

การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ
สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

พันเอก อนุสรณ์ พิชัยรณรงค์สงคราม
รองผู้อำนวยการสำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล
กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย” ลักษณะวิชา การทหาร ของ พันเอก อนุสรณ์ พิชัยณรงค์สงคราม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พันเอก อนุสรณ์ พิชัยธรรงค์สงคราม **หลักสูตร** วปอ.รุ่นที่ ๖๑

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และความต้องการพื้นฐานเพื่อการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยและเพื่อเสนอแนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย สรุปผลการวิจัยดังนี้

๑. หากบุคคลมีการวางแผนหรือเตรียมตัวไว้ล่วงหน้าก่อนเกษียณย่อมส่งผลดีต่อชีวิตภายหลังเกษียณ ทั้งจากการสนองความต้องการพื้นฐานความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและยอมรับจากบุคคลอื่น ก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าตนเองและบรรลุดีความก้าวหน้า รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)ที่มีศักยภาพจากประชากรสูงวัยที่มีจำนวนมากขึ้นอย่างชัดเจน

๒. ความต้องการพื้นฐานของข้าราชการทุกด้านอยู่ที่ระดับมากทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการยอมรับ ความต้องการมีคุณค่า และความต้องการรู้จักตนเองตามศักยภาพ

๓. ข้าราชการให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นอย่างดี มีการวางแผนเตรียมการด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ การเงิน การใช้เวลาว่างภายหลังเกษียณ การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว และสังคม โดยเหตุผลในการสร้างคุณค่าเกิดจากการนึกถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในความเป็นทหาร ความศรัทธาและภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งตน ทำให้เกิดการยอมรับในศักยภาพของตนเอง และมีชีวิตที่มีคุณค่า แนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยควรบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดทุกระดับชั้นตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณตั้งแต่เนิ่นๆ เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง สร้างความมั่นใจคลายความวิตกกังวลในการปรับตัวเข้าสู่สังคมชีวิตหลังเกษียณและไม่เป็นภาระของลูกหลานภายหลังเกษียณอายุราชการแล้ว

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย มีดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ ข้าราชการทุกคนควรมีการวางแผนชีวิต ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่า โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ ฐานะเศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วมในสังคม

๑.๒ นอกจากหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ โดยจัดบรรยายแนะนำแนวทางที่ควรปฏิบัติ ให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ กำลังพลที่จะได้รับภายหลังเกษียณ เพื่อเตรียมความพร้อมในแต่ละด้าน สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพตั้งแต่เนิ่นๆ ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตและการรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามสิทธิที่แต่ละคนจะได้รับ เช่น การจัดตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีฟรีสำหรับผู้เกษียณอายุ จัดเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพเยี่ยมบ้านให้คำแนะนำแก่ครอบครัวในการดูแลผู้เกษียณที่ป่วยติดเตียง หรือสนับสนุนยานพาหนะอำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้ามารับการรักษาพยาบาล จัดตั้งชมรมผู้เกษียณให้ข้าราชการที่เกษียณอายุแล้วมีโอกาสได้พบปะทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน สร้างช่องทางเครือข่ายสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆ เช่น Line หรือ Facebook กลุ่มผู้เกษียณอายุราชการ

๒. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารภายหลังเกษียณอายุราชการ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการบำนาญในสังคมยุคดิจิทัล

Abstract

Title The Valuable Retirement of the Military Officers of the Royal Thai Armed Forces Headquarters

Field Military

Name Colonel Nusorn Pichairon narongsongkram **Course** NDCC **Class** 61

The purpose of this research were 1. To occurrence study and analysis to basic human needs of the retirement officers of the Royal Thai Armed Forces Headquarters and 2) propose to creating value for retirement officers of the Royal Thai Armed Forces Headquarters. This study is qualitative research to secondary data sources from the documentary and primary data source from 1) The valuable retirement questionnaires to officers of the Royal Thai Armed Forces Headquarters and 2) the semi-structured Interview to retirement officers. The research results were :

1. The essence of retirement were termination of work life. If the officers were planning or preparing, be beneficial for life. That hierarchy of needs include physiological, safety, love and belongingness, self-esteem and self-actualization were refuge for the faith of society. Which the 20 Year National Strategy (2561–2580) to presume that more active aging or potential of elderly.

2. The hierarchy of needs include physiological, safety, love and belongingness, self-esteem and self-actualization to high level.

3. The officers of the Royal Thai Armed Forces Headquarters have good planning for retirement lives} for example : physical, mental, finance, hobby, family and social services. The meaning of value from the success of work, dignity of professional soldiers leading to acceptance in own ability and good quality of life. The valuable retirement of the military officers of the Royal Thai Armed Forces Headquarters promotion process is units cooperation and establish responsible unit for support retirement planning for all officers earlier for good health, strong mind, reduce anxiety from after retirement life and sustainable of good quality of life.

Recommendations :

1. Every officer should have early plan and prepare for elderly to create valuable according to potential, acceptance and responsibility for self status.

2. The agencies should have established responsible unit for earlier retirement planning support for all officers leads to good health, strong mind, reduce anxiety from after retirement life and sustainable of good quality of life.

3. For the further research, The study factors to quality of military officers after retirement or the factors for promotion quality of military officers after retirement life in digital society.

คำนำ

การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเพื่อส่งเสริมคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณที่เคยเป็นพลังขับเคลื่อนหน่วยงาน และสร้าง ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่ตนสังกัด และ วิเคราะห์แรงผลักดันภายในตนตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (Hierarchy of Needs) ในการ เตรียมการ การวางแผน และการสร้างตัวแบบสำหรับข้าราชการวัยเกษียณที่จะก้าวสู่การเป็นผู้สูงอายุ อย่างมีคุณค่า

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยเนื่องจากตระหนักถึงความสำคัญของข้าราชการภายหลังเกษียณอายุราชการ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อันเป็นการเตรียมสังคมเพื่อการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมี คุณภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศไทยยุค ๔.๐ ซึ่งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Services) กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหน่วยราชการที่สามารถช่วยสนับสนุน และ พัฒนากิจการภายในให้สามารถดำเนินภารกิจเชิงกลยุทธ์โดยการวางแผน การปฏิบัติการ การ ตรวจสอบ และการดำเนินการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัยของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าภายหลังการเกษียณอายุราชการอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการสร้างคุณค่าให้กับ ข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียม ความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพภายหลังเกษียณอายุราชการได้เป็นอย่างดี

พันเอก

(ณัฐรณีย์ พิชัยธรรมรงค์สงคราม)

นักศึกษามหาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศได้รับการตรวจประเมินค่าโครงการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้แนะนำติดตามการทำงานด้วยความห่วงใย และช่วยเหลือเป็นอย่างดีส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณบิดามารดา และผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยขอบคุณกำลังใจสำคัญจากครอบครัวและขอขอบคุณกำลังพล ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพอากาศทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ร่วมตรวจประเมินค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำและความกระจ่างเชิงวิชาการเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิจัยขอบคุณกลุ่มตัวอย่างและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ร่วมเป็นตัวแทนในกระบวนการวิจัย

ขอบคุณเพื่อนนักศึกษา วปอ. รุ่นที่ ๖๑ ทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือ แนะนำ และเป็นกำลังใจให้กัน และกันเสมอมาจนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

พันเอก

(ณัฐรณิ พิชัยรณรงค์สงคราม)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
คำนำ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ ๑	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
คำจำกัดความ	๗
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๘
แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยาการเห็นคุณค่าตนเอง	๘
แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุและการเกษียณอายุ	๒๒
พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.๒๕๖๐	๒๔
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๒๖
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ	๒๗
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๖
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๓๘
สรุป	๓๙
บทที่ ๓ การบริหารจัดการกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย	๔๐
กองบัญชาการกองทัพไทย	๔๐
ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย (One-Stop Service)	๔๓

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่า และ การเตรียมความพร้อมของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย	๕๑
การวิเคราะห์แหล่งข้อมูล	๕๑
แนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย	๖๕
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๖๖
สรุป	๖๖
ข้อเสนอแนะ	๗๑
บรรณานุกรม	๗๓
ภาคผนวก	๗๘
ผนวก ก แบบสอบถาม	๗๙
ผนวก ข แบบสัมภาษณ์	๘๒
ผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	๘๔
ผนวก ง รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความสอดคล้องแบบสัมภาษณ์ กิ่งโครงสร้าง	๘๕
ประวัติย่อผู้วิจัย	๘๖

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒-๑	การเปรียบเทียบลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเอง สูงและต่ำ	๑๘
๒ - ๒	เปรียบเทียบลักษณะและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	๑๘
๒ - ๓	การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน (Activity Daily Living : ADL)	๓๓
๔ - ๑	จำนวนและร้อยละของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย	๕๓
๔ - ๒	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๕๔
๔ - ๓	ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย	๕๕
๔ - ๔	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	๕๕
๔ - ๕	ความต้องการความรักและการยอมรับ	๕๖
๔ - ๖	ความรู้สึกมีคุณค่า	๕๖
๔ - ๗	การรู้จักตนเองตามศักยภาพ	๕๗

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณค่าแห่งชีวิต (Value of Life) เป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากระดับความคิด ความทรงจำ และความสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ ครอบครัวยุคหน้า ที่การทำงาน และสังคม โดยไม่จำเป็นต้องมีฐานะตำแหน่งทางสังคมที่สูง หากแต่การรู้จักใช้ชีวิต สร้างสมสิ่งที่ดีงามให้เกิดคุณประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง และผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอซึ่งการกระทำของบุคคลเป็นสิ่งที่บุคคลสร้างประเพณีและดำเนินไปในทิศทางที่พึงประสงค์โดยอาศัยความมุ่งมั่นและเพียรพยายามไปให้ถึงจุดที่ตนเองมุ่งหวังไว้ด้วยความอดทน และเชื่อว่าเป็นทางที่ดีที่สร้างคุณประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชีวิตแห่งความทรงจำความงดงามในการรับราชการที่เปรียบประดุจ เป็นเครื่องจักรสำคัญในการบริหารประเทศ ทั้งนี้เพราะข้าราชการส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบและที่สำคัญที่สุดคือทำงานด้วยความสำนึกที่เกิดมาเป็นข้าของแผ่นดิน การรับราชการถือเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และเป็นการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงตำแหน่งสูงสุดด้วยความถูกต้องชอบธรรมบริหารงาน บริหารชีวิตด้วยกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา เพื่อให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี จวบจนวัยเกษียณอายุซึ่งนับเป็นความมีอิสระพ้นจากภาระความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจกระทำ และเลือกกระทำตามที่ใจชอบตามฉันทะที่มี

อย่างไรก็ตาม การสร้างคุณค่าให้กับชีวิตสามารถสร้างได้ด้วยการพัฒนาพลังกาย พลังความคิด พลังใจ และพลังทรัพย์ให้อยู่ในระดับที่ดีมีความเหมาะสมกับวัย สถานการณ์ และสังคม เพื่อนำไปใช้ในการสร้างสมคุณความดีให้กับตนเองและผู้อื่นเป็นประจำ แม้เมื่อถึงวัยเกษียณอายุราชการหากวางใจไว้ถูกที่จะสามารถใช้โอกาสนี้สร้างความสุขทำชีวิตให้เป็นที่รักของทุกคน ซึ่งแต่ละคนล้วนมีความปรารถนาให้ชีวิตของตนดำเนินไปด้วยดีมีคุณภาพ การเกษียณอายุการทำงานมีความหมายหลายประการคือ ๑) ได้ทำงานมานานจะได้พักผ่อนพักตรชนกัน ๒) สร้างสรรค์งานมาหลายประการจะได้มีเวลาชื่นชมผลงาน ๓) ได้ใช้ชีวิตที่เป็นประโยชน์เป็นชีวิตที่มีคุณค่า ๔) ได้เสียสละความรู้ ความสามารถให้อุ่นชนได้สานต่อ และ ๕) ได้เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมอาชีพการสร้างชีวิตที่ดีต้องมีการวางแผนระยะยาวการวางแผนต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของตนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจความเพียรพยายามแสวงหาโอกาสไขว่คว้าสิ่งที่ดีและ

สิ่งที่ปรารถนาหากพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าในบรรดาวัยต่างๆของชีวิตวัยสร้างครอบครัวและวัยแสดงฝีมือ หรือวัยทำงานเป็นช่วงอายุประมาณ ๒๐- ๖๐ ปีเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการสร้างคุณค่าให้กับชีวิต

ในการทำงานเดียวกัน การสร้างคุณค่าหรือความภาคภูมิใจให้กับชีวิตวัยเกษียณถือเป็นสิ่งที่ดีงามและเป็นช่วงโอกาสทองของชีวิตที่จะส่งผลต่อตนเองและสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมทำให้เกิดการได้รับการยอมรับอันเป็นความต้องการทางสังคม (Love & Belonging Needs)ความปรารถนาจะให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือการเป็นสมาชิกคนหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับ (Maslow, 1970)แม้จะผ่านพ้นวัยทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุ อันหมายถึงการรับรู้ว่าคุณมีความมั่นใจในการปรับตัวเมื่อเกษียณอายุ และการเห็นคุณค่าตนเองคือการที่ตนเองมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นความสำคัญในตัวเองการเกษียณอายุงาน (Retirement) เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้หรือหมายถึงการถอนตัวออกจากภาวะการหนึ่งไปสู่อีกภาวะการหนึ่งจากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ซึ่ง Burnside(1988) และ Atchley (1994) กล่าวว่าเกษียณอายุเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงานความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่างๆจะลดต่ำลงที่สุดบุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำนาญบำนาญโดยไม่ต้องทำงานเกณฑ์การเกษียณอายุของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา และสังคมเป็นองค์ประกอบหลักไปพร้อมกันกับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในสังคมตลอดเวลาเพื่อรองรับการใช้ชีวิตให้ได้ในทุกด้านสิ่งเหล่านี้เป็นฐานหลักของการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองรู้คุณค่าผ่านความสามารถและทักษะต่างๆ ที่ได้แสดงออกมาด้วยความจริงใจทั้งมุมมอง ทศนคติหรือการตีตราตัวเองตามการกำหนดความหมายทางสังคมเหมือนที่ผ่านมาโดยการมองตนเองด้วยการ “ยอมรับ” การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ (จุฑารัตน์ แสงทอง, ๒๕๕๗) ขณะที่สุธิดากิตติศรีวรพันธ์ (๒๕๕๑) กล่าวว่า การรับรู้การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลจะมีการรับรู้ภาวะสุขภาพของตน การรับรู้สถานะเศรษฐกิจของตน การรับรู้ความสามารถของตนในการปรับตัวภายหลังการเกษียณอายุราชการและการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมเตรียมตัวเกษียณอายุราชการอย่างมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของทยณัฐชนนไชยสิทธิ์และคณะ (๒๕๕๕) ที่พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงการรับรู้ความพร้อมด้านร่างกายจิตใจการเงิน และสังคม ซึ่งจะทำให้สามารถปรับตัวปรับใจใช้ชีวิตหลังการเกษียณได้อย่างมีความสุข

ขณะที่ชีวิตที่สมบูรณ์ของวัยเกษียณ (ประนอมโอทกานนท์, ๒๕๕๔) ความพึงพอใจ ในศักยภาพและพึ่งพาตนเองประกอบด้วย ๑) ด้านร่างกายหมายถึงการพัฒนาพลังทางร่างกาย การรับประทานอาหารการออกกำลังกายและการพักผ่อน ๒) ด้านจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ หมายถึงการพัฒนาพลังด้านจิตใจและจิตวิญญาณ การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น การมีชีวิต อย่างมีเป้าหมาย ๓) ด้านสังคมหมายถึง การพัฒนาทักษะชีวิตและปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว การมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมและชุมชนและ๔) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองให้เพียงพอและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ที่ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มี สัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กลดลง ขณะที่ประชากรผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยประมาณว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยระดับสุดยอดในปี ๒๕๗๙ โดยมีสัดส่วนของผู้สูงอายุ ถึงร้อยละ ๓๐ จึงถือเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่สร้างความท้าทายในการพัฒนา ประเทศในมิติต่างๆ ไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนอกจากนั้นตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ได้กำหนดแนวคิดพื้นฐานว่า ผู้สูงอายุ เป็นผู้ที่ยังมีพลังความสามารถมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคมได้จึงควรได้รับการเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่ามีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และเห็นว่า “ผู้สูงวัยเป็นหลักชัยแห่งสังคม” โดยผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ มีสุขภาพดีครอบครัวมีสุข ได้รับ สวัสดิการเหมาะสมพึ่งตนเองได้ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๓) ดังนั้น การเกษียณอายุราชการเข้าสู่วัยสูงอายุจึงเป็นประเด็นสำคัญสำหรับทุกระดับ ตั้งแต่ปัจเจกบุคคล ครอบครัวชุมชน และประเทศชาติ

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าวัยเกษียณอายุราชการเป็นวัยที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยปฏิบัติงานกำกับดูแลการบริหารงานของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Services) ของ กองบัญชาการกองทัพไทยซึ่งตั้งอยู่บริเวณชั้น ๑ อาคาร ๔ กองบัญชาการกองทัพไทยมีหน้าที่ รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆเช่น ด้านการเงิน ด้านสิทธิ ประโยชน์กำลังพลให้กับข้าราชการบำนาญที่เคยรับราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยและ ข้าราชการประจำการที่ยังปฏิบัติงานสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยรวมถึงการรับเรื่องร้องเรียน จากประชาชนภายนอกที่ต้องการติดต่อราชการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียวแบบ (One Stop Services) โดยเฉลี่ย ๓๐-๔๐ คนต่อวันทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบปัญหาในหลายด้านที่ข้าราชการบำนาญส่วนใหญ่ ประสบและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายตามเหตุปัจจัยเกี่ยวของของแต่ละบุคคล

การศึกษาการเกษียณอายุอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเพื่อการส่งเสริมคุณค่าของข้าราชการสูงวัยที่เคยเป็นพลังขับเคลื่อนหน่วยงานและสร้าง คุณประโยชน์แก่หน่วยงานจนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณค่าเพื่อวิเคราะห์แรงผลักดันภายในตน

ตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (Hierarchy of Needs) ในการเตรียมการ การวางแผน และการสร้างตัวแบบสำหรับข้าราชการสูงวัยที่จะก้าวสู่การเกษียณต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และความต้องการพื้นฐานเพื่อการเกษียณอายุของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 การวิจัยนี้เน้นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และความต้องการพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเท่านั้น
 - 1.2 การวิจัยเป็นการวิจัยเพื่อเสนอแนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่จะครบเกษียณอายุราชการใน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๗๗ คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Services) กองบัญชาการกองทัพไทย ชั้น ๑ อาคาร ๔ กองบัญชาการกองทัพไทย
4. ขอบเขตเวลา เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๒

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)ที่มีการเก็บข้อมูลและใช้สถิติพื้นฐานเพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

๑. การศึกษาจากแหล่งข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Source) จากเอกสารตำราวิชาการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) ประกอบด้วยประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (Population and Samples)

๑.๒.๑ ประชากร (Population) ข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่จะครบเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๗๗ คน

๑.๒.๒กลุ่มตัวอย่าง (Samples) คือ ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่จะครบเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๐๑ คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1)^2 + X^2 p (1 - p)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ที่ยอมรับได้ (Allowable Error) ๙๕%

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ ๑ และระดับความเชื่อมั่น ๙๕%

($X^2 = ๓.๘๔๑$)

P = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $P = 0.5$)

๑.๒.๓ ข้าราชการบำนาญ (๓ เหล่าทัพ)ที่มาติดต่อราชการ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จกองบัญชาการกองทัพไทย (One Stop Services) แบ่งเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตร ๕ นายและนายทหารประทวน ๕ นาย

๒. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

๒.๑ ตัวแปรต้น คือ สถานภาพและความต้องการขั้นพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

๒.๒ ตัวแปรตาม คือ ความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อการเกษียณอายุราชการ (ทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน) ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต อาทิ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการรักษาสุขภาพ

๒.๒.๒ ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกมั่นคง และเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตด้านกายภาพ และจิตภาพ

๒.๒.๓ ความรักและการยอมรับ หมายถึง ความเข้าใจตนเอง การยอมรับตนเองและบุคคลอื่น

๒.๒.๔ ความรู้สึกมีคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าตนมีคุณค่า

๒.๒.๕ การรู้จักศักยภาพตน หมายถึง ความเข้าใจพฤติกรรมของตน การรู้จักตนเองหรือบุคคลอื่น และการเข้าใจโลกทัศน์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สาระสำคัญเพื่อใช้เป็นกรอบการวิจัย

๓.๒ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการเกษียณอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

๓.๓ วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบอิงทฤษฎีจากทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (Hierarchy of Needs) โดยจำแนกเหตุการณ์เป็น ๖ ประการ (Lofland, 1971 : 14 - 15) ดังนี้

๓.๓.๑ การกระทำ (Acts) คือ พฤติกรรมของบุคคลในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ไม่ยาวนาน หรือต่อเนื่อง

๓.๓.๒ กิจกรรม (Actives) คือ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ชนบประเพณีที่เกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง กิจกรรมเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับคนหลายคนมากกว่าจะเป็นส่วนบุคคลหรือส่วนตัว

๓.๓.๓ ความหมาย (Meaning) คือ การให้ความหมายของการกระทำหรือกิจกรรมที่แสดงออกของผู้ให้ข้อมูลอธิบาย การให้คำจำกัดความและทิศทางของการกระทำต่อสิ่งของ เหตุการณ์ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ อาทิ วัฒนธรรม ความเชื่อ บรรทัดฐาน อุดมการณ์ หรืออคติต่างๆ ทั้งทางบวกและทางลบ

๓.๓.๔ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) คือ การที่บุคคลมีความผูกพันและเข้าร่วมกิจกรรม สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

๓.๓.๕ ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ ความเกี่ยวโยงระหว่างบุคคลหลายคนในสังคมหรือเหตุการณ์ที่ศึกษาที่เกิดขึ้นในช่วงเวลา อาจเป็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมที่เชื่อมโยงรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางแนวตั้งหรือแนวนอน รวมทั้งความสัมพันธ์เกี่ยวกับสถานภาพของมนุษย์ เช่น ความเป็นบิดามารดา เครือญาติ ความเป็นครูกับศิษย์ หรือเจ้านายกับลูกน้อง เป็นต้น

๓.๓.๖ สถานการณ์หรือสภาพการณ์ (Setting) คือ สถานการณ์หรือสภาพการณ์ การกระทำ หรือกิจกรรมที่กำลังเกิดขึ้น

๔. สรุปการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตาราง และการอธิบาย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และความต้องการพื้นฐานเพื่อการเกษียณอายุของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

๒. เสนอแนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

คำจำกัดความ

การเกษียณอายุราชการ หมายถึง การครบกำหนดอายุรับราชการหรือสิ้นกำหนดเวลารับราชการ

ความมีคุณค่า	หมายถึง	<p>เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการนั้น มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ การยอมรับการเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตน มีความเชื่อมั่นและมีความนับถือตนเองที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์(Self-Concept) ของแต่ละบุคคลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การส่งเสริมคุณค่าเกิดจากความรู้สึกพื้นฐานที่ข้าราชการมีต่อตนเองกับความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่การเกษียณอายุราชการจากความต้องการพื้นฐานที่ได้รับการตอบสนอง ๕ ด้านดังนี้ ๑) ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย๒)ความมั่นคงปลอดภัย๓) ความรักและการยอมรับ ๔) ความรู้สึกมีคุณค่า และ ๕) การรู้จักศักยภาพตน</p>
ข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย	หมายถึง	<p>ข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ในตำแหน่งระดับต่างๆ ที่มีบทบาทหน้าที่และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม</p>
ข้าราชการบำนาญ	หมายถึง	<p>ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้ว และได้รับค่าตอบแทนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากทางราชการเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ทำงานให้กับทางราชการจวบจนเกษียณอายุ ให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายหลังเกษียณอายุราชการ</p>

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยาการเห็นคุณค่าตนเอง
๒. แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุและการเกษียณอายุ
๓. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๐
๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๕. กองบัญชาการกองทัพอากาศ
๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีจิตวิทยาการเห็นคุณค่าตนเอง

ความมีคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem)

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นการรับรู้ที่ตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่น มีการยอมรับตนเองและต้องการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ปริญญา โทมานะ และ ระวีวรรณ ศรีสุชาติ, ๒๕๔๘)เกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนี้ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) และ ตนในอุดมคติ (Ideal-self)(Scheler, M.F., Carver, C. S., & Bridges, M.W., 1994) หากสองส่วนนี้ มีความสอดคล้องกัน บุคคลมีแนวโน้มมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคคลต้องการเป็นอะไร แต่ประเมินตนพบว่าไม่ใกล้เคียงกับความสามารถ ของตน ไม่มีแหล่งสนับสนุนเพียงพอ ไม่พอใจไว้สำหรับสิ่งที่ไม่คาดคิดทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเองต่ำลง ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ และตระหนักรู้ว่าความสามารถที่ตนมีไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคม ซึ่งจุงทาร์ตัน แสงทอง (๒๕๕๘) เชื่อว่า การเห็นคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยความสุขและความสำเร็จในชีวิต บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองสูงจะ สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆที่ผ่านมาในชีวิตโดยไม่ย่อท้อสามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตน รู้สึกผิดหวัง ท้อแท้ใจ และสร้างความหวังใหม่ในชีวิต ส่วนบุคคลที่รู้สึกเห็นคุณค่าตนเองต่ำไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมองว่าตนเองเป็นคนไม่ดี รู้สึกไร้ค่า ไม่มีความหมาย มีข้อบกพร่อง ล้มเหลว วิตกกังวลสูง เครียด รู้สึกไม่เป็นสุข ไม่มีความพยายามในการทำงานที่ยากลำบาก เมื่อพบอุปสรรค

