติภาวะ บุคคลวัยนี้ต้องการมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้สังคมยอมรับความเป็นผู้ใหญ่
  - 1.4 เครื่องหมายแสดงฐานะ วัยนี้มักสนใจมีความต้องการในเรื่องของวัตถุ เช่น บ้าน รถยนต์ ทรัพย์สินอื่น ๆ

2. ความสนใจในสันทนาการ (Recreation) ผู้ใหญ่วัยนี้จะเพิ่มความสนใจในเรื่องของความบันเทิงหรือสันทนาการเพิ่มขึ้น เนื่องจากเกิดความเครียดจากงาน จึงต้องหาทางออกโดยมีสันทนาการเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามความต้องการในด้านสันทนาการของบุคคลวัยนี้แตกต่างกันไปตามองค์ประกอบด้านสุขภาพ เวลา สถานภาพการสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

3. ความสนใจทางสังคม ความสนใจทางสังคมของบุคคลวัยนี้มักอยู่ในขอบเขตจำกัด กลุ่มสังคมจะแคบลงกว่าช่วงวัยรุ่น และความสนใจทางสังคมมักแปรเปลี่ยนไปตามกลุ่มเพื่อนสนิท อย่างไรก็ตามคนในวัยนี้มักใช้เวลาอยู่กับบ้าน มีความสุขกับชีวิตในครอบครัวมากกว่าช่วยเหลืองานสังคมนอกบ้าน

ความสนใจของบุคคลวัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างกันไปได้ตามสภาวะด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ แบบแผนชีวิต เพศ สถานภาพการสมรส ค่านิยม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความแตกต่างกันของบุคคล จึงทำให้ความสนใจแตกต่างกันไปได้ (จรรยา ทองถาวร, 2530)

โดยสรุปแล้ววัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นระยะที่บุคคลมีพัฒนาการทางกายอย่างสมบูรณ์เต็มที่ มีแบบแผนการใช้ชีวิตอย่างผู้ใหญ่ แต่แบบแผนอาจจะยังไม่ชัดเจน มีความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ มากมายทั้งต่อตนเองและสังคม ในขณะที่เดียวกันความสนใจในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจแปรเปลี่ยนไปได้ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว

#### วัยกลางคน

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของวัยกลางคนว่า เป็นวัยที่บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายไปในทางที่เสื่อม สำหรับหญิงเป็นวัยที่หมดประจำเดือนทำให้จิตใจหงุดหงิดง่าย ในด้านการทำงานนั้นบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ย้ายงาน เปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งต้องมีการปรับตัวปรับแบบแผนในการดำเนินชีวิต ในวัยนี้เป็นวัยที่บุตรหลานเริ่มแยกครอบครัว ทำให้สามีภรรยาใช้เวลาว่างมากขึ้น ถ้าทั้งสองฝ่ายหากิจกรรมทำร่วมกัน เช่น งานอดิเรก งานบ้าน จะทำให้ชีวิตสมรสแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในวัยนี้ยังเป็นวัยที่คู่สมรสฝ่าย



ไต่ฝ้ายหนึ่งอาจเสียชีวิต หรือเกิดการหย่าร้างนำไปสู่ความเป็นหม้าย ซึ่งบุคคลวัยนี้จำเป็นต้องปรับตัวต่อภาวะความเป็นหม้าย

สิ่งสำคัญประการหนึ่งของบุคคลในวัยนี้คือ จะต้องมีการเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุ เช่น มีการเตรียมที่อยู่อาศัย เตรียมเรื่องการเงิน เตรียมสภาพร่างกาย โดยมีการออกกำลังกายที่สมวัยเพื่อไม่ให้ร่างกายทรุดโทรมเร็วเกินไป เตรียมการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นงานอาชีพใหม่หรืองานอดิเรกเพื่อชดเชยงานประจำที่เกษียณอายุไปแล้ว การเตรียมงานไว้ทำเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะถ้าปล่อยให้มีความว่างมาก ๆ จะเกิดความเครียดและจะทำลายสุขภาพร่างกายและจิตใจในวัยสูงอายุได้

ความสนใจของบุคคลวัยกลางคน

จรรยา ทองถาวร (2530) กล่าวถึงความสนใจของวัยกลางคนไว้ ดังนี้

1. สนใจในเรื่องของรูปร่างและการแต่งกาย มักจะเน้นการแต่งกายที่ทำให้ดูอ่อนกว่าวัย มีความพิถีพิถันในการแต่งกายเป็นพิเศษ
2. เงินทอง บุคคลสนใจที่จะสะสมเงินทองไว้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวและของตนเอง
3. เครื่องแสดงฐานะในสังคม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก บ้าน ที่ดิน รถยนต์ ฯลฯ
4. ศาสนา ให้ความสนใจในศาสนามากขึ้น เนื่องจากมีเวลาว่างมาก โดยเฉพาะเพศหญิงให้ความสนใจในศาสนามากกว่าชาย
5. งานสังคมสงเคราะห์ บุคคลวัยนี้จะเข้าร่วมงานสังคมสงเคราะห์ทั้งกำลังกายและการเงิน
6. ความบันเทิงต่าง ๆ อาทิ การกีฬา อ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร ชมภาพยนตร์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เดินทางท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ งานอดิเรก เช่น ทำสวน วาดภาพ เป็นต้น
7. ให้ความสนใจในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง เช่น การฟังอภิปราย เข้าร่วมประชุมสัมมนา อ่านหนังสือ ฯลฯ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530) ได้กล่าวถึงความสนใจของคนวัยกลางคนซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับ จรูญ ทองถาวร ว่า ความสนใจของคนในวัยนี้เป็นไปในแนวลึกมากกว่าแนวกว้าง จะให้ความสนใจในเรื่องของปรัชญาชีวิต ศาสนา เสื้อผ้า รูปร่างหน้าตา งานสังคมมากเป็นกรณีพิเศษ แต่ความสนใจในแต่ละเรื่องแตกต่างกันไปตามลักษณะเพศ ลักษณะครอบครัว หน้าที่การงาน สุขภาพ เศรษฐกิจ และมักมีความสนใจในงานอดิเรกเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นกิจกรรมรองรับการเกษียณอายุ

