

บทที่ 1

บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเกษียณอายุราชการถือเป็นการออกจากราชการวิธีหนึ่ง ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์กำหนด ซึ่งในแต่ละประเทศแตกต่างกันไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และบางประเทศยังพิจารณาลักษณะงานเข้าไปประกอบการเกษียณอายุด้วย คือ งานระดับบริหารจะกำหนดอายุเกษียณสูงกว่างานที่ใช้กำลังกาย เช่น ประเทศฝรั่งเศสผู้ปฏิบัติงานในระดับต้นเกษียณอายุเมื่ออายุ 55 ปี ระดับกลางเกษียณอายุ 60 ปี และระดับสูงเกษียณเมื่ออายุ 65 ปี (พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ, 2530) สำหรับประเทศไทยกำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ต้องออกจากราชการหรือที่เรียกว่า "เกษียณอายุราชการ" ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 14 พ.ศ.2526 (ไมตรี ถุ่มชัย, 2529) ซึ่งแต่เดิมมาไม่ได้มีการกำหนดให้เกษียณอายุ ข้าราชการในสมัยก่อนจะรับราชการจนครบเท่าอายุขัยหรือจนกว่าพระมหากษัตริย์จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกด้วยเหตุประการใดประการหนึ่ง จนกระทั่งถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงตราพระราชบัญญัติเบียดำนาญ ร.ศ.120 และได้กำหนดให้มีการเกษียณอายุราชการเป็นครั้งแรกในสมัยนั้น ประเทศไทยจึงได้ถือปฏิบัติให้มีการเกษียณอายุราชการสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน (ทรงวิทย์ แก้วศรี และ ทศนิยม ดุลิตสูทธิรักษา, 2526)

ในทุกปีหน่วยงานราชการจึงต้องสูญเสียข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถไปโดยการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาของ แม่งน้อย ศรีวราธนบูลย์ (มดิชน, 2532) เรื่อง ปัญหาสูญเสียกำลังคนระดับสมองในข้าราชการพลเรือน พบว่า ในช่วงปีงบประมาณ 2528-2530 ราชการสูญเสียกำลังคนไปทั้งสิ้น 9,945 คน โดยมีสาเหตุเนื่องจากการลาออกร้อยละ 47.8 เกษียณอายุราชการร้อยละ 31.4 ถึงแก่กรรมร้อยละ

11.8 และถูกลงโทษทางวินัยร้อยละ 9.2 ดังนั้นสาเหตุแห่งการสูญเสียกำลังคนไปจากราชการพลเรือนไทยที่สำคัญคือ การลาออกและการเกษียณอายุราชการ

การเกษียณอายุราชการนอกจากจะเป็นปัญหาในการสูญเสียกำลังคนระดับสมองใน ส่วนราชการแล้ว ยังเป็นปัญหาและส่งผลกระทบต่อข้าราชการที่เกษียณอายุและต่อหน่วยงานด้วย กล่าวคือ ในส่วนบุคคล การเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพและรายได้การออกจกงานทำให้รายได้ลดน้อยลง การดำเนินชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เป็นผู้ที่มิตำแหน่งทางสังคมกลายเป็นบุคคลธรรมดา ความมีชื่อเสียงค่อย ๆ ลดน้อยลง บางรายที่มีทัศนคติไม่คิดต่อการเกษียณอายุจะเกิดมโนทัศน์ในด้านลบต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่า ไร้ประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกเช่นนี้ก่อให้เกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจแก่ผู้เกษียณอายุ (ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530)

ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532) ได้กล่าวถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้เกษียณอายุว่าจะประสบปัญหาทั้งด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมจิตวิทยา ดังนี้

1. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เนื่องจากการเกษียณอายุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินชีวิตจากบุคคลที่เคยมีตารางทำงานที่แน่นอนไปสู่ความว่างเปล่า ทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจและเป็นปัญหาต่อสุขภาพกายได้ ความไม่พอใจที่ต้องถูกออกจากงานเพราะมีอายุครบ 60 ปี และการถูกเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ก็เป็นสาเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดด้านจิตใจส่งผลทำให้ร่างกายเจ็บป่วยได้

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ บุคคลที่ปฏิบัติงานมักจะมีรายได้ทั้งจากเงินเดือนประจำและจากรายได้พิเศษอื่น ๆ แต่เมื่อเกษียณอายุแล้ว จะมีรายได้จากเงินบำนาญ เงินบำเหน็จ ซึ่งโดยส่วนมากมักจะน้อยกว่าเงินเดือน ผู้ที่ไม่มีงานอาชีพสำรอง งานพิเศษอื่น ๆ ทำภายหลังเกษียณอายุ และไม่ได้เก็บสะสมเงินทองไว้มากพอจะเกิดความเดือดร้อนต่อปัญหาเศรษฐกิจที่บีบรัดตัวเอง

3. ปัญหาด้านสังคมและจิตวิทยา การเกษียณอายุทำให้สถานภาพด้านสังคมของบุคคลเปลี่ยนแปลง ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมมีน้อยลง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ไม่มีประโยชน์ ไม่น่าภาคภูมิใจตนเอง บุคคลอื่น ๆ ในสังคมให้ความเคารพนับถือผู้เกษียณอายุน้อยลง และมักไม่ค่อยพบปะสังสรรค์กับบุคคลที่เกษียณอายุไปแล้ว ทำให้ผู้เกษียณอายุขาดความมั่นใจต่อสถานภาพของตนภายหลังเกษียณอายุ

ในส่วนที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานนั้น จากการวิจัยของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุมักขาดความคิดริเริ่ม ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานค่อยๆ ประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ได้ทำการวิจัยเพื่อนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่าในระยะก่อนการเกษียณอายุข้าราชการจะมีความรู้สึก อึดอัดใจต่อการทำงาน เพราะงานประจำลดน้อยลง แต่ต้องมีภาระไปทำงานอื่น ๆ แทน การทำงานจึงไม่ได้ผลดีต่อหน่วยงาน ทำให้ข้าราชการเกษียณอายุไม่ภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง

ผลกระทบจากการเกษียณอายุที่มีต่อบุคคลและต่อหน่วยงานนั้นจะมีอย่างน้อยแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลได้มีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุไว้อย่างไร และหน่วยงานได้มีส่วนช่วยเหลือให้บุคคลมีการเตรียมตัวได้มากน้อยเพียงใด การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุจึงเป็นวิถีทางที่ดีที่จะช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังเกษียณอายุได้ง่ายขึ้น ช่วยลดความรุนแรงของปัญหาการเกษียณอายุ ช่วยผ่อนคลายความวิตกกังวล ความเครียด และยังสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลอีกด้วย (ศรีชัย คำวิสุทธิ, 2525 และ สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526) ดังนั้นข้าราชการจึงควรให้ความสนใจต่อการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า โดยมีการเตรียมฐานะการเงิน เตรียมที่อยู่อาศัย เตรียมดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ จัดเตรียมงานยามว่างและงานอดิเรกต่าง ๆ และเตรียมวางแผนในการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัวหรือสังคมภายนอก การเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุของผู้สูงอายุมีความสุขได้ (เกษม ดันติผลาชีวะ และ กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2528)

การเตรียมตัวในบางสิ่งบางอย่างจะต้องใช้เวลาและต่อเนื่อง เช่น การเตรียมฐานะด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยซึ่งต้องใช้เงินจำนวนมาก ข้าราชการจึงควรให้ความสนใจต่อการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ตั้งแต่ตอนต้น ทั้งนี้เนื่องจากในวัยหนุ่มสาวสามารถแสวงหาสิ่งเหล่านี้ได้ง่ายกว่าในวัยสูงอายุ

อัมพร มีสุข (2534) ได้แนะนำถึงการเตรียมตัวใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุให้มีคุณค่าว่า จะต้องมีการเตรียมตัวตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ หรือถ้าเป็นไปได้ในสมัยปัจจุบันนี้ควรต้องมีการเตรียมตัวตั้งแต่วัยเด็ก เพราะถ้าชีวิตของเรามีการเตรียมตัวล่วงหน้ามาเป็นเวลานาน เมื่อเกษียณอายุแล้วปัญหาต่าง ๆ จะลดน้อยลง

สำหรับหน่วยงานนั้นควรถือเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งในการที่จะช่วยเหลือให้บุคลากรเกษียณอายุไปอย่างมีความสุข ควรมีการจัดเตรียมแผนให้บริการการเกษียณอายุแก่บุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่รู้สึกมีความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว มีความมั่นใจต่อการดำรงชีวิตในอนาคต เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดประสิทธิผลดี (เมธี วิสันธนานนท์, 2529) ที่สำคัญคือ หน่วยงานควรที่จะจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ส่งเสริม หรือช่วยเหลือให้บุคลากรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า เช่น การช่วยให้บุคคลมีการวางแผนเกี่ยวกับรายได้และการใช้จ่าย จัดบริการด้านสุขภาพอนามัย ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจในวัยสูงอายุ ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในชีวิตประจำวัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีงานอดิเรก เป็นต้น (ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530)

การจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นในต่างประเทศให้ความสำคัญมาก จนกระทั่งมีการจัดตั้งสมาคมผู้เกษียณอายุ มีการจัดโครงการเตรียมเกษียณอายุกันมากมายทั้งในหน่วยงานราชการและเอกชน เช่น มีการให้การศึกษาเกี่ยวกับวิทยาการผู้สูงอายุ (Gerontology) จัดฝึกอบรมด้านอาชีพใหม่ ๆ แก่พนักงาน อบรม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และช่วยทำให้คุ้นเคยกับการออกจากงาน เช่น ลดเวลาทำงาน ตลอดจนมีการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้เกษียณอายุมากมายที่จะช่วยทำให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้ (พ.ลิตธิชน, 2527)

สำหรับประเทศไทยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในหน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดน้อยมาก หน่วยงานมักถือว่าการเกษียณอายุเป็นเรื่องของบุคคลมากกว่าเป็นเรื่องขององค์กร ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) ซึ่งพบว่าในระยะก่อนการเกษียณอายุโรงเรียนได้ให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของข้าราชการเกษียณอายุในระดับปานกลาง

เท่านั้น และที่ปฏิบัติน้อยคือการติดต่อสัมพันธ์กับข้าราชการภายหลังเกษียณอายุ งานวิจัยในระยะหลัง ๆ ก็ได้ผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน เช่น งานวิจัยของ อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2528) เรื่องการบริหารบุคคลศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ พบว่า ในระยะก่อนเกษียณอายุ หน่วยงานไม่เคยจัดกิจกรรมการให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุแก่บุคลากร ในระยะหลังเกษียณอายุหน่วยงานไม่เคยมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้เกษียณอายุ และไม่มีการจัดทำโครงการการให้บุคลากรพ้นจากงานโดยเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นต้องทำ งานวิจัยของ อุบล รักการงาน (2531) เรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ก็พบเช่นเดียวกันว่า มีการปฏิบัติในระดับน้อยในเรื่องเกี่ยวกับการช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถปรับตัวเมื่อออกจากราชการไปแล้วให้ใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข และเนื่องจากจำนวนผู้พ้นจากงานด้วยกรณีต่าง ๆ ยังมีน้อยโรงเรียนจึงไม่ได้มีการปฏิบัติใด ๆ ส่วนใหญ่มักจะปฏิบัติตามระเบียบทางราชการ

การที่หน่วยงานไม่ได้มีการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการให้แก่บุคลากร หรือมีการจัดในระดับน้อยนั้นอาจเกิดขึ้นได้เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้ถือเป็นภารกิจประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล หรือเนื่องจากผู้เกี่ยวข้องยังไม่เข้าใจหลักการ แนวทาง และประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริงในการจัดโปรแกรมนั้น ๆ นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากการที่หน่วยงานไม่ทราบความต้องการของบุคลากรที่จะเกษียณอายุว่ามีความต้องการให้จัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบ้าง การจัดกิจกรรมจึงมักมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมอำลาอาลัยเฉพาะในระยะเกษียณอายุเท่านั้น และจัดในลักษณะของความฟุ่มเฟือย ส่วนกิจกรรมเตรียมตัวเกษียณอายุและหลังเกษียณอายุ จึงแทบไม่มีการจัด (สุรพันธ์ ลิ้มมณี, 2528)

การสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุหรือในระยะหลังเกษียณอายุ จึงเป็นงานอย่างหนึ่งหนึ่งที่หน่วยงานควรจัดทำเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และดำเนินการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่บุคลากรและหน่วยงาน



ปัจจุบันได้มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนบางแห่ง ได้จัดโปรแกรมการเตรียมตัวเกษียณอายุให้แก่พนักงานของตน ซึ่งผู้วิจัยขอยกตัวอย่าง บริษัท เอสโซ่ แห่งประเทศไทย และกรมประชาสัมพันธ์ ดังนี้

บริษัท เอสโซ่ ประเทศไทย ได้จัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้แก่พนักงานมาตั้งแต่ปี 2526 โดยจัดอบรมให้แก่พนักงานก่อนที่จะครบวาระเกษียณอายุล่วงหน้าเป็นเวลา 2-3 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในอนาคต
2. เพื่อเตรียมตัว เตรียมความคิด และจิตใจก่อนเกษียณอายุ

เนื้อหาของกิจกรรมที่จัดอบรมให้แก่พนักงาน ได้แก่

1. ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย โดยมีการเชิญแพทย์ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เรื่องโรคภัยไข้เจ็บในวัยสูงอายุ และข้อแนะนำในการดูแลสุขภาพสภาพ ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคที่พบบ่อยในวัยสูงอายุ เช่น โรคหัวใจ โรคข้อ โรคกระดูก โรคตา โรคเบาหวาน โรคปอด โรคหลอดเลือด และให้คำแนะนำในการป้องกันโรคต่าง ๆ
2. ความรู้เรื่องกฎหมาย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญฝ่ายกฎหมาย หรือนิติกรประจำบริษัท มาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สิน มรดก การทำพินัยกรรมต่าง ๆ
3. ความรู้เกี่ยวกับการเงิน โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการจัดการผลประโยชน์จากการเกษียณอายุ เงินตอบแทนที่จะได้รับ การคำนวณภาษีอากร นอกจากนี้ยังเชิญนักการธนาคาร นักธุรกิจมาให้ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ ด้านการวางแผนทางการเงิน และแนวทางที่จะทำให้เงินถึงได้เกิดดอกผล แนะนำทางเลือกของการลงทุนลักษณะต่าง ๆ เช่น การซื้อพันธบัตรรัฐบาล การซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์
4. ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตหลังเกษียณ โดยเชิญพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วมาให้คำแนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุ ได้เตรียมความคิดและปรับตัวกับสภาพการเปลี่ยนแปลงใหม่

ข้อที่น่าสังเกตคือ บริษัท เอสโซ่ ได้เชิญภรรยาของพนักงานที่จะเกษียณอายุมาร่วมฟังการอบรมด้วย ซึ่งเป็นผลดีแก่ครอบครัวของผู้ที่จะเกษียณอายุในอนาคต สามีภรรยาควรได้รับรู้

สภาพการเกษียณอายุพร้อม ๆ กัน เพื่อช่วยในการปรับตัวของอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวดีขึ้น (ธรรมเกียรติ กันอริ, 2527)

กรมประชาสงเคราะห์ร่วมกับสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ได้จัดการสัมมนาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ก่อนครบวาระเกษียณอายุ 1-2 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสัมมนาดังนี้ (กรมประชาสงเคราะห์, 2534)

1. เพื่อให้ผู้สูงอายุที่ใกล้เกษียณอายุได้มีการเตรียมตัวและวางแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ

2. เพื่อเสนอแนวทางต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุควรรับทราบเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ

3. เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้สูงอายุในบริการสวัสดิการของรัฐที่จัดให้ผู้สูงอายุ

เนื้อหาในการจัดสัมมนาประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสำหรับผู้สูงอายุ

2. ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนด้านการเงิน

3. ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุและโภชนาการสำหรับผู้สูงอายุ

4. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ธรรมะช่วยให้ชีวิตมีความสุข

5. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุให้มีคุณค่า

6. ความรู้เกี่ยวกับบริการสวัสดิการของรัฐและเอกชนต่าง ๆ

จากตัวอย่างการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้แก่พนักงานข้าราชการของบริษัท เอสโซ่ แห่งประเทศไทย และกรมประชาสงเคราะห์ จะเห็นได้ว่า หน่วยงานมักมุ่งเน้นที่กลุ่มบุคลากรใกล้เกษียณอายุเพียงกลุ่มเดียว ส่วนบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ยังไม่มีการจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุตั้งแต่นั้น ๆ ตามแนวความคิดของ Atchley (1981) เห็นว่าควรมีการช่วยให้บุคลากรมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะไกล (Remote phase) ซึ่งควรมุ่งเน้นให้เกิดการเตรียมตัวในด้าน การเงิน การดูแลสุขภาพ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เนื่องจากการเตรียมฐานะการเงิน การดูแลสุขภาพต้องใช้ระยะเวลายาวนานและต่อเนื่อง การเริ่มต้นใน

วัยหนุ่มสาวจะได้ประโยชน์มากกว่าที่จะเริ่มในวัยสูงอายุ ส่วนการพัฒนาทักษะการใช้เวลาว่างในวัยหนุ่มสาวสามารถกระทำได้ง่าย เพราะเป็นวัยที่ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการฝึกอบรมต่าง ๆ ก็มักเปิดกว้างสำหรับคนหนุ่มสาวมากกว่าคนสูงอายุ

2. ระยะใกล้ (Near phase) ควรมุ่งเน้นให้เกิดการเตรียมตัวในด้านจิตใจ ด้านทัศนคติต่อตนเองและต่อการเกษียณอายุให้มาก เพื่อช่วยลดความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ซึ่ง Atchley กล่าวว่า การจัดโปรแกรมเตรียมเกษียณอายุใด ๆ ในระยะนี้จะช่วยบุคลากรได้ในด้านจิตใจ แต่สำหรับในด้านการเงินและการดูแลสุขภาพส่วนนั้นช่วยได้น้อยมาก ดังนั้นหากหน่วยงานสามารถจัดโปรแกรมเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้แก่บุคลากรทั้งในระยะไกลและระยะใกล้แล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอย่างยิ่ง

การขยายแนวคิดในการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุแก่บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้กว้างขวางออกไปนั้น มีความเป็นไปได้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันรัฐได้เห็นความสำคัญของผู้สูงอายุและบุคคลที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตมากขึ้น จนกระทั่งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติขึ้นมา ซึ่งต่อมาคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการอีก 7 สาขา เพื่อจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุ คณะอนุกรรมการทั้ง 7 สาขาประกอบด้วย (คณะอนุกรรมการการศึกษาวิจัยและวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับผู้สูงอายุ, ม.ป.ป.)

1. คณะอนุกรรมการสวัสดิการผู้สูงอายุ มีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และประสานงานการให้บริการสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ทั้งของภาครัฐและเอกชน

2. คณะอนุกรรมการการศึกษาวัฒนธรรมและกิจการเพื่อผู้สูงอายุ มีอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นประธาน มีหน้าที่วางแผนหลักด้านการศึกษาวัฒนธรรมและกิจการเพื่อผู้สูงอายุ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาวัฒนธรรมและการกีฬาสำหรับผู้สูงอายุ

3. คณะอนุกรรมการการศึกษาวิจัยและวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับผู้สูงอายุ มีอธิบดีกรมการแพทย์เป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษา สนับสนุนด้านวิชาการ การค้นคว้าวิจัย และวางแผนระยะยาวเกี่ยวกับผู้สูงอายุ



4. คณะอนุกรรมการประสานงานบริการสุขภาพผู้สูงอายุ มีอธิบดีกรมการแพทย์เป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการประสานแผนงานโครงการในการให้บริการสุขภาพผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน

5. คณะอนุกรรมการวิเทศสัมพันธ์เรื่องผู้สูงอายุ มีศาสตราจารย์ นายแพทย์ ประสพ รัตนากร เป็นประธาน มีหน้าที่ประสานงานกับองค์การสหประชาชาติ และองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ในการเตรียมจัดการประชุมการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

6. คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์กิจการผู้สูงอายุ มีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นประธาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุให้ประชาชนทราบ

7. คณะอนุกรรมการจัดหาทุนส่งเสริมกิจการผู้สูงอายุ มีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นประธาน มีหน้าที่ในการจัดหาทุนเพื่อส่งเสริมดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของผู้สูงอายุ

กรมการศึกษานอกโรงเรียนในฐานะประธานคณะอนุกรรมการการศึกษาวัฒนธรรมและกิจการเพื่อผู้สูงอายุ ได้จัดทำแผนระยะยาวด้าน การศึกษาวัฒนธรรมและกิจการเพื่อผู้สูงอายุ (พ.ศ.2530-2545) หรือที่เรียกว่า "แผนหลัก" ซึ่งกำหนดให้มีแผนพัฒนาความมั่นคงทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับแผนพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในเรื่อง เศรษฐกิจของตนเอง มีผลทำให้เกิดความวิตกกังวลและสะท้อนถึงปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในสังคมมา หากสามารถช่วยเหลือนด้าน เศรษฐกิจและด้านจิตใจแก่ผู้สูงอายุแล้ว ก็จะช่วยทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและร่วมกิจกรรมในสังคม การจัดกิจกรรมตามแผนหลักดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงกลุ่มเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ในทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ และเพื่อเตรียมกลุ่มเหล่านี้ให้พร้อมที่จะเป็นผู้สูงอายุที่ดีในโอกาสต่อไป

แนวทางการจัดดำเนินการตามแผนหลักมีดังนี้

1. จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้สูงอายุ
2. จัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจแก่ผู้สูงอายุ

3. จัดการศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการพัฒนาจิตใจทุกกลุ่มอายุ
4. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเจตคติและค่านิยมที่ดีของสังคมต่อผู้สูงอายุ

จะเห็นได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาในข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ได้มุ่งเป้าหมายในทุกกลุ่มอายุและทุกกลุ่มอาชีพ ด้วยตระหนักเห็นว่า การจะเป็นผู้สูงอายุที่ดีได้ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาแต่เยาว์วัย และการที่ผู้สูงอายุในปัจจุบันจะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขนั้นสังคมจะต้องให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในผู้สูงอายุด้วย

การจัดการศึกษาตามแนวทางทั้ง 4 ประการดังกล่าวกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดโครงการต่าง ๆ ไว้มากมาย และได้มอบหมายให้หน่วยงานทั้งในส่วนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนการ โครงการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ เป็นโครงการหนึ่งที่ถูกกำหนดไว้ในแผนหลัก เพื่อ เสริมสร้างความมั่นใจและ เตรียมตัวผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปอย่างมีคุณค่าและมีความสุข นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมให้มีการสำรวจและวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, ม.ป.ป.)

แม้ว่ากรมการศึกษานอกโรงเรียนได้กำหนดให้มีการจัดโครงการเตรียมตัวสำหรับเกษียณอายุไว้ในแผนหลักก็ตาม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดโครงการดังกล่าวให้แก่ข้าราชการ ซึ่งอาจเป็นไปตามที่ สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) ได้ศึกษาวิจัยว่าเป็นเพราะหน่วยงานยังไม่เข้าใจหลักการและประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริง หรือเกิดจากหน่วยงานยังไม่ทราบความต้องการของบุคลากรที่จะเกษียณอายุว่ามีความต้องการให้จัดกิจกรรมใด ๆ เป็นการช่วยเหลือบ้าง นอกจากนี้ยังไม่มี การวิจัยเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในหน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานนำไปจัดทำแผนการได้ จึงยังไม่มี การจัดกิจกรรมใด ๆ

การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในหน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงมีความจำเป็นด้วยในปัจจุบันจำนวนข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียนเพิ่มขึ้นจำนวนมากจากปี 2523 ซึ่งมีข้าราชการจำนวน 1,955 คน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2531) ปัจจุบันมีข้าราชการจำนวน 3,562 คน (กองแผนงานและวิจัย, 2532) ซึ่งเพิ่มขึ้นจำนวน 1,367 คน การเพิ่มจำนวนของข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน

ทำให้แนวโน้มจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุเพิ่มขึ้นด้วย จากการสำรวจวันเดือนปีเกิดของข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียนในปี 2528 โดยกองแผนงานและวิจัย กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้สำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาศึกษาและพบว่า จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุในปี 2533-2552 มีจำนวน 912 คน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) ข้าราชการเหล่านั้นควรที่จะได้รับการศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุแต่เนิ่น ๆ โดยเฉพาะการเตรียมตัวในระยะใกล้ตั้งแต่วัยหนุ่มสาว ตามแนวคิดของ Atchley (1981) และตามแนวความคิดของ อัมพร มีสุข (2534) ที่ได้แนะนำให้เตรียมตัวตั้งแต่เริ่มรับราชการ จะช่วยทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุมีความสุขได้

จากการศึกษาวิจัยของ เขมิกา ยามะรัต (2527) เรื่องความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา ศึกษากรณีข้าราชการบำนาญ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และจากงานวิจัยของ กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุในอำเภอเมืองและอำเภอขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้เกษียณอายุที่ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขภายหลังการเกษียณอายุจะต้องมีปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความสุข อันได้แก่ การมีสถานภาพทางสุขภาพดี การมีงานอดิเรกทำ การมีรายรับรายจ่ายที่สมดุลกัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม หากกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้มีการจัดโครงการที่จะกระตุ้นหรือช่วยเหลือให้ข้าราชการมีการเตรียมตัวในปัจจัยต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนถึงวัยเกษียณอายุ จะช่วยทำให้ข้าราชการไม่หวั่นวิตกต่อการเกษียณอายุ มีความมั่นใจในการดำรงชีวิตในอนาคต นอกจากนี้ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2532) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะในงานวิจัยเรื่อง กิจกรรมและความหวังของข้าราชการเกษียณอายุในประเทศไทยว่า รัฐควรให้ความเอาใจใส่ดูแลและให้สวัสดิการแก่กลุ่มข้าราชการในระดับต่ำ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยให้ความช่วยเหลือตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุเพื่อช่วยให้ข้าราชการในระดับต่ำเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ

จากการนำเสนอสภาพปัญหาการเกษียณอายุและจากความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง ความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ โดยจะศึกษาความต้องการของข้าราชการระดับ 1-6

ใน 4 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 28 ปี กลุ่มอายุ 28-38 ปี กลุ่มอายุ 39-49 ปี และกลุ่มอายุ 50-60 ปี ซึ่งจะศึกษาครอบคลุมถึงความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม เนื่องจากมีผู้กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลจะมีชีวิตภายหลังเกษียณอายุอย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องมีการเตรียมตัวสำหรับเกษียณอายุราชการในด้านต่าง ๆ คือ เตรียมฐานะการเงิน เตรียมที่อยู่อาศัยภายหลังเกษียณอายุ เตรียมการดูแลสุขภาพ เตรียมงานยามว่างหรืองานอดิเรกต่าง ๆ เตรียมวางแผนชีวิตร่วมกันกับครอบครัวหรือสังคมภายนอก เป็นต้น (เกษม ดันดิผลาชีวะ และ กุลยา ดันดิผลาชีวะ, 2528) หากหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุที่ดีแล้ว จะช่วยให้ข้าราชการมีความมั่นใจต่อการดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการได้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางแก่กรมการศึกษานอกโรงเรียนในการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการในแต่ละกลุ่มอายุให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านร่างกายและจิตใจ
2. ด้านการเงิน
3. ด้านงานอดิเรก
4. ด้านที่อยู่อาศัย
5. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

### ปัญหาที่ต้องการทราบจากการวิจัย

จากการที่มีผู้กล่าวไว้ว่า การเกษียณอายุได้ส่งผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุในด้านต่าง ๆ คือ ด้านสุขภาพอนามัย เนื่องจากการเกษียณอายุ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบแผนในชีวิต ไม่มีกำหนดการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ และก่อให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บต่อสุขภาพร่างกายได้ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากการเกษียณอายุทำให้รายได้ลดลงและมีรายได้ที่จำกัด ไม่สามารถแสวงหารายได้พิเศษได้มากนัก ผู้เกษียณอายุที่มีภาระต้องดูแลรับผิดชอบ ครอบครัวย่อมถูกกระทบกระเทือนมาก นอกจากนี้การเกษียณอายุยังส่งผลกระทบต่อด้านสังคมและจิตวิทยา เนื่องจากการเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นผู้ไม่มีประโยชน์ในสังคม ไม่ภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการเคารพยกย่องน้อยลง การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ น้อยลง ทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจแก่ผู้เกษียณอายุได้ (ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์, 2532) ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมเบาบางลง เมื่อบุคคลมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า เช่น เตรียมด้านการเงิน เตรียมทางงานอดิเรก และเตรียมการร่วมกิจกรรมในสังคมต่าง ๆ (ศรัณย์ คำริสุข, 2525)

การเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ประกอบอาชีพที่มีกำหนดเกษียณอายุการทำงาน นอกจากจะมีการเตรียมตัวโดยส่วนบุคคลแล้ว หน่วยงานยังสามารถช่วยเหลือให้บุคคลมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุได้อีกด้วย โดยการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคคลมีการวางแผนเกี่ยวกับรายได้ การใช้จ่ายเงินภายหลังเกษียณอายุ การคิดคำนวณเงินบำเหน็จบำนาญ จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสภาพ โภชนาการ การออกกำลังกายต่าง ๆ นอกจากนั้นหน่วยงานควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายจิตใจ และสังคมที่เกิดขึ้นกับบุคคลวัยหลังเกษียณอายุ และเสริมสร้างให้บุคคลมีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ (ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530)

การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้แต่ละหน่วยงานสามารถจัดดำเนินการได้ตามความพร้อมของหน่วยงาน ซึ่งในต่างประเทศมีการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุกันมาก แต่สำหรับประเทศไทยการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุยังไม่แพร่หลายทั้งในภาคเอกชน

และภาคราชการ (พ.ลิตธิชน, 2527) ปัญหาประการหนึ่งที่หน่วยงานไม่ได้จัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้แก่บุคลากรอาจเกิดจากการที่หน่วยงานไม่ทราบความต้องการของบุคลากรที่จะเกษียณอายุว่ามีความต้องการให้จัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบ้าง การจัดกิจกรรมจึงมักมุ่งเน้นที่การจัดกิจกรรมอ่าลาอาลัยในระยะเกษียณอายุเท่านั้น ส่วนกิจกรรมเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุและกิจกรรมระยะหลังเกษียณอายุจึงแทบไม่มีการจัด (สุรพันธ์ ลิ้มมณี, 2528)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงอยากทราบว่าข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนทั้ง 4 กลุ่มอายุนั้น มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในแต่ละด้านและแต่ละกิจกรรมมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำผลการวิจัยเสนอต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการต่อไป

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งสำรวจความต้องการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการใน 5 ด้าน คือ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ทั้งที่เป็นข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ระดับ 1-6 จำนวน 389 คน
3. กลุ่มอายุของข้าราชการที่จะศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
  - 3.1 กลุ่มอายุต่ำกว่า 28 ปี
  - 3.2 กลุ่มอายุ 28-38 ปี
  - 3.3 กลุ่มอายุ 39-49 ปี
  - 3.4 กลุ่มอายุ 50-60 ปี

### ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานดูแล ให้คำปรึกษา ในด้านวิชาการการศึกษานอกโรงเรียน แก่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในเขตที่รับผิดชอบทั้งด้านการวางแผน การส่งเสริมและพัฒนารูปแบบโครงการต่าง ๆ การดำเนินงานฝึกอบรม การประเมินมาตรฐานการศึกษา และการอนุมัติหลักสูตรระยะสั้น (ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2532) ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ติดต่อประสานงาน และสัมพันธ์กับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ จึงถือได้ว่า ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค เป็นตัวแทนของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดในภาคนั้น ๆ ได้

2. การเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุราชการ ถือได้ว่าเป็นการเตรียมตัวสำหรับการเป็นผู้สูงอายุด้วยเช่นกัน เนื่องจากประเทศไทยกำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ต้องเกษียณอายุราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 และยังถือเกณฑ์อายุ 60 ปี เป็นผู้สูงอายุตามที่ประชุมสมัชชาโลกด้วย

### ความจำกัดของการวิจัย

1. งานวิจัยนี้หากสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์ จะทำให้ได้รับคำตอบที่ลึกซึ้งและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและงบประมาณ จึงใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์แทนการสัมภาษณ์

2. เนื่องจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน ไม่ได้จัดทำข้อมูลกลุ่มอายุของข้าราชการทั่วประเทศไว้ ผู้วิจัยจึงต้องใช้วิธีการสอบถามไปยังหน่วยงานที่จะศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนกรุงเทพมหานครเท่านั้น หากสามารถศึกษากับข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียนทั่วประเทศได้ก็จะทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. งานวิจัยนี้ เกี่ยวกับการเตรียมตัวเกษียณอายุ กรณีกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุน้อยซึ่งยังไม่ถึงวัยใกล้เกษียณอายุราชการ ข้อมูลความต้องการที่ให้อาจจะคลาดเคลื่อนไปบ้าง เช่น ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการทำกิจกรรมในสังคมภายหลังเกษียณอายุราชการ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกอยากจะได้ อยากจะให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่มีต่อการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม โดยไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด

การจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้แก่ข้าราชการเพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือให้ข้าราชการมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุราชการ ด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม และส่งเสริมให้ข้าราชการมีการดำรงชีวิตที่ดีภายหลังเกษียณอายุราชการ โดยจัดใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การจัดกิจกรรมด้านการให้ความรู้ในเนื้อหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการ การเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุ การใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ และความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดบริการให้คำปรึกษา การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ การจัดโครงการทัศนศึกษา เป็นต้น

2. การจัดกิจกรรมในรูปแบบของโครงการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุราชการ และการส่งเสริมช่วยเหลือให้ข้าราชการมีการดำรงชีวิตที่ดีภายหลังเกษียณอายุราชการ เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การจัดตั้งชมรม การจัดตั้งกองทุน เป็นต้น

การเกษียณอายุราชการ หมายถึง การออกจากราชการเนื่องด้วยเหตุที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ.2530 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2533)

ข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนทั้งหญิงและชาย ตั้งแต่ระดับ 1-6 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน



ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 28 ปี กลุ่มอายุ 28-38 ปี กลุ่มอายุ 39-49 ปี และกลุ่มอายุ 50-60 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุราชการให้แก่ข้าราชการกรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการขยายขอบข่ายความรู้ด้านวิทยาการผู้สูงอายุ (Gerontology) ให้กว้างขวางขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อน เกษียณอายุแก่หน่วยงานอื่น
4. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ การเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุราชการ หรือการเตรียมตัวสำหรับการเป็นผู้สูงอายุ ให้กว้างขวางออกไป