จะละทิ้ง หลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหา ไม่มีความยืดหยุ่น ยึดติดอยู่กับสิ่งที่รู้จักหรือเคยชินเพื่อความรู้สึกปลอดภัย หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น บุคคลที่เห็นคุณค่าตนเองต่ำจึงมีความอายสูง ไม่กล้าปฏิเสธในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ กลัวการตัดสินของคนอื่นที่มีต่อตนเอง รู้สึกกลัวการเข้าสังคม มักนำความคิดของบุคคลอื่นมาใส่ใจ คิดว่ากลุ่มเพื่อนไม่ยอมรับไม่ให้ความสนใจและรู้สึกเสียใจ (Coopersmith,1981:132,Carpenito 1991:392) กล่าวว่าการเห็นคุณค่าตนเองเป็นบุคลิกภาพหนึ่งของบุคคลที่มีความรู้สึกในคุณค่าของตนจากการประเมินตนเองในเรื่องความสามารถ และการยอมรับของสังคม กล่าวได้ว่า การเห็นคุณค่าตนเองเป็นพื้นฐานสุขภาพจิตเป็นทักษะหรือความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองซึ่งบุคคลมีความนับถือตนเองจะเห็นคุณค่าตนเองสูง และทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจชีวิตที่เป็นอยู่เผชิญโลกได้อย่างมั่นใจเห็นความสำคัญในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ

นอกจากนี้การนับถือตนเองจะเกิดและพัฒนาขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองทางร่างกายมีความปลอดภัย ได้รับความรัก และเป็นเจ้าของ แต่ถ้าบุคคลมีการนับถือตนเองต่ำจะรู้สึกไร้ความสามารถ ท้อแท้ หมดกำลังใจ และไม่สนใจดูแลตนเอง สูญเสียการพึ่งพาตนเอง รู้สึกไม่มั่นใจอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจ ก่อให้เกิดภาวะเจ็บป่วยทางร่างกายจิตใจ ขณะเดียวกันความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูงตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1970)ซึ่งความต้องการแต่ละระดับจำเป็นอย่างยี่งที่จะต้องได้รับการตอบสนอง โดยเริ่มจากระดับต่ำกว่าก่อนจึงจะเกิดความต้องการระดับต่อไปที่เรียกว่าลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation) ซึ่งหลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) เชื่อว่า “ความต้องการของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมา และความเชื่อที่ว่า ถ้าความต้องการขั้นแรกของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้พัฒนาการความต้องการในขั้นต่อไปเกิดขึ้นไม่ได้ การจะพัฒนาไปให้สูงสุดได้ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา” ดังนี้ (Maslow 1970:170)

๑.ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอานาจมากที่สุดและสังเกตได้ชัดที่สุดโดยความต้องการทั้งหมดเป็นการช่วยการดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการจะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้วบุคคลจะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไปซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้สังเกตได้ง่ายในทารกและเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ซึ่งทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพัง หรือเมื่อได้ยินเสียงดังหรือเห็นแสงสว่างมากแต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลจะมีความต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่นสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามี ภรรยา หรือลูกๆ ลดน้อยลง นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่งและจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้วพลังผลักดันในขั้นที่ ๓ จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่อง แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ ๒ เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

๔.๑ ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือความต้องการมีอำนาจ ความเชื่อมั่นตนเองความแข็งแรง ความสามารถในตนเอง การมีผลสัมฤทธิ์ที่ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และความเป็นอิสระทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

๔.๒ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง การได้รับการยอมรับ การได้รับความสนใจ การมีสถานภาพการมีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและชื่นชมยินดี การมีความต้องการได้รับความยกย่องชมเชย ซึ่งทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือ

ความต้องการด้านแรงจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายในจิตที่บุคคลจะแสวงหาภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนอง

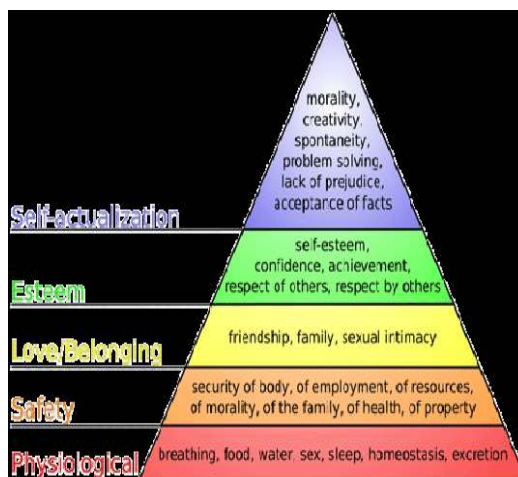
ความพึงพอใจ และสิ่งที่เป็นไปได้จะย้อนกลับจากระดับความต้องการขั้นที่๔ กลับไปสู่ขั้นที่๓ และหากความต้องการขั้นที่ ๓ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไปเป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นตนเองความรู้สึกมีคุณค่าการมีผลกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อย ความรู้สึกไม่พอเพียงเกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกลัว รู้สึกว่าตนไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและการประเมินตนเองต่ำ

๕. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง(Self-Actualization Needs) Maslow (1970) อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จขั้นสูงสุดจะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถศักยภาพ และความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองพลังแรงขับจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตนโดยสรุปคือ การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพเช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินจะต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง”

อาจกล่าวได้ว่าบุคคลมีความต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์หรือต้องการความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังแผนภาพที่ ๒ -๑

แผนภาพที่ ๒ - ๑ ชั้นความต้องการของ Maslow



ที่มา : Maslow, AH. Motivation (Psychology) Self-Actualization. 2nd ed. Harper&Row, New York, 1970.

Maslow (1970: 45) เชื่อว่าบุคคลทุกคนมีความต้องการที่จะเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-Esteem) ความเชื่อเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ที่จะใช้การจัดการและการกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนจะมีอิทธิพลต่อบุคคลในด้านความคิดความรู้สึกขณะเดียวกันกับความต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่า (Esteem From Other People) หมายถึง การต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องให้เกียรติ การต้องการเป็นบุคคลสำคัญและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ขณะที่ตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์จะผ่านการทำงานร่วมกันของกระบวนการประกอบด้วย

- ๑) กระบวนการรู้คิดโดยการรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อแบบแผนการคิดบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมองสถานการณ์ที่ประสออยู่เป็นโอกาสซึ่งจะส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้
- ๒) กระบวนการจูงใจมีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิดโดยบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายไว้สูง มีแรงจูงใจในการกระทำ และปฏิบัติงานได้ดี
- ๓) กระบวนการด้านความรู้สึก การรับรู้ความสามารถของตนจะส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ โดยผ่านการควบคุมตนเอง ๓ด้าน ได้แก่ ด้านการคิด การตีความเหตุการณ์ในชีวิตที่อาจให้ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ และรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมความคิดทางลบที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ด้วย
- ๔) กระบวนการเลือกโดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะเลือกกระทำกิจกรรมที่แน่ใจว่าตนเองสามารถจัดการได้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะเลือกกิจกรรมที่ทำทลายความสามารถที่อธิบายได้ด้วยพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนจะได้รับอิทธิพลจาก ๔ แหล่ง ได้แก่ ความสำเร็จจากการกระทำในอดีต ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากตัวแบบทางสังคม การพูดชักจูงจากบุคคลอื่น สภาวะทางร่างกาย และอารมณ์ที่บุคคลใช้ตัดสินความสามารถในการทำกิจกรรม (Bandura, 1999: 1-5)

ในทำนองเดียวกันการเห็นคุณค่าตนเองของบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ลักษณะเฉพาะบุคคล ๕ ประการ กล่าวคือ ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ความเฉลียวฉลาดหรือความสามารถ ภาวะทางความรู้สึกที่เป็นสุข การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปรารถนาที่จะกระทำตามความคาดหวัง และรวมถึงสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลอันได้แก่ครอบครัวและสถาบันการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าที่มีให้แก่บุคคล การมีความสัมพันธ์ทางสังคม สถานภาพทางสังคม (Coopersmith, 1981) ทั้งนี้การมีความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มาก บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าและสามารถประเมินตนเองในด้านดีจะมีความพร้อมต่อการเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ สามารถยอมรับสิ่งที่ทำให้ผิดหวังอย่างกล้าหาญและพร้อมที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นทำให้ประสบผลสำเร็จ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่ปรารถนา

Coopersmith (1981: 25) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของการเห็นคุณค่าตนเอง ประกอบด้วย

๑. ความสำคัญ (Significance) คือ วิธีทางที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนยังเป็นที่ยกย่องซึ่งพิสูจน์ได้โดยการให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตัวเอง

๒. ความสามารถ (Competence) คือ วิธีการที่จะพิจารณาถึงความสำคัญโดยการทำ

๓. คุณความดี (Virtue) คือ การบรรลุซึ่งมาตรฐานตามศีลธรรมและจริยธรรม

๔. พลังอำนาจ (Power) คือ อิทธิพลที่บุคคลมีต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น

จากแนวความคิดการเห็นคุณค่าตนเองจึงเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องชมเชย โดยการประเมินคุณค่าจากความรู้สึกภายในตนเอง และประเมินจากการแสดงออกของผู้อื่นที่มีต่อตน ซึ่งวัดจากการมีความสุขในการดำเนินชีวิต ความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต การยอมรับชีวิตยืนหยัดต่อปัญหาชีวิต ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมีอัตมโนทัศน์ที่รับรู้ตนเองและพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิต มีระดับอารมณ์ในทางที่ดี มีความพอใจในชีวิต โดย Sasse (1978: 48) เสนอการพัฒนาการยอมรับนับถือตนเองด้วยวิธีการดังนี้

๑. สร้างความมั่นใจในตนเอง โดยพยายามนึกถึงความสำเร็จในวันข้างหน้าของชีวิต

๒. ระลึกถึงงานที่ตนได้ทำสำเร็จแล้วได้รางวัลเป็นสินน้ำใจ หรือชมเชยตนเอง หรือให้สิ่งที่มีความหมายแก่ตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำมากขึ้น

๓. บันทึกความสำเร็จที่ได้รับสิ่งที่ดีเป็นเวลาที่ติดต่อกันหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าแห่งตนเป็นฐานรากที่สำคัญของชีวิตซึ่งGirdano and Everly(1979 : 146-149) เสนอวิธีการส่งเสริมและพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตนอย่างได้ผลดีดังนี้

๑. การใช้ภาษาทางบวก (Positive Verbalization) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลให้แรงเสริมเกี่ยวกับตนเอง (Self-Image) โดยชี้ให้เห็นลักษณะทางบวกของตนด้วยการใช้ภาษาเป็นสื่อเช่น การใช้กระดาษแข็งเขียนถึงลักษณะบุคลิกภาพทางบวก หรือสิ่งที่ตนเองภูมิใจทำติดต่อกันเป็นสัปดาห์ โดยติดไว้ในที่มองเห็นได้ชัดเจน

๒. การยอมรับการยกย่องชมเชย (Accepting Compliment) หมายถึง การเรียนรู้ที่จะยอมรับการยกย่องชมเชยเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะสร้างเสริมการเห็นคุณค่าตนเอง วิธีการนี้จะเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม อันจะทำให้บุคคลประทับใจและมองตนเองทางบวกมากขึ้น

๓. การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness Training) การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกสามารถเปลี่ยนแปลงการเห็นคุณค่าตนเองได้ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมทางบวกที่เหมาะสม

ในทำนองเดียวกันการเห็นคุณค่าตนเองจะประกอบด้วย ลักษณะความเชื่อมั่นตนเอง การมองโลกในแง่ดี การกล้าแสดงออกและการพยายามพัฒนาตนเองซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และตระหนักถึงคุณลักษณะแห่งตนเป็นสำคัญสอดคล้องกับ Lindenfield (2004)กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูง ดังนี้

๑. สงบและรู้สึกผ่อนคลาย (Calm and Relaxed)สามารถควบคุมตนเองได้แม้เผชิญกับความยุ่งยาก และความท้าทายที่หวาดกลัวจะไม่มี ความเครียดปรากฏอยู่บนใบหน้าแม้จะผ่านการได้รับความกดดันอย่างสูงจะสามารถคืนสู่ความสงบได้อย่างรวดเร็ว

๒. ดูแลตนเอง (Well-Nurtured) เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีในเรื่องของการดูแลตนเอง และการออกกำลังกายการไม่ทำลายตนเองด้วยการละเลยสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหารนอนหลับการดื่มรวมทั้งการแต่งกายนอกจากนี้ยังดูแลร่างกายตนเองเป็นพิเศษเมื่อเจ็บป่วยหรือตกอยู่ภายใต้ความกดดัน

๓. มีพลังและจุดมุ่งหมาย (Energetic and Purposeful)ในชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจ สนุกสนานกับการทำงานในหน้าที่อย่างกระตือรือร้นมีแรงจูงใจสูงมีความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

๔. เปิดเผยและแสดงความรู้สึก (Open and Expressive)สามารถสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมาทั้งภาษาพูดและภาษาท่าทางซึ่งบังคับถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นขณะนั้นทันที และสามารถควบคุมหรือหยุดความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เมื่อต้องการ

๕. คิดในทางที่ดีและมองโลกในทางที่ดี (Positive and Optimistic) จะไม่ค่อยมีความวิตกกังวลและความกลัวเมื่อพบความผิดพลาด ขณะที่การเรียนรู้ประสบการณ์ที่ไม่คุ้นเคยควรจะสังเกตกระบวนการนั้นอย่างเปิดเผยและรู้สึกปลอดภัย เมื่อปลดปล่อยความเครียดแล้วจะกลับมาแก้ปัญหาใหม่และมองเห็นโอกาสในการแก้ปัญหาและพัฒนาในสิ่งที่เขาสนใจ

๖. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Reliant) สามารถที่จะกระทำการต่างๆได้อย่างอิสระและเป็นตัวของตัวเอง พึ่งพาตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้อื่นคอยชี้แนะ

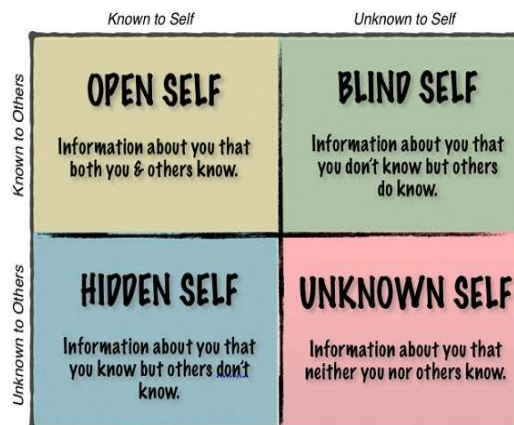
๗. มีความสามารถในการเข้าสังคมและร่วมมือกับผู้อื่นได้ (Sociable and Co-Operative) สามารถเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มและสามารถประนีประนอม เพื่อความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลเหล่านี้สามารถชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่นได้อีกทั้งยังสนับสนุนให้กำลังใจในการพัฒนาตนเองของบุคคลอื่นด้วยแม้จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำก็สามารถแบ่งปันพลังอำนาจได้อย่างเหมาะสม

๘. มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Appropriately Assertive) สามารถยื่นกรานความต้องการและสิทธิของตนได้

๙. มีการพัฒนาตนเอง (Self-Developing)แม้บุคคลเหล่านี้จะมีการเห็นคุณค่าตนเองสูงแล้วยังตรวจสอบตนเองอยู่เสมอมีความสุขกับการได้รู้ข้อบกพร่อง และความผิดพลาดของตนเองอันจะสามารถพัฒนาพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นได้

ขณะที่ ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) ของ Joseph Luft and Harry Ingham (1950) เสนอแนวความคิดวิเคราะห์ตนเองก่อนการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นโดย The Johari Window Theory เพื่อที่จะได้สามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนมีทั้งหมดการยอมรับตัวตนที่เป็นอยู่ และชุมทรัพย์แห่งความสำเร็จในตัวเอง โดยไม่ต้องไปหาที่ไหนไกล ดังแผนภาพที่ ๒ - ๒

แผนภาพที่ ๒ - ๒ The Johari Window Theory



ที่มา : Luft, J., & Ingham, H. The johari window. Human Relations Training News, 1961 : 5(1), 6-7

ทั้งนี้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจะเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพจิตของบุคคลที่เกิดจากการพิจารณาและการประเมินตนเองจากการกระทำที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าตนเองสูงขึ้น Rogers (1967) ได้พัฒนาทฤษฎีการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ในแง่ที่มนุษย์มีแรงขับพื้นฐานภายในที่จะบรรลุถึงศักยภาพสูงสุด (Self-Actualizing) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่ง Rogers ให้ความสำคัญตั้งแต่การยอมรับเลี้ยงดูของแม่ที่มีอิทธิพลกับบุคลิกภาพของลูก และการให้ความสำคัญกับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ซึ่งประกอบด้วย ๑) ตัวตนในอุดมคติ

(Ideal Self)๒)ภาพลักษณ์เกี่ยวกับตัวตนที่ดี (Self-Image) และ ๓) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem)

การพัฒนาหรือส่งเสริมบุคคลให้รู้จักตนเองและผู้อื่นตลอดจนการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่บกพร่องจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ซึ่งคมเพชร ฉัตรศุภกุล (๒๕๔๖ : ๒๐- ๒๔) กล่าวถึงคุณค่าที่ปรากฏ ดังนี้

๑. คุณค่าในการพัฒนาการ (Development Values) กิจกรรมกลุ่มสามารถสร้างพัฒนาการให้กับบุคคลในกลุ่มได้เป็นอย่างดีกิจกรรมแต่ละประเภทสนองความพึงพอใจของบุคคลแตกต่างกันไป คุณค่าด้านพัฒนาการที่เกิดขึ้นดังนี้

๑.๑ การสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการยอมรับจากหมู่คณะ

๑.๒ การสร้างพัฒนาการด้านอารมณ์และสังคม เมื่อบุคคลร่วมกิจกรรมกลุ่มจะมีโอกาสเรียนรู้เรื่องการปฏิบัติตนในสังคม และขณะเดียวกันจะได้เรียนรู้เรื่องการควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ด้วย

๑.๓ การพัฒนาด้านทัศนคติ ความสนใจ ความสามารถ และปกติวิสัยทางสังคม ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมบุคคลจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่นมีการเคารพบุคคลอื่นจึงจะให้อยู่ร่วมกับกลุ่มได้ ถ้าหากไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วจะทำให้ไม่สามารถปรับตัวกับสมาชิกในกลุ่มได้

๑.๔ คุณค่าทางอาชีพ กิจกรรมกลุ่มบางประเภท เช่น กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน นอกจากจะให้ข้อเสน�햄ทางด้านอาชีพแล้วยังให้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพต่างๆ เช่น ดนตรีศิลปะ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

๑.๕ ความเจริญงอกงามด้านความรู้และทักษะ ขณะที่บุคคลมีโอกาสทำกิจกรรมกลุ่มอาจจะได้รับความรู้และทักษะบางประการ เช่น การพูดในที่สาธารณะ การอภิปรายกลุ่ม ภาวะเบียบในการทำงานเป็นหมู่คณะ

๒. คุณค่าด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Values) สำหรับผู้นำกลุ่มเมื่อมีการทำกิจกรรมกลุ่มจะทำให้มีโอกาสที่จะสังเกตสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนให้ได้รับความเข้าใจอย่างดีในตัวสมาชิก

๓.คุณค่าด้านการบำบัด (Therapeutic Values) การรวมกลุ่มของบุคคลมีค่าต่อการบำบัดเป็นอย่างดีสำหรับบุคคลที่มีปัญหาจะได้รับประโยชน์จากการร่วมกิจกรรมกลุ่มสามารถแก้ปัญหาได้ เช่น ปัญหาทางอารมณ์การพัฒนานิสัยของตนเอง เป็นต้น

๔. คุณค่าต่อโรงเรียนและชุมชน (Value to the School and Community) บุคคลที่ร่วมกิจกรรมกลุ่มมีโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ทำให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณค่าสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้

ในการทำงานเดียวกันเกียรติวรรณ อมาตยกุล (๒๕๕๑:๑๒๓) เชื่อว่า คนที่มีการเห็นคุณค่าแห่งตนหรือมีความรู้สึกที่ดีกับตนเองจะเป็นคนที่มีความสุขกับการใช้ชีวิตอย่างเพียงพอ รู้จักพอและพร้อมที่จะแบ่งปันส่วนเกินของชีวิตให้กับผู้อื่นได้โดยง่าย ซึ่งการสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีจุดเริ่มจาก

๑. ความคิดเหมือนมีตัวตนแม้จะจับต้องไม่ได้แต่มีพลัง มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความคิดได้

๒. เราสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามความคิด เราเป็นอย่างไรที่เราคิด

๓. ความคิดเป็นจุดเริ่มต้นของการกระทำและการแสดงออก

๔. สมองจะมีความคิดอยู่เสมอ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่ทางบวกก็คิดด้านลบ

๕. ความคิดของคนเรานั้นเปรียบเหมือนแท่งแม่เหล็กที่เคลื่อนที่เพื่อนำพาชีวิตให้ไปหาสิ่งที่เราคิดอยู่เสมอ และดึงดูดสิ่งที่ความคิดคล้ายกับเราให้เข้ามาหาเรา

๖. ความคิดนำไปสู่การกระทำ นำสู่นิสัยและทำให้เกิดชะตาชีวิตที่ดีหรือไม่ดีได้

กล่าวได้ว่า การเห็นคุณค่าตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งได้รับการสั่งสมตั้งแต่วัยเด็กจากประสบการณ์และบุคคลที่ได้ปฏิสัมพันธ์ เช่นครอบครัวเพื่อน หรือสังคมแวดล้อมระดับการเห็นคุณค่าตนเองสามารถพิจารณาได้จากความสามารถ ความสำเร็จ ความสำคัญ ความเชื่อ และความมีคุณค่าในตนเอง อีกทั้งอัตมโนทัศน์จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง การนับถือตนเอง บุคคลที่เห็นค่าตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และยังเข้าใจยอมรับคุณค่าในตัวเองของผู้อื่นด้วย ขณะเดียวกัน (Coopersmith, 1981 : 419) คุณค่าในตนเองคือ การประเมินตนเองและทัศนคติที่มีต่อตนเองด้านการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับตนเองด้านความสามารถ (Capable)ความสำคัญ (Significant) ความสำเร็จ (Successful) และความมีคุณค่าในตนเอง (Worthy) ตามระดับศักยภาพแห่งตน โดย Brooks (1992: 544-548) ได้อธิบายแนวทางการพัฒนาการเห็นคุณค่าแห่งตนของเด็กที่สำคัญๆ ดังนี้

๑. พัฒนาความรับผิดชอบและการให้ความช่วยเหลือต่อส่วนรวม

๒. เปิดโอกาสให้คิดทางเลือกและการตัดสินใจแก้ปัญหา

๓. เสริมสร้างวินัยในตนเองโดยการสร้างแนวปฏิบัติและค่านึงถึงผลที่จะเกิดตามมา

๔. ให้การสนับสนุน สร้างกำลังใจ และให้ข้อมูลย้อนกลับด้านบวก

๕. ช่วยให้เด็กยอมรับในความล้มเหลว หรือความผิดพลาดของตนเอง

ขณะที่ สุพัตรา ทาวงศ์ (๒๕๕๑) เชื่อว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นการรับรู้ตนเองของบุคคลแล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง แสดงให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และการมีพลังอำนาจซึ่งวิธีการ

สร้างความมั่นใจในตนเอง การสร้างความรับผิดชอบ และความสำเร็จให้เกิดขึ้น ตลอดจนการยอมรับตนเองให้สอดคล้องกับความจริงสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. การยอมรับความรู้สึกของบุคคลตามความเป็นจริงจะช่วยให้สามารถถ่ายทอดความรู้สึกออกมาโดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้ง และความรู้สึกปฏิเสธของบุคคลเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการแสดงความรู้สึกของบุคคลในขณะนั้น

๒. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเผชิญปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ควรทำความเข้าใจในวิธีการแก้ปัญหา และให้โอกาสแต่ละบุคคลแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา เนื่องจากบุคคลมีความคิดที่เหมาะสมเฉพาะวัย และความรับผิดชอบต่อปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ นอกจากนี้การให้โอกาสได้ฝึกเลือวิธีการแก้ปัญหาเองจะทำให้บุคคลค้นพบว่ามึวิธีการที่เหมาะสมอีกหลายอย่างทีบุคคลอาจจะเลือกใช้

๓. ควรหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างกะทันหันทีจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนทันที และถ้าเป็นไปได้ไม่ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันเกิดขึ้น

๔. การมีตัวแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพในการเผชิญเนื่องจากตัวแบบมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงของบุคคล ตัวแบบจึงควรมีความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลให้สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ และให้กำลังใจว่าสามารถทีจะประสบความสำเร็จได้ในการเผชิญปัญหาด้วยตัวเอง

๕. ช่วยให้ผู้บุคคลพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้ไ้ระบายความขุ่นมัวซึ่งจะเป็นโอกาสให้ได้เข้าใจความยุ่งยากในตนเองช่วยลดระดับความเครียด จากนั้นบุคคลจะค่อยๆ ใส่ใจกับความรู้สึกทีเกิดขึ้นกับตนเอง

๖. ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเองของบุคคลนั้นเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการทีจะแก้ปัญหา

๗. สนับสนุนผู้ใกล้ชิดให้มีความรู้ ความเข้าใจในตัวบุคคล และให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทีจะแก้ปัญหา

ความหมายและความสำคัญของการเห็นคุณค่าแห่งตน

การเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-Esteem) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลทีมีต่อตนเองจาก ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ความคิดริเริ่ม ความมุ่งมั่นทีจะแก้ปัญหา และรับผิดชอบปัญหาทีจะเกิดขึ้นเป็นคนที่คนอื่นรักและรักคนอื่นเป็นบุคคลทีสามารถควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานสามารถสร้างความสมดุลของความต้อการผลสำเร็จ อำนาจหรือเกียรติและความซื่อสัตย์ รู้จักตระหนักถึงคุณค่าซึ่งหมายถึงจิตใต้สำนึกและพฤติกรรมรู้จักบาปบุญคุณโทษ ความซื่อสัตย์ สามารถคิดแก้ไขปัญหา เชื่อมมั่นในความคิด และความสามารถของตัวเองสามารถเลือกวิธีตัดสินใจ