โดยสรุปแล้ว วัยกลางคนเป็นวัยที่มีแผนชีวิตแน่นอน มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคง แต่ในวัยกลางคนก็มักจะมีปัญหาในเรื่องของสุขภาพ ความเปลี่ยนแปลงของรูปร่างหน้าตาปรากฏชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดความวิตกกังวลแก่บุคคลได้ ในวัยนี้บุคคลมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การงานปรับตัวต่อสัมพันธภาพในครอบครัว และปรับตัวต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสังคม ในด้านความสนใจจะให้ความสนใจลึกซึ้งในบางเรื่องแต่จะเน้นความสนใจด้านรูปร่างหน้าตา ศาสนา ปรัชญา งานอดิเรก งานสังคมสงเคราะห์ ซึ่งความสนใจจะแตกต่างกันไปตามเพศ เศรษฐกิจ สุขภาพ เป็นต้น

#### งานการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้สูงอายุของกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ให้เป็นประธานในคณะกรรมการด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนระยะยาวด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ ส่งเสริมสนับสนุน ดูแลและประสานงานการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ แก่ผู้สูงอายุ หรือแก่เยาวชน กลุ่มประชาชน ข้าราชการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเป็นผู้สูงอายุที่ดีในโอกาสต่อไป (คณะกรรมการการศึกษาวิจัยและวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับผู้สูงอายุ, ม.ป.ป.)

#### แผนระยะยาวด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ

ในแผนระยะยาวด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ (พ.ศ. 2530-2545) ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนนั้น ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาความมั่นคงทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับแผนพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณา

เห็นว่าปัญหาความยากจนเป็นปัญหาที่กระจายอยู่ในชนบททั่วไป คนยากจนเหล่านี้ถ้าไม่มีโอกาสที่จะเตรียมตัวในเรื่องความมั่นคงทางการเงินไว้แต่ตอนต้น เมื่อถึงวัยสูงอายุพ้นจากการทำงานที่มีรายได้ประจำตามปกติแล้ว จะเกิดความวิตกกังวลซึ่งเป็นผลกระทบกระเทือนไปถึงความมั่นคงทางจิตใจและสะท้อนถึงปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในสังคม ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมอื่น ๆ แผนระยะยาวในด้านการศึกษา วัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุนี้ จึงเป็นแผนเพื่อเตรียมสมาชิกในสังคมในการเป็นผู้สูงอายุและเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้สูงอายุเอง รวมทั้งเพื่อเป็นการเตรียมความเข้าใจของสังคมให้เตรียมพร้อมที่จะรองรับการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้สูงอายุในสังคมไปพร้อม ๆ กัน และในแผนระยะยาวนี้ยังได้กำหนดให้มีโครงการเตรียมตัวเกษียณอายุทั้งในภาครัฐและเอกชน เป็นโครงการหนึ่งที่ควรได้รับการพิจารณาให้ดำเนินการไว้ด้วย สำหรับรายละเอียดในการดำเนินงานตามแผนระยะยาวมีหลักการและวิธีดำเนินการดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, บ.ป.ป.)

#### หลักการ

1. การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สำหรับผู้สูงอายุควรดำเนินการให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีความมั่นคงทางจิตใจ ในส่วนของผู้เกี่ยวข้องและสังคมจะดำเนินการให้มีความเข้าใจในผู้สูงอายุและเตรียมตัวที่จะเป็นผู้สูงอายุที่ดีมีประโยชน์ต่อสังคมและเป็นภาระต่อสังคมให้น้อยที่สุด
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ควรจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการยอมรับผู้สูงอายุ เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ยังคงมีความสามารถและมีสุขภาพแข็งแรงได้ทำงานแก่สังคมต่อไป สร้างความเข้าใจของสังคมต่อผู้สูงอายุ และพัฒนาเจตคติค่านิยมที่ดีของเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ต่อผู้สูงอายุ
3. การพัฒนาผสมผสานทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกโรงเรียน การศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการกีฬา การพัฒนาสังคมสิ่งแวดล้อม เพื่อผู้สูงอายุนั้นหลักสูตรกิจกรรมการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการกีฬาจะต้องจัดในลักษณะ เอื้อให้คนในชุมชนเข้าใจ ยกย่องผู้สูงอายุ อยู่ร่วมกับผู้สูงอายุ

ได้อย่างเป็นสุข รวมทั้งการสนับสนุนในลักษณะที่ให้ผู้สูงอายุมาใช้บริการของสังคม ในอีกด้านหนึ่งสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคมส่วนรวม

