

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก เยาวชน วัยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ซึ่งรัฐบาลมีหน้าที่ในการป้องกัน แก้ไข และพัฒนา เพื่อยกระดับประชากรให้มีคุณภาพ และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน ประกอบกับภาครัฐมีความสำเร็จในการควบคุมการเพิ่มประชากรทำให้อัตราการเกิดลดลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างอายุประชากรที่มีฐานกว้าง มาเป็นฐานเล็กลง สะท้อนถึงการลดสัดส่วนประชากรวัยเด็ก และการเพิ่มสัดส่วนของประชากรวัยแรงงาน และวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ประกอบกับความก้าวหน้าทางสาธารณสุข ทำให้คนไทยมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างประชากรไทยในปัจจุบันแตกต่างไปจากอดีต โดยเมื่อพิจารณาสถิติข้อมูลจำนวนประชากร พ.ศ.2549 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรสูงอายุเมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2549 ประมาณ 6.5 ล้านคน จากประชากรทั้งหมด 61.4 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ของประชากรทั้งประเทศ โดยแบ่งเป็นผู้สูงอายุวัยต้น (60- 69 ปี) ร้อยละ 5.9 วัยกลาง (70-79 ปี) ร้อยละ 3.5 และวัยปลาย (80+ ปี) ร้อยละ 1.3 ในขณะที่ประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) มีร้อยละ 68.0 (กว่า 2 ใน 3 ของประชากรทั้งหมด) และมีประชากรวัยเด็ก ร้อยละ 21.0 (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), 2550, น. 12)

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโลกอย่างชัดเจน ทำให้ประชากรผู้สูงอายุกลายเป็นตัวแปรการพัฒนาที่สำคัญในอนาคต ประเด็นผู้สูงอายุจึงถือเป็นประเด็นที่ทำทนายมากที่สุดในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นที่มีการหยิบยกขึ้นเป็นวาระสำคัญๆ ของการประชุมระดับโลกหลายเวที อาทิเช่น การประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุโลกครั้งแรก ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย ในปี 1982 และการประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุโลกครั้งที่สอง ณ กรุงมาดริด ประเทศสเปน ในปี 2002 แต่จากการศึกษาสถานการณ์ ปัญหา และการดำเนินการด้านผู้สูงอายุของประเทศไทย กลับพบว่า ประเทศไทยยังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเตรียมการเพื่อรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรโดยมีผู้สูงอายุเป็นเป้าหมายหลักสำคัญ กล่าวคือ ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีแนวโน้มสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

อย่างรวดเร็วกว่าหลายๆ ประเทศ และอยู่ในระดับต้นๆ ขณะเดียวกันประเทศไทยกลับมีระยะเวลาของการเตรียมการในเรื่องดังกล่าวที่สั้น ดังนั้น จึงเป็นเรื่องท้าทายต่อการพัฒนาและการบริหารจัดการในระยะเวลาที่จำกัดสำหรับเรื่องผู้สูงอายุของประเทศไทยเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตาม การเพิ่มของจำนวนและสัดส่วนผู้สูงอายุย่อมมีผลกระทบต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์และสาธารณสุข สวัสดิการสังคม โดยภาครัฐเองได้ตระหนักถึงปัญหานี้ และพยายามวางนโยบายและแนวทางการแก้ไข อาทิ การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง ขาดคนดูแลหรืออยู่กับครอบครัวไม่ได้ โดยการรับอุปการะไว้ในสถานสงเคราะห์คนชรา การให้เบี้ยยังชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ หากพิจารณาการดำเนินการแก้ปัญหาของหน่วยงานของรัฐดังกล่าว สามารถดำเนินการช่วยเหลือได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่เนื่องจากสภาพของสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมอุตสาหกรรม การขยายตัวของปริมาณความเป็นเมือง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ตลอดจนมีการย้ายถิ่นของแรงงานมาสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ ล้วนมีผลกระทบต่อโครงสร้างของครอบครัว ประกอบกับคนในสังคมเริ่มเห็นความจำเป็นและความสำคัญของครอบครัวเด็ยมากกว่าครอบครัวขยาย ส่งผลทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับประชากรกลุ่มอื่นก็ลดน้อยลงตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม มาตรการหนึ่งซึ่งจะเป็นการลดภาระให้หน่วยงานของรัฐ และป้องกันการเป็นภาระของผู้สูงอายุ ก็คือ การให้ผู้สูงอายุสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ด้วยการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุในทุกๆ ด้านอย่างเหมาะสม เพื่อจะได้เป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและผู้อื่น และยังมีส่วนทำประโยชน์ให้กับสังคมด้วย

การเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุ ถือเป็นกิจกรรมการเตรียมการเพื่อสร้างหลักประกันและสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในอนาคต ซึ่งประกอบด้วยด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านที่พักอาศัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านกิจกรรมงานอดิเรก และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม โดยบุคคลที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุจะต้องพิจารณาตนเองและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทั้งในด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต สัมพันธภาพกับผู้อื่น การใช้เวลา สถานที่ที่อยู่อาศัย วิถีชีวิตใหม่ และฐานะการเงินที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องในการป้องกันภาวะวิกฤติในช่วงสุดท้ายของชีวิต และเกิดความพึงพอใจในการดำรงชีวิตภายหลังการพ้นจากหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุจะต้องประสบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย และจิตใจอันเนื่องมาจากสภาพร่างกายที่เสื่อมโทรมตามธรรมชาติ และจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของร่างกาย จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ย่อมมีผลต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพและบทบาทใหม่ของผู้สูงอายุในสังคมด้วย เช่น การหยุดทำงานและขาดรายได้ ความรู้สึก

ข้อแก้ ความเหงา ความกังวลที่ถือว่าตนอยู่ในช่วงบั้นปลายของชีวิต ดังนั้น แนวทางที่ดีที่สุดในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเหล่านี้ก็คือ การให้บุคคลได้มีการเตรียมการในการเข้าสู่วัยสูงอายุไว้ล่วงหน้าเมื่อถึงคราวพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานจะได้ปรับตัวใช้ชีวิตได้ง่ายขึ้น (ทศพล กฤตยพิสิฐ, 2547, น. 3)

ในการนี้ การเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุของแต่ละบุคคล ย่อมมีความแตกต่างกัน ออกไปตามสภาวะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ และการตระหนักในความสำคัญของการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ เนื่องจากการเตรียมการดังกล่าวไม่อาจจะทำได้เป็นอย่างดี ในเวลาอันสั้น ยิ่งบุคคลสามารถเตรียมการได้ล่วงหน้าเร็วเท่าใดก็จะยิ่งเป็นผลดีกับบุคคลนั้น ทั้งนี้ การเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุไม่ว่าจะในส่วนของหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือองค์การมหาชนจะเรียกว่า “การเตรียมเกษียณอายุ” ซึ่งจะประกอบด้วย การเตรียมการในด้านต่างๆ อาทิ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านที่พักอาศัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านกิจกรรมงานอดิเรก และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม (ทศพล กฤตยพิสิฐ, 2547, น. 3) โดยที่ประเด็นเรื่องการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุดังกล่าว ได้มีการกำหนดไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยมาตรการหลักที่ต้องการจะรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และเตรียมการสำหรับผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุให้มีความรู้ที่ถูกต้องในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการสร้างจิตสำนึกให้กับคนในสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ และความสำคัญต่อการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน ด้วยตระหนักว่าเป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับผู้สูงอายุ รวมถึงการมีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคงซึ่งบุคคลสามารถทำได้โดยการช่วยตนเองในเบื้องต้น ครอบครัวให้ความเกื้อหนุน ชุมชนให้ความช่วยเหลือ และสังคมหรือรัฐให้ความเกื้อหนุนในลำดับท้าย (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2549, น. 61-62)

สำหรับทิศทางการเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ของประเทศไทยนั้น ถือเป็นเรื่องที่คนทุกวัยต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนและเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยการเตรียมการในการเข้าสู่วัยสูงอายุนั้นนับเป็นกระบวนการสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลมีการวางแผนการดำเนินชีวิตในทุกด้าน นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งสุขภาพกายและจิต อยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น มีหลักประกันมั่นคง อยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ดูแลตนเองได้ (Self-care)