ที่ถูกต้อง ซึ่ง Osborne (1996: 22) ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าตนเองเป็นความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบเกี่ยวกับตนเองอาจมีสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเกิดขึ้นที่มีทั้งเพิ่มขึ้นและลดลงเป็นสิ่งที่บุคคลเผชิญและเข้าใจทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตน อาจกล่าวได้ว่า การเห็นคุณค่าแห่งตน (Self-Esteem) ประกอบด้วยความตระหนักถึงคุณค่าตนเอง (Self-Respect) และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self-Efficacy)จนเป็นภาพแห่งตน (Self-Image) การเห็นคุณค่าแห่งตนจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลสิ่งแวดล้อม และสังคมรอบด้าน โดยมีจุดเริ่มต้นจากครอบครัว การเห็นคุณค่าแห่งตนไม่ใช่สภาพตายตัวที่ติดตัวบุคคลแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์ที่ได้รับและความรู้สึกที่เกิดขึ้น ซึ่ง Satir, V. et al.(1991: 28)ได้เปรียบเทียบลักษณะบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูงและต่ำไว้ ดังตารางที่ ๒ - ๑

ตารางที่ ๒ - ๑การเปรียบเทียบลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ	บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง
๑. แนวคิดในการดำเนินชีวิต ฉันต้องการเป็นที่รัก	๑. แนวคิดในการดำเนินชีวิต ฉันสามารถรักตัวเองและผู้อื่น
๒. วิธีการดำรงชีวิตไม่สอดคล้องเหมาะสม ไม่มี ความกลมกลืนกันระหว่างคำพูด ท่าทางและ ความรู้สึก มีพฤติกรรมเอาใจผู้อื่นตำหนิผู้อื่น ใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึกหรือการเสแสร้ง ไม่แสดงความรู้สึกในใจ	๒. วิธีการดำรงชีวิตสอดคล้องเหมาะสม สามารถทำสิ่งต่างๆได้อย่างเหมาะสม สามารถยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลและสิ่งแวดล้อม
๓. ไม่ยืดหยุ่นตัดสินใจวิพากษ์วิจารณ์ ไม่มีอารมณ์ขัน	๓. มีเหตุผล มีพลังความสามารถ มีความเชื่อมั่น
๔. ยอมอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น	๔. ตระหนักรู้ในทางเลือกต่างๆ

และครอบครัว	
๕. ใช้กลไกการป้องกันตนเองเก็บอารมณ์ความรู้สึก อยู่ในสภาพแวดล้อมเดิม	๕. ยอมรับความแตกต่างระหว่างตนกับบุคคลอื่น ซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ สามารถเสี่ยงต่อสถานการณ์ใหม่ได้
๖. เน้นอดีต ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง	๖. เน้นปัจจุบัน ต้องการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่

ที่มา : Satir, V. et al. (1991)

ในทำนองเดียวกัน Khera (1998 : 99) มีความเห็นว่า ลักษณะของการเห็นคุณค่าตนเองสูง และต่ำจะมีการแสดงออกที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยรวบรวมลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงถึงการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำไว้ ดังตารางที่ ๒ - ๒

ตาราง ๒ - ๒ เปรียบเทียบลักษณะและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง	ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ
๑. พุดคุยเกี่ยวกับความคิด	๑. พุดคุยเกี่ยวกับผู้อื่น
๒. มีทัศนคติเกี่ยวกับการห่วยไยดูแล	๒. มีทัศนคติเกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์
๓. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	๓. มีความเย่อหยิ่ง จองหอง
๔. เคารพในอำนาจ	๔. ต่อต้านอำนาจ
๕. เคารพในการพิสูจน์ความผิด	๕. ก้าวต่อไป เพื่อแสวงหาสิ่งที่ต้องการ
๖. มีความเชื่อมั่น	๖. มีความสับสน วุ่นวายใจ
๗. มีความเกี่ยวพันกับลักษณะเฉพาะตัว	๗. มีความเกี่ยวพันกับการมีชื่อเสียง
๘. มีความกล้าแสดงออก	๘. มีความก้าวร้าว รุนแรง

ตาราง ๒ - ๒ เปรียบเทียบลักษณะและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (ต่อ)

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง	ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ
๙. มีความรับผิดชอบ	๙. โทษสิ่งอื่น
๑๐. มองโลกในแง่ดี	๑๐. มีความเห็นแก่ตัว
๑๑. มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ	๑๑. เชื่อถือในโชคกลาง
๑๒. ชอบการเรียนรู้	๑๒. เชื่อว่ารู้ทุกสิ่ง
๑๓. อ่อนไหว ไวต่อความรู้สึก	๑๓. โกรธง่าย อารมณ์เสีย ใจน้อย
๑๔. มีความสันโดษ	๑๔. มีความโดดเดี่ยว เดียวดาย

๑๕. ชอบการอภิปราย	๑๕. ชอบการโต้แย้ง
๑๖. เชื่อในคุณค่าของตัวเอง	๑๖. เชื่อในคุณค่าของทั้งหมด
๑๗. แนะนำไปในทางที่ดี	๑๗. ชักนำไปในทางที่ผิด
๑๘. อยู่ในระเบียบวินัย	๑๘. บิดเบือนความรู้สึก อิศระเสรี
๑๙. มีแรงขับภายใน	๑๙. มีแรงขับจากภายนอก
๒๐. เคารพและยอมรับผู้อื่น	๒๐. ชอบดูถูกผู้อื่น
๒๑. มีความสุภาพเรียบร้อย	๒๑. พฤติกรรมแสดงความหยาบคาย
๒๒. รู้จักขอบเขต	๒๒. ไม่รู้จักขอบเขต
๒๓. เป็นผู้ให้	๒๓. มีความละโมภ

ที่มา : Khera (1998)

ดังนั้นการเห็นคุณค่าแห่งตนจึงมีความสำคัญต่อเจตคติ บุคลิกภาพและการประสบผลสำเร็จของชีวิต การสร้างเสริมให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าแห่งตนที่สูงขึ้นย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดการยอมรับตนเองบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีเจตคติในเชิงบวกซึ่งเป็นพลังสร้างสรรค์ให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จและสามารถที่จะดำเนินชีวิตได้อย่างมีสุขนอกจากนี้ การเห็นคุณค่าตนเองยังเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวทางอารมณ์สังคม และการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกัน โดยTrotzer, J.P. (1977:77-80) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าแห่งตนกับความเกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัวพบว่าตัวแปรด้านความใกล้ชิดติดการปฏิบัติต่อกัน และความสัมพันธ์ในครอบครัวมีผลต่อคุณค่าแห่งตน และบุคคลสามารถสูญเสียการเห็นคุณค่าแห่งตนได้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้ชีวิตที่มีผลต่อความคิด ความปรารถนาค่านิยม อารมณ์และการตั้งเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล การเห็นคุณค่าแห่งตนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการมองชีวิต บุคคลที่เห็นคุณค่าแห่งตนสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ด้วยเชื่อมั่นตนเอง สามารถยอมรับเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองผิดหวังท้อแท้ใจ มีความหวัง และความกล้าหาญที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขโดย Newman (1986 : 281) กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า มีความรักได้รับการยกย่อง หรือ ประสบความสำเร็จจะประเมินตนในด้านดีเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Yelsma & Yelsma (1988 : 432) ที่เปรียบเทียบลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูงกับบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองน้อยพบว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูงจะมีลักษณะดังนี้

๑. ชอบทำกิจกรรมที่ทำหายมากกว่า
๒. มีความเชื่อมั่นในความพยายามของตนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสูงกว่า
๓. มีความรู้สึกสะเทือนใจที่จะนำไปสู่ความไม่มั่นคงในอารมณ์น้อยกว่า

๔. มีการชื่นชมตัวเองเนื่องจากการได้รับการบาดเจ็บทางอารมณ์น้อยกว่า

๕. สามารถรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนคู่คิดได้มากกว่า

๖. รายงานผลสิ่งที่เกิดขึ้นในแง่ลบน้อยกว่า

๗. ได้รับผลกระทบทางลบจากบุคคลที่มีตำแหน่งทางสังคมสูงกว่าน้อย

นอกจากนี้ ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความมุ่งมั่นมานะพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จมีความรู้สึกต่อตนเองและผู้อื่นในด้านดีไม่เหยียบย่ำความรู้สึกของผู้อื่นให้ตกต่ำลงมีบุคลิกลักษณะดีมีสุขภาพจิตที่ดีมีความต้องการพึ่งตนเอง ต้องการแสดงความสามารถของตนเองและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปซึ่ง Podesta (2001: 4) เชื่อว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูงจะห่างไกลจากการใช้ยาเสพติด การประพฤติดึกขมขื่นหรือกฎระเบียบของโรงเรียน การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เหมาะสม ความเสียใจจากผลการเรียนและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในกลุ่มเพื่อนในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าตนเองน้อยจะรู้สึกที่ตนเองไร้ค่า ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (Newman, 1986: 286) มีความวิตกกังวล มีปมด้อย อ่อนแอ ท้อแท้ใจ สิ้นหวัง ช่วยตนเองไม่ได้ รับรู้ตนเองในทางไม่ดีคิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะโทษคนอื่นมากกว่าตนเอง มีสุขภาพจิตใจไม่เข้มแข็งไม่สามารถที่จะยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าตนเองด้อยค่าไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิต (McLanless: 1970) โดยดวงใจกานตักกุล (๒๕๔๒) เชื่อว่า หากประสบการณ์ชีวิตวัยเด็กเกิดความฝังใจว่าไม่มีใครรักตนเองอย่างแท้จริง รู้สึกไม่มีคุณค่าไม่มีความหมาย ไม่ภูมิใจในตนเอง ระมัดระวังตนอย่างมาก ทำให้ไม่กล้าคบใคร รู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น อายที่จะพูดหรือแสดงออก เพราะไม่มั่นใจตนเองกังวลว่าตนมีปมด้อยมีข้อบกพร่องกลัวผู้อื่นสังเกตเห็น ความรู้สึกต่างๆเหล่านี้ เป็นอุปสรรคยิ่งต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมมีจิตใจอ่อนแอหวั่นไหวง่ายไม่มีจุดยืนที่แน่นอน จึงมุ่งแสวงหา “สัจจะของชีวิต” เกิดความรู้สึกท้อถอยในชีวิต มองโลกในแง่ร้าย ทำหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบต่างๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควรนอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่ขาดความพยายามในการทำงานที่ยากลำบาก เมื่อพบอุปสรรคจะละทิ้งงาน หรือกิจกรรมนั้นๆ ไป มีความคาดหวังในความสำเร็จของชีวิตน้อย และไม่ยอมรับความล้มเหลว

Rogers(1967: 55) อธิบายว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) เป็นภูมิคุ้มกันที่สำคัญในการป้องกันการเกิดหรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหาทางจิตใจที่เกิดขึ้น ในทางปฏิบัติพบว่าความเดือนร้อนที่บุคคลได้รับนั้นบ่อยครั้งเกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่น้อยเกินไป ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองต้องอาศัยความสมดุลกันระหว่างความชำนาญความสามารถที่แต่ละบุคคลจะประเมินตนเอง (Perceived Self) กับจินตนาการที่ต้องการ (Ideal Self) หากทั้ง ๒ สิ่งใกล้เคียงกัน จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมองตนเองในแง่ดีตาม

ความเป็นจริงชื่นชมกับความสามารถที่มี และพร้อมที่จะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป(Pope AW, Mchale SM, Craighead WE. :1988) นอกจากนี้Neugarten. Et al. (1961: 134)ได้สร้างดัชนีการเห็นคุณค่าตนเอง (LifeSatisfaction Index) ซึ่งมีขอบเขตดังนี้

๑. การมีความสุขในการดำเนินชีวิต (Zest) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำกิจวัตรประจำวันมีความกระตือรือร้น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม การติดต่อสังสรรค์กับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ และความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่

๒. การมีความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) หมายถึง การยอมรับว่าชีวิตมีความหมาย ยอมรับ และยืนหยัดต่อสู้ปัญหาในชีวิตได้ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ในอดีตที่เกิดขึ้น และมองว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นประสบการณ์ชีวิตที่ให้ประโยชน์อีกแง่มุมหนึ่ง

๓. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้น(Congruence Between Desired and Achieved Goals) หมายถึง ความรู้สึกว่าการต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมาย

๔. อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณภาพจิต และสังคมดีมีความรู้สึกว่าคุณได้ทำในสิ่งที่ดีที่สุดและปัจจุบันดีกว่าอดีตเนื่องจากเวลาในปัจจุบันเป็นเวลาที่ดีที่สุดในที่เคยมีมาก่อนและมีความรู้สึกว่าคุณยังแข็งแรงสามารถพบกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้

๕. ระดับอารมณ์ (Mood Tone) หมายถึง การแสดงออกที่แสดงถึงความสุข การมีทัศนคติ และอารมณ์ที่ดีมีความพอใจในเหตุการณ์ปัจจุบัน พอใจที่จะติดต่อกับบุคคลที่อายุน้อยกว่าและไม่รู้สึกเศร้าหรือว่าเหว่แต่อย่างใด

ความเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุอาจเนื่องมาจากการมองตัวเองในด้านลบ มองเห็นคุณค่าในตนเองลดต่ำลง รู้สึกว่าคุณเองไม่ประสบความสำเร็จ ขมขื่นกับตนเองเพราะชีวิตในอนาคตที่เลือ่สันยากที่จะตั้งต้นเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตทำให้เกิดความไม่มั่นคงของสภาพจิตใจ ส่งผลให้มีอาการแสดงออกมาที่พบบ่อยคือ อารมณ์เศร้า เบื่อหน่าย เหนงร้างหน่าย น้อยใจง่ายจนกลายเป็นอารมณ์ซึมเศร้า(มาโนชหล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคนิษฐ์, ๒๕๕๕) การนำศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมเป็นภาวะของผู้สูงอายุที่ยังคงมีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น เคลื่อนไหวที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับกระบวนการคิดและการเรียนรู้ยังคงมีความสมบูรณ์ถึงแม้บางครั้งอาจจะเกิดความล่าช้าในการประมวลผลข้อมูลต่างๆแต่โดยภาพรวมแล้วยังคงเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่สามารถเป็นกำลังในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของสังคมได้ดี แนวคิดผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Aging) มองว่าการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพนำความสามารถความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในชีวิตของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมโดยผลจากการได้ปฏิบัติเหล่านี้ว่าจะได้รับทั้งค่าตอบแทน และไม่ได้รับ

ค่าตอบแทนแต่สิ่งที่สูงอายุได้คือความสุขทางกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ ผู้สูงอายุที่มีพลัง (Power)สามารถช่วยเหลือตนเอง ดูแลตนเอง (Self-Care) พึ่งตนเองได้ (Self-Reliance)และสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้สูงอายุนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของคุณภาพชีวิตในวัยสูงอายุที่จะต้องพบเจอกับสิ่งแวดล้อมที่รายรอบอยู่ทุกด้านกว่าที่ผู้สูงอายุคนหนึ่งสามารถที่จะมีคุณภาพในชีวิตที่ดีได้ต้องอาศัยทั้งกาย จิตปัญญา และสังคมเข้ามาเป็นองค์ประกอบหลักของชีวิต พร้อมทั้งการเรียนรู้เรื่องราวที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมตลอดเวลา ซึ่งผู้สูงอายุเองจะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการใช้ชีวิตให้ได้ในทุกด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อให้เกิดความพร้อมตั้งแต่ช่วงวัยหนุ่มสาวประกอบกับการก้าวอย่างผู้สูงอายุอย่างสง่างาม สิ่งเหล่านี้เป็นฐานหลักของการเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง รู้คุณค่าผ่านความสามารถและทักษะต่างๆที่ได้แสดงออกด้วยความจริงใจ ซึ่งการเป็นบุคคล “สูงวัย”อย่างมีคุณภาพนั้นมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเริ่มเตรียมความพร้อมหรือปรับเปลี่ยนจาก “ตัวตน” ของผู้สูงอายุเป็นหลักทั้งมุมมอง ทักษะคิดหรือกระทั่งการตีตราตัวเองตามการกำหนดความหมายทางสังคมเหมือนที่ผ่านมาโดยการ “ยอมรับ”การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเจอเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ

แนวคิดเกี่ยวกับสังคมผู้สูงวัยและการเกษียณอายุ

ผู้เกษียณคือ“วัยสูงอายุ” ถือเป็นวัยที่ภาระหน้าที่ลดน้อยลงมีเวลาเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นเป็นช่วงเวลาที่มักจะเก็บเกี่ยวความสุขและแสวงหาความสงบ(รัชนิ คุณานวัตร, ๒๕๕๓) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(๒๕๔๖ :๑๔๗)ได้ให้ความหมายคำว่า“เกษียณ”คือการครบกำหนดอายุราชการหรือการสิ้นสุดกำหนดเวลารับราชการโดยมีความหมายที่มาจากคำภาษาอังกฤษว่า“RETIREMENT” ซึ่งแต่ละคำคือ R-Review หมายถึง การทบทวนเวลาที่ผ่านมาของชีวิตในอดีตว่ามีความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจหรือ มีความล้มเหลวอย่างไรE-Emotion หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกเพื่อรองรับสภาพของการเป็นคนว่างงานหลังจากที่ทำงานมานานไม่มีตำแหน่งไม่มีลูกน้อง ต้องมีการวางแผนเพื่อปรับอารมณ์เพื่อคุณภาพชีวิต T-Travel หมายถึง การท่องเที่ยวการเดินทาง ทบทวนความทรงจำเก่าๆ ที่เคยประทับใจ หรือท่องเที่ยวไปในโลกกว้างเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์-Induce หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดี ควรนำประสบการณ์ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตราชการเป็นตัวขับเคลื่อนสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า R-Religion หมายถึง ศาสนาเป็นหนทางแห่งความสงบสุขชีวิตหลังเกษียณเป็นห้วงแห่งการเชื่อมชีวิตโลกและธรรมชาติเข้ามาหากันอย่างแท้จริง และE-Exercise หมายถึง การออกกำลังกายกับคนวัยเกษียณเพื่อช่วงเวลาของชีวิตที่เหลือซึ่ง นายปรีชา อุปโยคิน และคณะ (๒๕๔๑: ๒๒๗ - ๒๓๑) แบ่งประเภทของการเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุโดย

จำแนกออกเป็น ๖ ประการคือ การสะสมทรัพย์ การสะสมบุญบารมี การจัดการด้านทรัพย์สินการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมการเตรียมตัวด้านจิตใจและการเตรียมตัวด้านสุขภาพ ขณะที่ประนอมโอทกานนท (๒๕๕๔: ๕๑-๕๒) สรุปว่าชีวิตที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุคือชีวิตที่ควรมีความพึงพอใจในศักยภาพและพึ่งพาตนเองได้มากที่สุด โดยมีองค์ประกอบและตัวชี้วัด ๔ ประการคือ ๑)ด้านร่างกาย หมายถึง การพัฒนาพลังทางร่างกาย การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย และการพักผ่อน ๒) ด้านจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณหมายถึง การพัฒนาพลังด้านจิตใจและจิตวิญญาณ การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น การมีชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ๓) ด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาทักษะชีวิตและปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว การมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมและชุมชนและ ๔) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองให้เพียงพอและยั่งยืน

ในทำนองเดียวกัน การเกษียณอายุของข้าราชการทหาร จะมีข้อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการพ.ศ. ๒๔๙๔ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการ

มาตรา ๑๙ ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นอันพ้นจากเวลาราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการ เว้นแต่ ข้าราชการสังกัดกระทรวงกลาโหมให้กระทรวงกลาโหมเป็นเจ้าหน้าที่

มาตรา ๒๑ ก่อนสิ้นเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณทุกปี ให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตามมาตรา ๒๐ ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จบำนาญเนื่องจากการเกษียณอายุตามมาตรา ๑๙ มาตรา ๑๙ ทวิและมาตรา ๑๙ ตริ ในปีงบประมาณถัดไปต่อเจ้ากระทรวงของผู้นั้น และกระทรวงการคลังเว้นแต่ในกรณีของข้าราชการตุลาการและข้าราชการอัยการ ซึ่งจะพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ข้าราชการตุลาการหรือข้าราชการอัยการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หรือหกสิบห้าบริบูรณ์แล้วแต่กรณีให้ยื่นบัญชีรายชื่อก่อนสิ้นปีงบประมาณดังกล่าว ไม่น้อยกว่าหกสิบวันในกรณีที่มีการต่อเวลาราชการให้แก่ข้าราชการผู้ใด ให้เจ้ากระทรวงแจ้งไปให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุทราบ และให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุแจ้งต่อไปยังกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๒ การต่อเวลาราชการหนึ่งปีในคราวแรกนั้น ให้นับตั้งแต่วันอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และถ้าจะต่อเวลาราชการให้ในปีถัดไปอีกให้สั่งต่อเวลาราชการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนก่อนสิ้นวันครบการต่อเวลาราชการครั้งสุดท้าย ถ้ามิได้มีการสั่งต่อเวลาราชการภายในกำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าข้าราชการผู้นั้นพ้นจากราชการถัดจากวันครบการต่อเวลาราชการครั้งสุดท้ายนั้น

มาตรา ๒๓ การนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญนั้น ให้นับวันรับราชการรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน ซึ่งไม่ใช่อัตราข้าราชการวิสามัญหรือลูกจ้างครูประจำชั้น สारว้ตรีศึกษา หรือข้าราชการวิสามัญที่ได้มีบทบัญญัติของกฎหมายให้ยกฐานะหรือให้เปลี่ยนเป็นข้าราชการที่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ตามมาตรา ๗ ได้และเมื่อได้มีการยกฐานะหรือเปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการที่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญดังกล่าวมาแล้วก็ให้นับเวลาระหว่างที่เป็นครูประจำชั้น สारว้ตรีศึกษา หรือข้าราชการวิสามัญที่ติดต่อกับวันที่ได้มีการยกฐานะหรือการเปลี่ยนฐานะนั้นเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ด้วย

ข้าราชการซึ่งทำงานหรือรับราชการก่อนอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ให้เริ่มนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่วันที่มียุครบสิบแปดปีบริบูรณ์เป็นต้นไป

ผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนทหารกองประจำการ ให้มีสิทธินับเวลาราชการได้ตั้งแต่วันที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๒๓ ทวิการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญของข้าราชการที่โอนมาจากข้าราชการส่วนจังหวัด หรือข้าราชการที่โอนมาจากพนักงานเทศบาลให้นับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ในวันโอนเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญด้วย

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๖๐

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุโดยมีการกำหนดแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่ยังมีพลังสามารถมีส่วนร่วมและพัฒนาสังคมได้จึงควรได้รับการเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชน และรัฐให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่ามีสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี และเห็นว่า “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยแห่งสังคม” โดยผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ มีสุขภาพดีครอบครัวมีสุข ได้รับสวัสดิการเหมาะสมพึ่งตนเองได้ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๓ : ๒๙) นอกจากนี้คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติได้ออกระเบียบการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้เหมาะสมยิ่งขึ้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙(๘) แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของข้อ ๕ แห่งระเบียบคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๓) ไม่เป็นผู้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ ผู้รับเงินบำนาญ ผู้รับเงินเบี้ยยังชีพตามระเบียบของ กระทรวงมหาดไทยหรือกรุงเทพมหานคร ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐหรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นผู้ที่ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน รายได้ประจำ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่รัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้เป็นประจำ ยกเว้นผู้ที่ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพตาม (๑๑/๑)ของมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายนพ.ศ. ๒๕๖๑ (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๓๕ ตอนพิเศษ ๑๐๑ง ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

ในทำนองเดียวกันพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ มีสาระสำคัญถึงการ จ่ายเงินสงเคราะห์ เพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ตามมาตรา ๑๕/๓ โดยมาตรา ๑๕/๑ระบุ ให้เรียกเก็บเงินบำรุงกองทุนจากผู้มีหน้าที่เสียภาษีสรรพสามิตในส่วนที่เกี่ยวข้องสินค้าสุราและยาสูบ ในอัตราร้อยละ ๒ของภาษีที่เก็บจากสุราและยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต และให้ผู้มี หน้าที่เสียภาษีดังกล่าวเป็นผู้มีหน้าที่ส่งเงินบำรุงกองทุน พร้อมชำระภาษีสรรพสามิตมาตรา ๑๕/๖ผู้มี หน้าที่ส่งเงินบำรุงกองทุน ผู้ใดเจตนาหลีกเลี่ยง หรือพยายามหลีกเลี่ยง ไม่ส่งเงินบำรุงกองทุน หรือส่ง เงินบำรุงกองทุนไม่ครบต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ปี หรือปรับตั้งแต่ ๕เท่า ถึง ๒๐เท่าของเงินบำรุง กองทุนที่จะต้องนำส่ง หรือทั้งจำทั้งปรับเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือโดยปัจจุบัน ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รัฐบาลจึงมีนโยบาย และมาตรการในการดูแลผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย โดยการให้ช่วยเหลือเพื่อการยังชีพแก่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยเพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่จำเป็น แต่ เนื่องจากกองทุนผู้สูงอายุมีรายได้น้อยไม่เพียงพอจึงสมควรเพิ่มบทบัญญัติเรื่องการจ่ายเงินที่มาของ เงินกองทุนและเงินบำรุงกองทุนที่ได้รับจากผู้เสียภาษีสรรพสามิต สินค้าสุรา ยาสูบ

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา และทรัพยากรเพื่อให้มีการเตรียมการรับมือกับ ประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นซึ่งการเตรียมความพร้อมของการสาธารณสุขโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศ ที่กำลังพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงในผู้สูงอายุในกลุ่ม ที่เป็นโรคเรื้อรังที่จะต้องดำเนินงาน เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม การป้องกันโรคตั้งแต่ ในชุมชน รวมถึงการบำบัดรักษาภายในหน่วยบริการสาธารณสุขเพื่อช่วยลดภาระจากโรคเรื้อรังได้ โรคเรื้อรังหลายโรคมีความสัมพันธ์กับภาวะทุพพลภาพและมีผลกระทบต่ออายุไขของผู้สูงอายุ ตลอดจนสถานะเศรษฐกิจ และสังคมซึ่งสามารถป้องกันได้ อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญกับ การป้องกันโรคในระดับบุคคลโดยการให้การศึกษาก่อนที่จะเกิดโรคเพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้สูงอายุ มีสุขภาพดีจากพระราชบัญญัติมีกลไกการพัฒนานโยบายสำหรับผู้สูงอายุของประเทศไทย ๓ระดับ คือ