#### กลวิธีในการดำเนินงาน

1. การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้สูงอายุ ผลจากการวิจัยเรื่องผู้สูงอายุในสังคมไทย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2528) พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่นขาดความมั่นใจในเรื่องเศรษฐกิจของตนเองและครอบครัว ทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีน้อย จึงทำให้ขาดโอกาสที่ควรจะได้รับในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลายด้าน ควรที่จะได้จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้สูงอายุโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สูงอายุเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและชุมชน โดยส่งเสริมให้รู้จักการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสังคมชุมชน มีโอกาสให้ได้รับประสบการณ์หลากหลายในเรื่องการอาชีพและการทำงาน และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลหาแนวทางในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและชุมชนมากที่สุด หากมีความจำเป็นต้องเพิ่มทักษะวิชาชีพบางประการก็ให้มีการศึกษาวิชาชีพระยะสั้นหรือกลุ่มสนใจเพิ่มเติม โดยมีการเสริมความมั่นใจว่าจะสามารถนำทักษะเหล่านี้ไปประกอบอาชีพเพื่อเสริมรายได้ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและครอบครัว

1.2 จัดการศึกษาเพื่อเสริมวงจรการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในชุมชนให้สมบูรณ์ โดยให้ผู้สูงอายุพิจารณาว่าการประกอบอาชีพต่าง ๆ ในชุมชนนั้น มีส่วนใดบ้างที่ขาดหายไป ทำให้การประกอบอาชีพนั้นไม่ประสบผลสำเร็จสมบูรณ์ เช่น เรื่องการตลาด การบรรจุ การจัดการ ฯลฯ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้เพิ่มพูนทักษะดังกล่าวเพื่อนำไปเสริมวงจรการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดรายได้ขึ้น

1.3 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมและย้ำความสำคัญของการประกอบอาชีพอิสระในพื้นที่ในลักษณะของกลุ่มบุคคล เช่น การจัดสหกรณ์ การจัดกองทุน เพื่อให้เกิดความร่วมมือจนเป็นพลังในการต่อรองในการผลิตสินค้าได้ การจัดการศึกษาด้านนี้จะต้องมีการให้การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ให้การศึกษาทางสื่อมวลชน ตลอดจนการฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในความร่วมมือ

1.4 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมระบบข่าวสารข้อมูลทางวิชาชีพแก่ผู้สูงอายุ ให้สามารถติดตามข่าวสารข้อมูลทางวิชาชีพให้มีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการประกอบอาชีพของตนเองและครอบครัว

ตัวอย่างโครงการที่ควรจัดดำเนินการได้แก่

โครงการสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ

โครงการจัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นหรือกลุ่มสนใจแก่ผู้สูงอายุ

โครงการจัดทำข่าวสารด้านอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

2. จัดการศึกษาและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางใจแก่ผู้สูงอายุ เนื่องจากเมื่อถึงวัยสูงอายุทำให้โอกาสในการทำงานลดลง ผู้สูงอายุเกิดความไม่มั่นใจในด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความวิตกกังวลใจ และคับข้องใจอันจะเป็นผลกระทบต่อปัญหาสุขภาพจิตและสุขภาพกายในที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางใจแก่ผู้สูงอายุ ดังนี้

2.1 จัดบริการทางการศึกษาเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพบปะกันทั้งในกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกัน และร่วมกับกลุ่มอายุอื่น ๆ เพื่อสนทนา ปรึกษาหารือ หรือฝึกทักษะบางประการที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรู้หนังสือ การปลูกต้นไม้ การสาธารณสุขมูลฐาน การฝึกสมาธิ ฯลฯ เป็นต้น

2.2 จัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและบุคคลอื่นในท้องถิ่น รวมทั้งสนับสนุนให้หน่วยงานอื่น ๆ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

2.3 จัดส่งเสริมให้มีข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะองค์การศาสนาควรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ธรรมะเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุ และเพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับตัวจากวัยฉกรรจ์ไปสู่วัยสูงอายุจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ในด้านศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา ได้มีโอกาสทะนุบำรุงและเผยแพร่เพื่อเป็นมรดกสืบทอดแก่นุชนรุ่นหลัง

2.5 จัดโครงการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุตามบ้านหรือสถานสงเคราะห์คนชรา โดยจัดให้มีทะเบียนผู้สูงอายุ แล้วเชิญชวนหน่วยงาน สมาคม ไปเยี่ยมเยียนเป็นครั้งคราว

2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามในการเคารพ และกตัญญูต่อผู้สูงอายุ มีการจัดกิจกรรมยกย่องผู้สูงอายุในโอกาสพิเศษต่าง ๆ

ตัวอย่างโครงการที่ควรจัดดำเนินการได้แก่

โครงการจัดทำเทปโทรทัศน์ เทปวิทยุ สำหรับผู้สูงอายุ

โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

โครงการจัดงานวันคล้ายวันเกิดผู้สูงอายุ

โครงการประกวดสุขภาพผู้สูงอายุ

โครงการจัดมุมหนังสือสำหรับผู้สูงอายุ

โครงการเผยแพร่ประสบการณ์ของผู้สูงอายุในชุมชน

โครงการจัดให้ผู้สูงอายุเป็นวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

โครงการผลิตสื่อและเผยแพร่ความรู้สำหรับผู้สูงอายุ

โครงการจัดงานพิธีรดน้ำดำหัว

โครงการเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ

โครงการคัดเลือกผู้สูงอายุดีเด่นที่ทำประโยชน์ต่อสังคม

โครงการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมพื้นบ้านโดยกลุ่มผู้สูงอายุ

3. จัดการศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการพัฒนาจิตใจให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอายุ เพื่อเป็นการเตรียมตัวที่จะเป็นผู้สูงอายุที่ดีในโอกาสที่สมควร จำเป็นต้องเริ่มสร้างสมความดีให้เกิดเป็นนิสัยตั้งแต่เยาว์วัย ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาร่างกายและจิตใจของเยาวชน ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาของเยาวชนทุกระดับ โดยเฉพาะการนำหลักธรรมไปปฏิบัติ

3.2 ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานรณรงค์เพื่อลด ละ เลิก อบายมุขทุกชนิดในวันสำคัญทางศาสนา รวมทั้งให้มีค่านิยมที่ดี ประหยัดต่อกิจกรรมในชีวิต เช่น การรับประทานอาหาร การบวช การแต่งงาน และอื่น ๆ

3.3 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและประชาชน โดยส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชนทุกหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการสมทาน คือ ฟังธรรมเป็นประจำทั้งในวันสำคัญทางศาสนา วันธรรมสวนะ และวันอื่น ๆ ที่สะดวกพร้อมกัน

3.4 ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มเยาวชน กลุ่มข้าราชการ ประชาชน และผู้สูงอายุ เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ให้เด็กและเยาวชนได้ยกย่องผู้สูงอายุในการทำงาน

3.5 ส่งเสริมการตั้งชมรมผู้สูงอายุในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีโอกาสพบปะกัน เช่น ชมรมข้าราชการบำนาญ ชมรมแพทย์ไทย กีฬาไทย โดยเปิดโอกาสให้หนุ่มสาวเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือบ้างตามสมควร

3.6 ส่งเสริมให้มีการจัดกีฬา นันทนาการที่เหมาะสมกับเพศและวัย ทั้งใน ส่วนกลาง : ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาสุขภาพเยาวชน ผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุในทุกองค์การ ให้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีความสามัคคีในหมู่คณะ

3.7 ส่งเสริมให้มีโครงการเตรียมเกษียณอายุทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานในองค์การ เอกชนได้เตรียมตัว เตรียมใจที่จะใช้ชีวิตในขั้นปลายอย่างมีความสุขและมีคุณค่า

ตัวอย่างโครงการที่ควรจัดดำเนินการได้แก่

โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ

โครงการอาหารกายอาหารใจ

โครงการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุ

โครงการจัดกิจกรรมทางศาสนาที่มีผู้สูงอายุร่วมกับวัยอื่น ๆ

โครงการจัดสร้างวัดในหมู่บ้านที่ยังไม่มีวัด

โครงการเจริญธรรม

โครงการโสตทัศนศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ

โครงการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ

โครงการจัดแข่งขันกีฬาผู้สูงอายุ กีฬาเยาวชน และกีฬาผู้ใหญ่ประเภทต่าง ๆ

โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

4. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาค่านิยมและเจตคติที่ดีของสังคมต่อผู้สูงอายุ การจัดการศึกษาเพื่อผู้สูงอายุจะต้องดำเนินการควบคู่กันไปทั้งการจัดการบริการเพื่อผู้สูงอายุ และการให้การศึกษแก่สังคม เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดี มีความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมและมีเจตคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ โดยมีวิธีการจัดดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรประชากรศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียนทุกระดับให้สอดแทรกเนื้อหาผู้สูงอายุไว้ในบทเรียน

4.2 ส่งเสริมให้มีการสำรวจ วิจัย ในเรื่องผู้สูงอายุด้านต่าง ๆ เพื่อให้สังคมได้มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการนำไปวิเคราะห์ เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

4.3 ส่งเสริมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุทางสื่อมวลชนทุกประเภท เพื่อให้สังคมเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ

4.4 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และความต้องการของตนเองให้สังคมทราบ

ตัวอย่างโครงการที่ควรจัดดำเนินการได้แก่

โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับครอบครัวและชุมชนในด้านต่าง ๆ

โครงการจัดทำเรื่องนำรัฐผู้เกษียณอายุ

โครงการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ

โครงการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุแสดงข้อคิด ความรู้สึก ของตนเองต่อสังคม

สำหรับการดำเนินงานตามแผนระยะยาวด้านการศึกษาวัฒนธรรมและกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุนี้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มอบหมายให้หน่วยงานในระดับภูมิภาค ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจัดดำเนินการ และนอกจากนี้ยังประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการร่วมจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุให้บรรลุเป้าหมายตามแผนดังกล่าว



### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน ผลการวิจัยในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานในกรณีเกษียณอายุราชการพบว่า ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์เห็นว่าการปฏิบัติในระดับปานกลางในเรื่องการให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของบุคลากรที่พ้นจากราชการ ส่วนงานที่ปฏิบัติน้อยได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับบุคลากรที่พ้นจากราชการ การเชิญบุคลากรที่พ้นจากราชการมาร่วมกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว ในด้านปัญหาและอุปสรรคพบว่า บุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุมักไม่มีความคิดริเริ่ม เพราะกลัวมีความผิดถูกด่าว่าเหน็บชานาญ ทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ

เขมิกา ยามะรัต (2527) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา : ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน ผลการวิจัยพบว่า คนชราส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตสูง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา ได้แก่ ความเสียเปรียบสัมพันธ์ กิจกรรมซึ่งรวมถึงบทบาทการทำงาน การมีงานอดิเรกและงานยามว่าง และการมีส่วนร่วมในสังคม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านสุขภาพ ได้แก่ สภาพของสุขภาพอนามัยที่ประเมินเองจำนวนโรคหรือปัญหาทางสุขภาพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ สถานภาพการสมรส และตำแหน่งครั้งสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา คือ การอยู่ร่วมกับคู่สมรส การอยู่ร่วมกับบุตรหลาน การเป็นสมาชิกสมาคมต่าง ๆ และภูมิหลังทางสังคมด้านเพศ

อายุ การศึกษา ระดับชั้น จำนวนปีหลังเกษียณอายุ ภูมิฐานะเดิม ตัวแปรที่ไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ได้ คือ ความสัมพันธ์กับสมาคมต่าง ๆ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งสรุปได้ว่าคนชราส่วนใหญ่ที่ยังคงมีระดับกิจกรรมสูง คือ มีส่วนร่วมทางสังคมทั้งภายในและภายนอกครอบครัว มีงานอดิเรกหรืองานยามว่าง จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูง

กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เกษียณอายุราชการส่วนใหญ่ปรับตัวได้ดีภายหลังเกษียณอายุ ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุ ได้แก่ ความสมดุลของรายรับกับรายจ่าย ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนเกษียณอายุ ระยะเวลาหลังเกษียณอายุ การมีส่วนร่วมในสังคม และสถานภาพทางสุขภาพ ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้เกษียณอายุที่มีรายรับรายจ่ายสมดุลกันจะปรับตัวได้ดีกว่ากลุ่มผู้เกษียณอายุที่มีปัญหาทางการเงิน ผู้เกษียณอายุที่มีระดับตำแหน่ง 7-8 ก่อนเกษียณอายุปรับตัวได้ดีที่สุด ส่วนผู้เกษียณอายุที่มีระดับตำแหน่ง 1-2 ก่อนเกษียณอายุปรับตัวได้น้อยที่สุด ผู้เกษียณอายุที่มีระยะเวลาหลังเกษียณอายุ 0-3 ปี มีการปรับตัวได้ดีที่สุด สำหรับผู้ที่มีระยะเวลาหลังเกษียณอายุ 7-10 ปี ปรับตัวได้น้อยที่สุด ผู้เกษียณอายุที่มีสุขภาพดีและมีส่วนร่วมในสังคมมากจะปรับตัวได้ดีกว่าผู้เกษียณอายุที่มีสุขภาพไม่ดีและมีส่วนร่วมในสังคมน้อย ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุ คือ เพศ สถานภาพการสมรส และลักษณะครอบครัว

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2528) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคล ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คนพบว่า ในระยะก่อนเกษียณอายุหน่วยงานไม่เคยจัดการให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติ เกี่ยวกับการเกษียณอายุแก่ผู้ที่จะเกษียณอายุ ส่วนในระยะหลังเกษียณอายุหน่วยงานไม่เคยมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้เกษียณอายุไปแล้ว และไม่เคยเชิญข้าราชการที่เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมกับสถาบัน ในด้านการจัดทำโครงการการให้บุคลากรพ้นจากงานนั้นหน่วยงานไม่ได้จัดทำโครงการไว้ด้วยเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นต้องจัดทำ

สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ พบว่า โรงเรียน ตัวอย่างทุกโรงได้จัดกิจกรรมอำลาอาลัยในระยะเกษียณอายุแต่กิจกรรมในระยะอื่น ๆ มีการจัดน้อย และจัดในบางโรงเรียนเท่านั้น ปัญหาในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุเกิดขึ้นเนื่องจาก ผู้เกี่ยวข้องยังไม่เข้าใจหลักการและผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริง ภาพพจน์ของการจัด กิจกรรมจึงปรากฏออกมาในลักษณะของความหุ่มเฟือย ความไม่มีแก่นสาร ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายเกิดความอึดอัดใจ นอกจากนี้โรงเรียนยังไม่ถือว่าเป็นภารกิจประการหนึ่งในการบริหารงาน บุคคลและผู้บริหารไม่ทราบความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการครูที่เกษียณอายุ

2. ปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูที่เกษียณอายุ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ ครูที่เกษียณอายุไปแล้ว พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะก่อนการเกษียณอายุ คือ มีความอึดอัดใจและ ไม่ประทับใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่เคยทำล้นน้อยลง งานที่ได้รับมอบหมายใหม่มีขอบเขต กว้างเกินไปทำให้ปฏิบัติงานไม่ได้ผลดี และงานบางอย่างทำให้ต้องขัดแย้งกับบุคลากรอื่นด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะเกษียณอายุ คือ มีความอาลัยผูกพันในงาน เพื่อนร่วมงาน สถาบันและ ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ส่วนในระยะหลังเกษียณอายุมีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวและจิตใจให้เข้ากับ บทบาทและสภาพแวดล้อมในสังคม กลุ่มตัวอย่างประชากรทุกคนมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทุก ประเภทที่โรงเรียนจัดขึ้นและเชิญไปร่วม โดยยินดีให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สติปัญญา ความรู้และความสามารถอื่น ๆ

3. การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 มีส่วนประกอบที่สำคัญดังนี้

3.1 การวางแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ประกอบด้วย

3.1.1 การกำหนดแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ กรมสามัญศึกษา ควรกำหนดนโยบายในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุและมอบหมายให้ผู้บริหาร โรงเรียนนำไปพิจารณาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการตามความเหมาะสม

3.1.2 ความมุ่งหมายหลักของแผนการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเกษียณอายุ เพื่อให้โรงเรียนมีแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเกษียณอายุ เพื่อสร้างขวัญเพิ่มกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและ เพื่อให้ผู้เกษียณอายุ ได้มีชีวิตอยู่ต่อไปอย่างมีความสุข

3.1.3 วัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเกษียณอายุ ควรพิจารณากำหนดขึ้นเพื่อจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ทั้งในระยะก่อนเกษียณอายุ ระยะเกษียณอายุ และระยะหลังเกษียณอายุ เพื่อช่วยให้ผู้ที่เกษียณอายุ ได้มีความรู้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3.1.4 การติดตามผลและประเมินผลการจัดกิจกรรม ควรมีการติดตามผลเป็นระยะ ๆ และใช้หลายวิธี โดยกระทำในรูปของคณะกรรมการ

3.1.5 การปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเกษียณอายุ ควรนำข้อมูลจากข้าราชการครูที่เกษียณอายุ คณะกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรม และคณะกรรมการประเมินผล มาพิจารณาปรับปรุง

3.2 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการเกษียณอายุ ระยะเกษียณอายุ และระยะหลังการเกษียณอายุ

3.2.1 การจัดกิจกรรมระยะก่อนเกษียณอายุ ควรกำหนดเนื้อหากิจกรรม และวิธีดำเนินการดังนี้

3.2.1.1 การเตรียมตัวผู้ที่เกษียณอายุให้มีความรู้และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ควรดำเนินการโดยการสัมมนา ส่งเอกสาร การให้คำปรึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายและใจ งานอดิเรก และพัฒนาการของผู้สูงอายุ

3.2.1.2 การช่วยให้ผู้ที่เกษียณอายุแยกตัวออกจากระบบงาน ควรดำเนินการโดยให้ปฏิบัติงานเดิมน้อยลงให้เลือกทำงานอื่นทดแทน หรือให้หยุดพักงานเต็มแล้วให้ทำงานอื่นง่าย ๆ ตามความสนใจ

3.2.1.3 การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ที่เกษียณอายุ โดยแนะนำเกี่ยวกับสิทธิผลประโยชน์ที่จะได้รับ แนะนำเกี่ยวกับการรับบำนาญ เป็นต้น

3.2.2 การจัดกิจกรรมในระยะเกษียณอายุ ควรจัดกิจกรรมสร้างความประทับใจแก่ผู้เกษียณอายุ เช่น มีการประกอบพิธีทางศาสนา การเลี้ยงอาหาร การกล่าวคำอำลา การมอบของที่ระลึก เป็นต้น

3.2.3 การจัดกิจกรรมในระยะหลังเกษียณอายุ ควรจัดกิจกรรมเพื่อแสดงถึงความผูกพันกับผู้เกษียณอายุ การยกย่องให้เกียรติผู้เกษียณอายุ เช่น การเชิญผู้เกษียณอายุมาเป็นกรรมการสมาคมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เชิญผู้เกษียณอายุมาเป็นที่ปรึกษา การเยี่ยมเยียนผู้เกษียณอายุในโอกาสต่าง ๆ การส่งข่าว จดหมาย วารสาร ของโรงเรียนให้ทราบอยู่เสมอ เป็นต้น

สมศรี กันธมาลา (2528-2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่อยู่ในระดับบริหาร นักวิชาการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และอยู่ในระหว่างปฏิบัติงานปีสุดท้ายก่อนเกษียณอายุ จำนวน 116 ราย และจัดทำกรณีศึกษาจากกลุ่มผู้เกษียณอายุแล้ว 18 ราย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการเกษียณอายุ 60 ปี และมีทัศนคติการทำงานทั่ว ๆ ไปว่ายังคงทำงานต่อไปได้ ไม่เห็นควรระบุเป็นเกณฑ์ ขอให้ขึ้นอยู่กับสุขภาพและโอกาส กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าตนเองอยู่ในวัยสูงอายุแล้ว และมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุ โดยได้เตรียมพร้อมในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเตรียมประกอบอาชีพภายหลังเกษียณอายุ โดยจะประกอบธุรกิจส่วนตัวและรับเป็นที่ปรึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วนใหญ่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้านงานสังคมสงเคราะห์และสาธารณกุศล ถ้ามีโอกาส โดยไม่หวังค่าตอบแทน แต่ต้องการใช้ความรู้ความสามารถทำประโยชน์แก่สังคม สำหรับทัศนคติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ เห็นว่าควรมีการออกกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จัดให้มีบริการพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในด้านการรักษาพยาบาล การเดินทาง มีแกนกลางในการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุต่าง ๆ เพื่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม

จากการทำกรณีศึกษาพบว่า ข้อมูลที่ได้จากผู้เกษียณอายุแล้ว เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มผู้ที่จะเกษียณและมีทัศนคติต่าง ๆ ที่สนับสนุนแนวคิดในการส่งเสริมบทบาทผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมด้วยอย่างมาก

ศิริวรรณ ลินไชย (2531) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา กรมประชาสงเคราะห์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุจำนวน 130 คน ใน 5 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลาง มีการใช้เวลาว่างและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาคือการเตรียมตัวในระดับต่ำ ส่วนการเตรียมตัวในระดับสูงมีน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในชีวิตกับปัจจัยทำนาย พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต ปัจจัยอื่น ๆ คือ การใช้เวลาว่าง การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ การรับรู้ความสำเร็จของงานในอดีต การรับรู้สภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยทำนายที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การรับรู้สภาวะสุขภาพ รองลงมาได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จของงานในอดีต การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และใช้เวลาว่างตามลำดับ

อุบล รักษารงาน (2531) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 42 คน ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมในกรณีเกษียณอายุ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเชิญผู้เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเมื่อออกจากราชการไปแล้วให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุข กรณีการให้บุคลากรพ้นจากงานนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ได้ปฏิบัติจริง เนื่องจากจำนวนผู้พ้นจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ มีจำนวนน้อย และมักปฏิบัติตามระเบียบเท่านั้น

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532) ศึกษาเรื่องกิจกรรมและความคาดหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 529 คน ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดอายุเกษียณที่ต้องการคือ 60 ปี การเปรียบเทียบขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ กับความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับบำนาญ พบว่า จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับบำนาญสูงที่สุด รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงสุด

รายได้รวม สุขภาพ (พิจารณาจากโรคที่เป็น) ระดับตำแหน่ง รายได้ของคู่สมรส และ สุขภาพ (พิจารณาจากทัศนคติ) กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 เข้าร่วมกิจกรรมหลังเกษียณ เช่น งานอดิเรก หรืองานยามว่าง การร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมหรือกลุ่ม และการทำงานเพิ่ม รายได้ โดยบางคนทำกิจกรรมลักษณะเดียว บางคนทำทั้ง 3 ลักษณะ การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจกับความต้องการและลักษณะการร่วมกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส หน้าที่การงานครั้ง สุดท้าย มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่คาดหวัง และยังพบว่า จำนวนผู้อยู่ใน ความอุปการะและสุขภาพ (พิจารณาจากทัศนคติ) มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมประเภทการทำงาน อดิเรกหรืองานยามว่าง

นอกจากนี้ จารุวรรณ ศรีสว่าง ยังให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ข้าราชการระดับสูง มักมี เงินรายได้จากบำนาญสูงด้วย และยังเป็นผู้ที่มียู่อาศัยเป็นของตนเอง รัฐจึงควรให้ความสนใจและให้สวัสดิการแก่กลุ่มข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มียู่อาศัยเป็น ของตนเองมากกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูง และควรให้ความช่วยเหลือตั้งแต่ก่อนเกษียณ อายุราชการ

นิวัต กลิ่นงาม (2532) ศึกษาเรื่องสภาพปัญหา ความต้องการ เป้าหมายชีวิตและ การเตรียมตัวของผู้สูงอายุ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 450 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของผู้สูงอายุมีการเจ็บป่วยทั้งภายในและภายนอกร่างกาย มีความ วิตกกังวล รู้สึกตนเองสูญเสียความสำคัญ รู้สึกเปล่าเปลี่ยว กลัวการถูกทอดทิ้ง ปัญหาการ ปรับตัวพบว่า มีปัญหาไม่เข้าใจกับลูกหลาน กลัวความแก่ชรา ขาดการดูแลเอาใจใส่ ส่วนใหญ่ มีบ้านที่อยู่อาศัยของตนเอง แต่บางส่วนรายงานว่าที่อยู่อาศัยคับแคบ ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ 50 มีเงินออม ในขณะที่ประมาณ 1 ใน 6 มีหนี้สิน และ 1 ใน 5 รายได้ไม่เพียงพอ ขาดเงิน ใช้จ่ายในสิ่งของที่จำเป็น

ความต้องการของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานมีรายได้ของตนเอง ต้องการมี เงินเดือนไว้ใช้จ่ายจำเป็น ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการมีสุขภาพแข็งแรง ต้องการใช้ เวลาว่างทำงานอดิเรก แต่ไม่ค่อยหาความรู้เพิ่มเติม ต้องการความรักจากบุตรหลาน ต้องการ ให้ชุมชนเห็นคุณค่า

ด้านเป้าหมายชีวิต พบว่า ที่สำคัญมากที่สุดคือการมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ รองลงมา คือ การมีอายุยืนยาว การมีทรัพย์สินมาก การเห็นลูกหลานเจริญรุ่งเรือง มีคนนับหน้าถือตา

ด้านการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุเห็นว่าการวางแผนชีวิตและการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ การเลือกรับประทานอาหาร การสะสมทรัพย์สินไว้ในยามชรา การทำงานหนักเพื่ออนาคต การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยและการวางแผนว่าจะอยู่กับใคร การเตรียมตัวด้านงานอดิเรกและจิตใจ พบว่า ก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ควรที่จะเตรียมงานอดิเรก การทำงานเพื่อสังคม การเข้าวัดฟังธรรม การทำใจยอมรับความแก่ ไม่กลัวความตาย เปิดใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุตรหลาน

สุน มาคะพูน (2533) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการอบรมเรื่องการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุของข้าราชการตำรวจระดับประทวนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษา ประสิทธิภาพในด้านความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุ การปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุ ความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณอายุเฉพาะด้านความพึงพอใจในชีวิตทั่วไป กับด้านความรู้ลึกต่อการเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับประทวนที่เกษียณอายุในวันที่ 30 กันยายน 2533 ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 120 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 60 คน กลุ่มควบคุม 60 คน กลุ่มทดลองได้รับการอบรมตามแผนการอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเวลา 5 วัน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการอบรม ผลการวิจัยพบว่า

1. หลังการอบรม กลุ่มที่ได้รับการอบรมมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุ การปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุ ความพึงพอใจในชีวิตทั่วไป และความรู้ลึกต่อการเกษียณอายุสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. กลุ่มที่ได้รับการอบรม วัดหลังการอบรม 1 เดือน พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุและการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คะแนนความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปและความรู้ลึกต่อการเกษียณอายุก่อนการอบรมและหลังการอบรม 1 เดือน ไม่แตกต่างกัน ในการวัดหลังการอบรม



4 เดือน ซึ่งวัดเฉพาะด้านการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุและความพึงพอใจในชีวิตทั่วไป พบว่า คะแนนการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุสูงกว่าก่อนการอบรมแต่ไม่แตกต่างจากหลังการอบรม 1 เดือน ส่วนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปสูงกว่าก่อนการอบรมและหลังการอบรม 1 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. กลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม วัดหลังการอบรม 1 เดือน พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวของผู้เกษียณอายุและคะแนนการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุไม่แตกต่างจากก่อนการอบรม ส่วนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปและความรู้สึกต่อการเกษียณอายุต่ำกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการวัดหลังการอบรม 4 เดือน พบว่า คะแนนการปฏิบัติตนในการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอายุไม่แตกต่างจากการอบรมและหลังการอบรม 1 เดือน ส่วนคะแนนความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปต่ำกว่าก่อนการอบรมแต่ไม่แตกต่างจากหลังการอบรม 1 เดือน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

จากงานวิจัยของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2528) และ อุบล รักษารงาน (2531) จะเห็นได้ว่าหน่วยงานไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุส่วนมากมักปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ บุคคลที่ใกล้เกษียณอายุมักมีความอดัดใจในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่ม ทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ สำหรับงานวิจัยของ เขมิกา ยามะรัต (2527) กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) สมศรี กันธมาลา (2528-2529) ศิริวรรณ ลิ้นไชย (2531) จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532) และ นิวัต กลิ่นงาม (2532) เป็นงานวิจัยที่ช่วยสนับสนุนแนวความคิดในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ คือ ถ้าผู้เกษียณอายุไปแล้วยังคงมีงานอดิเรก มีกิจกรรมเข้าร่วมทางสังคมมีสุขภาพแข็งแรง มีความสมดุลของรายรับ-รายจ่ายจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุได้ดี และสิ่งที่ควรเตรียมพร้อมก่อนที่จะเป็นผู้สูงอายุ ก็คือ การเงิน ที่อยู่อาศัย งานอดิเรก กิจกรรมทางสังคม และการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ส่วนงานวิจัยของ สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ทำให้ทราบแนวทางในการจัดกิจกรรมการเกษียณอายุให้แก่บุคลากรทั้งในระยะก่อนเกษียณอายุ ระยะเกษียณอายุ และระยะหลังเกษียณอายุ และสำหรับงานวิจัยของ สุนน มาคะพุด (2533) ทำให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ เช่น การให้การ

อบรม เพื่อเตรียมตัวสำหรับเกษียณอายุ จะมีส่วนทำให้ผู้เกษียณอายุมีความรู้ในการเตรียมตัว มีการปฏิบัติงานในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุ มีความพึงพอใจในชีวิต และมีความรู้สึกต่อการเกษียณอายุที่ดีขึ้น

จากสภาพปัญหาและผลกระทบจากการเกษียณอายุ แนวความคิดในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุและจากงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นประเด็นปัญหาว่า การเกษียณอายุเป็นระยะวิกฤติในชีวิตของบุคคลที่ประกอบอาชีพในระบบเกษียณ แต่ระยะวิกฤตินี้จะไม่ส่งผลกระทบรุนแรงถ้าบุคคลมีการเตรียมตัวที่ดีในระยะก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งการเตรียมตัวนี้สามารถดำเนินการได้ทั้งโดยส่วนบุคคลและโดยความช่วยเหลือขององค์กร ซึ่งปัจจุบันมีบางหน่วยงานที่จัดกิจกรรมช่วยเหลือให้ข้าราชการมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุอยู่บ้าง แต่ยังไม่แพร่หลายนัก และงานวิจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานมีแนวทางในการจัดกิจกรรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการ เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางแก่กรมการศึกษานอกโรงเรียนในการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการให้แก่ข้าราชการในสังกัด การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษากิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนเนื่องจากกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีหน้าที่โดยตรงในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนด้านการศึกษาวัฒนธรรม และกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดให้มีการจัดโครงการเตรียมตัวเกษียณอายุเป็นหนึ่งในหลายโครงการที่จะจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่กลุ่มบุคคลเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุที่ดี งานวิจัยในหัวข้อดังกล่าวจะช่วยทำให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดโครงการเตรียมเกษียณอายุให้แก่บุคลากรได้ตรงกับความต้องการมากที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอื่นที่จะนำไปปรับปรุงเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมเตรียมเกษียณอายุให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้วิจัยอื่น ๆ ที่สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุต่อไป