และพึ่งตนเองได้ (Self-reliance) รวมถึงสามารถทำในสิ่งที่ปรารถนาได้ตามศักยภาพของตน ทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม สอดคล้องตามแนวคิดของการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้สูงอายุในมิติใหม่ โดยถือว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพโดยพื้นฐานอยู่แล้ว มิใช่เป็นเพียงผู้รอรับการช่วยเหลือ หรือเป็นประชากรในช่วงสุดท้ายของชีวิต โดยมีประเด็นการพิจารณา 2 เรื่อง คือ การเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) คือ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและความสามารถเป็นหลัก สามารถดูแลตนเอง พึ่งตนเองได้ โดยการสร้างหลักประกันและความมั่นคงให้ตนเองตามอัตภาพ และการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) ซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำในสิ่งที่ปรารถนาได้ตามศักยภาพของตน ทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมมาพิจารณาพร้อมด้วย (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2542, น. 104) ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพสู่เป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเช่นประชากรกลุ่มอื่นได้ต่อไป

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้เป็นหน่วยงานระดับชาติทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน โดยให้บริการประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต พิทักษ์ และคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

โครงสร้างของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจุบันประกอบด้วย 4 กรม 2 รัฐวิสาหกิจ และ 1 องค์การมหาชน ซึ่งมีอัตรากำลังทั้งซึ่งเป็นข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้นจำนวน 12,485 คน แบ่งได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2550

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานราชการ	พนักงาน	รวม
สำนักงานรัฐมนตรี	16	1	-	5	-	22
สำนักงานปลัดกระทรวง	1,361	171	-	137	-	1,669
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	1,783	2,751	-	2,024	-	6,558
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	217	15	-	9	-	241
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ	348	28	116	106	-	598
การเคหะแห่งชาติ	-	-	-	-	2,802	2,802
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	-	-	-	-	258	258
สำนักงานธนานุเคราะห์	-	-	-	-	337	337
รวมทั้งสิ้น	3,725	2,966	116	2,281	3,397	12,485

ที่มา: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวง, 2550, น. 8

ทั้งนี้ บั้นปลายชีวิตของบุคคลกรดังกล่าวต้องเผชิญกับการหยุดทำงาน และการออกจากงาน หรืออีกนัยหนึ่งที่เรียกว่า “การเกษียณอายุ” โดยหมายถึง การหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานกำหนดไว้ ซึ่งทั่วไปกำหนดให้บุคคลเกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี (http://www.elibonline.com/doctors50/senile_senile001.html) ดังนั้น บุคลากรจึงควรต้องมีการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยในส่วนของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น ได้มีการกำหนดรูปแบบสวัสดิการการออมเพื่อสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตส่วนหนึ่งก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุให้แก่บุคลากรที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้ (www.m-society.go.th, 2550)

สวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ ของกระทรวงการพัฒนาศังคมและความมั่นคงของมนุษย์

บุคลากรจะได้รับสวัสดิการในรูปแบบของกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการออมทรัพย์ และได้รับประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากราชการหรือในยามเกษียณอายุราชการ รวมไปถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้เป็นสมาชิกจะได้รับ สวัสดิการจากการเป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อส่งเสริมการออมโดยได้รับประโยชน์ตามสมควรในรูปของค่าหุ้นและเงินปันผล สวัสดิการด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับครอบครัวของสมาชิกซึ่งถึงแก่ความตาย ในลักษณะของการช่วยเหลือเป็นเงินจัดการศพ หรือค่าใช้จ่ายในครอบครัว นอกจากนี้ยังรวมถึง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และ ประกันสังคม

สวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงานองค์การมหาชน ของกระทรวงการพัฒนาศังคมและความมั่นคงของมนุษย์

บุคลากรจะได้รับสวัสดิการในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเป็นเงินออมที่ผู้ปฏิบัติงานสะสมในอัตราตั้งแต่ร้อยละ 3 ขึ้นไปของฐานเงินเดือน และหน่วยงานสนับสนุนให้อีกร้อยละ 10 ของฐานเงินเดือนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเงินสะสมภายหลังจากการเกษียณอายุ หรือมีเหตุต้องออกจากงาน สวัสดิการกรรให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างงาน ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยองค์กรจะจ่ายประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งสิ้นสุดสัญญาจ้าง ทั้งในกรณีผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากตายเกษียณอายุ ลาออก ออกตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด สวัสดิการภายใต้กองทุนรวมน้ำใจเพื่อสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน สำหรับสมาชิกที่เข้าร่วมด้วยความสมัครใจ ไว้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล งานสำคัญ เช่น คลอดบุตร มงคลสมรส งานศพ กรณีการประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมไปถึงกิจกรรมอื่นๆ เช่น การทัศนศึกษาในและนอกประเทศ ทุนการศึกษา ฯลฯ

สวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ของกระทรวงการพัฒนาศังคมและความมั่นคงของมนุษย์

บุคลากรจะได้รับสวัสดิการในรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อส่งเสริมการออมโดยได้รับประโยชน์ตามสมควรในรูปของค่าหุ้นและเงินปันผล สวัสดิการภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเป็นเงินออมที่ผู้ปฏิบัติงานสะสมในอัตราตั้งแต่ร้อยละ 3 ขึ้นไปของฐานเงินเดือน และหน่วยงานสนับสนุนให้อีกร้อยละ 10 ของฐานเงินเดือนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเงินสะสมภายหลังจากการเกษียณอายุ หรือมีเหตุต้องออกจากงาน สวัสดิการในรูปแบบของเงินค่าตอบแทนความชอบ

ในการทำงาน ในลักษณะเงินทดแทนให้เปล่าสูงสุดคือ 8 เท่าของค่าจ้างอัตราสุดท้าย หากบุคลากรปฏิบัติงานมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 ปีนอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ อาทิ การตรวจสุขภาพฟรี ปีละ 1 ครั้ง หรือสวัสดิการของฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

ทั้งนี้ อัตรากำลังของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในแต่ละปี จะมีบุคลากรที่เข้าสู่วัยสูงอายุ และต้องเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก โดยจากการตรวจสอบข้อมูลพบว่าอัตรากำลังของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เฉพาะส่วนกลาง) ที่มีอายุระหว่าง 50- 59 ปี ซึ่งเป็นวัยที่ใกล้เข้าสู่วัยสูงอายุ และควรมีการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสม มีจำนวนทั้งสิ้น 1,171 คน ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2

อัตรากำลังบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี (เฉพาะส่วนกลาง)

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานราชการ	พนักงาน	รวม
สำนักงานรัฐมนตรี	4	-	-	-	-	4
สำนักงานปลัดกระทรวง	92	2	-	-	-	94
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	122	67	2	13	-	204
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	47	7	-	-	-	54
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ (รวมสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ)	85 12	8 -	- -	- -	- -	93 12
การเคหะแห่งชาติ	-	-	-	-	701	701
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	-	-	-	-	9	9
รวมทั้งสิ้น	362	84	2	13	710	1,171

ที่มา: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักบริหารงานกลาง, ฝ่ายการเจ้าหน้าที่, 2550

เมื่อสิ้นปี 2550 โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง ซึ่งโดยแท้จริงแล้วอาจกล่าวได้ว่าอนาคตของบุคลากรทุกคนล้วนต้องเผชิญกับการเป็นผู้สูงอายุภายหลังจากการสิ้นสุดการทำงาน ส่งผลให้สวัสดิการต่างๆ ที่เคยได้รับในฐานะการเป็นบุคลากรที่ทำงานในองค์กรต้องสิ้นสุดลง ยกเว้นกรณีการได้รับบำนาญ และการออมในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ของบุคลากรเท่านั้นที่ไม่สิ้นสุด ประกอบกับปัจจุบันหน่วยงานถือเป็นตัวแปรสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เตรียมการในด้านต่างๆ เพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ และพร้อมรับการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการดำเนินงานเพื่อเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือการเกษียณอายุของบุคลากร กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามนโยบายแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพที่ผ่านมา พบว่าโดยภาพรวมหน่วยงานยังถือว่าการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุ หรือเตรียมการเกษียณอายุนั้น เป็นภารกิจของแต่ละบุคคลมากกว่าเป็นภารกิจของหน่วยงาน ทำให้ขาดข้อมูลการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุแก่บุคลากรที่ใกล้ปลดเกษียณอายุ โดยจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้ส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของการอบรมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในการเตรียมการก่อนเกษียณอายุ หรือกิจกรรมการจัดงานอำลาอาลัย อีกทั้งรูปแบบสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรถือเป็นการเตรียมการด้านการออม เพื่อสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในอนาคตเท่านั้น ทั้งที่ควรเตรียมด้านอื่นๆ หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพกาย ใจ ที่อยู่อาศัย หรือการเตรียมการด้านสังคม ทั้งนี้ เมื่อมองถึงสถานการณ์ผู้สูงอายุในยุคของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรใหม่เช่นนี้ จำเป็นจะต้องมองผู้สูงอายุในมิติใหม่ โดยถือว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพสามารถมีส่วนร่วมในกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติเช่นประชากรกลุ่มอื่น ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงานแม้จะมีอายุครบ 60 ปี ตามเกณฑ์ของการเกษียณอายุแล้ว แต่พบว่าบุคคลเหล่านี้ยังมีความแข็งแรง มีสุขภาพกายใจที่ดี อีกทั้งยังมีความสนใจในการทำกิจกรรมโดยใช้ความรู้ความสามารถในทางสร้างสรรค์ให้แก่ตนเอง ครอบครัว บุคคลอื่น และสังคม ตามแนวคิดของการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) ที่มีประเด็นการพิจารณา 2 เรื่อง คือ การเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) คือ ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและความสามารถเป็นหลัก สามารถดูแลตนเอง พึ่งตนเองได้โดยการสร้างหลักประกันและความมั่นคงให้ตนเองตามอัธยาศัย และการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) คือ การเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจ มีความสุขในการที่ได้ทำในสิ่งที่ปรารถนาตามศักยภาพของตน รวมถึงการทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2549, น. 80-81)