๑. ระดับชาติ มีคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติหรือ กผส. ที่ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ตามแนวทางการพัฒนานโยบายแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การทำงานจะมีคณะกรรมการจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นผู้รับเรื่องจากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติไปดำเนินการต่อในช่วงการพัฒนาแผนระยะยาวผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์รองรับโดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดอย่างชัดเจน แต่การจัดทำแผนจะมีนักวิชาการเป็นผู้นำโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐมีลักษณะบนลงล่างคือมีการตกลงในระดับคณะกรรมการของคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยมีผู้แทนกระทรวงเป็นกรรมการจัดทำแผนและไม่มีการจัดงบประมาณเพื่อรองรับ ซึ่งจุดประสงค์ คือให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเสนอขอของบประมาณของหน่วยงานตนเอง ส่วนการติดตามงานเป็นลักษณะประเมินแผนจากนักวิจัยภายนอกในทุกระยะ ๕ ปี

๒. ระดับกระทรวง ในการจัดบริการสำหรับผู้สูงอายุกระทรวงที่เป็นหลักคือกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งที่ผ่านมายังขาดการบูรณาการแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานระดับกรม/สำนักงานที่รับผิดชอบ การกำหนดแผนของแต่ละหน่วยงานเป็นอิสระและเอกเทศต่อกัน ไม่มีกลไกเชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานภายใต้กระทรวงเดียวกันซึ่งได้มีความพยายามที่จะบูรณาการแผนระหว่างกรมต่างๆ โดยใช้กลไกคณะกรรมการอำนวยการงานผู้สูงอายุแต่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น

๓. ระดับปฏิบัติการ หน่วยงานส่วนภูมิภาคพัฒนาบริการตามกรอบและการสนับสนุนวิชาการจากหน่วยงานส่วนกลาง ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยแต่ภาระงานจากแต่ละหน่วยงานวิชาการส่วนกลางมีมากและมีลักษณะแยกส่วนนอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐยังอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและท้องถิ่นมีความรับผิดชอบต่อการจัดบริการสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ เด็กสตรี และผู้พิการ ขณะที่ศักยภาพด้านกำลังคนและทักษะมีจำกัด นโยบายของท้องถิ่นไม่มีความหลากหลายเพิ่มเติมจากภารกิจที่กำหนดไว้ อีกทั้งแผนปฏิบัติการของท้องถิ่นไม่มีความจำเป็นต้องเชื่อมประสานกับแผนของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคภายใต้ทิศทางการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความเข้มแข็ง

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ เป็นแผนฉบับปรับปรุงมีวิสัยทัศน์ให้ผู้สูงอายุเป็น “บุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคมและควรส่งเสริมให้คงคุณค่าไว้ให้นานที่สุด แต่ในกรณีที่เกิดอยู่ในสถานะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ครอบครัว และชุมชนจะต้องเป็นด่านแรกในการเกื้อกูล เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพที่สมเหตุสมผลได้นานที่สุด โดยมีสวัสดิการจากรัฐเป็นระบบเสริมเพื่อให้เกิดหลักประกันในวัยสูงอายุและความมั่นคงของสังคม”

๑. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติเป็นแผนยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุโดยให้ความสำคัญต่อ “วงจรชีวิต” และความสำคัญของทุกคนในสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งและจะต้องเข้าสู่ระยะวัยสูงอายุตามวงจรชีวิตที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
๒. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติมียุทธศาสตร์มีการกำหนดมาตรการ ดัชนี และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน
๓. ยุทธศาสตร์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติเน้น“คน”เป็นศูนย์กลางและเน้น“การบูรณาการงาน”เป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน และเพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวเพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศเพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดีเก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใคร

ถูกทิ้งไว้ข้างหลังการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ“ประชารัฐ”ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ขณะที่กรอบแนวคิดความมั่นคงให้น้ำหนักความสำคัญกับมิติที่เกี่ยวข้อทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการทหารแตกต่างกันไปตามบริบทแวดล้อมของแต่ละช่วงเวลา ปัจจุบันในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและพลิกผัน ทำให้มิติที่ทั้งปวงถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างไม่อาจแบ่งแยกได้ด้วยเหตุนี้กรอบแนวคิดความมั่นคงแบบเดิมจึงถูกปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ความมั่นคงแบบองค์รวม” ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่มีเป้าหมายสำคัญเพื่อบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน ไปจนถึงระดับความมั่นคงของมนุษย์ และทุกมิติให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรงควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ไขก๊อไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลเพื่อที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ หมวด ๕ และมาตรา ๒๘๔ กำหนดให้ตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) พ.ศ. ๒๕๕๐ และพ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการพัฒนาศรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ รวมถึงสามารถจัดบริการสุขภาพ และดำเนินการอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนและชุมชน ซึ่งตามแนวทางการกระจายอำนาจนี้ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับงบประมาณจากภาครัฐ

มากขึ้นและมีแนวโน้มที่มีบทบาทในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุมากขึ้น (รวิวรรณ ศิริสมบุรณ์และณภัทรกฤต จันทวงศ์, ๒๕๕๘) ขณะที่บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐บัญญัติถึงหลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหรือบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ปีบริบูรณ์ที่ไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรีและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ อันหมายรวมถึงการสงเคราะห์ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ โดยบทบัญญัติ (มาตรา ๔๐) “...รัฐต้องจัดให้มีการออมเพื่อการดำรงในยามชราแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ (มาตรา ๘๐)(๖) เด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม และมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศข้อสังเกตที่สำคัญคือ บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะมีความสอดคล้องและต่อเนื่องกับพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๓ ตลอดจนระเบียบกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้ผู้สูงอายุทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพไม่ว่ายากจนหรือร่ำรวย

ในทำนองเดียวกัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๑วรรคสามบัญญัติว่า “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรีผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟู และเยียวยาผู้ถูกกระทำ” โดยได้ให้การรับรองความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ในบททั่วไป เพื่อคลุมทุกเรื่องว่าทุกคนต้องเสมอภาค และวางหลักว่ารัฐมีหน้าที่ทำสิ่งดีๆ ให้แก่บ้านเมืองสิ่งที่ยุติไว้เป็นแต่เพียงมาตรฐานขั้นต่ำที่ต้องทำเท่านั้นจะทำดีมากกว่านั้น เป็นประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่านั้นทำได้หมด นอกจากนี้รัฐธรรมนูญไม่ได้ยกเลิกบัตรทองแต่กำหนดให้มีการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดีขึ้น เช่นเดียวกับสิทธิประกันสังคม หรือเบี้ยยังชีพสำหรับบุคคลผู้ยากไร้ไม่ว่าจะมีอายุเท่าไร (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๖๐) ซึ่งการรับรอง “สิทธิ” ของประชาชนเป็น “หน้าที่” รัฐต้องจัดให้โดยผู้สูงอายุยังคงมีสิทธิรับสวัสดิการเฉพาะคนที่ยากจน

อนึ่ง บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างสะดวกสบาย มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพตามความจำเป็น และความต้องการอย่างเหมาะสมตามหลักการจัดสวัสดิการสังคม ทั้งการป้องกัน หรือลดความเสี่ยงเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขโดยอาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือให้ความคุ้มครองและเพื่อต่อต้านสิ่งที่จะรบกวนต่อการดำเนินชีวิตตามที่ควรจะเป็นทั้งในครอบครัวหรือการประกอบอาชีพ (International Labour Office, 1984) โดยรัฐจึงพึงต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ประชาชนบนพื้นฐานของระบบ

ความมั่นคงในครอบครัว อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมจะต้องอยู่บนหลักการให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือทางสังคมและหลักการคุ้มครองป้องกันสังคม สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยความเจริญเติบโตทางอารมณ์และทางสมองโดยมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ หรือมีประสิทธิภาพ(Louise C. Johnson & Charles L., 1997)

ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย(Rungsak Siriniyomchai, (ออนไลน์). ๒๕๖๑)

องค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุขึ้น ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรียในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติการระยะยาวระหว่างประเทศเกี่ยวกับผู้สูงอายุพร้อมทั้งได้เชิญชวนให้ประเทศสมาชิกจัดกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุ และประเทศไทย โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้วันที่ ๑๓ เมษายนของทุกปีเป็นวัน “ผู้สูงอายุแห่งชาติ” และได้มีการจัดงานวันผู้สูงอายุแห่งชาติตั้งแต่นั้นจนถึงปัจจุบัน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่บัญญัติถึงสิทธิของผู้สูงอายุ ในหมวดของสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยและหน้าที่ชนชาวไทย เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความช่วยเหลือ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้โดยหน่วยงานต่างๆ ได้พิจารณากร่างพระราชบัญญัติสวัสดิการผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการนำเจตนารมณ์ในเรื่องสิทธิของผู้สูงอายุและในหลักการของสหประชาชาติว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุปฏิญญามาแก้ไขของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและสังคมภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก แผนงาน นโยบาย และมาตรการต่างๆ ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ ผู้แทนจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชนองค์กรผู้สูงอายุและผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมกันจัดทำปฏิญญาผู้สูงอายุไทยขึ้นเพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุไทย

ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยได้รับความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๒ ในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงเจริญพระชนมายุครบ ๗๒ พรรษา ประกอบกับองค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีสากลว่าด้วยผู้สูงอายุรัฐบาล องค์กรเอกชน ประชาชน และสถาบันสังคมต่างๆ ได้ตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้สูงอายุซึ่งได้ทำประโยชน์ในฐานะ “ผู้ให้” แก่สังคมมาโดยตลอด ดังนั้นจึงควรได้รับผลในฐานะ “ผู้รับ” จากสังคมด้วยปฏิญญาผู้สูงอายุไทยจึงเป็นพันธกรณีเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ โดยได้กำหนดสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ ผู้สูงอายุต้องได้รับปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองให้พ้นจากการถูกทอดทิ้งและละเมิดสิทธิ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่สามารถพึ่งตนเองหรือครอบครัวได้ และผู้พิการที่สูงอายุ

ข้อ ๒ ผู้สูงอายุควรอยู่กับครอบครัวโดยได้รับความเคารพรักความเข้าใจ ความเอื้ออาทรการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับบทบาทของกันและกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

ข้อ ๓ ผู้สูงอายุควรได้รับโอกาสในการศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการทางสังคมอันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เข้าถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้านเพื่อสามารถปรับบทบาทของตนเองให้สมวัย

ข้อ ๔ ผู้สูงอายุควรได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้สังคม มีโอกาสได้ทำงานที่เหมาะสมกับวัยตามความสมัครใจ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นชีวิตมีคุณค่า

ข้อ ๕ ผู้สูงอายุควรได้เรียนรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ต้องมีหลักประกันและสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างครบวงจรโดยเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการดูแลจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตอย่างสงบตามศตินิยม

ข้อ ๖ ผู้สูงอายุควรได้มีบทบาท และส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน สังคม โดยเฉพาะการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเข้าใจอันดีระหว่างผู้สูงอายุด้วยกัน และกับบุคคลทุกวัย

ข้อ ๗ รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องกำหนดนโยบายและแผนหลักด้านผู้สูงอายุส่งเสริมและประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามเป้าหมาย

ข้อ ๘ รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องตรากฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ เพื่อเป็นหลักประกันและการบังคับใช้ในการพิทักษ์สิทธิ คุ้มครอง และจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ

ข้อ ๙ รัฐโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเอกชน ประชาชน สถาบันสังคมต้องรณรงค์ปลูกฝังค่านิยมให้สังคมตระหนักคุณค่าของผู้สูงอายุตามวัฒนธรรมไทยที่เน้นความกตัญญูกตเวทีและความเอื้ออาทรต่อกัน

ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๔๕มีการประกาศใช้แผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๔)ซึ่งได้กำหนดให้แผนฉบับนี้เป็นแผนยุทธศาสตร์ ๕ หมวด ได้แก่ ก) ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ข) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุค) ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ง) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ และจ) ยุทธศาสตร์การประมวลและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๖ซึ่งประสบความสำเร็จเมื่อมีการประกาศใช้

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ในราชกิจจานุเบกษาตามมาตรา ๕๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปรากฏการณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับเป็นผลให้มีการออกกฎหมาย ประกาศ ระเบียบในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของกระทรวงและหน่วยงานต่างๆอย่างกว้างขวาง

ยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุ

จากข้อมูลด้านประชากรพบว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยเมื่อปี พ.ศ.๒๕๕๗ประชากรไทยทั่วประเทศมี ๖๔ล้านคนเป็นผู้สูงอายุ ๙.๑ ล้านคน คิดเป็น ๑๔.๒๕% อีกทั้งประชากรผู้สูงอายุที่มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นนับแต่ปี๒๕๔๘ มีจำนวนผู้สูงอายุถึง ๑๐% ของประชากรไทย(สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๗) และคาดว่าในปี ๒๕๗๓ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุมากกว่า ๒๐% ของคนทั้งประเทศซึ่งถือเป็นสังคมผู้สูงอายุเต็มตัวและน่าจะมีแนวโน้มสูงขึ้นถึง ๓๒% ในปี ๒๕๘๓ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,ออนไลน์, ๒๕๖๑)จากจำนวนผู้สูงอายุไทยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๖๔) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑พ.ศ. ๒๕๕๒ บัญญัติว่าผู้สูงอายุต้องได้รับการเกื้อกูลจากครอบครัว ชุมชนสังคม และรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การสร้างหลักประกันในวัยสูงอายุเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมโดยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและการบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่องได้แก่ ๑) ประชากรช่วยตนเอง๒) ครอบครัวดูแล๓)ชุมชนช่วยเกื้อกูลและ ๔)สังคม รัฐสนับสนุน

นอกจากนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนผู้สูงอายุตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติกำหนดแนวทางดำเนินการ ๕ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

๑. มาตรการหลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุโดยขยายหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมถ้วนหน้า และการส่งเสริมและสร้างวินัยการออมทุกช่วงวัย

๒. มาตรการการให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อความเข้าใจชีวิตและพัฒนาการในแต่ละวัยและเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสมตลอดจนการรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ

๓. มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนา

๑. มาตรการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วยและดูแลตนเองเบื้องต้น

๒. มาตรการส่งเสริมการรวมกลุ่ม และสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

๒.๑ ส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุละเครือข่าย

๒.๒ สนับสนุนกิจกรรมขององค์กรเครือข่ายผู้สูงอายุ

๓. มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

๑. มาตรการคุ้มครองด้านรายได้

๑.๑ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้

๑.๒ ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ

๒. มาตรการหลักประกันด้านสุขภาพ

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสุขภาพที่มีคุณภาพเพื่อผู้สูงอายุทุกคน

๒.๒ ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง

๒.๓ ให้อำนาจที่จำเป็นตามมาตรฐานการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ

๒.๔ รัฐต้องให้อุปกรณ์ช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันตามที่จำเป็น เช่น แวนตา

ไม้เท้า รถเข็น ฟันเทียมแก่ผู้สูงอายุ

๓. มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง

๓.๑ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวให้นานที่สุดโดยการส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุ

๓.๒ ส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้และข้อมูลแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลเกี่ยวกับการบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

๔. มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการสนับสนุน

๔.๑ ปรับปรุงบริการสาธารณสุขทุกระบบให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุในการดำรงชีวิต และติดต่อสัมพันธ์กับสังคม กลุ่มและบุคคล ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุทราบถึงอัตราค่าโดยสารของระบบขนส่งสาธารณะและระบบขนส่งมวลชนต่างๆ ที่ลดหย่อนให้แก่ผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงบริการระบบขนส่งสาธารณะทุกประเภทให้ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ได้ อย่างสะดวกเหมาะสมกับผู้สูงอายุตลอดระยะเวลาให้บริการโดยมีการประกาศเกียรติคุณแก่หน่วยบริการที่มีผลงานดีเด่น

๔.๒ จัดตั้งและพัฒนาบริการทางสุขภาพและทางสังคมรวมทั้งระบบการดูแลผู้สูงอายุ ระยะยาวในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุดโดยเน้นบริการถึงบ้านและมีการ สอดประสานกันระหว่างบริการทางสุขภาพและทางสังคม โดยควรครอบคลุมบริการดังต่อไปนี้คือ สนับสนุนการดูแลระยะยาว-ระบบระดับรองดูแลโรคเรื้อรังที่สำคัญ ได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวานและโรคหลอดเลือดในสมองอาสามัครในชุมชนสนับสนุนให้ผู้ดูแลมีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุ

๔.๓ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนาองค์กรเอกชน และ องค์กรสาธารณประโยชน์ มีส่วนร่วมในการดูแลจิตสวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุโดยกระบวนการประชาคม

๔.๔ เกื้อหนุนให้เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการด้านสุขภาพและ สังคมให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถซื้อบริการได้โดยมีการดูแลและกำกับมาตรฐานและค่าบริการที่เป็นธรรม ร่วมด้วย

๔.๕ รัฐมีระบบและแผนเพื่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ

๔.๖ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีบริการแพทย์ทางเลือก

๔.๗ จัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนตั้งแต่ ๑๒๐ เตียงขึ้นไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

๑. มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ

๑.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติให้สามารถผลักดัน นโยบายและภารกิจที่สำคัญด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติ

๑.๒ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุจังหวัดใน คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดเป็นเครือข่ายการบริหารและพัฒนาผู้สูงอายุ ในระดับจังหวัดและท้องถิ่น

๑.๓ พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในระดับจังหวัดและท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติวางแผนและดำเนินการให้มีการติดตาม ประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติปรับแผนและแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่ทันกำหนดเวลา

๒. มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุในระดับ วิชาชีพอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างเพียงพอและมี มาตรฐาน

๒.๓ กำหนดแผนการผลิตบุคลากรด้านผู้สูงอายุให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อ ความต้องการของประเทศและดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้าน ผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

๑. มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุสำหรับ การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ

๒. มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

๓. มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัยโดยมีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญด้านผู้สูงอายุที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๓: ๒๙ - ๕๘)

ในหมวดที่ ๒ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยโดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุภายในปีที่ ๕ ของแผน (ไตรรัตน์ จารุทัศน์, ๒๕๔๘) โดยคำนึงถึงหลักการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน (Activity Daily Living : ADL) เป็นสำคัญ ดังตารางที่ ๒ -๓

ตารางที่ ๒ -๓ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน (Activity Daily Living : ADL)

กลุ่มผู้สูงอายุ	ลักษณะผู้สูงอายุ	
	ด้านสุขภาพ	ด้านสังคม
กลุ่ม ๑ : กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี (ดีดสังคม)	สุขภาพทั่วไปดี ช่วยเหลือตนเองได้ อาจมีโรคเรื้อรังแต่ควบคุมได้ เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ช่วยเหลือคนอื่นได้	เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ช่วยเหลือคนอื่นได้
กลุ่ม ๒ : กลุ่มที่พอช่วยเหลือตนเองได้บ้าง (ดีดบ้าน)	ช่วยเหลือตนเองได้บ้าง เรื่อง ต้องการความช่วยเหลือบางส่วน อาจมีโรคเรื้อรัง และโรคที่มีผลต่อการเคลื่อนไหว	มีความจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม
กลุ่ม ๓ : กลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ (ดีดเตียง)	ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีโรคประจำตัวหลายโรค มีโรคแทรกซ้อน หรือเจ็บป่วยระยะสุดท้าย	ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมได้

ที่มา : กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๕๖

จากการวางนโยบายและแผนผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๒๕- ๒๕๔๔) การกำหนดนโยบายและมาตรการผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๓๓-๒๕๕๔) การบัญญัติเรื่องสิทธิของผู้สูงอายุใน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ การจัดทำปฏิญญาผู้สูงอายุไทย (พ.ศ. ๒๕๕๒) การจัดทำยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๔) ให้ความสมบูรณ์มากขึ้นและการตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อใช้เป็นกฎหมายที่เอื้อให้เกิดโครงสร้าง องค์กร และระบบบริหารจัดการที่รองรับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ดังนั้นจึงเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อสังคมผู้สูงอายุไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยมีโอกาสมากขึ้นในการขยายตลาดสินค้าเพื่อสุขภาพการให้บริการด้านอาหารสุขภาพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแพทย์พื้นบ้านซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสถานที่ท่องเที่ยว และการพักผ่อนระยะยาวของผู้สูงอายุ แต่อีกด้านอาจเป็นภัยคุกคามจากการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือ และทักษะไปสู่แหล่งที่มีผลตอบแทนสูง ทำให้ค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุไทยสูงตามไปด้วยขณะเดียวกัน การเข้ามาของผู้สูงอายุจากประเทศอื่นที่เข้ามาพร้อมกับความเชื่อ วัฒนธรรม และภาษาของชาติตนที่ฝังรากลึกมาตลอด การบริโภคสินค้าและบริการเฉพาะอาจทำให้เลือกใช้แต่สินค้าและบริการต่างๆ จากประเทศแม่ของตนมากกว่าจะใช้สินค้าบริการของไทย นอกจากนี้สังคมที่มีการแพร่ขยายของข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ทำให้การดูแลและป้องกันเด็กและวัยรุ่นจากค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นไปอย่างลำบากมากขึ้น ดังนั้นการปรับกระบวนการทัศน์และโครงสร้างของสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบบนฐานของข้อเท็จจริงโดยอิงกับองค์ความรู้ทางวิทยาการสาขาต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทางและบูรณาการแผนพัฒนาแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนแนวทางการขึ้นสู่สาธารณชนที่เกี่ยวข้องในเชิงรุกมีมาตรการที่ “สังคมผู้สูงอายุ” จึงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญที่ไม่อาจละเลยได้ รัฐต้องเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้เกิดกลไก การขับเคลื่อนการทำงานอย่างเหมาะสมและสนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ อาทิ การส่งเสริมผู้สูงอายุเข้าสู่ภาคการผลิตการนำความรู้และพลังของผู้สูงอายุมาจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดการบริหารด้านสาธารณสุขภาค และสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการด้านสังคมอารมณ์สุขอนามัยและการเงิน

นอกจากนี้การพัฒนาปัจจัยสิ่งที่เกี่ยวข้องพันของการมีประชากรสูงอายุในสังคมอย่างรอบด้านเป็นสิ่งที่รัฐบาลจะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้สังคมผู้สูงอายุไทยเป็นสังคมการผลิตที่มากขึ้น เพื่อคงผลผลิตรวมของประเทศและลดการพึ่งพิงประชากรวัยแรงงานลง ดังนั้น การกำหนดแผนและยุทธศาสตร์ผู้สูงอายุควรมีการดำเนินการ (วิพรธณ ประจวบเหมาะและคณะ, ๒๕๕๖) ดังนี้

ระยะสั้น

๑. ควรกำหนดให้เรื่องสังคมสูงวัยเป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้ได้รับความสนใจและดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลง หรือผันแปรไปตามรัฐบาลจากข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างยืนยันถึงการเปลี่ยนเป็นสังคมสูงวัยในอัตราที่เร็วมาก เรื่องผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องด่วนและสำคัญไม่อาจรั้งรอได้

รัฐบาลจึงควรมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างจริงจัง นโยบายและแผนควรเน้นการให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองได้เป็นผู้ให้ และทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคม ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับ

๒. การเร่งดำเนินการเรื่องการสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจในสังคมสูงวัย ด้วยการส่งเสริมการออมก่อนวัยสูงอายุ และเพิ่มโอกาสของผู้สูงอายุในการมีงานทำจากข้อมูลทางประชากรชี้ชัดว่า ประชากรสูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งจำนวนและสัดส่วนด้วยข้อจำกัดทางด้านการเงินการคลังของประเทศที่จะให้หลักประกันทางเศรษฐกิจโดยให้รัฐรับภาระแต่ฝ่ายเดียว คงเป็นไปได้ยากดังนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุไทยในอนาคตมีหลักประกันทางเศรษฐกิจที่มั่นคงควรต้องมีการเตรียมการในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งการออมเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผ่านมารัฐได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติและจัดตั้งสำนักงานไปแล้ว เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังจึงควรเร่งดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมรวดเร็วที่สุด ทั้งนี้เพื่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศนอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานมีโอกาสในการทำงานเชิงเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับวัย

๓. รัฐบาลควรผลักดันให้เกิดการแปลงแผนผู้สูงอายุแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการจัดสรรงบประมาณรองรับ แม้ประเทศไทยจะมีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ ซึ่งเป็นแผนระยะยาวและค่อนข้างครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุและการเตรียมการเพื่อรองรับสังคมสูงวัยแต่ปัญหาที่พบคือการขาดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากการทำงานด้านผู้สูงอายุต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างหลายหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและหลายหน่วยงานไม่ได้รู้พันธกิจด้านผู้สูงอายุโดยตรงจึงยากที่จะได้รับงบประมาณสนับสนุน เพื่อให้งานด้านผู้สูงอายุสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รัฐบาลควรผลักดันให้หน่วยงานต่างๆ นำแผนผู้สูงอายุไปปฏิบัติให้เกิดผลโดยการจัดสรรงบประมาณเฉพาะสำหรับด้านผู้สูงอายุให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งบประมาณในส่วนนี้ได้โดยไม่ต้องไปใช้งบประมาณของหน่วยงานตน

๔. ควรผลักดันและสนับสนุนให้ท้องถิ่นเพิ่มบทบาทในการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนของตนให้มากยิ่งขึ้น ชุมชนและท้องถิ่นให้ความสนใจกับประเด็นเรื่องผู้สูงอายุมากขึ้นกว่าในอดีตแต่ยังขาดข้อมูลที่เป็นระบบเกี่ยวกับผู้สูงอายุในด้านศักยภาพ ปัญหาและความต้องการขาดกำลังคนที่มีความรู้ ความเข้าใจในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและการใช้งบประมาณทำได้ในวงจำกัดเนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมาย เพื่อเพิ่มบทบาทดังกล่าวจึงควรมีการปรับแก้กฎหมายเพื่อลดอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งควรมีหน่วยงานที่คอยเป็นที่ปรึกษาเพื่อแนะนำและส่งเสริมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำงานด้านผู้สูงอายุ

ระยะยาว

๑. การเร่งรัดให้คนรุ่นใหม่เตรียมความพร้อมเพื่อที่จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและอยู่ดี มีสุขปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพดูเหมือนจะทวีความรุนแรงขึ้นในช่วงวัยสูงอายุ ซึ่งส่วนหนึ่งสามารถหลีกเลี่ยง ชะลอ หรือบรรเทาความรุนแรงของปัญหาได้ด้วยการเตรียมการล่วงหน้า ตั้งแต่อยู่ในวัยเด็กและวัยหนุ่มสาว รัฐจึงควรรณรงค์ให้คนรุ่นหนุ่มสาวตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมตัวเมื่ออายุสูงอายุโดยผ่านระบบการศึกษาและสื่อต่างๆ

๒. การรณรงค์ให้คนไทยตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุจากข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าคนไทยรุ่นหลังเริ่มมีทัศนคติในทางลบต่อผู้สูงอายุมากขึ้นสะท้อนถึงกระแสโลกาภิวัตน์ และกระแสบริโภคนิยมที่เน้นความสำเร็จเชิงเศรษฐกิจหรือความสำเร็จเชิงวัตถุส่งผลให้คุณค่าของผู้สูงอายุ ลดลงจากในอดีตการมองผู้สูงอายุในเชิงลบจะทำให้การดั่งพลังหรือภูมิปัญญาและประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาใช้ในการพัฒนาสังคมเป็นไปได้ยากขึ้น ทำให้การทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทำได้ยากขึ้นและอาจส่งผลให้เกิดอคติหรือเกิดการกีดกันไม่ให้ผู้สูงอายุเข้ามามีบทบาทในทางสังคม

๓. เร่งขยายระบบดูแลระยะยาวให้ครอบคลุมมากขึ้น ที่ผ่านมามีความพยายามที่จะพัฒนาต้นแบบของระบบการดูแลระยะยาวโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนแต่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นหรือระยะทดลองซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการการดูแลระยะยาวในกลุ่มผู้สูงอายุวัยปลายที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากด้วยเหตุนี้จึงควรเร่งผลักดันให้มีการขยายต้นแบบที่ประสบความสำเร็จไปยังพื้นที่อื่นๆ

๔. ควรเร่งกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุ ปัจจุบันภาคเอกชนให้ความสนใจเกี่ยวกับผู้สูงอายุในฐานะลูกค้ามากขึ้นไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ บริการดูแลด้านสุขภาพและการบริหาร หรือการออกผลิตภัณฑ์เพื่อการออมระยะยาว อย่างไรก็ตามเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครองให้ได้รับบริการที่ดีควรมีการกำกับมาตรฐานของบริการต่างๆ

๕. ควรเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับชมรมผู้สูงอายุด้วยการส่งเสริมด้านงบประมาณ และพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการเพื่อให้ชมรมฯสามารถเป็นกระบอกเสียงอย่างแท้จริงให้แก่ผู้สูงอายุและควรให้ชมรมฯ เหล่านี้ผลักดันให้งานด้านผู้สูงอายุในมิติต่างๆ มีการขับเคลื่อนผ่านกระบวนการสมัชชาผู้สูงอายุ

ดังนั้น การขับเคลื่อนแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้สูงอายุอย่างบูรณาการขึ้นเพื่อให้เกิดการทำงานในเชิงรุกโดยมีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและระบบคุ้มครองทางสังคม ที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมและชุมชนในรูปแบบสังคมสวัสดิการ เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มวัยมีหลักประกันอันมั่นคงยามชราภาพอย่างทั่วถึงพึงตนเองได้

สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข กรอบการขับเคลื่อนการพัฒนาผู้สูงอายุ ควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงของการดำเนินงาน ในระดับพื้นที่และท้องถิ่น เพื่อเป็นการเตรียมรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุจิราภรณ์ แอกทอง (๒๕๔๙) ศึกษาการปรับตัว การสนับสนุนทางสังคม การเข้าร่วม กิจกรรมทางสังคม และการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมโดยจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ลักษณะครอบครัว รายได้ การเข้าร่วมชมรม ผู้สูงอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคม เข้าร่วม กิจกรรมทางสังคม และมีการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผู้สูงอายุที่มีเพศ สถานภาพสมรส การเข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุที่ต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองนครปฐมที่มีลักษณะครอบครัว รายได้ระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ๓) การเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหา การเข้า ร่วมกิจกรรมทางสังคม และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการปรับตัวของผู้สูงอายุได้ร้อยละ ๔๘.๕ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ฉัตรจงกล ตุลยกนิษ (๒๕๕๒) ศึกษาการปรับตัวหลังเกษียณของผู้สูงอายุ ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับการปรับตัวหลังเกษียณอายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เกษียณอายุข้าราชการที่เป็นสมาชิก ศูนย์ส่งเสริมภูมิปัญญาผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองจังหวัดพัทลุง จำนวน ๓๐๐ คนผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยรวมได้ในระดับสูงร้อยละ ๗๔.๗ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปรับตัวทุกด้านอยู่ในระดับที่เหมาะสมโดยด้านบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมร้อยละ ๙๙.๓ รองลงมาคือ ด้านการพึ่งพาระหว่างกันร้อยละ ๙๙.๐ ด้านสรีรวิทยาร้อยละ ๙๔.๗ และ ด้านอัตมโนทัศน์ร้อยละ ๘๓.๓

มนพัทธ์ อารัมภวิโรจน์ และคณะ (๒๕๕๔) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุน ทางสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงกับการปรับตัวของผู้สูงอายุในขณะที่ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมและ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยกับการปรับตัวของผู้สูงอายุ ในด้านตัวแปรที่ผลในการทำนายการปรับตัวของผู้สูงอายุพบว่า มีเพียงตัวแปรการเผชิญหน้าปัญหา ที่มุ่งแก้ปัญหา และการสนับสนุนทางสังคมเท่านั้นที่ส่งผลต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ

ธีรประภาทองวิเศษ และคณะ (๒๕๕๘) ศึกษาปัญหาสุขภาพจิตและพัฒนารูปแบบกิจกรรมภายใต้ตัวแบบกระบวนการเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอนคือ ๑) ศึกษาปัญหาสุขภาพจิต กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๔๐๐ คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หองค์ประกอบ t-test และ F-test ๒) สร้างรูปแบบกิจกรรมภายใต้ตัวแบบกระบวนการเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต โดยผ่านการวิพากษ์จากเวทีสนทนากลุ่ม และ ๓) ดำเนินการทดลองด้วยรูปแบบ Randomize Pretest-Posttest Design กลุ่มทดลองเป็นผู้สูงอายุ จำนวน ๑๕๔ คน โดยสุ่มเข้ากลุ่มกิจกรรม ๕ กลุ่ม กลุ่มละ ๓๐-๓๑ คน เครื่องมือวัดสุขภาพจิตเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ผลโดยการหาค่าประสิทธิผล (E.I) และเปรียบเทียบภาวะสุขภาพจิตระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มผลการวิจัยพบว่า ๑. การวิเคราะห์หองค์ประกอบปัญหาสุขภาพจิตผู้สูงอายุสามารถจำแนกปัญหาได้เป็น ๓ ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมากผู้สูงอายุที่อายุ ๗๐-๗๕ ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา แยกอยู่กับบุตรหลาน และมีสถานภาพโสดมีระดับปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าผู้ที่มีอายุ ๖๐-๖๕ ปี การศึกษาสูงกว่าประถมศึกษา พักอาศัยกับบุตรหลาน และมีสถานภาพสมรสหรือหย่าร้างหรือหม้ายตามลำดับ ๒. ผลการประเมินกิจกรรมภายใต้ตัวแบบกระบวนการเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตได้ข้อสรุปว่า กิจกรรมบริหารกายสบายจิต และกิจกรรมปรับตัวปรับใจส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตด้านสภาพจิตใจมากที่สุด กิจกรรมพบปะส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตด้านสมรรถนะของจิตใจมากที่สุด กิจกรรมสร้างคุณค่าสร้างความสุขและกิจกรรมสมาธิศิลปะสุขภาพส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตด้านคุณภาพของจิตใจมากที่สุดจากผลการประเมินกิจกรรมดังกล่าวได้รับการวิพากษ์จากเวทีสนทนากลุ่ม และสรุปเป็นรูปแบบกิจกรรมภายใต้ตัวแบบกระบวนการเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุ โดยในแต่ละกิจกรรมจะดำเนินการตามขั้นตอน ๖ ขั้นตอนคือ ขั้นสร้างความคุ้นเคย ขั้นเสนอตัวแบบ ขั้นให้ความรู้ขั้นทดลองปฏิบัติ ขั้นให้ผลสะท้อนกลับ และขั้นนำไปใช้

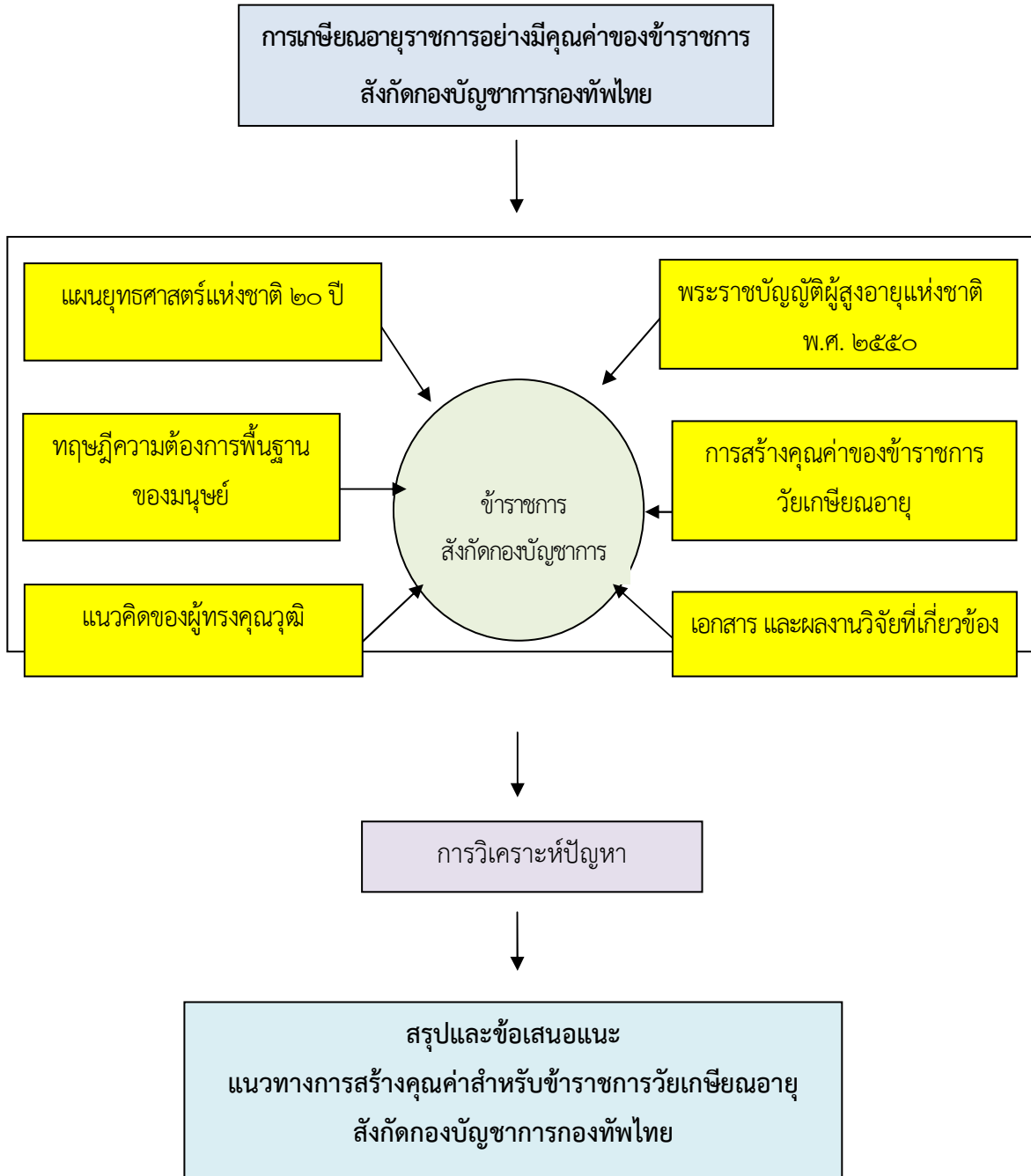
สิรินดา กมลเขต (๒๕๕๘) ศึกษาสภาพการปรับตัวของผู้สูงอายุในการดำรงชีวิตในชุมชน และแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับประชากรผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้สูงอายุในปัจจุบันมีการดำเนินชีวิตที่ขึ้นอยู่กับสภาพทางด้านอาชีพ รายได้ การศึกษา และการเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ โดยมีการปรับตัวการดำเนินชีวิตในชุมชน ได้แก่ การประกอบอาชีพเกษตร การค้าขาย และรับจ้างทั่วไป มีรายได้อุดหนุนจากรัฐบาล (เบี้ยยังชีพ) ขายผลิตผลทางการเกษตร การเลี้ยงดูของบุตรหลาน การเข้ามามีส่วนร่วมกับสังคมเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นช่วยเหลือความสะอาด

ภายในหมู่บ้านสำหรับแนวทางในการบริหารจัดการของภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งชมรม สมาคมต่างๆ (ให้เป็นทางการ/ไม่เป็นทางการ) เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งนโยบาย การปฏิบัติการพัฒนา ตลอดจนยึดหลักผลประโยชน์ของชุมชนความพอเพียงสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

นภสมน นิจรันดร (๒๕๖๑) ศึกษาวิถีชีวิตความเป็นอยู่และสภาพปัญหาหลังเกษียณอายุราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง การปรับตัวหลังเกษียณอายุราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยาและวิเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุราชการอย่างมีความสุขของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ยังคงทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนแต่ลดน้อยลง ควบคู่กับการทำกิจกรรมตามความสนใจและให้เวลากับครอบครัวมากขึ้น ด้านสุขภาพมีการดูแลตั้งแต่ช่วงทำงานประจำ และให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ อาจารย์มีรายได้ที่มั่นคง และมีบำนาญหลังเกษียณจึงไม่มีผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เมื่อเกษียณอายุราชการหลายปีจะมีการเข้าสังคมลดน้อยลง และมีการใช้กิจกรรมและการกำหนดเป้าหมายใหม่หลังเกษียณเพื่อปรับตัวด้านจิตวิทยาโดยองค์ประกอบการสร้างความสุขวัยเกษียณจำแนกเป็น ๓ระดับ คือ ระดับบุคคล ได้แก่ สุขภาพดีมีกิจกรรมการเตรียมความพร้อม การใช้ชีวิตสมดุลมีแบบแผน และกำหนดเป้าหมายใหม่หลังเกษียณ ระดับครอบครัว ได้แก่ ครอบครัวอบอุ่น การมีผู้ดูแล ส่วนระดับสังคม ได้แก่ ค่านิยมของสังคม นโยบายรัฐ และกลุ่มเพื่อน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสถานการณ์และความต้องการพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อจัดทำแนวทางการสร้างคุณค่าและเสนอแนวทางการสร้างคุณค่าสำหรับข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้



สรุป

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปว่าความรู้สึกรับคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ข้าราชการวัยเกษียณ มีคุณภาพชีวิตภายหลังการเกษียณที่ดี เพราะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตภายหลัง

การเกษียณที่ข้าราชการทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นการส่งเสริมความมีคุณค่า จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการส่งเสริมความผาสุกด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ และสังคม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี และพระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕- ๒๕๖๔) ที่เอื้อให้เกิดโครงสร้าง องค์กร และระบบบริหารจัดการที่รองรับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ซึ่งในอนาคตประเทศไทย จะเป็นสังคมของผู้สูงวัยแบบเต็มรูปแบบ

บทที่ ๓

การบริหารจัดการกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย (Royal Thai Armed Forces Headquarters) เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพไทย กระทรวงกลาโหมโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช ๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมาตรา ๑๗ ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ กองบัญชาการทหารสูงสุดได้แปรสภาพเป็น กองบัญชาการกองทัพไทย โดยเป็นส่วนราชการในกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ

นอกจากนี้ บทบัญญัติในหมวด ๓ การจัดระเบียบราชการทั่วไป

มาตรา ๓๑ ให้กองบัญชาการกองทัพไทย รับผิดชอบการวางแผนพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชากองทัพไทย ให้สามารถติดต่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม ตลอดจนการแบ่งมอบความรับผิดชอบในการดำเนินการให้กับกองทัพและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๔ การจัดระเบียบการปฏิบัติราชการทหาร

มาตรา ๔๑ ทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่กับทหารในภารกิจเพื่อความมั่นคงของประเทศ อาจได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๘ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน เงินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังพลของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ไปเป็นของส่วนราชการที่มีชื่ออย่างเดียวกันในกระทรวงกลาโหมตามพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้น ส่วนของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีและกองบัญชาการทหารสูงสุดให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน เงินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และ

อัตรากำลังพลของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ไปเป็นของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๐ ให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน เงินงบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอัตรากำลังพลของกองบัญชาการทหารสูงสุด ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๐๓ ไปเป็นของกองทัพไทยหรือ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามพระราชบัญญัตินี้แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ยกเว้นส่วนของกองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ ให้โอนไปเป็นส่วนราชการที่มีชื่ออย่าง เดียวกันในกองทัพไทยตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๑ ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ที่โอนไปตามมาตรา ๔๘ มาตรา ๔๙ และมาตรา ๕๐ ดำรงตำแหน่ง และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนรวมทั้งเงิน ประจำตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม

ทั้งนี้ กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหน่วยราชการที่เกิดจากการแปรสภาพมาจาก กองบัญชาการทหารสูงสุด (Supreme Command Headquarters) ที่มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลังการป้องกัน ราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๒) โดยกองบัญชาการทหารสูงสุดได้รับการจัดตั้งขึ้น ๒ ครั้ง ครั้งแรก ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๘๓ เนื่องในกรณีพิพาทอินโดจีนฝรั่งเศส และในปีถัดมาจากการที่ไทยเข้าร่วม สงครามมหาเอเชียบูรพา เพื่อทำหน้าที่ด้านบัญชาการรบในแต่ละคราว จัดเป็นกองบัญชาการ เฉพาะกิจ โดยมี จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด ซึ่งเมื่อเสร็จสิ้นสงครามแต่ละคราวแล้วทางราชการจึงได้ยุบกองบัญชาการทหารสูงสุดลง ตำแหน่ง ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้รับการรื้อฟื้นอีกครั้งเมื่อ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้รับพระบรม ราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยมีกรมเสนาธิการกลาโหมกระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่เป็นส่วนบัญชาการของผู้บัญชาการ ทหารสูงสุด ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๐๓ ทางราชการได้เล็งเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งกองบัญชาการ ทหารสูงสุดเป็นการถาวร เพื่อทำหน้าที่ในการเตรียมกำลังรบและป้องกันประเทศ จึงได้มีการแปรสภาพกรมเสนาธิการกลาโหมเป็นกองบัญชาการทหารสูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุงและ

เพิ่มหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช ๒๕๐๓

ในระยะเริ่มแรก กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ฝ่ายคือ ๑) ฝ่ายเสนาธิการ ๒) ฝ่ายกิจการพิเศษ ๓) ฝ่ายยุทธบริการ และ ๔) ฝ่ายการศึกษา ต่อมาได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรอีกหลายครั้งจนกระทั่งในปัจจุบันนี้ กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. ส่วนการบังคับบัญชา

- ๑.๑ สำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย
- ๑.๒ สำนักเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย
- ๑.๓ สำนักงานจเรทหาร
- ๑.๔ สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
- ๑.๕ สำนักงานพระธรรมนูญทหาร
- ๑.๖ สำนักสวัสดิการทหาร
- ๑.๗ สำนักยุทธโยธาทหาร
- ๑.๘ ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและความมั่นคง
- ๑.๙ ศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติ
- ๑.๑๐ ศูนย์ไซเบอร์ทหาร

๒. ส่วนเสนาธิการ

- ๒.๑ กรมกำลังพลทหาร
- ๒.๒ กรมข่าวทหาร
- ๒.๓ กรมยุทธการทหาร
- ๒.๔ กรมส่งกำลังบำรุงทหาร
- ๒.๕ กรมกิจการพลเรือนทหาร
- ๒.๖ กรมการสื่อสารทหาร
- ๒.๗ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

๓. ส่วนปฏิบัติการ

- ๓.๑ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
- ๓.๒ ศูนย์รักษาความปลอดภัย
- ๓.๓ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

๔. ส่วนกิจการพิเศษ

- ๔.๑ กรมสารบรรณทหาร

- ๔.๒ กรมการเงินทหาร
- ๔.๓ กรมแผนที่ทหาร
- ๔.๔ กรมยุทธบริการทหาร
- ๔.๕ กรมกิจการชายแดนทหาร
- ๕. ส่วนการศึกษา : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
 - ๕.๑ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
 - ๕.๒ วิทยาลัยเสนาธิการทหาร
 - ๕.๓ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์
 - ๕.๔ สถาบันจิตวิทยาเพื่อความมั่นคง
 - ๕.๕ โรงเรียนเตรียมทหาร
 - ๕.๖ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร

ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย (One-Stop Service)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยศึกษาข้อมูลจากข้าราชการประจำ และข้าราชการบำนาญที่มาใช้บริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีบทบาท หน้าที่ และภารกิจในการให้บริการแก่ข้าราชการ ทายาท และประชาชนทั่วไปด้านสิทธิประโยชน์กำลังพล ด้านการเงินและการรับเรื่องราวจ้างทุกข้อแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จแก่ข้าราชการและกำลังพลวัยเกษียณอายุราชการ ตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้ทุกส่วนราชการควรให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ หรือที่เรียกว่า One-Stop Service ทั้งนี้ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดได้อนุมัติจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี รอง เสธ.ทหาร (๓) เป็นประธานกรรมการ หน. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ และ จก.สบ.ทหาร เป็นกรรมการ/เลขานุการฯ

๑. โครงสร้าง

ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service) มีการบริหารจัดการตามระบบการบริหารราชการยุคใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งกำหนดโครงสร้างหน่วยตามแผนภาพที่ ๓ - ๑ ดังนี้

๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพลกรมสารบรรณทหาร เป็นผู้อำนวยการ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop Service)

๑.๒ รองผู้อำนวยการสำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล กรมสารบรรณทหาร
 ผู้อำนวยการกองเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ กรมการเงินทหาร และผู้อำนวยการกองสารสนเทศ สำนัก
 ประชาสัมพันธ์กรมกิจการพลเรือนทหาร เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One-Stop
 Service)

๑.๓ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ จัดจาก กรมกิจการพลเรือนทหาร กรมสารบรรณทหาร
 และกรมการเงินทหาร หน่วยละ ๑ นาย

แผนภาพที่ ๓ - ๑ โครงสร้างศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จของ บก.ทท.



ที่มา : ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย, ๒๕๕๘

๒. การดำเนินการ

การบริหารจัดการของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จมีความทันสมัย เพื่อให้ผู้เกษียณอายุราชการที่มาติดต่อได้รับบริการและความช่วยเหลือ ณ จุดบริการเสร็จสิ้นในคราวเดียวกัน โดยมีหลักการในการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การให้บริการด้านการเงิน และด้านสิทธิประโยชน์กำลังพล ผู้ใช้บริการขอรับบริการ โดยเขียนแบบฟอร์มเพื่อขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่

๒.๒ การให้บริการด้านการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

๒.๑ การร้องเรียนร้องทุกข์ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จโดยตรง

๒.๒ การร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านทางระบบการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ทาง Online เช่นสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

๒.๓ เมื่อรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์แล้วจะพิจารณาตรวจสอบหน่วยต้นสังกัดของผู้ถูกร้องเรียน และคัดแยกเรื่องร้องเรียนว่าเกี่ยวข้องกับส่วนราชการใด และส่งเรื่องดังกล่าวให้กับกรมกำลังพลทหาร สำนักงานจเรทหาร และส่วนราชการต้นสังกัดของผู้ถูกร้องเรียนเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย (One-Stop Service) ยังมีภารกิจในการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ภารกิจ การจัด รวมทั้งรายละเอียดและรูปแบบในการให้บริการของศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จให้กับกำลังพล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่กำลังจะครบกำหนดเกษียณอายุราชการตามหน่วยต่าง ๆ ให้ได้รับทราบ

จากพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการพ.ศ. ๒๕๙๔ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทยได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ผ่านช่องทางศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จฯ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติของ บก.ทท. ดังนี้

๑. ผู้เกษียณอายุยื่นเรื่องพร้อมหลักฐานต่าง ๆ ตามที่ทางราชการกำหนด ผ่านหน่วยต้นสังกัด หรือ สบ.ทหาร แล้วแต่กรณี

๒. สบ.ทหาร ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และเสนอกระทรวงการคลังทางอินเทอร์เน็ต และส่งแบบคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาส่งจ่าย

๓. ส่วนอนุมัติและเบิกจ่าย ๑ สำนักบริหารการเบิกจ่ายเงิน กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ตรวจสอบความถูกต้อง ขออนุมัติต่ออธิบดีกรมบัญชีกลาง “ส่งจ่าย”

๔. อธิบดีกรมบัญชีกลาง “ส่งจ่าย” แล้ว

๔.๑ ส่งใบแนบหนังสือส่งจ่ายสำหรับผู้มีสิทธิเพื่อทราบทางไปรษณีย์

๔.๒ ส่งใบแนบหนังสือส่งจ่ายสำหรับส่วนราชการผู้ขอพร้อมสมุดประวัติคืนให้ บก.ทท. (สบ.ทหาร)

๕. สบ.ทหาร ส่งหลักฐานส่งจ่ายพร้อมสมุดประวัติ ให้ กง.ทหาร (กรณี รับเงินทาง บก. ทท.) หรือกองทัพ (กรณีรับเงินทางส่วนภูมิภาค)

๖. กง.ทหาร ส่งหลักฐานพร้อมสมุดประวัติให้ สบ. หรือกองทัพแล้วแต่กรณี

ระยะเวลาดำเนินการของ บก.ทท.