ด้วยเหตุนี้เอง ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา และสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง “การเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุที่มีศักยภาพ ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ว่าในฐานะของการเป็นบุคลากรที่จะต้องเข้าสู่วัยสูงอายุ และเกษียณอายุ ในอนาคตอันใกล้นี้ บุคคลเหล่านี้มีการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) อย่างไร และการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) อย่างไร รวมถึงการเตรียมการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอย่างไร เพื่อที่ผู้ศึกษาจะได้นำข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ได้รับนำเสนอต่อผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุที่มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในอนาคตได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สูงอายุ บุคคลอื่นได้นำไปปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในสังคมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. เพื่อศึกษาการเตรียมการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สมมติฐานการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคคล อาทิ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) การเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) และการเตรียมการใช้ชีวิตหลังเกษียณของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ขอบเขตของการศึกษา

ดำเนินการศึกษาการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) การเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) และการเตรียมการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เฉพาะส่วนกลาง) ทั้งที่เป็นทั้งเพศชาย และหญิง ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวนทั้งสิ้น 1,171 คน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เฉพาะส่วนกลาง) ทั้งที่เป็นทั้งเพศชายและหญิง ที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย ในที่นี้หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (เฉพาะส่วนกลาง) ที่มีอายุระหว่าง 50 – 59 ปี

ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) หมายถึง ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและความสามารถเป็นหลัก (Productive Aging) สามารถดูแลตนเอง (Self-care) พึ่งตนเองได้ (Self-reliance) โดยการสร้างหลักประกันและความมั่นคงให้ตนเองตามอัตภาพ และรักษาคุณภาพชีวิต ทั้งในเรื่อง กาย จิต สังคม และปัญญา เพื่อทำในสิ่งที่ปรารถนาได้ตามศักยภาพของตน รวมถึงทำประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม นำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และเตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง

การเตรียมการในการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) หมายถึง กิจกรรมการเตรียมการสำหรับปฏิบัติและได้วางแผนปฏิบัติ ในการดูแลตนเอง เพื่อสร้างหลักประกัน และสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ประกอบด้วย การเตรียมการด้านร่างกาย การเตรียมการด้านการเงิน และการเตรียมการด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมการเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) หมายถึง กิจกรรมการเตรียมการสำหรับปฏิบัติและได้วางแผนปฏิบัติ ในการที่ได้ทำในสิ่งที่ปรารถนาตาม ศักยภาพของตน รวมถึงการทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม เพื่อสร้างความสุข และความพึงพอใจ ในชีวิตผู้สูงอายุ ประกอบด้วย การเตรียมการด้านจิตใจ การเตรียมการด้านงานอดิเรก และการเตรียมการด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

การเตรียมการใช้ชีวิตหลังเกษียณ หมายถึง ความคาดหวัง และปรารถนาที่จะเป็นหรือ ทำในกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุมีใจรัก และมีความถนัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงการเตรียมการในการเป็นผู้สูงอายุที่ยังประโยชน์ (Productive Aging) ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. ทำให้ทราบถึงการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จ (Successful Aging) ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
3. ทำให้ทราบถึงการเตรียมการใช้ชีวิตหลังเกษียณ ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. ผลการศึกษาจะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูล ในการกำหนดนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ของบุคลากรกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