- เม.ย. - ผู้เกษียณอายุราชการ ยื่นเรื่องพร้อมหลักฐานผ่านหน่วยต้นสังกัด
- พ.ค. -มิ.ย. ส่วนราชการ ส่งเอกสารหลักฐานให้ สบ.ทหาร ตรวจสอบ
- มิ.ย. -ก.ค. สบ.ทหาร ยื่นเรื่องทางอินเตอร์เน็ตผ่านระบบบำเหน็จบำนาญของ กระทรวงการคลัง และส่งเอกสารหลักฐานให้กรมบัญชีกลาง ตรวจสอบ
- ส.ค. - กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังทยอยอนุมัติส่งจ่ายสิทธิพิเศษ ของข้าราชการทหารที่เกษียณอายุราชการ

การคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นหน้าที่ของผู้ได้รับพระราชทานฯ จะต้องกระทำตาม ข้อบัญญัติที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง มี หน้าที่ติดตามเรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งตามพระราชบัญญัติได้ระบุกรณีที่จะต้องคืน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ไว้ ๓ กรณี คือ

๑. คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นรอง เมื่อผู้ได้รับพระราชทานฯ ได้รับพระราชทาน เครื่องราชฯ ชั้นสูงขึ้น (ช่างเผือก, มงกุฎไทย) ไม่ต้องคืนประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๒. คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทุกชั้นที่ได้รับ เมื่อผู้ได้รับพระราชทานฯ ถึงแก่กรรมโดยให้ ทายาทเป็นผู้ส่งคืน (ช่างเผือก, มงกุฎไทย) ไม่ต้องคืนประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๓. คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เมื่อทรงพระกรุณาให้เรียกคืน ต้องคืนประกาศนียบัตร กำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในกรณีใด ๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ถ้าผู้ได้รับพระราชทานฯ ไม่สามารถนำเครื่องราชอิสริยาภรณ์มาคืน ก็สามารถขอใช้เงินแทนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามราคา ที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ ซึ่งจะมีการปรับราคาตามมติ คณะรัฐมนตรีทุก ๓ ปี

การฌาปนกิจสงเคราะห์

ข้าราชการที่เป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ของ บก.ทท./ทบ./ทร./ทอ. ต้องติดต่อ เจ้าหน้าที่เพื่อยืนยันสถานภาพการเป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ และยื่นคำร้องยินยอมให้ธนาคาร

หักเงินนำส่งค่าศพรายเดือนจากบัญชีเงินฝากธนาคารของข้าราชการโดยตรง (กรณีที่เคยแจ้งความประสงค์ให้หักเงินชำระผ่านหน่วย)

วิเคราะห์แผนและนโยบายและกำหนดพื้นที่และประชากรที่จะดำเนินการวิจัย

ที่มาของข้อมูล

๑. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Source) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราวิชาการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) ได้แก่ แหล่งข้อมูล (ผู้ให้ข้อมูล) ประกอบด้วย

๒.๑ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่จะครบเกษียณอายุราชการใน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๗๗ คน

๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Samples) คือ ข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่จะครบเกษียณอายุราชการใน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๐๑ คนโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1) + X^2 p (1 - p)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ที่ยอมรับได้ (Allowable Error) ๙๕%

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ ๑ และระดับความเชื่อมั่น ๙๕%

($X^2 = ๓.๘๔๑$)

P = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด P = ๐.๕)

๒.๓ ผู้ให้สัมภาษณ์คือ ข้าราชการบำนาญ (๓ เหล่าทัพ) ที่มาติดต่อกองบัญชาการ ๓ ศูนย์ บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งเป็น ๒ ชั้นยศ ดังนี้

๑.๓.๑ นายทหารชั้นสัญญาบัตร

๑.๓.๒ นายทหารชั้นประทวน

๓. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

๓.๑ ตัวแปรต้น คือ สถานภาพและความต้องการขั้นพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

๓.๒ ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ (ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน) ประกอบด้วย

๓.๒.๑ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการปัจจัยพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิต อาทิ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และการรักษาสุขภาพ

๓.๒.๒ ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึงความรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตด้านกายภาพ และจิตภาพ

๓.๒.๓ ความรักและการยอมรับ หมายถึงความเข้าใจในตนเอง การยอมรับตนเอง และบุคคลอื่น

๓.๒.๔ ความรู้สึกมีคุณค่า หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่านำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง

๓.๒.๕ การรู้จักศักยภาพตน หมายถึงความเข้าใจพฤติกรรมของตน การรู้จักตนเองหรือบุคคลอื่น และการเข้าใจโลกทัศน์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

๑. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ (ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน) ดังนี้

๑.๑ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย

๑.๒ ความมั่นคงปลอดภัย

๑.๓ ความรักและการยอมรับ

๑.๔ ความรู้สึกมีคุณค่า

๑.๕ การรู้จักศักยภาพตน

๒. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อจัดทำแนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยจากการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

๑. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัด
กองบัญชาการ

กองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการจากทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (Maslow's Hierarchy of Needs)

๑.๑ศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นข้อ
คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
ต่อการเกษียณอายุราชการ

๑.๒สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัด
กองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ โดยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
๕ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)(บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๔๕)

๕ หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด

๔ หมายถึง ความเหมาะสมมาก

๓ หมายถึง ความเหมาะสมปานกลาง

๒ หมายถึง ความเหมาะสมน้อย

๑ หมายถึง ความเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัด
กองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด

๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง ความเหมาะสมมาก

๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง ความเหมาะสมปานกลาง

๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง ความเหมาะสมน้อย

๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง ความเหมาะสมน้อยที่สุด

๑.๓นำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัด
กองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการสอบถาม โดยดำเนินการตามคำแนะนำ ดังนี้

๑.๓.๑ แก้ไขปรับปรุงคำถามให้มีความเหมาะสม

๑.๓.๒ ปรับคำถามให้สอดคล้องกับความต้องการ และ

๑.๓.๓ ปรับคำถามให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการ

๑.๔นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการ สังกัด
กองบัญชาการ กองทัพไทย จำนวน ๓๒ คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดย

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)(Cronbach, L. J., 1970) ก่อนนำไปใช้จริง

๒. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structure Interview)

๒.๑ศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ และทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน

๒.๒กำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ร่วมกับวิสัยทัศน์ปรัชญา และสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยที่ใช้ในการจัดทำแนวทางการสร้างคุณค่าข้าราชการวัยเกษียณอายุ

๒.๓เสนอแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างต่อที่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

๒.๔นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาการ จำนวน ๕ท่าน ประกอบด้วย นักจิตวิทยา นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการบัญชี พยาบาลป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อ และครูฐานะชำนาญการ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity)ด้านโครงสร้างและภาษาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นการสัมภาษณ์กับจุดประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่ระดับ ๐.๕๐ ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องที่ค่าระหว่าง +1 ถึง -1

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 = สอดคล้องหรือแน่ใจว่าข้อความตรงตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อความตรงตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้องหรือแน่ใจว่าข้อความไม่ตรงตามจุดประสงค์ที่ระบุไว้

ผลการวิเคราะห์พบค่าดัชนีความสอดคล้องที่ระดับ 0.50 - 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อสรุปแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ อย่างมีคุณค่า
ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

๑. วิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารวิชาการ (Analysis of Academic Content) แนวคิด
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการ
สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้ค่าสถิติ
ดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการ
กองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ โดยค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (p) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๒.๒ วิเคราะห์ (Content Analysis) และสังเคราะห์ (Content Synthesis) ประเด็น
สัมภาษณ์ เพื่อการจัดทำแนวทางการสร้างคุณค่าสำหรับข้าราชการวัยเกษียณอายุ ดังนี้

๒.๒.๑ วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ (Content Analysis) โดยใช้วิธีอุปนัย (Induction
Method) จากข้อเท็จจริงย่อยและพิจารณาสิ่งที่เหมือนกัน ต่างกัน สัมพันธ์กันแล้วสรุปความรู้ ความ
จริง (ชาย โพธิ์สิตา, ๒๕๕๐)

๒.๒.๒ สังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ (Content Synthesis) แบบอิงทฤษฎีจาก
ทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน (Hierarchy of Needs) ๖ ประการ ดังนี้ (Lofland, 1971 ; 14-15) ดังนี้
๑) การกระทำ (Acts) ๒) กิจกรรม (Actives) ๓) ความหมาย (Meaning)
๔) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) ๕) ความสัมพันธ์ (Relationship) และ ๖) สถานการณ์
หรือสภาพการณ์ (Setting)

๓. การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงนโยบาย เพื่อการสร้างคุณค่าสำหรับข้าราชการวัย
เกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

๔. สรุปการวิจัย และข้อเสนอแนะ

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่า และการเตรียมความพร้อมของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ กระบวนการในการบริหารจัดการปัญหา และความต้องการพื้นฐานของข้าราชการ และข้าราชการบำนาญที่เคยรับราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มารับบริการที่ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ นโยบายการบริหารจัดการกำลังพลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ รวมถึงรูปแบบและความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อสรุปเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองทัพไทย ตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์แหล่งข้อมูล

การศึกษาจากแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

๑. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Source) จากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์เอกสารวิชาการ (Analysis of Academic Content) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าตนเองอันเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ (Self-concept) และตนในอุดมคติ (Ideal-self) โดย Carpenito (1991: 392) เชื่อว่าการเห็นคุณค่าตนเองเป็นบุคลิกภาพหนึ่งของบุคคลที่มีความรู้สึกในค่าของตนเองจากการประเมินตนเองในเรื่องความสามารถ และการยอมรับของสังคม ซึ่งบุคคลที่มีความนับถือตนเอง จะเห็นคุณค่าตนเองสูง และทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจชีวิตที่เป็นอยู่ เหนือโลกได้อย่างมั่นใจ การทำสิ่งต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ นับเป็นสิ่งสำคัญในทุกด้านของชีวิต หากแต่เมื่อบุคคลก้าวล่วงเข้าสู่วัยสูงอายุสถานะและการเปลี่ยนแปลงอาจมีผลต่อการรับรู้และทัศนคติ แม้จะเคยเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญ (Significance) ไม่ว่าจะดำรงฐานะผู้บริหารหรือผู้

บริการที่ได้รับการยกย่องเชื่อถือจากผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมาด้วยความสามารถ (Competence) ทักษะ ความรู้ หรือศักยภาพที่มากขณะเดียวกันกับการบรรลุซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมและคุณความดี (Virtue) อันหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิแห่งตน เคารพศักดิ์ศรีแห่งตนและบุคคลอื่น สร้างสรรค์สิ่งดีงามด้วยพลังอำนาจ (Power) ด้วยความเชื่อมั่นในตนเองต่อการมีชีวิตตนเองและส่งเสริมบุคคลผู้อื่นให้มีจิตสังคมที่ดี ซึ่ง Coopersmith(1981) เชื่อว่า การมีความรู้สึกดังกล่าวเป็นเห็นคุณค่าตนเองซึ่งจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มากต่อบุคคลที่ควรจะเกิดขึ้นในบุคคลทุกวัย ซึ่งเสมือนการเตรียมความพร้อมต่อการเผชิญกับอุปสรรคและปรับปรุงทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทิศทางที่ดี

ในการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยและการเกษียณอายุซึ่งถือเป็นการสิ้นสุดชีวิตการทำงานแต่ไม่ใช่จุดสิ้นสุดของชีวิต หากบุคคลมีฐานรากที่สำคัญของชีวิตที่วางแผนหรือเตรียมตัวไว้แล้ว ย่อมส่งผลดี(Girdano and Everly 1979 : 146-149)การเห็นคุณค่าแห่งตนจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับพลเอก ชัยชาญ ช้างมงคล ที่ได้กล่าวไว้ใน การบรรยายพิเศษในหัวข้อ “เกษียณสุขใจ สูงวัยสุขสันต์” ว่า การเป็นผู้สูงอายุต้องมีการเตรียมตัวตั้งแต่เนิ่นๆ ไม่ว่าจะเรื่องสุขภาพ การเงิน ไม่ช้ามาเตรียมหลังเกษียณ เพราะอาจไม่ทันและตกเป็นภาระของลูกหลาน และแม้จะเกษียณไปแล้วก็ยังคงต้องเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเทคโนโลยี สภาพสังคม ตลอดจนนโยบายรัฐบาลต่างๆ “เกษียณอายุเป็นเพียงคำๆหนึ่งที่ไม่ใช่การมากำหนดว่าเราต้องหยุดทุกอย่าง ทั้งพฤติกรรมและการทำงานเพราะเรายังต้องมีชีวิตต่ออีกยาวนานต่างหาก” (ชัยชาญ ช้างมงคล, พลเอก, ๒๕๖๑) การศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้พบว่า การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยหรือการเกษียณอายุของประชากรในอนาคตอันใกล้นี้ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนมิได้มีการละเลยซึ่งสามารถอธิบายได้จาก การตราพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือแม้แต่ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้การรองรับการพัฒนาผู้สูงอายุไว้เป็นกรณีสำคัญของชาติ

๒. แบบสอบถามข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล (ผู้ให้ข้อมูล) (Primary Data Source) ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน ๒๐๑ คนปรากฏผลดังตารางที่ ๔ - ๑

ตารางที่ ๔ - ๑จำนวนและร้อยละของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ลำดับที่	สถานภาพพื้นฐาน	จำนวน (N = ๒๐๑)	ร้อยละ
๑	เพศ		
	ชาย	๑๑๓	๕๖.๒
	หญิง	๘๘	๔๓.๘
๒	อายุ		
	๒๑ - ๓๐ ปี	๓๒	๑๕.๙
	๓๑ - ๔๐ปี	๔๕	๒๒.๔
	๔๑ - ๕๐ปี	๔๐	๑๙.๙
	๕๑ - ๖๐ ปี	๕๑	๒๕.๔
	มากกว่า ๖๐ ปี	๓๓	๑๖.๔
๓	สถานภาพสมรส		
	โสด	๕๐	๒๕.๔
	สมรส (คู่)	๕๗	๒๘.๓
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	๑๑	๕.๓
๔	ระดับการศึกษา		
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)/	๖๖	๓๒.๘
	มัธยมศึกษาตอนต้น	๒๔	๑๑.๙

	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ อนุปริญญา	๙๐	๔๔.๘
	ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๑๙	๙.๕
	ปริญญาโท	๒	๑.๐
	สูงกว่าปริญญาโท		
๕	สถานะบุคคลตามตำแหน่ง		
	ลูกจ้าง / พนักงานราชการ	๒๘	๑๓.๙
	นายทหารชั้นประทวน	๗๘	๓๘.๘
	นายทหารสัญญาบัตร	๙๕	๔๗.๒
๖	ระยะเวลาการทำงาน (อายุราชการ)		
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๖๐	๒๙.๙
	๒๐ - ๓๐ ปี	๖๖	๓๒.๘
	๓๑ - ๔๐ ปี	๕๐	๒๔.๙
	มากกว่า ๔๐ ปี	๒๕	๑๒.๔

จากตารางที่ ๔ - ๑ การศึกษาสถานภาพพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ พบว่าเพศชายจำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒ เพศหญิงจำนวน ๘๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๓.๘ อายุมากที่สุดระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ รองลงมาคือ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี/ประกาศนียบัตร บัณฑิตมากที่สุดจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘ รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) / มัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ สถานะบุคคลตามตำแหน่งเป็นนายทหารชั้น สัญญาบัตรมากที่สุดจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ รองลงมาคือ นายทหารชั้นประทวนจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ โดยระยะเวลาการทำงาน(อายุราชการ) ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิด เป็นร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมาคือ ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙

๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ ๔ - ๒ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลำดับ	ความต้องการของมนุษย์	\bar{X}	S.D.
-------	----------------------	-----------	------

๑	ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย	๓.๙๑๑	๐.๕๓๑
๒	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	๓.๙๓๐	๐.๔๗๐
๓	ความต้องการความรักและการยอมรับ	๓.๙๓๕	๐.๕๘๘
๔	ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า	๔.๐๔๔	๐.๖๐๖
๕	การรู้จักตนเองตามศักยภาพ	๔.๐๙๕	๐.๓๖๒
	รวม	๓.๙๘๓	๐.๔๓๙

จากตารางที่ ๔ - ๒ การศึกษาความต้องการของชีวิตของข้าราชการ สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = ๓.๙๘๓, S.D. = ๐.๔๓๙) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า การรู้จักตนเองตามศักยภาพอยู่ที่ระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๐๙๕, S.D. = ๐.๓๖๒) รองลงมาคือ ความรู้สึกมีคุณค่า (\bar{X} = ๔.๐๔๔, S.D. = ๐.๖๐๖) และความต้องการความรักและการยอมรับ (\bar{X} = ๓.๙๓๕, S.D. = ๐.๕๘๘)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จากความแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความต้องการตามลำดับขั้น เป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังตารางที่ ๔ - ๓

ตารางที่ ๔ - ๓ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย

ข้อ	ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย	\bar{X}	S.D.
๑	ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามอัตภาพจากระบบราชการ ภายหลังการเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี	๓.๙๔	๐.๔๙๖
๒	ท่านมีสิทธิพึงได้รับโดยความชอบธรรมจากชีวิตข้าราชการ ภายหลังการเกษียณอายุ	๔.๑๒	๐.๖๙๐
๓	ท่านมีสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากระบบราชการที่ จะได้รับภายหลังเกษียณอายุ เช่น การถือหุ้น กรมธรรม์ ประกันชีวิต ฯลฯ	๓.๖๕	๐.๙๔๓
๔	ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๙๔	๐.๖๘๓

	ทำให้ปราศจากปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลังการเกษียณอายุ		
	รวม	๓.๙๑	๐.๕๓๑

จากตารางที่ ๔ -๓การศึกษาความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย พบว่า โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๕๓๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีสิทธิพึงได้รับโดยความชอบธรรมจากชีวิตข้าราชการภายหลังการเกษียณอายุอยู่ที่ระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๖๙๐) รองลงมาคือ การมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ปราศจากปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลังการเกษียณอายุ และสามารถดำเนินชีวิตตามอัตภาพจากระบบราชการภายหลังการเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี (\bar{X} = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๖๘๓) และ (\bar{X} = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๔๙๖)

ตารางที่ ๔ -๔ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	\bar{X}	S.D.
๕.	ท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบันดี อาทิ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพอนามัยเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๓.๘๖	๐.๕๘๔
๖.	ท่านมีการวางแผนและสร้างความมั่นคงต่อการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการมาโดยตลอด	๓.๙๙	๐.๖๐๔
๗.	ท่านสามารถเป็นแรงผลักดันด้านการพัฒนาสังคมได้เป็นอย่างดี	๓.๙๔	๐.๕๓๙
๘.	ท่านสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีอิสระ และพึ่งพาตนเองได้	๓.๙๔	๐.๕๔๔
	รวม	๓.๙๓	๐.๔๗๐

จากตารางที่ ๔ -๔การศึกษาความต้องการความมั่นคงปลอดภัยพบว่าโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๔๗๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การวางแผนและสร้างความมั่นคงต่อการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุราชการมาโดยตลอดอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๖๐๔) รองลงมาคือ สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบันดี อาทิ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพอนามัยเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (\bar{X} = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๕๘๔)

ตารางที่ ๔ -๕ความต้องการความรักและการยอมรับ

ข้อ	ความต้องการความรักและการยอมรับ	\bar{X}	S.D.
-----	--------------------------------	-----------	------

๙.	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และสังคม มีค่ามากทั้งปัจจุบันและอนาคต	๓.๙๐	๐.๗๐๐
๑๐.	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นของขวัญ และกำลังใจที่ดีมาก	๓.๙๗	๐.๗๐๓
๑๑.	การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งทางสังคมทำให้รู้สึกถึง ความมีตัวตนอย่างแท้จริง	๓.๘๘	๐.๖๐๘
๑๒.	การได้รับอิสระและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายทำให้ไม่รู้สึกย่อท้อกับอุปสรรคที่จะดำเนินชีวิตต่อไป	๔.๐๐	๐.๖๗๑
	รวม	๓.๙๓	๐.๕๘๘

จากตารางที่ ๔ - ๕การศึกษาความต้องการความรักและการยอมรับ พบว่าโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.588$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับอิสระและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้ไม่รู้สึกย่อท้อกับอุปสรรคที่จะดำเนินชีวิตต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.671$) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นของขวัญและกำลังใจที่ดีมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.703$)

ตารางที่ ๔ - ๖ความรู้สึกมีคุณค่า

ข้อ	ความรู้สึกมีคุณค่า	\bar{X}	S.D.
๑๓.	ท่านมีความเคารพต่อกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติและแบบธรรมเนียม เพื่อสร้างคุณลักษณะที่ดีแก่ของตนให้ปรากฏแก่สังคม	๔.๐๐	๐.๖๓๒
๑๔.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในเกียรติ ศักดิ์ศรี และคุณค่า ของการเป็นข้าราชการ	๔.๑๘	๐.๗๒๐
๑๕.	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ และบำเหน็จ อันเป็นรางวัลที่มีค่าต่อชีวิตการทำงาน	๓.๙๕	๐.๖๗๖
๑๖.	ท่านมีความศรัทธาต่อผลลัพธ์เชิงบวกซึ่งเป็นเกียรติประวัติ จากการปฏิบัติหน้าที่ที่สำเร็จ ลุล่วงไปแล้วเสมอๆ	๔.๐๕	๐.๗๐๕
	รวม	๔.๐๔	๐.๖๐๖

จากตารางที่ ๔ - ๖การศึกษาความรู้สึกมีคุณค่าพบว่าโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.606$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกภาคภูมิใจในเกียรติ ศักดิ์ศรี และ

คุณค่าของการเป็นข้าราชการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.720$) รองลงมาคือ มีความศรัทธาต่อผลลัพธ์เชิงบวกซึ่งเป็นเกียรติประวัติจากการปฏิบัติหน้าที่ที่สำเร็จลุล่วงไปแล้วเสมอๆ ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.705$)

ตารางที่ ๔ - ๗ การรู้จักตนเองตามศักยภาพ

ข้อ	การรู้จักตนเองตามศักยภาพ	\bar{X}	S.D.
๑๗.	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	๔.๐๗	๐.๖๕๒
๑๘.	การเป็นข้าราชการของท่านถือเป็นโอกาสและความท้าทาย ศักยภาพอย่างแท้จริง	๔.๐๗	๐.๖๙๒
๑๙.	การทำงานทุกอย่างเป็นโอกาสทางการเรียนรู้และการพัฒนา อย่างไม่สิ้นสุด	๔.๐๔	๐.๕๔๑
๒๐.	ความสำเร็จของท่านเกิดจากปัจจัยที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นและอดทนเพื่อไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย	๔.๒๐	๐.๖๔๓
	รวม	๔.๐๙	๐.๓๖๒

จากตารางที่ ๔ - ๗ การศึกษาการรู้จักตนเองตามศักยภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.362$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำเร็จของท่านเกิดจากปัจจัยที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นและอดทนเพื่อไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.643$) รองลงมาคือ การเป็นข้าราชการถือเป็นโอกาสและความท้าทายศักยภาพอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.692$) และการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.652$)

๓. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การเกษียณอายุราชการ อย่างมีคุณค่า

๓.๑ ผู้วิจัยเสนอแบบสัมภาษณ์การเกษียณอายุอย่างมีคุณค่าต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย นักจิตวิทยา นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการบัญชี พยาบาลป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และครูวิทยะฐานะชำนาญการเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่ระดับ ๐.๕๐

๓.๒ ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

๓.๒.๑ การทำความคุ้นเคยกับข้อมูล (Familiarization) จากบทสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๐ ฉบับ

๓.๒.๒ กำหนดกรอบประเด็น (Thematic Framework) โดยการจัดบันทึกวลีแนวคิดแบบแผนที่เหมือนกันด้วยวิธีอุปนัย (Induction Method) จากข้อเท็จจริงย่อยและพิจารณาสิ่งที่เหมือนกัน ต่างกัน สัมพันธ์กันแล้วสรุปความรู้ความจริง (ชาย โปธิสิตา, ๒๕๕๐) เพื่อกำหนดกรอบหรือแนวทางให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓.๒.๓ การจัดทำดัชนี (Coding/Indexing) จากวลีแนวคิดที่ตอบคำถามวิจัย วัตถุประสงค์กรอบแนวคิดการสัมภาษณ์ (Interview Guide) ที่ตอบคำถามการวิจัยด้วยวิธีนิรนัย (Deduction Method) จากหลักฐานความรู้เดิมโดยเริ่มต้นจากข้ออ้างที่มีลักษณะทั่วไป (Universal) สู่อ้างอิงที่มีลักษณะเฉพาะ (Particular) ซึ่งความน่าเชื่อถือของข้อสรุปอยู่ในขั้นความแน่นอน (Certainty) (Keith F. Punch, 1998)

๓.๒.๔ การตีความ เปรียบเทียบ และสรุป เพื่อการนำไปสู่ทิศทางการจัดทำแนวทางการพัฒนาการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ

๓.๓ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ข้าราชการบำนาญ (๓ เหล่าทัพ) ที่มาติดต่อราชการที่ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งเป็น ๒ ชั้นยศ ดังนี้

๓.๓.๑ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี – พลเอก พลเรือเอก และ พลอากาศเอก

๓.๓.๒ นายทหารชั้นประทวน ชั้นยศ สิบตรี, จ่าตรี, จ่าอากาศตรี – จ่าสิบเอก, พันจ่าเอก และ พันจ่าอากาศเอก

๓.๔ ประเด็นการสัมภาษณ์และผลการสัมภาษณ์ ปรากฏดังนี้

๓.๔.๑ ตอนที่ ๑ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน ๑๐ นาย ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน จำนวนอย่างละ ๕ นาย

๓.๔.๒ วันเดือนปี และ เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ : ห้วงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม จนถึงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ ๑ ชม./คน

๓.๔.๓ ตอนที่ ๒ ประเด็นการสัมภาษณ์

๓.๔.๓.๑ ท่านมีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างไรโดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปรากฏคำตอบ ดังนี้

“ทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม, รักษาสุขภาพให้แข็งแรง และดูแลบุตรหลานให้มีการศึกษาที่ดีตามความสามารถ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑

“เตรียมไว้โดยการเก็บเงิน เพื่อใช้จ่ายเหตุฉุกเฉิน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๒

“ควรวางแผนก่อนการเกษียณอายุราชการไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ ปีในทุกเรื่อง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๓

“จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายภายในครอบครัว”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๔

“เตรียมตัวทำธุรกิจของตัวเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๕

“อยู่แบบประหยัด ใช้จ่ายพอเพียงกับครอบครัว”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๖

“วางแผนด้านหนี้สินคือ ก่อนเกษียณปลดหนี้ให้หมดมีเงินเก็บไว้ใช้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๗

“วางแผนเก็บเงินไว้ใช้จ่ายยามเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนต้องใช้เงิน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๘

“เมื่อเกษียณอายุราชการแล้วจะต้องหางานอดิเรกทำ อย่าพยายามหยุดนิ่ง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๙

“เตรียมด้านการเงิน ไม่สร้างหนี้สินเพิ่ม ใช้หนี้เก่าให้หมดใช้จ่ายอย่างประหยัดแบ่งเงินส่วนหนึ่งไว้เก็บออมทุกเดือน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑๐

“เตรียมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ตรวจสุขภาพตามวงรอบ”

๓.๔.๓.๒ ท่านสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตและพึ่งพาตนเองภายหลังการเกษียณอายุราชการอย่างไร โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปรากฏคำตอบ ดังนี้

“ไม่ก่อหนี้สิน, ใช้ความสามารถที่มีช่วยเหลือสังคม เพื่อคนรอบข้างจะได้ช่วยเหลือดูแล
ตอบแทนเราในโอกาสต่อไป และ หารายได้เพิ่มเติม”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑

“ช่วยเหลือตัวเองด้วยการทำอาชีพเสริมคือ ทำอาชีพด้านการค้าขาย”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๒

“สร้างจิตใจให้เข้มแข็ง มีทุนทรัพย์เพียงพอ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๓

“การดำเนินชีวิต และพึ่งพาตนเองภายหลังการเกษียณอายุราชการต้องมีความมั่นคงในชีวิตและที่สำคัญคือการดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีที่สุด”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๔

“การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ ๙ มาปรับใช้ในการดำรงชีพในปัจจุบัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๕

“มีธุรกิจของตนเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๖

“สร้างโครงการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ทำสวนยางไว้ก่อน เกษียณอายุ และปลูกพืชอื่น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๗

“ทำสุขภาพให้แข็งแรง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๘

“หาธุรกิจที่ร่างกายยังแข็งแรงทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกำลัง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๙

“วางแผนการอยู่อาศัย การเงิน สุขภาพ การใช้ชีวิตประจำวันการออกกำลังกาย งานอดิเรก เตรียมปัจจัยด้านการเงินไว้สำหรับบุตรเพื่อใช้ในการศึกษาให้สำเร็จระดับอุดมศึกษา”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑๐

“มีเงินเพียงพอให้อำนวยความสะดวกและเป็นค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บไข้”

๓.๔.๓.๓ ความเป็นอยู่ภายหลังการเกษียณอายุราชการยังคงเป็นที่ยอมรับ และมีความรักจากครอบครัวของท่านเพราะอะไร โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปรากฏคำตอบ ดังนี้

“ช่วยเหลือบุตรหลาน เช่น ใช้เงินส่งบุตรหลานศึกษาต่อ, มีเวลาให้กับครอบครัว และสังคมมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑

“เป็นคนรักครอบครัว ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ในด้านที่พอช่วยได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๒

“อยู่กันอย่างพอเพียง เข้าใจกันมีอะไรปรึกษากัน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๓

“เพราะมีการทำงานของเราเพื่อลูกหลานต่อไป”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๔

“ต้องสร้างความอบอุ่น และความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีที่สุดแล้วสิ่งต่างๆที่ดีจะตามมาเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๕

“มีความสุขบ้างเล็กน้อย”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๖

“เป็นที่ยอมรับและความรักจากครอบครัวเพราะสามารถ เบิกรักษา ค่าเล่าเรียนได้ และมีเงินใช้ได้ไม่ขัดสน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๗

“คิดดี พูดดี ทำดี และช่วยเหลือสังคมเท่าที่จะช่วยได้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๘

“เป็นที่การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง โดยไม่เป็นภาระของคนอื่น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๙

“เป็นคนช่วยเหลือดูแลครอบครัว และบุคคลรอบข้างเสมอ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑๐

“ศึกษาธรรมะ ให้มีจิตใจสงบ ไม่ฟุ้งซ่าน”

๓.๔.๓.๔ ท่านสามารถสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในเกียรติ ศักดิ์ศรี คุณค่า และความศรัทธาต่อตนเองได้หรือไม่ อย่างไร โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปรากฏคำตอบ ดังนี้

“มีความภูมิใจที่สามารถดูแลตนเอง โดยไม่เป็นภาระใคร, ช่วยเหลือสังคมได้เป็นอย่างดี
คนรอบข้างเลยมักรักเรามากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑

“ทำตัวให้มีคุณค่า”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๒

“อยู่อย่างพอเพียง หยิ่งในศักดิ์ศรี”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๓

“ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร มีผลต่อความศรัทธาต่อตนเอง แม้จะเกษียณไปแล้วก็ยังอยู่ในความทรงจำที่ดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๔

“มีความภาคภูมิใจ และศักดิ์ศรีของตนเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๕

“เราสามารถให้ความเชื่อมั่นกับบุคคลในครอบครัว และบุคคลรอบข้างได้อย่างดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๖

“ทำตัวให้เป็นตัวอย่างแก่รุ่นน้องๆ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๗

“มองโลกในแง่บวก และสร้างความรู้สึกรักตนเอง เห็นคุณค่าในตัวเอง”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๘

“เราเป็นจิตอาสาให้กับชุมชน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๙

“สำนึกในความสำเร็จในอาชีพการงาน และความรักที่ผู้ร่วมงานมอบให้”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑๐

“ความรักของครอบครัวที่มอบให้ ทำให้รู้สึกถึงความมีคุณค่าในตัวเอง”

๓.๔.๓.๕ ปัจจัยแห่งความสำเร็จจนผู้วิจัยเกษียณอายุราชการของท่าน
มีสิ่งใดเป็นพื้นฐานสำคัญบ้าง โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ปรากฏคำตอบ ดังนี้

“ครอบครัวข้าง เงินเดือน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑

“ครอบครัว”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๒

“ครอบครัว และ ความรับผิดชอบ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๓

“การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๔

“มีบ้าน รถ ที่ดิน ไม่มีหนี้สิน”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๕

“หลังจากผู้วิจัยเกษียณมีความสุขมากที่ได้อยู่กับครอบครัวอย่างเต็มที่”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๖

“มีเงินเก็บ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๗

“ครอบครัวอบอุ่น สุขภาพแข็งแรง ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๘

“มีครอบครัวที่ดี”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๙

“ครอบครัว การเงิน สุขภาพ”

ผู้ให้สัมภาษณ์ ที่ ๑๐

“ความพอเพียงในการใช้ชีวิต ตั้งแต่ยังรับราชการ”

๓.๔.๓ ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ ไม่พบข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย แต่จากการสัมภาษณ์ พบอรรถประโยชน์ของกองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้

๓.๔.๓.๑ บริการรวดเร็วทันใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

๓.๔.๓.๒ เวลาติดต่อราชการ ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

๔. เนื้อหาการสัมภาษณ์ (Content Analysis)

การศึกษาวิจัยการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยดำเนินการสรุปสาระสำคัญตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation)(Maslow, 1954) ดังนี้

๔.๑ ด้านความต้องการพื้นฐานที่ข้าราชการวัยเกษียณอายุจะบรรลุได้เกิดขึ้นจากการวางแผนเตรียมตัวอย่างรอบคอบตั้งแต่เนิ่นๆ ในทุกด้านอาทิ การวางแผนการเงิน การใช้จ่ายในครอบครัว การใช้ชีวิตตามหลักความพอเพียง การรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ตลอดจนการทำงานอดิเรกเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับ นพ. ชาญวิทย์วสันต์ธนารัตน์ ๒๕๖๑ ที่กล่าวว่า ใน ๑๕ ปีจากนี้ จะมีข้าราชการเกษียณอายุอีกมาก ผู้ที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป ควรเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ๒๐ ปี ทั้งเรื่องเงินออมและการดูแลสุขภาพ เพราะหากไม่ดูแลตั้งแต่เนิ่นๆ คิดว่าหลังเกษียณอายุค่อยทำ อาจจะสายเกินไป

๔.๒ ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงของข้าราชการวัยเกษียณอายุคือการดำเนินชีวิตโดยการพึ่งพาตนเอง การสร้างรายได้โดยการทำธุรกิจ/ค้าขายตามกำลังการสร้างเสริมแข็งด้านสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ ขณะเดียวกันควรมีการวางแผนเรื่องที่อยู่อาศัย การเงิน การใช้ชีวิตประจำวัน และการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมไปควบคู่กันด้วยรวมถึง

การตรวจสอบยอดเงินของตนเองในสหกรณ์เพื่อรักษาสิทธิ และหลังเกษียณต้องระวังเรื่อง การค้าประกันการกู้ยืมให้ผู้อื่น เพราะอาจมีปัญหากลางและกระทบกับสถานะทางการเงิน ในปัจจุบันได้

๔.๓ด้านความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ ของข้าราชการวัยเกษียณอายุ คือ การสร้างความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีและอบอุ่นที่สุดการยอมรับและความรักจากครอบครัว การทำงานเพื่อส่งเสียลูกหลานด้านการศึกษา การรักษาสุขภาพให้แข็งแรง การให้เวลากับครอบครัว และสังคม รวมทั้งการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ในด้านที่จะช่วยได้ตามกำลังที่มี

๔.๔ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่องของข้าราชการวัยเกษียณอายุคือ ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นทหารและศรัทธาในตนเองด้วยความทรงจำที่ดี ความรู้สึกมีคุณค่า และความภาคภูมิใจในการทำงานที่ผ่านมาความรักตนเองและหยิ่งในศักดิ์ศรีของตน การมองโลก ในแง่บวก รวมทั้งความสามารถในการให้ความช่วยเหลือบุคคลในครอบครัว คนรอบข้างและสังคมการ สร้างความรัก ความผูกพันกับผู้ร่วมงานและครอบครัวทำให้ได้รับความนับถือยกย่องและรู้สึก มีคุณค่า

๔.๕ความต้องการนับถือตนเองของข้าราชการวัยเกษียณอายุเกิดจากการใช้ชีวิตแบบ พอเพียงตั้งแต่ยังรับราชการอยู่ การปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเคร่งครัด การใช้เวลาและความอบอุ่นกับครอบครัวและคนรอบข้าง การทำตนให้มีประโยชน์ต่อผู้อื่นตามอัตภาพจากการ สัมภาษณ์พบว่าข้าราชการบำนาญที่มีการเตรียมตัวเกษียณอายุเป็นอย่างดี จะเริ่มเตรียมการตั้งแต่ ยังรับราชการอยู่ เมื่อใกล้เกษียณอายุ จะเริ่มปลดปล่อยหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดูแล พยายามไม่หวง งาน หวงหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานและสามารถขึ้นมาแทนได้อย่างไม่กังวล ขณะที่ ตนเองก็ไม่เป็นทุกข์เพราะต้องแบกรับงานอยู่คนเดียว สร้างความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานจนสำเร็จและส่งต่อ ภารกิจให้กับผู้ที่จะมาทำหน้าที่ต่อได้อย่างสมบูรณ์

เมื่อวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ (Content Synthesis) ประเด็นการสัมภาษณ์ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน มีสาระสำคัญดังนี้ แนวทางการพัฒนาการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแนวคิดทฤษฎี ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation) ดังนี้

๑.ความต้องการทางร่างกาย (Physiology Needs)คือ ความต้องการลำดับแรกของชีวิต ซึ่งต้องมีการเตรียมการแต่เนิ่นๆ ตั้งแต่ยังรับราชการอยู่ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยเพื่อ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ขณะเดียวกันควรมีวิธีคิดในการบริหารจัดการ อย่างเหมาะสมโดยการวางแผนการใช้ร่างกายในครอบครัว อันเป็นการเตรียมตัวเพื่ออนาคตที่มั่นคง ภายหลังการเกษียณอายุราชการจากการสัมภาษณ์ข้าราชการบำนาญที่มาใช้บริการ ณ ศูนย์บริการ

แบบเบ็ดเสร็จๆ ทำให้ทราบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพร่างกาย จิตใจ ให้สมบูรณ์และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การไม่ก่อภาระหนี้สิน เพราะถือเป็นพื้นฐานแรกที่สำคัญของการใช้ชีวิตในวัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความรู้สึกมั่นคงทั้งทางกายภาพและจิตภาพ อันเนื่องจากการมีภูมิคุ้มกันที่ได้รับการบ่มเพาะตามแนวคิดหลักการ และกิจกรรมโครงการที่หน่วยงานได้สอดแทรกให้ข้าราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต อาทิ การสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ หรือความถนัดของตน เช่น การทำสวนยางการค้าขาย หรือการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) คือ ความต้องการสัมพันธ์ภาพจากสังคมตั้งแต่สังคมเล็กๆ เช่น ครอบครัว ลูกหลาน หรือเพื่อนฝูง จนถึงสังคมเพื่อนมนุษย์ที่พอช่วยได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการบำนาญพบว่า การช่วยเหลือบุตรหลาน เช่น การส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาต่อ หรือการให้ความรักความอบอุ่น และการช่วยเหลือสังคม เป็นสิ่งที่สร้างความรักและการยอมรับให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs) คือความรู้สึกเชื่อมั่นและมีคุณค่าในตนเอง จากการสัมภาษณ์ พบว่าความสามารถดำเนินชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ รักศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของตน ความศรัทธาต่ออาชีพทหารและศรัทธาต่อตนเองยังคงเป็นความทรงจำที่ดีถึงแม้จะเกษียณอายุราชการแล้วแต่ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นทหารยังคงมีอยู่รวมทั้งได้ทำให้บุคคลในครอบครัวบุคคลรอบข้างและสังคมได้นึกถึงความสำเร็จในอาชีพการงานที่ผ่านมา เป็นสิ่งที่สร้างความรู้สึกนับถือยกย่องตนเองได้

๕. ความต้องการรู้จักตนเองตามศักยภาพ (Self-Actualization Needs) คือสิ่งที่บุคคลทุกคนปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นตามศักยภาพของตนหรือที่เรียกว่า การบรรลุศักยภาพแห่งตน ทั้งนี้หากพิจารณาความสำคัญในการก้าวสู่การบรรลุศักยภาพแห่งตนของข้าราชการบำนาญจากแบบสัมภาษณ์พบว่า ความต้องการที่จะเข้าใจศักยภาพของตนเองเป็นผลมาจากการรู้จักใช้ชีวิตอย่างมีสติ รอบคอบ และรอบด้าน การสร้างพื้นฐานที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่การงาน การวางแผนทางการเงินที่รอบคอบและความสามารถในการดูแลตนเองและคนในครอบครัวให้มีความสุขตามศักยภาพที่ตนมี

สิ่งที่สัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและหน่วยงานต้นสังกัด คือ

๑. ความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามสถานะของข้าราชการ

๒. กลยุทธ์ของหน่วยงานที่สนับสนุนความต้องการของข้าราชการการวางแผน การปฏิบัติการ และการจัดการอย่างเป็นระบบ

๓. การส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมการเห็นคุณค่าตนเอง

แนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

แนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อพิจารณาตามหลักทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation) พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต้นสังกัด ควรสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับชั้นตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอายุแต่เนิ่นๆ ตั้งแต่ยังรับราชการอยู่เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะความพร้อมในแต่ละด้านนั้นไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น ต้องใช้เวลาในการสร้างสม เช่น ความพร้อมด้านร่างกาย การมีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง ต้องมาจากการออกกำลังกายสม่ำเสมอ การฝึกมองโลกตามความเป็นจริง และการรู้จักยอมรับปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การทำตนให้เป็นประโยชน์ การยกย่องนับถือตนเอง ความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมให้ใช้จ่ายอย่างประหยัด รู้จักเก็บออม และนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตเป็นต้น ดังนั้นความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงเกิดจากการเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านด้วยปัจจัยพื้นฐานรองรับที่มั่นคงข้าราชการทุกคนพึงตระหนักถึงสถานะแห่งตน และใช้ชีวิตอย่างมีสติ พร้อมต่อการก้าวสู่การเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณค่าสามารถดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมนอกจากนั้นควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อรับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานของผู้เกษียณอายุราชการรวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วได้รับสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เช่น การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีฟรี การบริการติดตามดูแลหรือให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ กฎหมาย การเงิน จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รวมทั้งการฝึกอบรมกิจกรรมที่สามารถทำเป็นงานอดิเรกหรือเพื่อเสริมรายได้ภายหลังเกษียณได้ เป็นต้น

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ความต้องการพื้นฐานของข้าราชการ เพื่อเสนอแนะทาง การสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

สรุป

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเสนอ แนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย โดยศึกษา ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Source) จากเอกสาร ตำราวิชาการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ (ทฤษฎี ความต้องการขั้นพื้นฐาน) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จาก แหล่งข้อมูล (ผู้ให้ข้อมูล) โดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิธีอุปนัย (Inductive Method) จากข้อเท็จจริงย่อยโดยพิจารณาสิ่งที่เหมือนและสัมพันธ์กันแล้วสรุปความรู้ความจริงเพื่อกำหนด กรอบหรือแนวทางให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis Analysis) โดยวิธี นิรนัย (Deductive Method) จากฐานความรู้เดิมที่มีลักษณะทั่วไป (Universal) สู่ข้อสรุป ที่มีลักษณะเฉพาะ (Particular) และเสนอแนะทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และความต้องการพื้นฐานของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อการเกษียณอายุของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีดังนี้

๑. การศึกษาจากแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

๑.๑ การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data Source) จากเอกสาร ตำรา วิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์เอกสารวิชาการ (Analysis of Academic Content) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow : 1970) ซึ่งความต้องการแต่ละระดับจำเป็นอย่างไรที่จะต้องได้รับการตอบสนองโดยเริ่มจากระดับต่ำกว่าก่อนจึงจะเกิดความต้องการระดับต่อไปที่เรียกว่า ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation) ซึ่งหลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (1954) เชื่อว่า “ความต้องการของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาและความเชื่อที่ว่า ถ้าความต้องการขั้นแรกของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้พัฒนาการความต้องการในขั้นต่อไปเกิดขึ้นไม่ได้การจะพัฒนาไปให้สูงสุดได้ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา” (Maslow 1970 : 170) ประกอบด้วย ๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เพื่อการดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการจะถูกกระตุ้น อวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย ๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกถึงความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) ๓) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่นความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น ๔) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ความต้องการมีอำนาจ ความเชื่อมั่นตนเอง ที่ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และความเป็นอิสระรู้สึกว่ามีคุณค่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยและนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) ได้รับความสนใจมีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและชื่นชมยินดี ๕) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) การรับรู้ศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริงเป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา

๑.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) จากแหล่งข้อมูลพบว่า

๑.๒.๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ปรากฏผลที่ระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ดังนี้

๑.๒.๑.๑ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ($\bar{X}=3.51$, S.D. = ๐.๕๓๑)

๑.๒.๑.๒ ความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X}=3.30$, S.D. = ๐.๔๗๐)

๑.๒.๑.๓ ความต้องการความรักและการยอมรับ ($\bar{X}=3.35$, S.D. = ๐.๕๘๘)

๑.๒.๑.๔ ความรู้สึกมีคุณค่า ($\bar{X} = ๔.๐๔๔$, S.D. = ๐.๖๐๖)

๑.๒.๑.๕ การรู้จักตนเองตามศักยภาพ ($\bar{X} = ๔.๐๙๕$, S.D. = ๐.๓๖๒)

๑.๒.๒ จากการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ (Content Synthesis) ประเด็นการสัมภาษณ์ข้าราชการวัยเกษียณอายุราชการ เมื่อนำมากำหนดการสร้างแนวทางการพัฒนาการเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (The Need-hierarchy Conception of Human Motivation) มีดังนี้

๑.๒.๒.๑ ความต้องการทางร่างกาย (Physiology Needs) คือ ความต้องการลำดับแรกของชีวิตทำให้ชีวิตได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง โดยบุคคลจะต้องตระหนักถึงด้านสุขภาพอนามัยเพื่อการมีชีวิตที่ดี เช่น การรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ขณะเดียวกันควรมีวิธีคิดในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมโดยการวางแผนการใช้จ่ายภายในครอบครัว อันเป็นการเตรียมตัวเพื่ออนาคตภายหลังการเกษียณอายุราชการ

๑.๒.๒.๒ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความรู้สึกมั่นคงทั้งทางกายภาพ และจิตภาพ อันเนื่องจากการมีภูมิคุ้มกันที่ได้รับการบ่มเพาะตามแนวคิด หลักการ และกิจกรรมหรือโครงการที่หน่วยงานได้สอดแทรกให้ข้าราชการสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การสร้างเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถ หรือความถนัดของตน เช่น การทำสวนยาง การค้าขาย หรือการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) คือ ความต้องการสัมพันธ์จากสังคมตั้งแต่สังคมเล็กๆ เช่น ครอบครัว ลูกหลาน หรือเพื่อนฝูง จนถึงสังคมเพื่อนมนุษย์ที่พอช่วยได้ การช่วยเหลือบุตรหลาน เช่น การส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาต่อ หรือการให้ความรักความอบอุ่น และการช่วยเหลือสังคมเป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้กับตนเองและครอบครัวได้เป็นอย่างดี

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem) คือ ความรู้สึกเชื่อมั่นและมีคุณค่าในตนเอง สามารถดำเนินชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ รักศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของตน ขณะที่ความศรัทธาต่ออาชีพทหารและศรัทธาต่อตนเองยังคงเป็นความทรงจำที่ดี แม้จะเกษียณอายุราชการแล้วแต่ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นทหารยังคงมีอยู่ รวมทั้งได้ทำให้บุคคลในครอบครัว บุคคลรอบข้าง และสังคมได้นึกถึงความสำเร็จในอาชีพการงานที่ผ่านมา

๕. ความต้องการรู้จักตนเองตามศักยภาพ (Self-Actualization Needs) คือ สิ่งที่บุคคลทุกคนปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นตามศักยภาพของตน หรือที่เรียกว่า การบรรลุศักยภาพแห่งตน ทั้งนี้

หากพิจารณาความสำคัญในการก้าวสู่การบรรลุศักยภาพแห่งตนของข้าราชการบำนาญความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง เป็นผลจากการรู้จักใช้ชีวิตอย่างมีสติ รอบคอบ และรอบด้าน จากการสร้างพื้นฐานที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่การงาน การเงิน และครอบครัว

การอภิปรายผล

การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยสามารถอภิปรายผลจากการศึกษา ดังนี้

๑. การศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

๑.๑ การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร (Analysis of Academic Content) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาสาระสำคัญที่จะนำมาเป็นต้นแบบการสร้างความรู้สึที่มีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยพบว่า การเห็นคุณค่าตนเองของข้าราชการจะเกิดขึ้นจากความต้องการพื้นฐานที่ได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง ความต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่า ยอมรับยกย่องให้เกียรติ ความต้องการเป็นบุคคลสำคัญและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น (Esteem from Other People)

ในขณะเดียวกัน หน่วยงานต้นสังกัดก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วรู้สึกถึงความมีคุณค่าและมีชีวิตหลังเกษียณอายุราชการอย่างมีความสุขได้ โดยการจัดให้มีชมรมผู้สูงอายุในองค์กรเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี ตั้งแต่เรื่องการส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สังคม เงินออม ฯลฯ ซึ่งไม่เพียงข้าราชการที่ใกล้เกษียณอายุราชการเท่านั้นที่จะต้องมีส่วนร่วม แต่รวมไปถึงข้าราชการในสังกัดทุกคนที่ต้องมาเรียนรู้ไว้ก่อน อย่างน้อย ๒๐ ปีก่อนเกษียณอายุราชการ เพราะหากรอหลังเกษียณอายุแล้วค่อยเริ่มทำ อาจสายเกินไป เช่น หากอยากทำกิจกรรมใดที่ตนเองชอบหรือสนใจเป็นพิเศษหลังเกษียณ ควรเริ่มเรียนรู้ควบคู่ไปกับงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ความชำนาญ เมื่อเกษียณไปแล้วจะได้ลงมือทำได้ อย่างถูกต้อง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ๒๕๖๑)

ในส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทย ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการในสังกัด ทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการจัดบรรยายความรู้การเตรียมตัวก่อนเกษียณทุกปี และดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ จัดชุดปฏิบัติการเคลื่อนที่เดินทางเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ได้แก่สิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการและครอบครัวจะได้รับภายหลังเกษียณ การตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของการลงบันทึกในสมุดประวัติรับราชการและการเตรียมเอกสารเพื่อขอรับบำเหน็จ บำนาญรวมถึงการจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการเคลื่อนที่ให้กับกำลังพลในส่วนภูมิภาคเพื่อให้เกิดความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น จะเห็นว่ากระบวนการสร้างควมมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการร่วมกันทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้าราชการที่จะเกษียณอายุ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

๑.๒. การศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ อย่างมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ ตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow : 1954) พบว่า ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ มีการเตรียมพร้อม สู้วัยเกษียณเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตภายหลังการเกษียณอายุราชการเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ๕ ด้าน อธิบายได้ว่า ข้าราชการสังกัด กองบัญชาการกองทัพอากาศส่วนมากมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้าน ร่างกาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรักและการยอมรับ ด้านความรู้สึกมีคุณค่า และ ด้านการรู้จักตนเองตามศักยภาพอยู่ในระดับดี อาจเนื่องจากมีประสบการณ์ด้านครอบครัวและ การทำงานที่ประสบความสำเร็จ ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับภายหลังเกษียณ เป็นอย่างดี จึงมีการเตรียมความพร้อมแต่เนิ่นๆ ลดคลายความวิตกกังวลลง ประกอบกับสังคมไทยนับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก การให้ความรัก ความเคารพนับถือ การดูแลผู้สูงอายุ และความกตัญญูต่อบุคคล ต่อผู้มีพระคุณ เป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่ง ที่จะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าของข้าราชการ ภายหลังเกษียณอายุ นอกจากนี้ ข้าราชการบำนาญหลายรายที่ยังมีกำลังกายแข็งแรง และมีกำลัง ทรัพย์เพียงพอ มีการวางแผนชีวิตที่ดีสามารถช่วยเหลือครอบครัวส่งเสียลูกหลาน ด้านการศึกษาได้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น

๑.๓ การศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการ เกษียณอายุอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศ พบว่าข้าราชการให้ ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นอย่างดี มีการวางแผนเตรียมการ ด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ การเงิน การใช้เวลารว่างภายหลังเกษียณ การทำตนให้เป็นประโยชน์ ต่อครอบครัว และสังคม โดยเหตุผลในการสร้างคุณค่าเกิดจากการนึกถึงความสำเร็จในหน้าที่การงาน การภาคภูมิใจในความเป็นทหาร ความศรัทธาและภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งตน ทำให้เกิดการยอมรับ ในศักยภาพของตนเอง และมีชีวิตที่มีคุณค่า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow 1970) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีพัฒนาการตามลำดับขั้น เมื่อความต้องการ ชั้นหนึ่งๆ ได้รับการตอบสนองแล้วจะเข้าสู่ความต้องการในลำดับต่อไป และความต้องการขั้นสุดท้าย เป็นการบรรลุศักยภาพแห่งตน สอดคล้องกับการวิจัยของปรีชา อุบายสินและคณะ (๒๕๔๑ : ๒๒๗-๒๓๑) ที่เชื่อว่า การเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุควรประกอบด้วย การสะสมทรัพย์ การสะสมบุญบารมี การจัดการด้านทรัพย์สิน การปรับพฤติกรรมให้เหมาะสม การเตรียมตัวด้านจิตใจ และการเตรียมตัว ด้านสุขภาพ ขณะที่ประนอม โอทกานนท์ (๒๕๕๔ : ๕๑-๕๒) กล่าวว่าชีวิตที่สมบูรณ์ของผู้สูงอายุ

ควรมีความพึงพอใจในศักยภาพและพึ่งพาตนเองโดยมีองค์ประกอบและตัวชี้วัด ๔ ประการคือ ๑) ด้านร่างกาย หมายถึง การพัฒนาพลังร่างกาย การรับประทานอาหารการออกกำลังกาย และการพักผ่อน ๒) ด้านจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ หมายถึงการพัฒนาพลังด้านจิตใจ และจิตวิญญาณ การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น การมีชีวิตอย่างมีเป้าหมาย๓) ด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาทักษะชีวิตและปฏิสัมพันธ์ในสังคม ได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว การมีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมและชุมชน และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึงการพัฒนาฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองให้เพียงพอและยั่งยืน สามารถเป็นผู้สูงวัยในสังคมผู้สูงอายุอย่างสง่างามและมีความสุข

๒. แนวทางการสร้างคุณค่าของข้าราชการวัยเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ควรบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดทุกระดับชั้นตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณอย่างน้อย ๕ ปีขึ้นไปก่อนเกษียณ เพื่อสร้างความมั่นใจลดความวิตกกังวลและไม่ให้เป็นภาระของลูกหลานภายหลังเกษียณอายุราชการ ดังนี้

๒.๑ ความพร้อมด้านร่างกาย โดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ตรวจสอบสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนในการส่งเสริมความพร้อม เช่นการจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุราชการของหน่วยเพื่อให้การดูแลข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้วอย่างต่อเนื่อง ให้ความรู้ด้านสุขภาพเพื่อการดูแลตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรคเบาหวาน ความดัน โรคอ้วน ข้าราชการบำนาญสูงอายุที่มีโรคประจำตัว หรือเป็นผู้ป่วยติดเตียง ควรจัดเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพให้การดูแลเยี่ยมบ้าน ให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค อำนวยความสะดวกในการเข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี จัดกิจกรรมออกกำลังกายให้ผู้เกษียณได้มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกันสม่ำเสมอ นอกจากนั้นควรให้การสนับสนุนงบประมาณ และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้วได้รับสิทธิประโยชน์ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

๒.๒ ความพร้อมด้านจิตใจ ทำจิตใจให้เบิกบาน แจ่มใส การมองโลกตามความเป็นจริง รู้จักยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ แม้เกษียณอายุราชการแล้วก็ควรต้องเรียนรู้เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะด้านเทคโนโลยี สังคม หรือกฎหมาย นโยบายต่างๆ ของรัฐบาล เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาตามที่ตนเองชอบหรือสนใจ เพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคมมีความยกย่องนับถือตนเอง ใช้หลักศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ตระหนักว่า การเกษียณอายุราชการไม่ใช่จุดสิ้นสุดของชีวิตเพราะเรายังต้องมีชีวิตอยู่อีกยาวนานหลังเกษียณ

๒.๓ ความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการรู้จักการวางแผนทางการเงินตั้งแต่เริ่มรับราชการ การใช้จ่ายอย่างประหยัด รู้จักเก็บออม และน้อมนำหลักเศรษฐกิจ

พอเพียงมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ฝึกทักษะในงานอดิเรกที่ชอบ สามารถทำในยามว่างหรือเป็นรายได้เสริม เป็นต้น ดังนั้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จึงเกิดจากการเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านด้วยปัจจัยพื้นฐานรองรับที่มั่นคงจากครอบครัวและสังคม ข้าราชการทุกคนพึงตระหนักรู้ถึงสถานะแห่งตน และใช้ชีวิตอย่างมีสติ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้สูงวัยอย่างมีคุณค่าสามารถดำเนินชีวิตในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างผาสุก

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑.๑ ข้าราชการทุกคนควรมีการวางแผนชีวิต ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่า โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย จิตใจ ฐานะเศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วมในสังคม

๑.๒ นอกจากหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการ โดยจัดบรรยายแนะนำแนวทางที่ควรปฏิบัติให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์กำลังพลที่จะได้รับภายหลังเกษียณ เพื่อเตรียมความพร้อมในแต่ละด้าน สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเตรียมตัวเข้าสู่วัยเกษียณอย่างมีคุณภาพตั้งแต่เนิ่นๆ ให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตและการรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามสิทธิที่แต่ละคนจะได้รับ เช่น การจัดตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีฟรีสำหรับผู้เกษียณอายุ จัดเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพเยี่ยมบ้าน ให้คำแนะนำแก่ครอบครัวในการดูแลผู้เกษียณที่ป่วยติดเตียง หรือสนับสนุนยานพาหนะอำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้ามารับการรักษายาบาล จัดตั้งชมรมผู้เกษียณให้ข้าราชการ ที่เกษียณอายุแล้วมีโอกาสดำเนินกิจกรรมสนทนาการร่วมกัน สร้างช่องทางเครือข่ายสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่างๆ เช่น Line หรือ Facebook กลุ่มผู้เกษียณอายุราชการ

๒. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารภายหลังเกษียณอายุราชการ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการบำนาญในสังคมยุคดิจิทัล

၈၈

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง. แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ ๒(พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๖๔)ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑พ.ศ. ๒๕๕๒. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสัย, ๒๕๕๓.

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสัย, ๒๕๕๓.

เกียรติวรรณอมตยกุล. Self Esteem พลังแห่งความเชื่อมั่น. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ : สายส่งศีกษิต, ๒๕๕๑.

คมเพชร ฉัตรศุภกุล. กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสืออมต, ๒๕๔๖.

ชาย โพธิสิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.

ดวงใจ กสานติกุล. โรคซึมเศร้าและโรคอารมณ์ ผิดปกติรักษาหายได้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

ประนอม โอทกานนท์. ชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย: หลักการงานวิจัยและบทเรียนจากประสบการณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๔.

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงาน. สถานการณ์และแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุไทยพ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๗๓. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ๒๕๕๗.

ปรีชา อุปโยคิน และคณะ. ไม่ใกล้ฝั่ง: สถานภาพและบทบาทของผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดลกองบริหารงานวิจัย, ๒๕๔๑.

มาโนช หล่อตระกูล และปราโมทย์ สุคนิษฐ์. จิตเวชศาสตร์ รามาธิบดี. พิมพ์ครั้งที่ ๓. (เรียบเรียงใหม่) กรุงเทพฯ :ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์, ๒๕๔๖.

วารสาร และหนังสือพิมพ์

จุฑารัตน์ แสงทอง. “การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุผ่านบทบาทอาสาสมัคร”. วารสารกรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์, ๒๕๕๘. ๑๕(๒), ๗๓ - ๘๙.

ธีรประภา ทองวิเศษ และคณะ. “การพัฒนารูปแบบกิจกรรมภายใต้ตัวแบบกระบวนการเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุ”. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ ๙(ฉบับพิเศษ) เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘,

นภสมน นิจรัตน์. “การดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. วารสารรามคำแหง. ฉบับมนุษยศาสตร์ ปีที่ : ๓๗ (๑) ๒๕๖๑. หน้า : ๑๓๙ - ๑๕๘

ปริญญา โตมานะ และระวีวรรณ ศรีสุชาติ. “ความรู้สึกรู้สึกคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุและปัจจัยเกื้อหนุนอื่นๆ”. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑, มกราคม ๒๕๕๘, หน้า ๒๘-๓๗.

รวีวรรณศิริสมบุรณ์ และณภัทรกฤต จันทวงศ์. “การวิจัยประเมินผลโครงการระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ตำบลบ้านลำอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี”. วารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ ๒๔ (๖) ปี. ๒๕๕๘ หน้า ๑๐๗๖-๑๐๘๕.

สิรินดา กมลเขต. “สภาพการปรับตัวและแนวทางการบริหารจัดการผู้สูงอายุในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับชุมชน : กรณีศึกษาอำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์”. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. ปีที่ ๔(๑)ม.ค.-มิ.ย. ๒๕๕๘.

วิทยานิพนธ์รายงานการวิจัย

ฉัตรจงกล ดุลยกนิช. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวหลังเกษียณของผู้สูงอายุในจังหวัดพัทลุง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๒.

ไตรรัตน์ จารุทัศน์. “การศึกษามาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ”. วิทยานิพนธ์ ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พิมพ์จรัส บุญเลิศ. “การส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองในผู้สูงอายุที่มีภาวะซึมเศร้าผ่านเกมออนไลน์”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐.

มนพัทธ์ อารัมภวิโรจน์ และคณะ. “การปรับตัวและการสนับสนุนด้านสังคมของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ,

คณะพยาบาลศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชธานี และคณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานีศรีนครินทร์เวชสาร,๒๕๕๔; ปีที่ ๒๖, ฉบับที่ ๓,หน้า ๑๙๖-๒๐๖.
รุจิรงค์ แอกทอง. “การปรับตัวของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม”.วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๙.
วิพรรณ ประจวบเหมาะและคณะ, รายงานการศึกษาโครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่๒ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๖๔) ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๐ -
๒๕๕๔), พิมพ์ครั้งที่ ๑. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

กฎหมาย

“ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒)”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก ลงวันที่ ๖เมษายน
๒๕๖๐.
“พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก กองบัญชาการ
กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๒”.ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๑๙ ก
๓๐ มีนาคม ๒๕๕๒.
“พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๖๘ ตอนที่ ๒๔ ฉบับพิเศษ
๑๑ เมษายน ๒๔๙๔.หน้า ๑.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. “แผนยุทธศาสตร์สุขภาพดีวิถีชีวิต
ไทยพ.ศ.๒๕๕๔ – ๒๕๖๓ (ธันวาคม ๒๕๕๓)”, (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
wops.moph.go.th/ops/oic/data/20110316100703_1_.pdf, ๒๕๖๑.
รวีวรรณศิริสมบุรณ์. “สิทธิผู้สูงอายุตามกฎหมาย,” สาระบุรี : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี,
(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก :hpc4.anamai.moph.go.th/ewt_dl_link.php?nid=792,
๒๕๖๑.
รัชณี คุณานวัตร. “โครงการชีวิตหลังเกษียณ.”(ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก :
<http://www.kroobannok.com>, ๒๕๖๑.
ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กองบัญชาการกองทัพไทย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://oss.rtarf.mi.th/archives4.html>, ๒๕๖๑.

สุพิตรรา ทาวงศ์.ความภาคภูมิใจในตนเอง, (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/1041>, ๒๕๖๑.

RungsakSiriniyomchai, “ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.gotoknow.org/posts/15140>, ๒๕๖๑.

ภาษาต่างประเทศ

Books

Bandura, A. A social cognitive theory of personality. In Pervin, L., John, O. (Eds.), Handbook of personality (2nd ed.): 154-196). New York: Guilford, 1999.

Brooks, R.B. Self esteem during the school years. Pediatric Clinics of North America, Elsevier Inc. Journal. 1992 :39(3), 544-548.

Carpenito, L.J. A lifetime commitment. Nursing Times, 1991: 87(48), 53-55.

Cronbach, L. J. Essentials of Psychological Test (5th ed.). New York: Harper Collins, 1970.

Joyce, Bruce and Weil, Marsha. Models of teaching. Boston: Allyn and Bacon. 1996.

Pope, A. W., McHale, S. M., & Craighead, W. E. Self-esteem enhancement with children and Adolescents. Oxford UK: Pergamon, 1988.

Rogers, C.R. Psychotherapy and Personality Change. Chicago. : University Press, 1967.

Mc Candless. Boyd R. and Evans D. Ellis. Children and Youth : Psychological Development. New York : Holt, Rinchart and Winston, 1978.

Maslow, A. H. Motivation and Personality. Harper & Row, New York., 1954.

Maslow, A. H. Motivation (Psychology) Self-actualization. 2nd ed. Harper&Row, New York, 1970.

Newman, Bandura M. Adolescent Development. Columbus: Merill Publishing. 1986.

Osborne, R.E. Self : An Eclectic Approach by Allyn and Bacon: Aviacon Company Massachusetts, Allyn & Bacon Publisher, 1996.

Podesta, Connie. Self : – esteem and the 6-Second Secret. California: Corwin Press. 2001.

- International Labour Office. Into the twenty-first century : The development of social security. Geneva : International Labour Office, (1984), pp.20-21.
- Lofland, J. Analyzing Social Setting : A Guide to Qualitative Observation and Analyzing. Belmont, C.A. : Wadsworth, 1971.
- Louise C. Johnson & Charles L. Schwartz, Social Welfare : A Response to Human Need. Fourth Edition, Massachusetts : Allyn & Bacon, A Viacom Company, (1997), p.77.
- Luft, J., & Ingham, H. The johari window. Human Relations Training News, 1961: 5(1), 6-7.
- Gael Lindenfeld. Self-esteem Bible : Build up your Confidence Day by Day. London : Element Book. 2004.
- Khera, S. You Can Win. Kuala Lumpur: Prentice – Hall, 1998.
- Sasse, Connie R. Person to Person. Texas : Lubbock, 1978.
- Satir, V. et al. The Satir Model Family Therapy and Beyond. United States America: Scienceand Behavior Books, Inc., 1991.
- Trotzer, J.P. The Counselor and The Group. : Integrating Theory, Training, and Practice. Monterey California. : Brooks/Cole Publishing, 1977.

Journals and Newspapers

- Coopersmith, S. Subjective Well Being and Self-Esteem, Psychology Journal, Vol.7 No 10, September 6, 2016.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. (1970), 30(3) : 607 – 610.
- Neugarten, B.J., Havighurst, R.J., & Tobin, S.S. “The Measurement of Life Satisfaction”. Journal of Gerontology, 1961:16, 134-143.
- Scheier, MF., Carver, CS., Bridges, MW. “Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, Self-Mastery, and self-esteem: A reevaluation of the Life Orientation Test)”. Journal of Personality and Social Psychology. (1994) ; 67 : 1063-78.

Yelsma,Paul and Yelsma,Julie. "Self Esteem and Social Respect Within the High School",The Journal of Social Psychology. 1998 (April): 138 (4): 434 – 441.

ภาคผนวก

- () สูงกว่าปริญญาโท
- ๔. สถานะบุคคลตามตำแหน่ง
 - () ข้าราชการระดับปฏิบัติการ () ผู้บังคับระดับต้น (ล่าง)
 - () ผู้บังคับระดับกลาง () ผู้บังคับบัญชาระดับสูง
- ๕. ระยะเวลาการทำงาน
 - () ๒๐ - ๒๕ ปี () ๒๖ - ๓๐ ปี
 - () ๓๑ - ๓๕ ปี () ๓๖ - ๔๐ ปี () มากกว่า ๔๑ ปี

ตอนที่ ๒แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีคุณค่าของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการ
กองทัพไทยต่อการเกษียณอายุราชการ

คำอธิบาย:โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ข้อ	ความมีคุณค่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย						
๑.	ท่านสามารถดำเนินชีวิตตามอัตรภาพจากระบบราชการภายหลังการเกษียณอายุได้เป็นอย่างดี					
๒.	ท่านมีที่ลืทธิพึงได้รับโดยความชอบธรรมจากชีวิตข้าราชการภายหลังการเกษียณอายุ					
๓.	ท่านมีสวัสดิการอื่นที่นอกเหนือจากระบบราชการที่จะได้รับภายหลังเกษียณอายุ เช่น การถือหุ้น กรมธรรม์ประกันชีวิต ฯลฯ					
๔.	ท่านมีวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ปราศจากปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลังการเกษียณอายุ					
ความมั่นคงปลอดภัย						
๕.	ท่านสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงในปัจจุบันได้ อาทิ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพอนามัย เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
๖.	ท่านมีการวางแผนและสร้างความมั่นคงต่อการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการมาโดยตลอด					

๗.	ท่านสามารถเป็นแรงผลักดันด้านการพัฒนาสังคมได้เป็นอย่างดี					
๘.	ท่านสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีอิสระ และพึ่งพาตนเองได้					
ความรักและการยอมรับ						
๙.	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและสังคมมีค่ามากทั้งปัจจุบัน และอนาคต					
๑๐.	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นของขวัญและกำลังใจที่ดีมาก					

ข้อ	ความมีคุณค่า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๑.	การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งทางสังคม ทำให้รู้สึกถึงความมีตัวตนอย่างแท้จริง					
๑๒.	การได้รับอิสระและการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับมอบหมายทำให้ไม่รู้สึกย่อท้อ กับอุปสรรคที่จะดำเนินชีวิตต่อไป					
ความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า						
๑๓.	ท่านมีความเคารพต่อกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และแบบธรรมเนียมเพื่อสร้างคุณลักษณะ ที่ดีแก่ของตนให้ปรากฏแก่สังคม					
๑๔.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในเกียรติ ศักดิ์ศรี และ คุณค่าของการเป็นข้าราชการ					
๑๕.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และบำเหน็จ อันเป็นรางวัลที่มีค่าต่อชีวิต การทำงาน					
๑๖.	ท่านมีความศรัทธาต่อผลลัพธ์เชิงบวกซึ่งเป็น เกียรติประวัติจากการปฏิบัติหน้าที่ที่สำเร็จ ลุล่วงไปแล้วเสมอๆ					
การรู้จักตนเองตามศักยภาพ						
๑๗.	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพตาม ความรู้ ความสามารถและความถนัด					
๑๘.	การเป็นข้าราชการของท่านถือเป็นโอกาสและ ความท้าทายศักยภาพอย่างแท้จริง					
๑๙.	การทำงานทุกอย่างเป็นโอกาสทางการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด					
๒๐.	ความสำเร็จของท่านเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นและอดทน เพื่อไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย					

พันเอก

(ณสุรณ พิชัยณรงค์สงคราม)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ.รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

ผนวก ข
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
การเกษียณอายุอย่างมีคุณค่าของข้าราชการ
สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

ชื่อผู้วิจัย

นักศึกษาหลักสูตร

รุ่นที่

ข้อมูลผู้สัมภาษณ์

การแนะนำตัว

ตำแหน่งและสถานภาพการทำงาน

ประวัติการทำงาน

ตอนที่ ๑

ผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพ

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

เวลาเริ่มการสัมภาษณ์

น. จบการสัมภาษณ์เวลา น.

ตอนที่ ๒

ประเด็นการสัมภาษณ์

๑. ท่านมีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างไร

๒. ท่านสามารถสร้างความมั่นคงในการดำเนินชีวิตและพึ่งพาตนเองภายหลังการเกษียณอายุราชการอย่างไร

.....
.....
.....

๓. ความเป็นอยู่ภายหลังการเกษียณอายุราชการยังคงเป็นที่ยอมรับและมีความรักจากครอบครัวของท่าน เพราะอะไร

.....
.....
.....

๔. ท่านสามารถสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรี คุณค่า และความศรัทธาต่อตนเองได้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จจนสู่วัยเกษียณอายุราชการของท่านมีสิ่งใดเป็นพื้นฐานสำคัญบ้าง

.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

พันเอก

(ณัฐรณ พิษัณรณรงค์สงคราม)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

ผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
การเกษียณอายุราชการอย่างมีคุณค่า
ของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	32	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.879	25

ผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความสอดคล้อง
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	ดร. พนมพร เสี่ยงผล	นักจิตวิทยา
๒.	น.ส. ปุณญาวีร์ อาราม	นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (ไร่เชิง)
๓.	พ.อ.หญิง ไพจิตต์ เพิ่มพูล	พยาบาลป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อ
๔.	นายอภิวัฒน์ จันทรแก่น	นักวิชาการบัญชี
๕.	ดร. เจนจิรา เพชรธรรมาวัฒน์	ครูวิทยะฐานะชำนาญการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันเอก อนุสรณ์ พิชัยรณรงค์สงคราม	
วันเดือนปีเกิด	๖ มิถุนายน ๒๕๐๖	
การศึกษา	โรงเรียนเตรียมทหาร	รุ่นที่ ๒๓
	โรงเรียนนายร้อย จปร.	รุ่นที่ ๓๔
	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก	รุ่นที่ ๗๔
ประวัติการทำงานโดยย่อ	<p>ผู้บังคับหมวด/ผู้บังคับกองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่ ๑๑ รักษาพระองค์กองพลทหารม้าที่ ๒ ผู้บังคับกองร้อยเครื่องยิงหนัก กรมทหารม้าที่ ๔ รักษาพระองค์ หัวหน้าแผนกศึกษาต่างประเทศ/หัวหน้าแผนกการฝึก กรมยุทธศึกษาทหารบก รองผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมยุทธศึกษาทหารบก ผู้อำนวยการกองกลาง กรมสารบรรณทหาร ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการ สำนักบริการสิทธิประโยชน์กำลังพล กรมสารบรรณทหาร</p>	

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580)

ผู้วิจัย พล.ท.ทนะศักดิ์ ชื่นอิม หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ตำแหน่ง รองหัวหน้าคณะนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องด้วยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขภายในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ซึ่ง 1 ในหัวข้อประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เป็นเนื้อหาภายในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) นั่นคือยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และต่อเนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดหรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานะแวดล้อมในหลายประการ โดยเฉพาะการปฏิรูปประเทศที่จะก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในระยะ 20 ปีข้างหน้าส่งผลให้ทุกภาคส่วนรวมไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนก็ตามที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงของประเทศในแง่มุมต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องปฏิรูปไปพร้อมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาประเทศดังกล่าว

โดยความหมายของความมั่นคง คือการมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศที่มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย ซึ่งเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาประเทศในด้านความมั่นคงตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ กรมการสารวัตรทหารบกเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบกในสายงานฝ่ายกิจการพิเศษ จึงจำเป็นต้องยึดพันธกิจหลักของหน่วยที่ทหารสารวัตรสังกัดอยู่นั้นคือกองทัพบกซึ่งมีพันธกิจหลัก 2 สายงาน ได้แก่ การเตรียมกำลัง และการใช้กำลัง นั้นหมายถึงหากผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตรให้สอดคล้อง

กับความมั่นคงแห่งชาติ จึงใช้แนวทางการพัฒนาการเตรียมและการใช้กำลังโดยใช้หลักในการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติอันได้แก่ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจในการดำเนินการศึกษาเพื่อหาการพัฒนาทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) เพื่อนำแนวทางการพัฒนาดังกล่าวสนับสนุนเชิงทฤษฎีโดยหลักการในการดำเนินนโยบายในการปฏิรูปประเทศให้พร้อมก้าวไปสู่การประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้าเพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ด้วยวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของสารวัตรทหารในปัจจุบัน เกี่ยวกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาหลักการและการปฏิบัติของสารวัตรทหารที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านความมั่นคง
3. เสนอแนวทางการพัฒนาเหล่าทหารสารวัตรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านความมั่นคง

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษารวบรวมข้อมูลยุทธศาสตร์ นโยบายด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ศึกษาสถานการณ์และภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของนโยบายความมั่นคง กับศักยภาพของทหารสารวัตรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเหล่าทหารสารวัตรใน 2 ลักษณะ คือ การเตรียมกำลัง และ การใช้กำลัง

วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารทฤษฎีแนวความคิดการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของทหารสารวัตรศึกษาเปรียบเทียบในรูปแบบการวิเคราะห์หาความแตกต่างของระบบที่ดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต

ผลการวิจัย

1.แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร นอกจากจะต้องเตรียมกำลังให้มีความพร้อมในการรองรับภารกิจป้องกันประเทศแล้ว ยังต้องจัดเตรียมให้มีความพร้อมในการรองรับภัยคุกคามในรูปแบบอื่น ๆ อีกด้วย

2.แนวทางการพัฒนาศักยภาพทหารสารวัตร ด้านการใช้กำลัง จะต้องจัดทำแผนการใช้กำลังให้สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและสถานการณ์ปัจจุบัน

3.จะต้องฝึกกำลังทุกภาคส่วนให้พร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ โดยจะต้องกำหนดนโยบายหรือแผนงานของทหารสารวัตร เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยทหารสารวัตรทุกหน่วยยึดถือปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ด้านแนวทางและหลักการ

1. ทบทวนการกำหนดแนวทางและนโยบาย โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำ
2. ศึกษาสถานการณ์และปรับรูปแบบให้สอดคล้องต่องานด้านความมั่นคงในปัจจุบัน และอนาคต ควบคู่ไปกับศึกษาศักยภาพของทหารสารวัตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
3. มุ่งเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง และมีคุณภาพ

เรื่องที่เสนอแนะ

1. เรื่องโครงสร้างและการจัดหน่วย
2. เรื่องการเสริมสร้างความพร้อมรบ
3. เรื่องความต่อเนื่องในการปฏิบัติ
4. เรื่องความทันสมัย
5. เรื่องการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมาย