

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและทำความเข้าใจกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษา โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

ความหมายของการเกษียณอายุ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของการเกษียณอายุไว้แตกต่างกันดังนี้

Burnside (1981: 603) กล่าวถึง การเกษียณอายุว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพ และโอกาสในการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณอายุจะมีรายได้ในรูปของบำเหน็จบำนาญ โดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้นการเกษียณอายุงานจึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้มีระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้ การเกษียณอายุงานยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่เพื่อการปรับตัว หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว

วิชัย ปิ่นประจักษ์ (2545: 16) ได้ให้ความหมายของเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานาน และผู้ที่เกษียณอายุแล้วจะได้รับบำเหน็จหรือบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุตัวบุคคลและระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

พรรณธิภา เอี่ยมศิริปริดา (2545: 10) ให้ความหมายของเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานของผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพต่อไป จึงต้องยุติการทำงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีการระบุอายุครบกำหนดไว้ และผู้ที่เกษียณอายุแล้วจะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน

Malette & Oliver (2006: 31) กล่าวว่า วัยเกษียณอายุของบุคคลจะอยู่ในช่วง 65 ปี และเมื่อเกษียณอายุบุคคลนั้นจะได้รับการจัดสรรเงินชดเชยที่ไม่สามารถทำงานต่อได้

ซึ่งการเกษียณอายุจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในกิจวัตรประจำวัน และความสัมพันธ์ของบทบาทการทำงาน

บรรลุ ศิริพานิช (2550: 27) ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุการทำงาน หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ หรือหยุดทำงานนั้นๆ เพราะร่างกายไม่เหมาะสม

มติชนออนไลน์ (2555: 1) ได้กล่าวว่า ผู้สูงอายุไม่เพียงแต่มีความหมายที่กินความทางสังคม แต่ยังผูกติดกับบริบทหน้าที่การงานในการกำหนดเกณฑ์เกษียณอายุทำงาน รวมไปถึงการรับสวัสดิการผู้สูงอายุจากภาครัฐ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนประชากร ทำให้ประเทศกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงมีแนวคิดขยายการเกษียณอายุการทำงานจาก 60 ปี เป็น 65 ปี

Naumanen & Tukiainen (2008: 262) ได้กล่าวว่า ผู้เกษียณอายุ คือ บุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่ยังคงมีส่วนร่วมในระดับสังคม และเป็นผู้ที่มีความสนใจในการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนสนใจอย่างหลากหลายในวัยเกษียณอายุ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2556: 1) ได้ให้คำจำกัดความของผู้เกษียณอายุว่า หมายถึง ประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็น 65 ปี ให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์การเพิ่มขึ้นของอายุคาดเฉลี่ยที่เหลืออยู่

Lobo (2010: 3) กล่าวว่า ผู้เกษียณอายุ คือ บุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความแข็งแรงของร่างกายและจิตใจที่อยู่ในภาวะถดถอยลง ยิ่งเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุจะรู้สึกเกิดแรงกดดันกับความสูญเสียหรืออาชีพของตน

จากความหมายการเกษียณอายุ สรุปได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ได้รับการจ้างต้องออกจากงานเมื่อถึงอายุที่กฎหมายหรือหน่วยงานกำหนด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความเป็นอยู่และแผนการดำเนินชีวิต รวมทั้งการปรับตัวเพื่อที่จะมีกิจกรรมอื่นๆ มาทดแทน หรือการปลีกตัวออกจากสังคม

ช่วงวัยสูงอายุ

โดยทั่วไปอายุของคนตามมุมมองของนักชราวิทยาได้แบ่งช่วงสูงอายุ ออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2553: 541; นพพรณพร อุทโย, 2552: 12-13)

1. ช่วงไม่ค่อแก่ (The Young-old)

ช่วงนี้อายุประมาณ 60-69 ปี เป็นช่วงที่ประสบกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต เช่น การเกษียณอายุ การจากไปของมิตรสนิท คู่ครอง รายได้ลดลง การสูญเสียตำแหน่งทางสังคม โดยทั่วไป ช่วงนี้บุคคลยังเป็นคนที่แข็งแรง แต่อาจต้องพึ่งพิงผู้อื่นบ้าง หรือยังต้องการหางานอย่างอื่นทำ สอดคล้องกับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551: 3-10) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุวัยต้น (อายุ 60-69 ปี) ยังมีความต้องการที่จะทำงาน ร้อยละ 23.10 เนื่องจากการทำงานนอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว มีความมั่นคงในชีวิตแล้ว ยังทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ตลอดจนความภาคภูมิใจที่สามารถเลี้ยงตนเองได้ แม้จะผ่านพ้นวัยเกษียณอายุงานแล้วก็ตาม

2. ช่วงแก่ปานกลาง (The Middle-aged old)

อายุประมาณตั้งแต่ 70-79 ปี เป็นช่วงที่เริ่มเจ็บป่วย เพื่อน และสมาชิกในครอบครัวที่อายุใกล้ๆ กัน อาจเริ่มล้มหายตายจากมากขึ้น และการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมลดน้อยลง ตลอดจนจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

3. ช่วงแก่จริง (The Old-old)

อายุประมาณ 80-90 ปี คนอายุถึงขั้นนี้จะเป็นส่วนตัวมากขึ้น ไม่แน่นอน แต่ก็ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ยังกระตุ้นความมีสมรรถภาพในแง่ต่างๆ ตามวัย ผู้สูงอายุระยะนี้ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากกว่าในวัยที่ผ่านมา เพราะเริ่มที่จะช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ มีความเลอะเลือนเริ่มที่จะย้อนถึงเรื่องในอดีตมากยิ่งขึ้น

4. ช่วงแก่จริงๆ (The Very old-old)

อายุประมาณ 90-99 ปี คนวัยนี้ยังไม่มีการศึกษามากนัก แต่อาจกล่าวได้ว่าเป็นระยะที่มักมีปัญหาทางสุขภาพ ผู้สูงอายุในวัยนี้ควรทำกิจกรรมที่ไม่ต้องมีการแข่งขัน ไม่ต้องมีการบีบคั้นเรื่องเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ ควรทำกิจกรรมอะไรๆ ที่พอออกพอใจและอยากทำในชีวิต

สรุปได้ว่า ช่วงสูงอายุของคนส่วนใหญ่นั้นจะแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ ช่วงไม่ค่อยแก่ ช่วงแก่ปานกลาง ช่วงแก่จริง และช่วงแก่จริงๆ ซึ่งบุคคลที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุควรจะต้องทำความเข้าใจในวัยของตนเองเพื่อสามารถที่จะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ Hoyer & Roodin (2009: 13-14) ได้กล่าวว่า อายุเป็นแนวคิดหลายมิติ เช่น บางคนที่คุณได้รู้จักอาจจะดู “แก่” กว่าอายุตามปฏิทินในบางลักษณะ และบางลักษณะก็ดู “อ่อนกว่า” อายุตามปฏิทิน (เวลาตั้งแต่เกิด) เป็นตัวชี้วัดที่บอกระดับหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับอายุควบคู่กับมิติทางพฤติกรรม ที่แทบจะไม่มี ความแม่นยำ การวัดอายุในการทำหน้าที่แทนอายุตามปฏิทินนั้น มีจุดประสงค์เพื่อกำหนดสถานะทางหน้าที่ของแต่ละคนในมิติเฉพาะของการพัฒนาอย่างแม่นยำ เช่น แต่ละคนอาจจะต้องดึงเอาความสามารถที่มีอยู่มากมายเพื่อมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งใน ด้านความสามารถทางกระบวนการคิด ทางสังคม และทางกายภาพ ตามหน้าที่ของแต่ละบุคคล เช่น คนที่มีอายุ 75 ปี บางคนพึ่งพาตัวเองมากกว่าคนที่อายุ 25 ปี เป็นต้น ซึ่งแนวคิดของอายุจึงอาจมองให้อย่างหลากหลาย ได้แก่

อายุตามปฏิทิน หมายถึง จำนวนปีที่ผ่านพ้นไปตั้งแต่ตอนเกิด อายุตามปฏิทิน เป็นเพียงแค่ตัวบ่งชี้หยาบๆ ของพัฒนาการทางจิตหรือชีววิทยา อายุตามปฏิทินของคนนั้นไม่ก่อให้เกิด การพัฒนาการได้ อายุเป็นเพียงตัวบ่งชี้หยาบๆ สำหรับกระบวนการต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมใน ช่วงเวลาต่างๆ

อายุตามชีวภาพ เป็นการคาดประมาณตำแหน่งของบุคคลเกี่ยวกับอายุขัยที่เป็นไปได้ อายุตามชีวภาพเกี่ยวข้องกับการวัดสถานะกำลังกายหรือสุขภาพทางประสาทของแต่ละคน ความสามารถทางชีววิทยาของแต่ละคนอาจแตกต่างจากคนอื่นๆ ที่มีอายุตามปฏิทินเท่ากัน ตามการเปลี่ยนแปลงทางพัฒนาการในสถานะทางชีวภาพ

อายุตามจิตใจ หมายถึง ความสามารถที่ปรับเปลี่ยนได้ของแต่ละคน นั่นคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับความต้องการทางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง แต่ละคนปรับตัวเข้า

กับสิ่งแวดล้อมของตัวเองโดยนำเอาคุณสมบัติทางจิตวิทยาต่างๆ ออกมาใช้ นั่นคือ การเรียนรู้ ความจำ ความเฉลียวฉลาด การควบคุมอารมณ์ ความเข้มแข็งกับการรับมือต่อปัญหา เป็นต้น คนที่แสดงให้เห็นถึงพลังมากมายในคุณสมบัติเหล่านี้จัดอยู่ในจุด “หนุ่มสาว” ของมาตรวัด ในขณะที่ผู้ที่ครองคุณสมบัติเช่นนี้ในระดับที่น้อยกว่าจะอยู่ใกล้จุด “ชรา” ของมาตรวัดมากกว่า แสดงให้เห็นว่า ประวัติทางจิตใจที่ “พึงประสงค์” และ “ไม่พึงประสงค์” สามารถทำนายความแตกต่างของแต่ละคน ในการเอาตัวรอดในกลุ่มผู้สูงอายุได้

อายุตามสังคม หมายถึง หน้าที่ทางสังคมและความคาดหวังที่คนเรานั้นมีให้กับตัวเอง ตลอดจนสิ่งที่คนอื่นกำหนดให้กับพวกเขา ได้พิจารณาบทบาทของ “แม่” และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนี้ น่าจะเป็นการให้ข้อมูลมากกว่าเราทำนายพฤติกรรมเหล่านี้ เพื่อที่จะรู้ว่าผู้หญิงคนนั้นเป็นแม่ของเด็ก 3 ขวบ แทนที่จะรู้ว่าเธอเกิดมา 20 หรือ 30 ปีที่แล้ว นอกจากนี้ คนเรายังจะตระหนักว่าตรงต่อเวลาหรือไม่ โดยคำนึงถึง “นาฬิกาสังคม” และความคาดหวังตามระดับอายุจากเพื่อนหรือครอบครัว ซึ่งการประเมินตนเองและแรงจูงใจของแต่ละคนนั้น จึงมักจะถูกกำหนดไว้โดยมาตรฐานระดับอายุที่สังคมเป็นผู้กำหนดนั่นเอง

ประวัติอายุ จากมิติอายุที่แตกต่างกันออกไป เราสามารถพัฒนาประวัติอายุที่แสดงมิติที่หลากหลายในแต่ละบุคคลได้ เช่น ชายวัย 70 ปี (อายุตามปฏิทิน) อาจมีสุขภาพกายที่ดีมาก (อายุตามชีวภาพ) แต่อาจมีอุปสรรคในการปรับตัวไปเป็นบุคคลเกษียณอายุ และมีส่วนร่วมทางการรับรู้ลดลง (อายุตามจิตใจ) คนๆ เดียวกัน อาจสนุกกับการมีเวลาทำกิจกรรมยามว่างต่างๆ เพิ่มขึ้น และรู้สึกตรงต่อเวลาเมื่อเป็น “ปู่หรือตา” (อายุตามสังคม)

ขั้นตอนของการเกษียณอายุ

Atchley (1983 cited in Hoyer & Roodin, 2009: 384-387) ได้กล่าวว่า มุมมองของนักวิทยาศาสตร์ทางสังคม มีความเชื่อว่าทุกคนจะผ่านหลายขั้นตอนทั้งก่อนและหลังเกษียณอายุ ซึ่งทัศนคติของบุคคลต่อการเกษียณอายุมีความเป็นไปได้ในเชิงบวก โดยไม่ได้คำนึงถึงเพศ และอายุ จะมีเพียงแค่บุคคลกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ที่ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นในเรื่องการเกษียณอายุ ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้ยังมีความต้องการที่อยากจะทำงาน แต่ไม่สามารถรักษางานของพวกเขาไว้ได้ เนื่องจากปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น การบังคับในการเกษียณอายุ ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หรือสุขภาพที่ไม่ดี เป็นต้น นอกจากนี้ Atchley ได้แสดงขั้นตอนการเกษียณอายุ ออกเป็น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นห่างไกล ขั้นเข้าใกล้ ขั้นฮันนีมูน ขั้นหมดความศรัทธา ขั้นเปลี่ยนแปลง ขั้นคงที่ และขั้นสิ้นสุด สรุปรายละเอียดดังนี้

ขั้นห่างไกล ส่วนใหญ่เริ่มทำงานด้วยความเชื่อที่คลุมเครือว่าพวกเขาคงจะพอใจกับผลลัพธ์จากการทำงาน ณ จุดหนึ่งในอนาคตอันห่างไกล ในขั้นห่างไกลของการเกษียณอายุ บุคคลส่วนใหญ่จะไม่ทำอะไรเลย เพื่อเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุ และเมื่อพวกเขาถึงกำหนดอายุเกษียณแล้ว พวกเขามักจะรับไม่ได้ว่าจะต้องออกจากงานในที่สุด

ขั้นเข้าใกล้ เมื่อลูกจ้างอยู่ในขั้นเข้าใกล้ พวกเขาจึงจะเข้าร่วมแผนเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ แผนเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจะช่วยเตรียมลูกจ้างในการเปลี่ยนสภาพไปเป็นผู้เกษียณอายุ แผนเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณจะช่วยให้ลูกจ้างมีความคุ้นเคยกับประโยชน์และเงินบำนาญที่พวกเขาน่าจะได้รับ และพูดคุยถึงประเด็นที่ครอบคลุมมากขึ้น เช่น

สุขภาพกายและสุขภาพจิต แผนเตรียมความพร้อมสำหรับการเกษียณจะดึงดูดลูกจ้างด้วยรายได้ตอนเกษียณที่สูงกว่า และพวกเขาจะเข้าร่วมกิจกรรมหลังเกษียณอายุมากกว่า ตลอดจนยึดติดความเชื่อตามทัศนคติทั่วไปเรื่องการเกษียณอายุน้อยกว่าลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมแผนเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ ทั้งนี้ ไม่ใช่ทุกคนที่จะผ่านขั้นตอนเหล่านี้ เพราะขึ้นอยู่กับการปรับตัวของผู้เกษียณอายุ และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเตรียมพร้อมทางจิตใจ การเงิน ความคาดหวังก่อนการเกษียณอายุ และความสามารถในการตัดสินใจ เป็นต้น

ขั้นอันนิมิต สำหรับบุคคลที่จะเริ่มรู้สึกมีความสุข ขณะอยู่ในขั้นอันนิมิตหลังจากเกษียณอายุ พวกเขาอาจทำบางสิ่งที่เมื่อก่อนไม่มีเวลาได้ทำ และพวกเขาอาจมีความสุขมาจากการทำกิจกรรมยามว่าง แต่คนที่ถูกบังคับให้เกษียณ หรือเกษียณเพราะไม่ชอบหน้าที่การทำงานจะมีโอกาสน้อยกว่าที่จะประสบกับอารมณ์เชิงบวกในขั้นนี้ บุคคลที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ได้เอาแต่หมกมุ่นอยู่กับการทำงานก่อนการเกษียณอายุ มักจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเกษียณอายุ และพัฒนากิจวัตรที่น่าพึงพอใจได้ง่ายกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำกิจกรรมยามว่างในช่วงที่ทำงานอยู่

ขั้นหมดความศรัทธา ส่วนใหญ่บุคคลมองการเกษียณทำให้เกิดความรู้สึกเสียใจหรือในบางกรณีรู้สึกซึมเศร้า การพักผ่อนก่อนการเกษียณเกี่ยวกับการเกษียณอายุนั้น อาจเป็นสิ่งที่ไม่เกิดขึ้นจริง Atchley เรียกขั้นนี้ว่า ขั้นหมดความศรัทธา สำหรับบางคนการสูญเสียอำนาจ ชื่อเสียง สถานะ รายได้ และเป้าหมาย จะทำให้ไม่สนใจเรื่องการเกษียณอายุ ผู้เกษียณอายุหลายคนประสบกับการสูญเสียบทบาทหน้าที่การทำงานบางอย่าง และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนการสูญเสียกิจวัตรและมิตรภาพในที่ทำงาน เป็นต้น

ขั้นเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่บุคคลที่หมดความสนใจเรื่องการเกษียณอายุ จะเริ่มให้เหตุผลตามความเป็นจริงว่า จะจัดการกับการเกษียณอายุอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ จุดประสงค์หลักของขั้นเปลี่ยนแปลงนี้คือ เพื่อค้นหา ประเมิน และตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในชีวิตขณะเกษียณอายุ

ขั้นคงที่ การเกษียณอายุในขั้นคงที่ เกิดขึ้นเมื่อคนตัดสินใจเลือกเกณฑ์การประเมินทางเลือกในการเกษียณอายุ และวิธีที่พวกเขาจะปฏิบัติหลังจากตัดสินใจเลือกทางเลือกเหล่านี้แล้ว สำหรับบางคนขั้นนี้อาจเกิดขึ้นหลังจากขั้นอันนิมิต ในขณะที่คนอื่นๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ช้าและยากกว่า

ขั้นสิ้นสุด การเกษียณอายุไม่มีความสำคัญในสายตาของผู้สูงอายุ เป็นการปกครองตนเอง และการพึ่งพาตนเองที่เกิดขึ้นในขั้นนี้ อาจส่งผลให้เกิดการพึ่งพาอาศัยคนอื่น ทั้งทางด้านร่างกายและทางเศรษฐกิจ ในขั้นสุดท้ายของการเกษียณอายุจะเรียกว่า ขั้นสิ้นสุด เป็นระยะสุดท้ายของการดำเนินชีวิต เนื่องจากคนเกษียณด้วยอายุและเหตุผลที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การเกษียณอายุของบุคคลโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนของการเกษียณอายุ คือ ขั้นห่างไกล ขั้นเข้าใกล้ ขั้นอันนิมิต ขั้นหมดความศรัทธา ขั้นเปลี่ยนแปลง ขั้นคงที่ และขั้นสิ้นสุด ทั้งนี้ ในแต่ละขั้นตอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนของแต่ละบุคคลทั้งก่อนและหลังการเกษียณอายุ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวต่อการที่จะเผชิญในวัยเกษียณอายุได้อย่างมีคุณภาพ

ประเภทของการเกษียณอายุ

สำนักงาน ก.พ. (2550: 3) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเกษียณอายุในไทย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 การเกษียณแบบทางเลือก (Optional Type) หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานยุติการทำงานโดยความสมัครใจ

ประเภทที่ 2 การเกษียณแบบทางเลือกพิเศษ (Special Optional Type) หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานยุติการทำงานเมื่อถึงอายุที่กำหนด หรือเมื่อหมดสัญญาจ้าง

ประเภทที่ 3 การเกษียณแบบก่อนกำหนด (Early Optional Type) หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานยุติการทำงาน หรือสมัครใจที่จะยุติการทำงานอันเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างองค์การหรือการยุบเลิกตำแหน่ง

ประเภทที่ 4 การเกษียณเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ (Inefficient Service Type) หมายถึง การเกษียณอายุที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานต้องยุติการทำงาน เนื่องจากด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ป่วย หรือทุพพลภาพ เป็นต้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเกษียณอายุในไทยส่วนใหญ่มีการแบ่งประเภทของการเกษียณอายุ ด้วยกัน 4 ประเภท ประกอบด้วย การเกษียณแบบทางเลือก การเกษียณแบบทางเลือกพิเศษ การเกษียณแบบก่อนกำหนด และการเกษียณเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้

ผลกระทบจากการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัญหาและมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้ที่มีอาชีพทำงานประจำ ที่ต้องเผชิญกับการสูญเสียบทบาททางการทำงานและการสูญเสียรายได้ ส่งผลให้ผู้เกษียณมีความเครียดทางจิตใจที่ต้องรับการสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปัญหาโดยทั่วไปหลักๆ ที่ต้องเผชิญต่อผู้สูงอายุ และส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณ ประกอบด้วย ผลกระทบทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ สรุปได้ดังนี้

1. ผลกระทบทางด้านร่างกาย เนื่องจากผู้เกษียณผู้สูงอายุ ซึ่งโดยธรรมชาติจะมีการเปลี่ยนแปลง และการเสื่อมโทรมของอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย หากผู้เกษียณอายุไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จะทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต โดยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิต ซึ่ง ประพนอม โอทกานนท์ (2554: 52) กล่าวว่า พฤติกรรมทางด้านร่างกาย ได้แก่ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารและเครื่องดื่ม การพักผ่อนนอนหลับ และการขับถ่าย

2. ผลกระทบทางด้านจิตใจ เมื่อเกษียณอายุต้องทำให้ผู้เกษียณถูกเรียกว่าผู้สูงอายุ และมีผลกระทบค่อนข้างมาก ได้แก่

2.1 การเปลี่ยนแปลงในอาชีพและรายได้ เนื่องจากต้องออกจากงานเดิมทำให้รายได้น้อยลง การหางานใหม่ทำได้ยากขึ้น เพราะต้องแข่งขันกับคนหนุ่มสาวในตลาดแรงงาน การที่ต้องเป็นคนว่างงาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินชีวิตจากการที่ได้รายได้น้อยลง

2.2 การเปลี่ยนแปลงในจิตวิทยาสังคม บทบาทที่เคยแสดงในสังคมถูกจำกัดลง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตามตำแหน่งที่หายไป ทำให้คิดว่าจากที่เคยได้รับการยกย่องเป็นคนสำคัญกลับกลายเป็นคนธรรมดา ทำให้มองภาพพจน์ตัวเองต่ำลง

2.3 การเสื่อมทางกายภาพและสรีรวิทยาของอวัยวะต่างๆ ทำให้สมรรถภาพต่ำลง โดยส่งผลกระทบต่อ 3 ประการ ที่ทำให้สุขภาพจิตเสื่อมโทรม เป็นผลทำให้เกิดอาการผิดปกติทางจิตใจและอารมณ์ ได้แก่

2.3.1 อาการเหงาว่าเหว เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้ขาดความสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม ทั้งๆ ที่มีคนคอยดูแลเอาใจใส่ ผู้สูงอายุก็ยังรู้สึกเศร้าเหงา เหม่อลอย คล้ายอยู่ในโลกนี้คนเดียว บางครั้งก็อาจจะเกิดการเจ็บป่วยทางร่างกายร่วมด้วยได้เช่นกัน อาจจะมีการปวดท้อง เบื่ออาหาร เป็นต้น

2.3.2 ความวิตกกังวล ส่วนใหญ่เป็นผลจากการปรับตัวของผู้เกษียณอายุเพื่อเข้ากับสังคมใหม่ หรือสถานการณ์ชีวิตใหม่ ความไม่แน่ใจในการปรับตัว ทำให้เกิดความกลัวและวิตกกังวล มีอาการย้ำคิดย้ำทำ ขาดความมั่นใจ เป็นผลทำให้เกิดใจสั่น และมีโรคทางกายตามมาได้

2.3.3 อาการหวาดระแวง โดยจะมีลักษณะไม่เป็นมิตรกับใคร ก้าวร้าว ถูกมองทำที่ผู้อื่นในแง่ลบ เป็นต้น

3. ผลกระทบทางด้านสังคม เมื่อเกษียณแล้วบทบาทและสถานภาพของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไป มีเวลาว่างมากขึ้น ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นผู้ไร้ประโยชน์ ไม่มีคุณค่าอำนาจที่มีอยู่ก็ลดน้อยลง ขาดคนเคารพยกย่อง ซึ่ง ประพนอม โอทกานนท์ (2554: 52) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมทางด้านสังคม ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม และในชุมชน ซึ่งหากก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมต่อความไม่พึงพอใจในชีวิตได้

4. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ การเกษียณอายุทำให้รายได้ลดลง รายได้พิเศษต่างๆ ก็หมดไป ขณะเดียวกันหากผู้เกษียณมีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัว หรือมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิม ก็ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจได้

สรุปได้ว่า ผลกระทบต่อตัวผู้เกษียณอาจจะก่อให้เกิดผลที่รู้สึกที่ตัวเองด้อยคุณภาพ ไม่มีความสำคัญ ไม่มีประโยชน์ต่อสังคม เพราะไม่ได้ประกอบอาชีพ ในด้านจิตใจทำให้รู้สึกเหงาเศร้าซึม และขาดเพื่อน ขาดการทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ส่วนในด้านสังคมผู้เกษียณจะถูกเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทหน้าที่และสถานภาพทางสังคม ซึ่งบางคนอาจจะเคยมีสถานภาพทางสังคมสูง เมื่อเกษียณแล้วก็กลายเป็นบุคคลธรรมดา ในทางเศรษฐกิจก็จะมีผลกระทบเนื่องจากมีรายได้ต่ำลงเกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต สำหรับในด้านสุขภาพนั้นก็ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านจิตใจและด้านสังคม เมื่อมีปัญหาด้านจิตใจก็ส่งผลให้สุขภาพเสื่อมโทรมเร็วขึ้น หากมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุจะช่วยให้บุคคลปรับตัวภายหลังเกษียณต่อการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกษียณอายุ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการการเกษียณอายุ สามารถจำแนกออกเป็นปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านจิตใจและอารมณ์ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนี้ (สำนักส่งเสริมสุขภาพ, 2556: 6; สุรกุล เจนอบรม, 2541: 126-127)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 อายุ ส่วนใหญ่ใช้เป็นตัวแปรที่สำคัญในทางประชากรศาสตร์ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงวัยของแต่ละบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงที่เสื่อมโทรมลงทั้งทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

1.2 ระดับการศึกษา ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีรายได้สูงที่สุด และมีอาชีพทางด้านที่ต้องใช้วิชาชีพ และการจัดการ ส่วนผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่ำ จะมีอาชีพด้านการเกษตร การบริการ และอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน นอกจากนี้ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมองด้านดีของการสูงอายูว่าเป็นการมีเวลาว่างเพิ่มมากขึ้น มีอิสระจากหน้าที่ต้องรับผิดชอบ มีอิสระทางการเงิน ส่วนคนที่มีการศึกษาต่ำจะมองด้านที่ไม่ดีของการสูงอายู คือ ความว่าเหว การถูกปฏิเสธ และถูกบังคับให้เกษียณ

1.3 การมีงานอดิเรก เป็นการใช้เวลาทำกิจกรรมด้านต่างๆ ของผู้สูงอายุที่นอกเหนือไปจากหน้าที่การงานประจำ หรือเป็นกิจกรรมที่ทำในเวลาว่าง เช่น เลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ งานสิ่งประดิษฐ์ งานจักสาน เป็นต้น

1.4 สุขภาพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในครอบครัว การทำงาน ชุมชน และใช้เวลาว่าง และยังมีความสัมพันธ์กับระดับการพึ่งพาของผู้สูงอายุมีสภาพทางร่างกายอ่อนแอมีโรคภัยไข้เจ็บ ไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันด้วยตนเองได้ จำต้องยอมรับความช่วยเหลือจากลูกหลาน ญาติ และเพื่อนๆ ทำให้ผู้สูงอายุต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ที่มีอิสระมาเป็นผู้ต้องพึ่งพา

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

รายได้นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบ้านที่อยู่อาศัยในสภาพที่ดี อาหารที่ดีต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาลอย่างถูกต้อง การหาซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวก และความสุขของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การมีงานอดิเรก หรือการใช้เวลาว่างของผู้เกษียณอายุ

3. ปัจจัยด้านจิตใจและอารมณ์

เป็นการที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและคนอื่น สามารถเข้าใจและยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ ตระหนักและยอมรับความรู้สึกของผู้อื่นในสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีสติ รู้จักแบ่งเวลาในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว สังคม และตนเอง ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาและงานอดิเรก รู้จักใช้จ่ายอย่างพอเพียง และทำตนให้เป็นທີ່เคารพแก่บุคคลอื่นได้ทุกระดับ (ประนอม โอทกานนท์, 2554: 52)

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุทำให้ผู้สูงอายุต้องสูญเสียบทบาทการทำงาน จึงเปลี่ยนจุดสนใจไปยังครอบครัว หาบบทบาทใหม่กับตนเอง และเพิ่มกิจกรรมในเครือข่ายสังคมอื่นขึ้นมาแทนบทบาททางสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเสียสละแก่ชุมชน การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในสังคม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่องานเกษียณอายุเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านจิตใจและอารมณ์ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น การจะนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตของวัยเกษียณอายุ ควรจะต้องเข้าใจและปฏิบัติตนในการเป็นผู้มีความสุขที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนให้สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวให้ได้

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกษียณอายุสำหรับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ของชีวิต มีการศึกษาตัวทำนายสองชนิดในการตัดสินใจเกษียณอายุ อันประกอบด้วย ลักษณะการทำงาน ได้แก่ ข้อเรียกร้องในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น และลักษณะที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ การเงิน สุขภาพ เป็นต้น ในงานวิจัยของ Beehr, Glazer, Nielson & Farmer (2000: 206-225) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลูกจ้างเกือบ 200 คน ที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ตัวทำนายอายุการเกษียณของลูกจ้างที่ดีที่สุดในการตัดสินใจการทำงาน คือ “ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน” และตัวทำนายลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ดีที่สุด คือ ความร่ำรวยของครอบครัว ในหมู่คู่สามีภรรยาที่มีรายได้ทั้งคู่ จะมีการตัดสินใจต่อการเกษียณอายุก่อนกำหนดนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ ในการศึกษาลูกจ้างอายุ 55 ถึง 59 ปี ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า คู่สามีภรรยาที่มีรายได้ทั้งคู่ เมื่อมีใครคนหนึ่งตัดสินใจที่จะเกษียณก่อนกำหนด การตัดสินใจเกษียณไม่ใช่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อทั้งครอบครัว บุคคลเกษียณอายุที่เป็นผู้ชายจะมีความพึงพอใจในการเกษียณอายุน้อยกว่า ถ้าคู่สมรสของเขาทำงานต่อและมีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจของครอบครัวก่อนการเกษียณอายุ แต่ในสถานการณ์กลับกัน ภรรยาจะเป็นฝ่ายพึงพอใจน้อยกว่า ข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าอำนาจที่เปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ของคู่สมรสที่เป็นผลจากการเกษียณอายุอาจทำลายความพอใจในสถานภาพการสมรส ซึ่ง Nuttman-Shwartz (2007: 192-202) กล่าวว่า สมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆ สามารถช่วยเหลือผู้ที่เกษียณอายุได้โดยให้กำลังใจและยอมรับความรู้สึกเหงา รวมถึงการรู้สึกถูกละทิ้ง ที่ถือเป็นเรื่องปกติของการเปลี่ยนแปลงทางสภาพนี้ ส่วน Turner (2007 cited in Hoyer & Roodin, 2009: 384) ได้กล่าวว่า การประเมินสุขภาพตนเอง ทักษะที่ต้องงาน และความร่ำรวยจะส่งผลต่อการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตัวแปรเหล่านี้มีการกระจายตัวที่แตกต่างกันไปตามเชื้อชาติ และชนชั้นทางสังคม ทั้งนี้ การศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะเกษียณอายุเมื่อถูกบีบบังคับด้วยปัจจัยต่างๆ เพื่อให้เกษียณอายุ หรือเมื่อบุคคลนั้นมีความพร้อมที่จะเกษียณอายุ ตลอดจนบุคคลเหล่านั้นมีทรัพยากรที่เพียงพอที่จะเกษียณอายุเอง

ความต้องการของบุคลากรเกษียณอายุ

ความต้องการนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของคนทุกวัย ไม่ว่าจะเป็นผู้เข้าสู่วัยเกษียณอายุก็ย่อมมีความต้องการในสิ่งต่างๆ จากสังคมเช่นเดียวกับทุกวัย ซึ่ง นพพรณพร อุทโร (2552: 20-21) กล่าวว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความต้องการสนับสนุนจากครอบครัว ผู้สูงอายุเมื่อถูกปล่อยให้อยู่โดดเดี่ยวหรือแยกอยู่คนเดียว จะทำให้ผู้สูงอายุขาดความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ และเศรษฐกิจ
2. ความต้องการด้านการประกันรายได้ โดยเฉพาะการประกันสังคมด้านประกันสุขภาพ เพราะเมื่ออย่างเข้าสู่วัยชราภาพ ได้เลิกประกอบอาชีพแล้ว และได้รับบำนาญ เพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมั่นคงปลอดภัย ไม่เป็นภาระของบุตรหลานและสังคม
3. ความต้องการมีชีวิตร่วมในชุมชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางประการในสังคม สังคมจึงควรให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง

4. ความต้องการที่จะลดการพึ่งคนอื่นให้น้อยลง ถ้าครอบครัวและสังคมได้ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ จะเป็นการช่วยเหลือผู้สูงอายุให้รู้จักพึ่งตนเอง จะไม่เป็นภาระแก่สังคมในบ้านปลายชีวิต

5. ความต้องการทางสังคมของผู้สูงอายุ โดยต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวของกลุ่ม และของสังคม ต้องการการยอมรับยกย่องนับถือจากบุคคลในครอบครัวและสังคม และต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในครอบครัว ชุมชน และสังคม

นอกจากนี้ พันธุ์ทิพย์ รามสูตร (2527 อ้างถึงใน นภเกตุ สุขสมเพียร, 2549: 17) ได้กล่าวถึง ความต้องการของผู้สูงอายุที่สำคัญ ที่ควรจัดเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความต้องการ ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในสังคม และการพัฒนาศักยภาพถึงขีดสูงสุด ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความรู้ เพื่อสามารถดำรงตนอยู่ในสังคม (Coping Needs) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การปรับตัวด้านจิตใจ สังคม และร่างกาย และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยดี

2. ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ เพื่อสามารถเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคมได้ (Expressive Needs) ทักษะเหล่านี้ เช่น ทักษะการเข้าร่วมกลุ่ม ทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่างๆ รวมไปถึงทักษะในการสร้างงานอดิเรกต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความรู้ เพื่อสามารถถ่ายทอดให้แก่สังคม (Contributive Needs) ได้แก่ ความรู้และทักษะเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่มีให้แก่สังคมและอนุชนรุ่นหลัง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอด อบรม และข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมอาสาสมัครประเภทต่างๆ เป็นต้น

4. ความต้องการความรู้เพื่อควบคุมสภาพแวดล้อม (Influence) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับชุมชนและสภาพแวดล้อมรอบตัว ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้

5. ความต้องการความรู้ที่จะพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าเดิม (Transcendence) ได้แก่ ความรู้และการศึกษาที่จัดในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เกษียณอายุสามารถพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ และทำให้เกิดความพอใจกับชีวิตหลังเกษียณ

ดังนั้น ผู้เกษียณอายุย่อมมีความต้องการที่ไม่แตกต่างจากวัยอื่น และยังคงที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เช่นเดียวกับบุคคลในกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้ ยังต้องการความรู้ ทักษะ และการฝึกอบรมประเภทต่างๆ เพื่อพัฒนาตนให้มีศักยภาพที่ดีขึ้น สามารถดูแลตนเอง โดยที่ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ

การเตรียมตัวเกษียณอายุของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะเป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเตรียมหางานพิเศษหรืองานอดิเรก เพื่อชดเชยอาชีพ และเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุมีการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง ศิริวรรณ เรืองกุล (2551: 15) ได้กล่าวว่า การวางแผนเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุจะต้องมีการเตรียมตัวดังนี้

1. การเตรียมตัวด้านสุขภาพ หากมองแล้วสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ ผู้ที่จะเกษียณควรมีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เนื่องจาก

ในวัยสูงอายุนั้นจะเกิดความเสื่อมที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการได้ยิน การมองเห็น ผิวหนัง ระบบหัวใจ ระบบกระดูก ระบบย่อยอาหาร ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อสภาวะด้านจิตใจด้วย ดังนั้น การเตรียมตัวเกี่ยวกับการระวังรักษาในเรื่องของสุขภาพด้านร่างกาย จึงเป็นประเด็นหลักสำหรับผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ปัจจุบันได้มีแนวทางในการปฏิบัติสำหรับการเตรียมตัวด้านสุขภาพ ได้แก่

1.1 ควรให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจให้มาก หากมีอะไรผิดปกติเกิดขึ้นกับสุขภาพของตนเองควรรีบแก้ไขทันที ดังนั้น การตรวจสุขภาพประจำปี หรือการให้แพทย์ตรวจร่างกายอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

1.2 ให้ความสนใจในเรื่องโภชนาการ ลักษณะ ชนิด และคุณค่าของอาหารในแต่ละประเภท รวมถึงการเลือกรับประทานอาหารอย่างถูกต้อง

1.3 หลังจากเกิดการเจ็บป่วยและได้ผ่านพ้นไปแล้วต้องพักผ่อนให้มาก เพื่อให้ร่างกายได้ซ่อมแซมอย่างเต็มที่

1.4 จัดกิจกรรมในชีวิตให้สมดุลเกี่ยวกับในเรื่องของการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การทำงาน การพักผ่อน และการสันทนาการที่เหมาะสมตามสภาพร่างกาย และวัยของตน

1.5 ระวังการเกิดอุบัติเหตุ

2. การเตรียมตัวในด้านจิตใจ การมีสุขภาพจิตที่ดีเป็นความสามารถในการปรับตัวเตรียมพร้อมและยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมได้โดยไม่มี ความตึงเครียดทางจิตใจ มีอารมณ์แจ่มใส ควบคุมอารมณ์ได้ และมีสติอยู่เสมอ ดังนั้น ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเกษียณอย่างมีความสุข มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อดูแลสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่

2.1 ใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว โดยทำจิตใจให้สบายไม่เคร่งเครียด เพราะหลักธรรมทางศาสนาจะนำไปสู่การทำประโยชน์ และก่อให้เกิดความปรารถนาต่อผู้อื่น

2.2 หมั่นออกกำลังกายเป็นประจำ ร่างกายจะได้แข็งแรงช่วยให้จิตใจปลอดโปร่ง

2.3 รับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ

2.4 ได้รับอากาศบริสุทธิ์เป็นประจำ

2.5 สร้างบรรยากาศของความอบอุ่น สัมพันธภาพที่ดีภายในครอบครัว

3. การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในวัยเกษียณ เพราะภายหลังการเกษียณไปแล้ว จะมีเวลาว่างในการเข้าร่วมทำกิจกรรมอื่นๆ ในสังคมได้ รวมถึงการที่ได้เข้าร่วมสังสรรค์พบเจอกัน จะช่วยในการปรับตัวด้านอารมณ์และด้านสังคมของผู้เกษียณได้เป็นอย่างดี ซึ่ง สุรกุล เจนอบรม (2541: 79) ได้กล่าวว่า ผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม จะสามารถปรับตัวได้ดีกว่าและจะมีความพึงพอใจในชีวิตสูง รวมทั้งมีทัศนคติต่อตนเองในทางบวกมากกว่าผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมน้อย ดังนั้น ผู้ที่จะเกษียณหากมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ วางแผนที่จะมีกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกบ้าน โดยการเลือกกิจกรรมทางสังคมได้นั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมและความสนใจของแต่ละบุคคลด้วย

4. การเตรียมตัวด้านรายได้และรายจ่าย วิธีการเตรียมตัวด้านรายได้และการใช้จ่าย ภายหลังการเกษียณอาจทำได้หลายทาง ได้แก่

4.1 ทดลองฝึกใช้เงินภายในงบประมาณที่ควรจะได้รับจากรายได้ภายหลังการเกษียณสัก 1 เดือน สำนักรวดูทรัพย์สินต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว วางแผนว่าจะจัดการอย่างไรให้เหมาะสมที่สุดภายหลังเกษียณ

4.2 เตรียมวิธีการลดรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือยภายหลังเกษียณ และรายได้เพิ่มจากทรัพย์สินที่มีอยู่ เช่น นำเงินไปฝากธนาคาร หรือให้เช่าสังหาริมทรัพย์ต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้

4.3 เตรียมเงินสำรองสำหรับรายจ่ายทั่วไป เช่น ค่ารักษาพยาบาล และควรมีเงินสำรองไว้เพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน

4.4 เตรียมสะสมทรัพย์สินในรูปแบบของการฝากสะสม การซื้อพันธบัตร การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

สรุปได้ว่า บุคคลควรมีการวางแผนเพื่อเตรียมตัวต่อการเข้าสู่วัยเกษียณอายุในทุกรูปแบบ ทั้งในการเตรียมตัวด้านร่างกาย การเตรียมตัวในด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคม และการเตรียมตัวด้านรายได้และรายจ่าย เพื่อจะช่วยให้การดำรงชีวิตภายหลังเกษียณมีความมั่นคง และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน

รูปแบบกิจกรรมหลังการเกษียณอายุ

รูปแบบ (Model) คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิดความเข้าใจตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด แผนภูมิ หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย (เยาวดี รวงชัยกุล, 2542: 27) ซึ่ง บุญส่ง หาญพานิช (2546: 92) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ เช่นเดียวกับ เรืองจิตร กลั่นทพุระ (2540: 55) กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง ภาพจำลองหรือตัวอย่างของความเป็นจริง ที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานของความเป็นเลิศ นอกจากนี้ Keeves (1988: 47) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า หลักการสร้างรูปแบบนั้น แบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ (1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา (2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ และสามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ (3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย และ (4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ด้วย ทั้งนี้ อมรรรัตน์ ทิพย์จันทร์ (2547 อ้างถึงใน กนกพร ฉิมพลี, 2555: 84) ได้อธิบายว่า เมื่อมีรูปแบบหลายลักษณะการพัฒนาแบบนั้นจึงอาจจะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจถึงความเหมาะสมของรูปแบบหรือโมเดลที่เลือกใช้ อาจพิจารณาได้โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญาหรือแนวคิดของรูปแบบกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้เห็นทางเลือกและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานสำหรับนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

สรุปได้ว่า รูปแบบ คือ แบบหรือแผนที่เป็นแนวทางในการนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการเลือกไปใช้ต่อการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และมีระบบที่

ชัดเจน รูปแบบนี้มีลักษณะสำคัญที่ต้องมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง และสามารถทำนายผลได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในการสร้างรูปแบบ (Model) นั้น อาจขึ้นอยู่กับลักษณะของการสร้าง เช่น การสร้างจากทฤษฎี การสร้างในรูปของสูตร การสร้างโดยการทดลอง เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นรูปแบบ ซึ่งจะให้เห็นเป็นภาพรวมของกิจกรรมทั้งหมด ดังนั้น รูปแบบของกิจกรรมหลังเกษียณอายุ จึงพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่ผ่านมาตามแนวคิดของ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2556: 10-18) ได้กล่าวถึง การเกษียณอายุ เป็นชีวิตที่มีความสุขได้ โดยจะต้องมีการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า และรู้จักสร้างนิสัยให้มีกิจกรรมในยามว่างตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุหรือก่อนสูงอายุ ซึ่งกิจกรรมในยามว่างของวัยหลังเกษียณอายุออกเป็นหลักใหญ่ๆ ดังนี้

1. กิจกรรมนันทนาการ เป็นกิจกรรมที่ทำได้ทุกช่วงอายุ ทำให้ร่างกายสดชื่นทำหยา มีการตื่นตัวอยู่เสมอ และมีชีวิตชีวา เพราะได้สัมผัสกับคนอื่น อาจจะช่วยถ่วงดุลงานประจำ และจะเป็นประโยชน์เมื่อเกษียณอายุการทำงานที่ได้รวมกลุ่มหรือชมรมกับผู้อื่น เพราะมันไม่ใช่แค่เพียงการเรียนรู้หรือการสอนผู้อื่นเท่านั้น แต่จะทำให้ท่านได้สัมผัสกับผู้อื่น ได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน ทั้งนี้ กิจกรรมนันทนาการมีหลากหลายประเภทที่สามารถเลือกให้เหมาะสมกับตนเองได้ดังนี้

- 1.1 งานอดิเรก เช่น วาดรูป ทำอาหาร ทำสวน ทำงานช่างไม้ ทอผ้า ทำหุ่น ฯลฯ
- 1.2 เกม เช่น หมากรุก ปรีศนาอักษรไขว้ ฯลฯ
- 1.3 กีฬา เช่น เดิน ว่ายน้ำ ถีบจักรยาน กอล์ฟ เทนนิส โบว์ลิ่ง และเรือใบ ฯลฯ
- 1.4 การอ่าน เช่น นวนิยาย บทประพันธ์ ประวัติศาสตร์ ชีวประวัติ ฯลฯ
- 1.5 ดนตรี เช่น ฟังดนตรี เล่นดนตรี ร่วมร้องเพลงหมู่ ฯลฯ
- 1.6 ชมรม เข้าร่วมชมรมต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ศาสนา การเมือง อาหารกลางวัน

ชมรมผู้สูงอายุ ฯลฯ

- 1.7 การท่องเที่ยว ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

2. กิจกรรมการศึกษา/การเรียนรู้ ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าในเรื่องความรู้มากมาย มีคนต้องการหรือจำเป็นจะต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เมื่ออยู่ในวัยทำงานก็ต้องเรียนรู้เพื่อให้ทันความก้าวหน้า แม้เมื่อเกษียณอายุการทำงานแล้ว การเรียนรู้ก็ยังมีความต่อเนื่องเพื่อสนองความต้องการอยากรู้อยากเห็น ดังนั้น คนทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความรู้ และนิสัยนี้จะต้องมีต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1 เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่ชอบและสนุกสนาน โดยให้ลองเพื่อประเมินตนเองอย่างจริงจังดูว่าตนเองมีความเหมาะสมและมีความถนัดในเรื่องใดบ้าง จะสนุกและประสบความสำเร็จกับสิ่งที่ชอบและถนัดมากกว่า คนเรามักจะต้องมีความถนัดในบางอย่าง ถ้าให้โอกาสเรียนรู้ในสิ่งนั้นเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีแรงกระตุ้นให้อยากเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้อย่างไม่น่าเชื่อ

2.2 การเรียนรู้ในเรื่องที่ต้องใช้ความจำ จะเป็นเรื่องลำบากสำหรับผู้สูงอายุ แต่จะทดแทนได้โดยความจริงที่ว่า ให้เรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้เก่าและความเชี่ยวชาญเก่า จะช่วยในเรื่องความจำได้ง่ายขึ้น

2.3 ให้กำหนดมาตรฐานของตัวเอง ตามความเป็นจริงที่ว่ามีความสามารถขนาดใด แล้วเริ่มต้นทีละน้อย แล้วค่อยๆ เพิ่มมาตรฐานขึ้นเรื่อยๆ ความสามารถในการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากการปฏิบัติและการชักชวนกระตุ้นเตือน

2.4 จะช่วยได้มากถ้าหากก่อนที่จะเกษียณอายุการงาน จะหัดนิสัยในการอ่าน และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ อย่าแก้ตัวว่าไม่มีเวลา เพราะการกระตุ้นเตือนให้อ่านจะช่วยให้การทำงาน และเป็นการส่งเสริมกันไปในตัว

2.5 จะช่วยได้มากถ้าหากมีเพื่อนหรือรวมกลุ่มการศึกษาหาความรู้

3. กิจกรรมการบริการผู้อื่น/อาสาสมัคร เป็นการเสียสละและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่สังคม นอกเหนือไปจากทำให้แก่ตนเอง ครอบครัว และเพื่อนฝูงแล้ว ความขาดหายไปนี้อาจทำให้สมบูรณ์ได้ด้วยกิจกรรมการบริการผู้อื่นโดยผ่านงานอาสาสมัคร ได้แก่

3.1 การที่มนุษย์ได้มีการเสียสละ เช่น ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น เป็นการแสดงว่าผู้อื่นยังต้องการ และอาศัยเราอยู่เป็นสิ่งที่ง่าย ๆ ที่ทำให้ท่านต้องตื่นเช้าและออกจากบ้าน

3.2 การช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาของเขา จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเราน้อยลงโดยอัตโนมัติ

3.3 ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งมีสถานภาพเลวร้ายกว่าในบางเรื่อง เช่น สุขภาพ อนามัย การเงิน สถานภาพทางสังคม จะช่วยให้เรามีความพึงพอใจในตนเอง

3.4 อาจจำเป็นต้องมีคณะหรือกลุ่มที่ร่วมกิจกรรมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งคนในกลุ่มจะกระตุ้นเตือนซึ่งกันและกัน

3.5 การที่ได้เป็นผู้ที่เสียสละต่อสังคมจะทำให้ภาพพจน์ของเราน่าพึงพอใจ

3.6 การเสียสละหรือบริการผู้อื่นจะทำให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีขึ้น ส่วนงานบริการอาสาสมัคร มีหลายแนวทาง ได้แก่

1. บริการทางสุขภาพอนามัย เช่น หาทุนเยี่ยมผู้ป่วย ช่วยผู้ป่วยในการทำกิจวัตร บางประการ ฯลฯ

2. สังคมสงเคราะห์ มีหน่วยงานสังคมสงเคราะห์หลายหน่วยงานที่อาจเลือกเข้าร่วมงานได้

3. องค์การการกุศลหรือองค์การทางศาสนาต่างๆ เช่น งานหาทุน งานประสานงานติดต่อ งานบริการที่ไม่ต้องอาศัยวิชาการขั้นสูง ฯลฯ

4. ชมรมและสมาคมผู้สูงอายุต่างๆ

5. กลุ่มการเมือง สำหรับผู้สนใจในทางการเมือง

6. กลุ่มเฉพาะทาง เช่น กลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กลุ่มผู้บริโภค กลุ่มสิทธิมนุษยชน

4. กิจกรรมการเสริมรายได้ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมนี้เป็นการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเราอาจพอใจที่จะทำงานเช่นนี้ เป็นเรื่องเฉพาะตัวเพื่อคงความกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาเอาไว้ หรืออาจต้องทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติมจากรายได้ประจำที่ไม่เพียงพอ งานที่ทำหลังเกษียณอายุการงานอาจเป็นโอกาสในการเริ่มงานใหม่ ถ้าตัดสินใจเช่นนี้ต้องวางแผนล่วงหน้าไว้ก่อนขณะที่ยังไม่เกษียณ เพื่อหาความรู้งานใหม่

5. กิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจุบันมีแหล่งที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ได้หลากหลาย ทั้งกิจกรรมที่จัดโดยชุมชนและกิจกรรมที่หน่วยงานองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนจัดขึ้น รวมถึงกิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในลักษณะจิตอาสา ได้แก่

5.1 ชมรมผู้สูงอายุ เป็นแหล่งที่ผู้สูงอายุอาจจะได้พบปะพูดคุยระหว่างกันวัยเดียวกัน และเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมฝึกอบรมอาชีพเพื่อเสริมรายได้ การออกกำลังกาย นันทนาการ กิจกรรมทางศาสนา การปฏิบัติธรรม ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

5.2 ศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน เป็นลักษณะของการบริการสำหรับผู้สูงอายุในชุมชนรูปแบบหนึ่ง ที่จัดขึ้นโดยชุมชนเองหรือบริการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกชุมชน หรืออาจเป็นบริการที่จัดร่วมกัน เป็นสถานที่ที่ผู้สูงอายุจะได้พบปะพูดคุยสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และเลือกกิจกรรมที่ตนสนใจได้ตามอิสระ รวมทั้งเป็นที่เรียนรู้และถ่ายทอดภูมิปัญญาที่สั่งสมให้คนรุ่นหลังได้สืบทอดสานต่อ

5.3 ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุและศูนย์บริการผู้สูงอายุ เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ เน้นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงศักยภาพ ความสามารถในการในสาขาต่างๆ เพื่อให้สังคมตระหนักในคุณค่าและยอมรับบทบาทของผู้สูงอายุมากขึ้น บริการที่จัดในศูนย์ ได้แก่ บริการตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษา กิจกรรมนันทนาการ การอบรมอาชีพ การอบรมให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุในด้านต่างๆ เช่น สุขภาพ การปรับตัวในวัยสูงอายุ ฯลฯ

5.4 การขึ้นทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุและการถ่ายทอดภูมิปัญญา เพื่อส่งเสริมการนำศักยภาพ ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ด้วยการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่ผู้ที่สนใจ ซึ่งจะส่งผลให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง ไม่สูญหาย และนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองแก่ผู้สูงอายุ

5.5 การสมัครเป็นวุฒิสมาชิกการสมอง โดยการนำผู้ที่เกษียณอายุแล้ว แต่ยังมีความรู้ ความสามารถมาช่วยงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ โดยธนาคารสมองเป็นศูนย์รวมผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาอาชีพต่างๆ ที่เกษียณอายุแล้ว ทั้งจากภาคราชการหรือเอกชนที่เป็นผู้ทรงความรู้ความสามารถมากด้วยประสบการณ์การทำงาน

5.6 การทำงานอาสาสมัคร เป็นงานที่เป็นความสมัครใจและอาสาเข้ามาเพื่อช่วยเหลือเยียวยา และทำงานที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม เพื่อการดูแล ป้องกัน แก้ปัญหา เพื่อพัฒนาสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ และผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ คือ ความสุข ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

สรุปได้ว่า กิจกรรมการเกษียณอายุนั้นมีหลากหลาย ได้แก่ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการศึกษา/การเรียนรู้ กิจกรรมการบริการผู้อื่น/อาสาสมัคร กิจกรรมการเสริมรายได้ ด้านเศรษฐกิจ และกิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละกิจกรรมสามารถสร้างความสุขและความภาคภูมิใจของผู้เกษียณอายุได้

นอกจากนี้ Atchley (2003: 123-138) กล่าวว่า กิจกรรมและวิถีชีวิตของคนที่เกษียณเมื่ออายุ 65 ปี จะมีแนวโน้มพฤติกรรมที่แตกต่างจากเดิม เมื่อพวกเขาอายุ 85 ปี เนื่องจากสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย สุขภาพจิต อิทธิพลทางสังคม และสิ่งแวดล้อม จะมีผลกระทบต่อการเลือกในการดำเนินชีวิตของการเกษียณอายุ ทั้งนี้ กิจกรรมยามว่าง สถานะทางสุขภาพ สุขภาพจิต และความสัมพันธ์ในครอบครัว จะมีความสัมพันธ์กับการเกษียณอายุ การที่ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าเขามีตัวเลือกและควบคุมมันได้นั้นถือเป็นเรื่องสำคัญมาก ยังมีตัวเลือกให้เลือกน้อย ความไม่พึงพอใจที่จะเกษียณอายุก็ยังมีมากขึ้น ผู้เกษียณอายุบางคนเลือกที่จะใช้เวลาไปกับการอ่านหนังสือและเล่นอินเทอร์เน็ตคนเดียว จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุมีความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์มากขึ้น มีการคาดคะเนว่าผู้สูงอายุร้อยละ 35 ถึง 40 เป็นผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์เป็นประจำ และผู้ที่อายุน้อยกว่า การศึกษาดีกว่า และมีข้อจำกัดความสามารถในการทำงานที่น้อยกว่า จะเป็นผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์น้อยกว่า เป้าหมายหลัก 2 ประการ คือ (1) เล่นอินเทอร์เน็ตเพื่อสนองความอยากรู้ ความสนใจ และเพื่อได้มาซึ่งข้อมูลที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวันในสังคม และ (2) ติดต่อกันในสังคมผ่านอีเมล สำหรับ Papalia, Wendkos Olds & Feldman (2008: 685-686) กล่าวเพิ่มเติมว่า ชีวิตหลังเกษียณอายุ หรือการเกษียณอายุไม่ใช่กิจกรรมเดี่ยว แต่เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ทรัพยากรส่วนตัว เช่น สุขภาพ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และบุคลิกภาพ รวมถึงทรัพยากรเศรษฐกิจ และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับสังคม เช่น การสนับสนุนจากคู่สมรส และเพื่อน สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้เกษียณได้ ทั้งนี้ การเกษียณอายุจะส่งผลต่อการผูกพันกับงานของแต่ละบุคคล หากคนใดคนหนึ่งเกษียณอายุแล้ว ผู้ที่ทำงานเต็มเวลามาหลายปี จะมีแนวโน้มที่จะพบกับอุปสรรคในการปรับตัวมากกว่า เช่นเดียวกับผู้เกษียณอายุโดยไม่เต็มใจ และผู้ที่มีความคาดหวังในเชิงลบก่อนเกษียณอายุ พวกเขาจะมีการรับรู้ความสามารถของตัวเองต่ำ ดังนั้น การทำงานจิตอาสาที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพในหลายลักษณะด้วยกันกับผู้เกษียณอายุ เช่น ผู้ที่เป็นอาสาสมัครจะมีอายุยืนยาวกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นการทำงานจิตอาสา จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตัวเอง และส่งเสริมความพอใจในการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มิตรภาพที่ใกล้ชิดและการสนับสนุนทางสังคมในวงกว้างที่สร้างขึ้นจากการเป็นจิตอาสาที่มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการลดลงของโรคหัวใจ การลดลงของความดันเลือด เจ็บป่วยน้อยลง ระบบภูมิคุ้มกันโรคแข็งแรงขึ้น และความเครียดที่ลดลง ผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาชีวิตของคนอื่นๆ และพัฒนาสังคมของพวกเขา ซึ่งการทำงานจิตอาสาจะช่วยสร้างความสุข การตระหนักและเห็นคุณค่าในตนเอง ตลอดจนผู้สูงอายุจะเล็งเห็นถึงการให้ความสำคัญกับมิตรภาพ เครือข่ายการสนับสนุนทางสังคม และความเป็นสังคมที่สร้างผ่านกิจกรรมจิตอาสา เครือข่ายสังคมจะช่วยรองรับความเครียดและลดอัตราการเกิดโรค เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ต่อสุขภาพนั่นเอง

การปรับตัวในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ เป็นผลให้ผู้สูงอายุจะต้องปรับตัวและยอมรับต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ โดยผู้สูงอายุควรมีการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นผู้สูงอายุที่มีความสุข ดังนี้ (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2556: 20-25)

1. การปรับตัวอยู่ร่วมกับบุตรหลาน เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายที่ผู้สูงอายุและครอบครัวต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การงาน รายได้ รวมถึงสถานะ ซึ่งบางคนอาจมีความขัดแย้งกับบุตรหลานหรือคนใกล้ชิด จึงเป็นที่มาของความเครียด อาการซึมเศร้า และไม่มีความสุข ดังนั้น การอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว นอกจากผู้สูงอายุเองที่จะต้องมีการปรับตัวแล้ว บุตรหลานก็ต้องเอาใจใส่ในการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดีเช่นกัน หรือดูแลสุขภาพกายของผู้สูงอายุ และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุด้วย เช่น หมั่นไปเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุบ่อยๆ การแสดงความรักด้วยการโอบกอด สร้างอารมณ์ขันและการหยอกล้อให้ตลก

2. การปรับตัวระหว่างชีวิตคู่ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีเวลาว่างในการใช้ชีวิตคู่ร่วมกับคู่สมรสมากขึ้น ดังนั้น การที่จะมีชีวิตคู่ที่อยู่กันเหนียวแน่นปลายของชีวิตได้อย่างมีความสุข คู่สมรสจะต้องปรับตัวเข้าหากัน เช่น การพูดจาด้วยความสุภาพ ยอมรับข้อดีข้อเสียของกันและกัน เปิดโอกาสให้คู่ของตนมีเวลาและทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจ รวมถึงต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของคู่ตน ตลอดจนช่วยเหลือเกื้อกูลให้การรักษาดูแล ให้กำลังใจอยู่เคียงข้างและไม่ทอดทิ้งกัน

3. การปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น คนเราเกิดมาจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ ในสังคม และในการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นนั้นก็ต้องมีการปรับตัว เพราะแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านร่างกาย ความคิด ความสนใจ ความสามารถ อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ดังนั้น คนที่มีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ต้องรู้จักตนเอง ทำให้ผู้อื่นมีความสุข และมีความพอใจในการอยู่ร่วมกับตน ย่อมเป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี เช่น มีความใจกว้างทั้งต่อคำวิจารณ์และคำชม เติมอารมณ์ขัน มีขันติ อดทน และรู้จักถ่อมตน

นอกจากนี้ Atchley (2003: 128) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่นั้นได้มีการเตรียมรับมือกับการเกษียณอายุได้ดีมากขึ้น จะเห็นได้จากการวางแผนการเกษียณอายุ มีสุขภาพที่ดี มีการศึกษาดี มีเงินเพียงพอ และมีเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุน เช่น ปกติแล้วอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความสุขดีกับการเกษียณอายุ และเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา การท่องเที่ยว การออกกำลังกาย และทำงานที่บ้านหรือจัดแต่งสวนของพวกเขา และร้อยละ 70 ยังคงทำกิจกรรมทางวิชาชีพ นอกจากนี้ อาจารย์ที่ยังคงได้รับการว่าจ้างอยู่รอคอยช่วงเวลาเกษียณอายุ เพื่อจะได้ท่องเที่ยวให้มากขึ้น และใช้เวลาในการออกกำลังกายให้มากขึ้น ทั้งนี้ ยังมีการรายงานว่าผู้สูงอายุจำนวนไม่มากนัก (น้อยกว่าร้อยละ 15) ยังประสบความสำเร็จมากในการเปลี่ยนแปลงสถานะไปเป็นผู้เกษียณอายุ หรือเป็นผู้ที่ไม่มีอำนาจควบคุมการตัดสินใจเกษียณอายุ อาจเป็นเพราะมีรายได้เกษียณไม่เพียงพอ สุขภาพไม่ดี และมีตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้นพร้อมกันนั้น เช่น การเสียชีวิตของคู่สมรส ความพิการ เป็นต้น สำหรับ Schlossberg (2004 cited in Hoyer & Roodin, 2009: 391) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวไปเป็นผู้เกษียณอายุของกลุ่มผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน 5 กลุ่ม นั่นคือ นักดำเนินต่อนักผจญภัย นักค้นหา นักร่อน และนักถอย **นักดำเนินต่อ** เป็นคนนำเอาทักษะและความสามารถก่อนหน้านี้นี้ติดตัวไปสู่กิจกรรมและความสนใจใหม่ๆ และบางคนยังยืนยันที่จะทำงานนอกเวลา คนอื่นๆ ถ่ายโอนความสามารถในการทำงานของพวกเขาไปยังบทบาทใหม่ในฐานะอาสาสมัคร **นักผจญภัย** คือคนที่มองการเกษียณอายุเป็นโอกาสในการลองทำสิ่งใหม่ๆ พวกเขาบุกเบิกกิจกรรมใหม่ๆ และทุ่มเทกับการทำโครงการและความคิดต่างๆ เพื่อปรับโครงสร้างทั้งชีวิตของพวกเขาใหม่ **นักค้นหา** คือผู้เกษียณอายุที่ทดลองทำหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ เพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมที่สุดให้กับตัวเอง และ

กระบวนการนี้เป็นเรื่องส่วนบุคคลและอยู่บนพื้นฐานของสัญญาญาณ การค้นหานั้นเหมือนกับ การลองสวมรองเท้าหลายๆ คู่ จนกระทั่งพบคู่ที่เหมาะสมและใส่สบาย พวกเขาไม่มีปัญหาหากเริ่มต้น เดินทางในเส้นทางหนึ่งและต้องหันหลังกลับเมื่อพบว่าไม่ใช่ทางของเขา **นักร่อน** คือ ผู้เกษียณอายุ ที่เพลิดเพลินกับโอกาสที่จะกำหนดเป้าหมายและจังหวะชีวิตตัวเอง พวกเขาต้องการดำเนินชีวิต ตามวันหรือตารางที่วางไว้ แต่สนุกกับอิสระที่จะทำอะไรตามใจตนเอง ชอบอยู่กับเพื่อนฝูง **นักถอย** คือ ผู้ที่ละทิ้งโอกาสที่ได้รับจากการเกษียณอายุ พวกเขาอาจแค่ขอเวลานอกของชีวิต หรืออาจถอนตัวจากกิจกรรมต่างๆ โดยสิ้นเชิง และบางคนอาจถอยไปสักพัก และดำเนินชีวิต ต่อไปเมื่อพวกเขาพร้อม ในขณะที่คนอื่นๆ อาจเอาแต่นั่งนิ่งๆ และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเลย

ดังนั้น หากผู้สูงอายุสามารถที่จะปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทุก อย่างนั้น ก็จะทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ ต่างๆ ตลอดจนเกิดการสร้างเครือข่ายอันเกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคม

สิทธิผู้สูงอายุและช่องทางเข้าถึงสิทธิ

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (2556: 7-17) กล่าวถึง พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดสิทธิผู้สูงอายุที่จะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และการคุ้มครอง อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกและรวดเร็ว แก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ บริการที่จัดให้ คือ จัดช่องทางพิเศษเฉพาะเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการบริการ ที่สะดวกและรวดเร็ว
2. การศึกษา ศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต บริการ ที่จัดให้ คือ จัดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และให้มีหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ตั้งแต่การศึกษา ขั้นพื้นฐานถึงชั้นอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และมีรายการ ต่างๆ เพื่อผู้สูงอายุ
3. การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม บริการที่จัดให้ คือ ให้ข้อมูล คำปรึกษา ข่าวสารตลาดแรงงาน การจัดหางาน รับสมัครงาน บริการข้อมูลทางอาชีพ ตำแหน่ง งานว่าง การอบรมและฝึกอาชีพ โดยมีศูนย์กลางข้อมูลทางอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็น การเฉพาะที่สำนักงานจัดหางานทุกแห่ง
4. การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการรวมกลุ่มใน ลักษณะเครือข่ายชุมชน บริการที่จัดให้ คือ ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่ม หรือชมรมผู้สูงอายุ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมภายในชุมชนและระหว่างชุมชน การส่งเสริม การใช้ศักยภาพผู้สูงอายุ โดยเพิ่มการจัดกิจกรรมทางกีฬา นันทนาการ การถ่ายทอดภูมิปัญญา และส่งเสริมการรวมกลุ่มออมทรัพย์ของผู้สูงอายุ
5. การลดหย่อนค่าโดยสาร และการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง บริการที่ จัดให้ คือ ลดค่าโดยสารรถไฟทุกชั้นตลอดเส้นทางและทุกสาย ลดค่าโดยสารรถไฟแอร์พอร์ตลิงค์/ รถไฟฟ้าใต้ดิน/รถโดยสารประจำทาง ขสมก./รถโดยสารบริษัทขนส่ง จำกัด (บขส.) ให้ผู้สูงอายุครั้ง ราคา รวมถึงสายการบิน (บางสายการบิน) ลดค่าโดยสารชั้นประหยัดเที่ยวบินภายในประเทศ และ อำนวยความสะดวกในการขึ้นเครื่องเป็นลำดับแรก

6. การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในยานพาหนะ บริการสาธารณะอื่น บริการที่จัดให้ คือ ได้รับการดูแล ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ การบริการที่สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และการจัดพาหนะอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ

7. การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในอาคาร สถานที่ บริการที่จัดให้ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และการทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้สูงอายุ

8. การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ บริการที่จัดให้ คือ ได้รับการยกเว้นค่าชมสถานที่ต่างๆ เช่น พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ อุทยานแห่งชาติ อุทยาประวัติศาสตร์ สวนสัตว์ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สถานที่ท่องเที่ยวในความรับผิดชอบขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ เป็นต้น

9. ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม บริการที่จัดให้ คือ ได้รับการลดอัตราค่าเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม การอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในพิพิธภัณฑ์ โบราณสถาน หอจดหมายเหตุ หอศิลป์ สถานที่จัดกิจกรรม

10. การท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ บริการที่จัดให้ คือ ด้านการท่องเที่ยว มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุ ด้านกีฬาและนันทนาการ ผู้สูงอายุจะได้รับการบริการตรวจสอบสุขภาพ ทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย การใช้บริการในสนามกีฬา สวนสุขภาพ สนามเปตอง ห้องออกกำลังกาย และการรับสมัครเป็นสมาชิกชมรมสุขุขลาลัย

11. การลดหย่อนภาษีเงินได้ และการลดหย่อนภาษีให้แก่ผู้บริจาคทรัพย์สินเงินให้แก่กองทุนผู้สูงอายุ บริการที่จัดให้ คือ ผู้เลี้ยงดูบิดา มารดา ได้รับการลดหย่อนภาษีเงินได้จำนวน 30,000 บาท และผู้บริจาคทรัพย์สิน เงินให้แก่กองทุนผู้สูงอายุ สามารถนำไปเสร็จไปลดหย่อนภาษีได้

12. การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย บริการที่จัดให้ คือ จะได้รับการช่วยเหลือตามสภาพปัญหาความต้องการ เช่น การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ การดำเนินคดี การให้คำแนะนำปรึกษา เป็นเงินไม่เกิน 500 บาท

13. การช่วยเหลือด้านอาหารและเครื่องนุ่งห่ม บริการที่จัดให้ คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัญชาติไทย ที่ประสบความเดือดร้อนในเรื่องอาหารและเครื่องนุ่งห่ม โดยได้รับความช่วยเหลือไม่เกินวงเงินครั้งละ 2,000 บาท และจะช่วยเหลือได้ไม่เกิน 3 ครั้งต่อคนต่อปี โดยถือตามปีงบประมาณ

14. การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย สำหรับผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย บริการที่จัดให้ คือ จะได้รับความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยในกรณีชั่วคราวหรือตลอดไป โดยต้องมีหลักฐานนำไปแสดง ได้แก่ บัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรอื่นๆ ที่ราชการออกให้ รวมทั้งทะเบียนบ้านฉบับจริง และสำเนาอย่างละ 1 ชุด และหลักเกณฑ์อื่นๆ ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด

15. การช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ บริการที่จัดให้ คือ ผู้สูงอายุตามเกณฑ์ที่มีสัญชาติไทย มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองมีทะเบียนบ้าน มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งได้ลงทะเบียน และยื่นคำร้องขอรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เป็นผู้ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

16. การช่วยเหลือในทางคดี บริการที่จัดให้ คือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และประสานงานกับสหภาพนายความในการจัดหาทนายความแก้ต่างคดี เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ

17. การช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ในการจัดการศพ บริการที่จัดให้ คือ เมื่อผู้สูงอายุเสียชีวิตลง จะได้รับการช่วยเหลือเงินการจัดการศพ รายละ 2,000 บาท หลักเกณฑ์การช่วยเหลือเงินสงเคราะห์จัดการศพ ผู้สูงอายุที่ถึงแก่กรรม ต้องมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ มีสัญชาติไทย โดยต้องยื่นคำขอภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ออกใบมรณะบัตร

ดังนั้น สิทธิของผู้สูงอายุดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้สูงอายุต้องทราบ เนื่องจากเป็นผลประโยชน์ที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าถึงสวัสดิการต่างๆ หรือสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสามารถดำเนินชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมั่นคงและมีความสุขในบั้นปลายวัยเกษียณอายุ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

1. ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory)

1.1 ทฤษฎีความผิดพลาด (Error Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดระดับเซลล์ โมเลกุลที่ไม่สมบูรณ์จะถูกสร้างขึ้น ความผิดพลาดระดับเซลล์นี้ อาจเกิดมาจากทั้งปัจจัยภายใน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบเผาผลาญของร่างกาย หรือปัจจัยภายนอก ได้แก่ รังสี โดยปกติแล้วเซลล์จะมีกลไกซ่อมแซมความผิดพลาดต่างๆ ของตัวเอง แต่กลไกนี้อาจไม่สามารถรับมือกับความเสียหายที่โมเลกุลที่ไม่สมบูรณ์สร้างขึ้นได้ และเมื่อความเสียหายที่ไม่อาจซ่อมแซมก่อตัวขึ้นเรื่อยๆ ท้ายที่สุดจึงเกิดความล้มเหลวของระบบเผาผลาญ และถึงแก่ความตายในที่สุด (Turker, 1996 cited in Erber, 2005: 97)

1.2 ทฤษฎีการกลายพันธุ์ (Somatic Mutation Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับอายุขัยร่างกายของคนเรานั้นสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกมากมาย จากทั้งมลพิษทางอากาศ สารเคมีในอาหาร น้ำ และรังสี ทฤษฎีการกลายพันธุ์เมื่อชรภาพระบุว่าสิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดการกลายพันธุ์ (ความเสียหายทางพันธุกรรม) ต่อเซลล์ร่างกาย ความเสียหายทางพันธุกรรมก่อให้เกิดการเสื่อมสภาพของเซลล์และเนื้อเยื่อได้ (Cristofalo, 1996 cited in Quadagno, 1999: 125) เช่น การที่ผิวหนังสัมผัสกับแสงอาทิตย์ เมื่อเวลาผ่านไปหลายปีดวงอาทิตย์นั้นไม่เพียงแต่จะทำให้ผิวหนังเสื่อมสภาพลง แต่ยังเพิ่มอัตราความเสี่ยงในการเป็นโรคมะเร็งผิวหนังด้วยหากสัมผัสกับแสงอาทิตย์ในปริมาณมากเกินไป โดยจะทำให้เซลล์ปกติกลายพันธุ์ ดังนั้น ทฤษฎีการกลายพันธุ์ของเซลล์ร่างกายเมื่อชรภาพ อาจอธิบายถึงความแปรผันของระบบร่างกายในกระบวนการชรภาพ เมื่อเราเรียนรู้มากขึ้นว่าสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดตามธรรมชาตินั้นมีผลกระทบต่อร่างกายอย่างไร เราจะสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างระบบของร่างกายในเรื่องอัตราการชรภาพได้ดีขึ้น

1.3 ทฤษฎีความเสื่อมโทรม (Wear and Tear Theory)

ทฤษฎีความเสื่อมโทรมของความชราเชิงชีวภาพ เป็นแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับระบบต่างๆ ในร่างกายจะค่อยๆ เกิดความเสื่อมโทรมลงไปตามกาลเวลา ตลอดเวลาร่างกายก็จะเกิดการสึกหรอจากแหล่งภายนอกเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแหล่งภายนอกนี้อาจเป็นได้ทั้งแหล่งทางตรง ได้แก่ สารเคมีที่มีอันตรายถึงแก่ชีวิต และทางอ้อม ได้แก่ ระบบร่างกายเสื่อมโทรมลงอันเป็นผลมาจากการขาดสารอาหาร การเสียดสี และความเครียด ดังนั้น เมื่อความชราภาพมาถึง ร่างกายก็จะเริ่มอ่อนล้า และอ่อนแอต่อปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามา ซึ่งในที่สุดปัจจัยเหล่านั้นก็จะค่อยๆ เข้ามาทำลายต่อระบบต่างๆ ของร่างกาย (Bowles, 1981: 77-86)

1.4 ทฤษฎีความเครียด (Stress Theory)

ทฤษฎีความเครียด เป็นการอธิบายเกี่ยวกับการทำงานของระบบต่างๆ ในร่างกายมนุษย์จะถูกกระตุ้นโดยความเครียด ส่งผลให้เกิดการหลั่งฮอร์โมนที่เชื่อมโยงกับความเครียดชื่อว่า กลูโคคอร์ติคอยด์ (GC) ในระบบร่างกายของวัยหนุ่มสาวนั้น แกน HPA จะมีความยืดหยุ่นสูง แปลว่า แกน HPA จะกลับเข้าสู่สภาวะปกติได้เร็วหลังจากได้รับความเครียด ในขณะที่วัยชราแกน HPA จะใช้เวลามากกว่าก่อนที่จะกลับคืนสู่สภาวะปกติ ความล่าช้าในการกลับคืนสู่สภาวะปกตินี้ทำให้ร่างกายคนวัยชราต้องเผชิญกับฮอร์โมน GC ซึ่งหลั่งออกมาโดยแกน HPA เพื่อตอบสนองต่อความเครียดยาวนานขึ้น มีหลักฐานว่าการเผชิญกับการกระตุ้น HPA ที่ยาวนานขึ้น และการหลั่งของฮอร์โมน GC ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดโรคความดันโลหิตสูง รวมถึงโรคหัวใจและหลอดเลือดได้ กล่าวคือ การเผชิญกับฮอร์โมน GC ที่ยาวนานขึ้น ซึ่งเชื่อมโยงกับการตอบสนองทางกายต่อความเครียด อาจทำลายระบบทางชีวภาพ และอาจจะกระตุ้นกระบวนการชราภาพได้ และเมื่อเปรียบเทียบกับร่างกายของคนหนุ่มสาว ร่างกายของผู้สูงอายุมีการเผชิญกับฮอร์โมน GC มากกว่า ซึ่งถูกกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อความเครียด ประการแรก คือ พวกเขาอยู่มานานกว่า ดังนั้นร่างกายของผู้สูงอายุจึงมีโอกาสมากกว่าร่างกายของคนหนุ่มสาวที่จะเผชิญกับความเครียด ประการที่สอง คือ การเผชิญแต่ละครั้งอาจเพิ่มขึ้นในผู้สูงอายุหากการตอบสนองทางกายต่อความเครียดมีมากและเป็นเวลานาน แม้แต่ในหมู่ผู้สูงอายุเอง ก็มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จึงไม่เป็นที่น่าสงสัยว่าผู้ใหญ่บางคนมีปฏิกิริยาต่อความเครียดรุนแรงกว่าคนอื่นๆ (Landsfield, 1995: 903-905)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทางชีววิทยา จะเป็นการค้นหาความจริงเพื่อนำมาอธิบายหรือหาข้อสงสัยว่าการสูงอายหรือการชราภาพนั้น เป็นผลมาจากสาเหตุหรือปัจจัยทางทฤษฎีใดที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งทฤษฎีทางชีววิทยาดังกล่าว เป็นแนวคิดหรือหลักการเพื่อนำประกอบหรือทดลองเพื่อใช้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงในร่างกายของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดความแก่หรือชราภาพของเซลล์ต่างๆ เท่านั้น

2. ทฤษฎีทางจิตสังคม (Psychosocial Theory)

2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Loevinger

ทฤษฎีนี้ได้รับแรงกระตุ้นจากผลงานฟรอยด์และอีริคสัน เป็นการนำเสนอทฤษฎีความไม่ต่อเนื่องที่แตกต่างออกไป โดยเน้นการพัฒนาตนเองและความสมดุลในองค์ประกอบ

ทางบุคลิกภาพ การพัฒนาตนเองมี 7 ขั้นตอน ดังนี้ (Loevinger, 1996 cited in Turner & Helms, 1994: 50)

ก่อนสังคม (ทารก) ในขั้นนี้ทารกไม่มีแนวคิดใดๆ เกี่ยวกับความต้องการของคนอื่น ซึ่งจะทำให้ความสนใจแต่ตัวเองเท่านั้น

หุนหันพลันแล่น (วัยเด็กตอนต้น) ในขั้นนี้เริ่มจะเข้าใจอารมณ์ในความต้องการของผู้อื่น แต่ยังคงคิดเรื่องตัวเองเป็นหลักอยู่

ปกป้องตัวเอง (วัยแรกเข้าเรียน) ในขั้นนี้เด็กมักจะทำตนเองให้เหนือกว่าคนอื่น มีการปฏิบัติตามกฎ และมีการใช้กลไกการปกป้องใจเพื่อรับมือกับความผิดหวัง และความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

ผู้ปฏิบัติตามกฎ (วัยเด็กตอนปลายถึงวัยรุ่นตอนต้น) จะมีการตัดสินใจตัวตนจากปัจจัยภายนอก เช่น รูปลักษณ์ ทรัพย์สิน ชื่อเสียง โดยความคล้ายคลึงกันในแต่ละบุคคลมีความสำคัญในช่วงนี้ เพราะจะต้องปฏิบัติตามกฎเหมือนกัน

รอบคอบ (วัยรุ่นตอนปลาย) ในขั้นนี้คนเราจะค้นพบความเชื่อมโยงของตนเองกับมาตรฐานของสังคม มีการพัฒนาแนวคิดและอุดมการณ์ใหม่ๆ ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาตัวตนภายใน และตัวตนภายในนี้เอง บางครั้งก็ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ตัวเอง

ปกครองตนเอง (วัยผู้ใหญ่) คนเราจะปกครองตนเองได้ หากรู้จักยอมรับข้อคิดเห็น และมุมมองของฝ่ายตรงข้าม ไม่ใช่ด่า ในขั้นนี้มีการให้ความเคารพผู้อื่นที่คิดต่าง

รวมตัวกับสังคม (วัยผู้ใหญ่) ในขั้นนี้คือ การยอมรับอดีตและตัวตนในด้านการพัฒนาตนเอง รวมถึงจุดเด่น-จุดด้อย และความสำเร็จ-ล้มเหลวของแต่ละคนด้วย ความต้องการภายใน และความต้องการของคนอื่นที่ขัดแย้งกัน จะได้รับการประนีประนอมและยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการสื่อถึงความสงบภายในตนเอง การรับรู้ตัวตนอย่างสมบูรณ์ และการยอมรับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น

2.2 ทฤษฎีการถอยออกจากสังคม (Disengagement Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้คนตอบสนองต่อความชราโดยการถอนตัวออกจากบทบาทและสถานภาพทางสังคม เนื่องจากพวกเขาสูญเสียพลังงานและความกระตือรือร้นที่จะดำรงสถานภาพที่เคยมีตอนอายุน้อย ประกอบกับสังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ประสิทธิภาพ และความสำเร็จส่วนบุคคล การถอนตัวออกจากสังคมเกิดได้หลายทาง นายจ้างอาจหาทางปลดจ้างอาวุโสให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด ผู้สูงอายุจึงหาทางออกโดยการแสวงหาตำแหน่งงานที่พวกเขาเป็นผู้นำ หรือเพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้สร้างผลงานหรือมีบทบาทแทนตนเอง ทั้งนี้ การถอนตัวทางสังคมมักจะเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ รวมถึงนายจ้าง ญาติ และสมาชิกในสังคมที่อายุน้อยกว่ามักจะไม่รู้ตัว (Zastrow & Kirst-Ashman, 2001: 591-592) โดยผู้สูงอายุจะพยายามหลีกเลี่ยง หลีกหนีจากความกดดัน และความตึงเครียดจากการถอนตัวออกจากสังคม (Withdrawal) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่รู้สึกว่าคุณเองนั้นมีความสามารถลดลง จึงรู้สึกวิตกกังวลว่าตนเองไม่มีค่า และเป็นเหตุให้ผู้สูงอายุค่อยๆ ลดบทบาททางสังคมของตนเอง และมีความบิ่บคั่นมาในช่วงต้นๆ ประกอบกับความต้องการสูงสุดของสังคม คือ ต้องการทักษะและแรงงานใหม่มากกว่าแรงงานที่อยู่ในช่วง 60 ปีขึ้นไป

2.3 ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Continuity Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพที่มีผลต่อการปรับตัวต่อความชราภาพ และเน้นว่าพัฒนาการของผู้ใหญ่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง เมื่อถึงวัยกลางคน คนเราจะวางโครงสร้างที่เชื่อมต่อกับอดีตและเป็นพื้นฐานของอนาคต เป็นกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อความชราภาพที่ประสบความสำเร็จ ความต่อเนื่องของบุคลิกภาพหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้โดยคงสภาพเอกลักษณ์ของบุคคลนั้นไว้ ซึ่งกิจกรรมจะทำให้ผู้คนสามารถป้องกันหรือลดผลกระทบจากความชราได้ และช่วยรักษาการสนับสนุนทางสังคมได้อีกด้วย (Atchley, 1989: 83-90) ทั้งนี้ ผู้สูงอายุจะพยายามแสวงหาบทบาททางสังคมใหม่มาทดแทนบทบาททางสังคมเก่าที่ตนสูญเสียไป และยังคงสภาพที่จะพยายามปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ นอกจากนี้ การที่ผู้สูงอายุจะประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวในการที่จะดำเนินบทบาทต่อไปนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยอันประกอบด้วย บุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สุขภาพ และยังขึ้นอยู่กับลักษณะทางสังคมอื่นๆ เช่น ความยืดหยุ่น หรือข้อจำกัดของสังคม เช่น ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพทางสังคมสูง เป็นที่ต้องการของสังคม ก็ย่อมต้องการที่จะยังมีบทบาทต่อไปในสังคม เป็นต้น (นภเกตุ สุขสมเพียร, 2549: 28)

2.4 ทฤษฎีพัฒนาการของ Peck

ทฤษฎีนี้ต่อยอดมาจากทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของอีริคสัน ซึ่งมุ่งเน้นการปรับตัวทางจิตวิทยาระหว่างวัยกลางคน และวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย โดยมีความแตกต่างกันดังนี้ (Peck, 1988 cited in Turner & Helms, 1994: 48-49)

2.4.1 การแยกความแตกต่างของตัวตนกับบทบาทการงานที่ผ่านมา (Ego Differentiation versus Work-Role Preoccupation) ต้องมีการประเมินค่าของบุคคลอีกครั้งหลังเกษียณ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถสร้างความพึงพอใจจากการทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานการสร้างคุณค่าในตัวเอง ทำให้บุคคลมีทางเลือกมากมายในชีวิต

2.4.2 การแยกความแตกต่างของร่างกายที่เปลี่ยนแปลง (Body Transcendence versus Body Preoccupation) การเกษียณอายุมักทำให้ภูมิต้านทานโรคต่างๆ และความสามารถในการฟื้นฟูร่างกายลดลง และเพิ่มความปวดเมื่อยให้กับร่างกาย การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพเหล่านี้ ควรปฏิบัติพร้อมๆ กับการรักษาความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งที่สำคัญ

2.4.3 การแยกความแตกต่างของตนเองก่อนและหลัง (Ego Transcendence versus Ego Preoccupation) การยอมรับว่าความตายหลีกเลี่ยงไม่ได้เป็นเรื่องสำคัญ การจะทำเช่นนั้นได้ต้องอาศัยความพยายามในการทำให้ชีวิตมีความหมายและน่าพึงพอใจสำหรับผู้ที่ยังอยู่ หลังจากผู้อื่นล่วงลับไปด้วย การทำเช่นนี้ทำให้บุคคลหนึ่งได้รับรู้ว่าเขามีความสำคัญต่อผู้อื่น และพยายามทำให้โลกน่าอยู่ขึ้นในอนาคตสำหรับคนรอบข้าง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทางจิตสังคม เป็นทฤษฎีที่มุ่งให้บุคคลที่เข้าสู่วัยเกษียณต้องเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง เกิดการยอมรับ และเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อที่จะได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงในโลกเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ต่อไป

3. ทฤษฎีทางสังคมวิทยา (Sociological Theory)

3.1 ทฤษฎีการสร้างความรู้นิยมเชิงสังคม (Social Constructionism Theory)

การสร้างความรู้นิยมเชิงสังคมไม่มองว่าสังคมนั้นเป็นโครงสร้างที่แยกจากมนุษย์ แต่พวกเขามองว่ามนุษย์เป็นตัวแทนที่แท้จริงผู้สร้างสรรค์สังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ สาระของการสร้างความรู้นิยมสังคมนั้น คือ กระบวนการตีความประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถือว่าเจตนาแรงจูงใจ และการกระทำของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญของทฤษฎีทางสังคม การกระทำทางสังคมในแบบแผนนี้ หมายถึง “ทุกพฤติกรรมของมนุษย์ในยามที่ และตราบเท่าที่ผู้กระทำให้ความหมายส่วนตัวต่อพฤติกรรมนั้น” ทฤษฎีร่วมสมัยต่างๆ ที่มองมนุษย์เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการสร้างความเป็นจริงของสังคมของตัวเองเขาเองนั้น เรียกว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ทางสังคม จุดเด่นที่สำคัญของทฤษฎีการสร้างความรู้นิยมเชิงสังคม คือ ทฤษฎีนี้ให้นักวิจัยตระหนักว่าผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่มีส่วนร่วมในการสร้างโลกทางสังคมของพวกเขา แต่การเน้นย้ำของทฤษฎีนี้เรื่องกระบวนการทางสังคมย่อยมักไม่ให้ความสำคัญกับลักษณะทางโครงสร้างของชีวิตทางสังคมที่ถูกกำหนดโดยแรงขับเคลื่อนภายนอก (Passuth & Bengtson, 1988: 345)

3.2 ทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

ทฤษฎีแลกเปลี่ยนเป็นการมุ่งในเรื่องความสนใจว่าเหตุใดผู้สูงอายุบางคนจึงถอนตัวออกจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จุดกำเนิดของเรื่องนี้มาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค ไม่ใช่จิตวิทยาพัฒนาการ ข้อสรุปพื้นฐานที่มีอยู่ในทุกทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นั้น คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลอยู่บนพื้นฐานของการคำนวณอย่างมีเหตุผล ผู้คนมองหาสิ่งตอบแทนสูงสุดจากการแลกเปลี่ยนและทำให้เกิดต้นทุนน้อยที่สุด นักทฤษฎีแลกเปลี่ยนแย้งว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงวัยกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่าลดลง เนื่องจากผู้สูงอายุมีทรัพยากรที่จะนำไปแลกเปลี่ยนน้อยกว่า ซึ่งก็คือรายได้ น้อยกว่า สุขภาพแย่กว่า และการศึกษาที่ต่ำกว่า ประกอบกับทรัพยากรที่ลดลงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้อื่น เมื่อผู้สูงอายุนั้นต้องพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้น เพื่อน และญาติของพวกเขาจึงต้องรับภาระในการดูแลเพิ่มขึ้น การที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนสมดุลกันนั้น ผู้สูงอายุจึงเริ่มแยกตัวออกมา โดยผู้สูงอายุที่มีทรัพยากรมากที่สุด และมีสิ่งต่างๆ ให้แลกเปลี่ยนกับคนที่อายุน้อยมากกว่าจะมีศักยภาพในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่า (Quadagno, 1999: 30)

3.3 ทฤษฎีวัฒนธรรมย่อย (Subculture Theory)

ทฤษฎีวัฒนธรรมย่อย มีหลายลักษณะที่เหมือนกับทฤษฎีกิจกรรมและทฤษฎีการถดถอยจากสังคม มีความเชื่อว่าคนเราจะสูญเสียสถานะเมื่อชราภาพ มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ตอนสูงอายุ และเชื่อว่ากิจกรรมจะช่วยพัฒนาชีวิตของผู้สูงวัยได้ แต่แตกต่างกันตรงที่ทฤษฎีนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสังคมวิทยาว่าด้วยพัฒนาการทางวัฒนธรรมย่อย ทั้งนี้ วัฒนธรรมย่อยพัฒนาภายใต้สิ่งแวดล้อมสองกลุ่มด้วยกัน เมื่อผู้คนมีความสนใจ มีปัญหา และมีความกังวลร่วมกัน หรือมีมิตรภาพต่อกันในระยะยาว พวกเขาอาจสร้างวัฒนธรรมย่อยขึ้นมา รวมถึงผู้สูงอายุจับกลุ่มกันเนื่องจากถูกกีดกันจากคนที่อายุน้อยกว่า ซึ่งมีแนวโน้มที่จะประเมินผู้อื่นโดยดูจากปัจจัยต่างๆ เช่น สถานภาพทางอาชีพ หรือความสามารถทางด้านกีฬา (Quadagno, 1999: 29)

3.4 ทฤษฎีแห่งกิจกรรม (Activity Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่าผู้สูงอายุมีความต้องการและความจำเป็นเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ตอนต้นและผู้ใหญ่ตอนกลาง ถึงแม้ว่าเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต เช่น การเกษียณหรือการหย่าร้าง อาจทำให้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมลดลงในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย แต่เชื่อกันว่าการลดปฏิสัมพันธ์เช่นนี้ เกิดขึ้นจากสถานการณ์ภายนอกตัวบุคคล ทฤษฎีกิจกรรมชี้ให้เห็นว่า ผู้สูงอายุพยายามรักษาระดับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยการแทนที่บทบาททางสังคมด้วยบทบาทใหม่ เมื่อพวกเขาไม่สามารถสวมบทบาทเก่าได้อีกต่อไป เช่น ชายคนหนึ่งเกษียณจากงานประจำแล้วหันมาทำงานอาสาสมัคร หญิงคนหนึ่งสูญเสียสามีไปจึงไปเข้าสังคมกลุ่มใหม่ หากผู้สูงอายุแทนที่บทบาทต่างๆ ได้สำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจในชีวิต มีสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Passuth & Bengston, 1988 cited in Erber, 2005: 330-331) ในทางปฏิบัตินั้นทฤษฎีกิจกรรมช่วยอธิบายการดำเนินกิจกรรมทางสังคมที่จัดขึ้นเพื่อผู้สูงอายุ ซึ่งจะเพิ่มโอกาสทางสังคมให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการแทนที่บทบาทของตนเองที่สูญเสียไปจากสถานการณ์ที่อยู่เหนือการควบคุม ในทำนองเดียวกัน ผู้สูงอายุที่พยายามหากิจกรรมอื่นมาทดแทนกิจกรรมเดิมนั้น ทำให้ยังคงบทบาทบางอย่างของเขาไว้ได้ ก็จะทำให้บุคคลนั้น เป็นผู้สูงอายุที่มีความพึงพอใจในชีวิต ทำให้มองโลกได้อย่างมีชีวิตชีวา มีความสุข ไม่หดหู่ และมีชีวิตที่ดีในสังคม (นภเกตุ สุขสมเพียร, 2549: 26)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทางสังคมวิทยา เป็นทฤษฎีที่ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางสังคมที่ลดลงของวัยเกษียณหรือผู้สูงอายุ และการถดถอยทางสังคมที่อาจจะนำไปสู่ความเครียด การหดหู่ หรือการนำไปซึ่งความตายของผู้สูงอายุได้ ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงทำให้เข้าใจในกระบวนการปรับตัวในสภาพทางสังคมว่าควรอยู่ในระดับใดที่เหมาะสมต่อช่วงอายุ เพื่อให้เกิดการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นโรงเรียนการเรือนแห่งแรกของประเทศไทย ชื่อ “โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน” สังกัดกองอาชีวศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ) เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2477 ที่วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ (ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร) มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมการบ้านการเรือนสำหรับสตรีหลักสูตร 4 ปี และได้เริ่มเปิดสอนหลักสูตรอบรมครูการเรือนขึ้นเป็นครั้งแรก มีความมุ่งหมายเพื่อเตรียมผู้ที่จบออกไปมีอาชีพครูในแขนงนี้ ในปี พ.ศ.2518 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 1) พ.ศ.2518 มีผลบังคับใช้ กรมการฝึกหัดครูได้ปรับปรุงหลักสูตรขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นหลักสูตรการฝึกหัดครูของสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2519 ทำให้วิทยาลัยครูมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งระบบบริหารและวิชาการ ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาของวิทยาลัยครูได้เปลี่ยนไปเป็น “อธิการวิทยาลัย” พร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารส่วนราชการอื่นๆ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้วิทยาลัยมีการก่อสร้างและปรับปรุงอาคารสถานที่ เพื่อใช้เป็นสำนักงานและห้องเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก แม้ว่าจะมีการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบบริหารและระบบวิชาการใหม่ แต่วิทยาลัยครูสวนดุสิตยังคงมีการจัด

การศึกษาในสาขาเดียว คือ สาขาวิชาการศึกษา ตามหลักสูตรสภาการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) และระดับปริญญาตรี 4 ปี และ 2 ปี ต่อเนื่อง (ครุศาสตรบัณฑิต) จำนวน 11 วิชาเอก (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ทั่วไป คหกรรมศาสตร์ ศิลปศึกษา การศึกษาพิเศษ การอนุบาลศึกษา การประถมศึกษา อุตสาหกรรมศิลป์ และคณิตศาสตร์) จากนั้น พ.ศ.2529-2534 วิทยาลัยครูสวนดุสิตได้ขยายการเปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สายวิชาการอื่นเพิ่มขึ้นหลาย วิชาเอก จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ส่งผลให้วิทยาลัยครูสวนดุสิต เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสวนดุสิต” สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ จากพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สวนดุสิตสามารถขยายการจัดการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง และหลากหลายรูปแบบมากขึ้น และจาก พ.ศ.2547 สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพ จาก “สถาบัน” เป็น “มหาวิทยาลัย” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ชื่อว่า “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำให้สวนดุสิตมีการปรับเปลี่ยนในด้านต่างๆ ทั้งโครงสร้างของ ระบบบริหารและการบริหารจัดการทางด้านวิชาการ รวมทั้งจากการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูป ระบบราชการ ทำให้มหาวิทยาลัยต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549-2551 ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553: 3-7)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจัดอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตและ พัฒนาสังคม จัดการเรียนการสอนและการกิจอื่น ทั้งในมหาวิทยาลัยและศูนย์การศึกษานอก มหาวิทยาลัยที่กระจายอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆ ทุกภูมิภาคของประเทศ จึงเห็นได้ว่า ตลอดระยะเวลากว่า 70 ปี จากโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนจนมาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต การพัฒนาความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้มแข็งของความสามารถ ทางวิชาการที่มีมาอยู่เดิม และปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้กำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญดั้งเดิม และโดดเด่นเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสาขาวิชาที่มีความพร้อมสามารถตอบสนอง ความต้องการของสังคมและท้องถิ่น มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาปฐมวัย ด้านอุตสาหกรรม อาหาร ด้านอุตสาหกรรมบริการ และด้านการศึกษาพิเศษ ประกอบกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ตลอดจนการบริหารจัดการที่เป็นรูปแบบ ของสวนดุสิตจากภาวะผู้นำขององค์กร ได้หล่อหลอมและสร้างเป็นวัฒนธรรมของสวนดุสิตที่มี ความโดดเด่น และสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์ของการแข่งขัน และสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเข้มแข็งในวัฒนธรรมของสวนดุสิตอยู่ ในรูปแบบ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553: 8)

1. การมีบุคลิกภาพที่ดี
2. การศึกษาหาความรู้ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ
3. ความมีวินัยและการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์
5. ความมีระเบียบและประณีตในงานที่ทำ

6. มีความรู้จริงในสิ่งที่ทำ

ทั้งนี้ ความเป็นตัวตนของ “สวนดุสิต” ในวันนี้ จึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคงในอนาคต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2556: 3) จึงได้ดำเนินการบริหารงานบุคคลที่ต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสร้างความตระหนักและความเข้าใจในทุกระดับ รวมทั้งเติมเต็มปัญญาและทักษะทางวิชาการให้เป็นคณาจารย์มืออาชีพ และทักษะที่เสริมความเชี่ยวชาญในงานที่ทำและทักษะการให้บริการเพื่อบุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้เป็น Human Capital โดยเน้น 3 ด้าน คือ Intelligent Capital, Social Capital และ Emotional Capital เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน โดยการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังที่ยังเกินอยู่ในบางจุดไปช่วยส่งเสริมในส่วนที่ยังขาดอยู่ หรือพัฒนาทักษะใหม่เพื่อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณการเรียนรู้เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพ และการประเมินติดตามการทำงาน

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้มีทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2557-2560 ที่จะอาศัยพื้นฐานความเข้มแข็งจากการพัฒนาเดิมให้เป็นประโยชน์ โดยคำนึงถึงพื้นฐานความเป็นจริงที่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะมีภาพอนาคต ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเจตจำนง ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557: 2-3)

ภาพอนาคต

มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Eminence) ตามที่กำหนดในวิสัยทัศน์ (Organization Vision) ที่สร้างความเป็นเลิศ (Excellence) บนพื้นฐานของความมั่นคงขององค์กร (Wealth of the Organization) เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ในการสร้างความเข้มแข็งให้สามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Survivability)

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยที่สามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมการบริการ และการพยาบาลและสุขภาพ ภายใต้กระบวนการพัฒนาบนพื้นฐานความเป็นเลิศ

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สร้างบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและท้องถิ่น ริเริ่มปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ในด้านที่มีความเชี่ยวชาญ และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

เจตจำนง

มหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บัณฑิตและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณธรรมกำกับความรู้ เพียบพร้อมด้วยสติปัญญาและจริยธรรม เป็นผู้ใฝ่รู้ มีวิจารณ์ญาณ มีจิตใจเสียสละ มีบุคลิกภาพดีเหมาะสม และมีความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนร่วม

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2557: 3) ได้มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา และกองบริหารงานบุคคล
2. คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
4. คณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
6. คณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
7. โรงเรียนการเรือน ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
8. โรงเรียนการท่องเที่ยวและบริการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
9. บัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
10. สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
11. สถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
12. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ

13. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
14. ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง/ศูนย์การเรียนรู้ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ

การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 131 คน (ข้อมูล พ.ศ.2556) แบ่งออกเป็น สายวิชาการจำนวน 78 คน และสายสนับสนุนจำนวน 53 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตให้ความสำคัญกับคำว่า “ทรัพยากรบุคคล คือ สิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร” เนื่องจากทรัพยากรไม่ใช่เครื่องจักร ลักษณะของคนแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไป องค์กรต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลทำตามความสามารถให้ลุล่วงไปจนเกิดผลผลิตภาพที่ดีแก่องค์กร ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมในกระบวนการทำงาน และจะต้องเป็นการกระตุ้นที่ส่งเสริมในเชิงบวก ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจึงได้มีการกำหนดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2560 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การธำรงรักษาบุคลากรที่เป็นเลิศและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยมีเป้าประสงค์พัฒนาการดำเนินงานของบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพโดยมีกลยุทธ์ด้วยกัน 3 ประการ คือ (1) มุ่งพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (2) มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกสายงานเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และ (3) มุ่งธำรงรักษาบุคลากรที่เป็นเลิศโดยมีนโยบายการบริหารงานบุคคลด้วยกัน 9 ประการ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557: 95)

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบเป้าหมายภารกิจ
 2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรม และดำเนินการด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
 3. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดี อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
 4. จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม เพื่อกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน
 5. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการเลื่อนระดับตำแหน่งตามเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career path) และเกิดความก้าวหน้าในสายงานหรือวิชาชีพที่ครองอยู่
 6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 7. สนับสนุนการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ
 8. ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงาน/สถาบันภายนอก
 9. ส่งเสริมด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร
- ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2557: 96-97) ได้แบ่งระบบการบริหารงานบุคคลออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่ง วิชาการ ทำหน้าที่สอนและวิจัย ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งทั่วไป
2. ประเภทลูกจ้าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานช่าง และกลุ่มงานเทคนิคพิเศษ

สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้ให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังนี้

- 1) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- 2) สวัสดิการการเบิกค่าการศึกษาของบุตรกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- 3) สิทธิประโยชน์ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 4) สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 5) สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สำหรับข้าราชการ
- 6) สิทธิประโยชน์ในการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการลูกจ้าง (กสจ.) สำหรับลูกจ้างประจำ
- 7) สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

8) สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้ เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ

9) สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

10) สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ส่วน ข้าราชการที่เป็นสมาชิก (กบข.) จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกเหนือจากเงินบำเหน็จ บำนาญ จากกระทรวงการคลัง ดังนี้

1. สิทธิในการรับเงินสมทบ สมาชิกจะได้รับเงินสมทบจากรัฐในจำนวนเท่ากับที่สมาชิกสะสมเป็นประจำเดือน

2. สิทธิประโยชน์ทางภาษี สมาชิกสามารถนำไปแจ้งยอดแนบพร้อมแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ 91 เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในส่วนของเงินสะสมเข้า กบข. เฉพาะที่ไม่เกิน 300,000 บาท ในปีภาษีนั้น

3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ สมาชิกจะได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ กบข. จะได้จัดให้มีขึ้น

3. ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรตามสัญญาจ้าง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายบริหาร และบุคลากรสายสนับสนุน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้ให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังนี้

1) สิทธิประโยชน์ในการลา (ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่) ได้แก่ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

2) สิทธิประโยชน์ในการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์

3) สิทธิประโยชน์ในการได้รับการจัดสรรเงินกู้เพื่อซื้อที่อยู่อาศัยตามโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการเงินต่างๆ

4) สวัสดิการการรักษาพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างจะได้รับตามกฎหมายประกันสังคม

5) สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

6) สวัสดิการกองทุนสะสมเลี้ยงชีพ

7) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแม้จะมีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจนแล้ว แต่ยังมีมุมมองพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีทัศนคติในการเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นสากลและความเป็นอาเซียน สร้างบุคลากรให้มีความตระหนักรู้ต่อความเป็นไปของโลกและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศในรูปแบบต่างๆ กันออกไปตามความต้องการของบุคลากร ได้แก่ ภาษาอังกฤษเพื่อการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสอนงาน/การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกปฏิบัติงานจริง การศึกษาด้วยตนเอง

การพัฒนาความรู้ในองค์กร รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่จะเกษียณอายุเพื่อให้สามารถดูแลตนเองและมีความมั่นคงในการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขต่อไปในอนาคต

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนอุทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 พื้นที่ของมหาวิทยาลัยเดิมเป็นส่วนหนึ่งของวังสุนันทา ซึ่งเป็นเขตพระราชฐานภายในบริเวณของพระราชวังดุสิต ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนพระอิริยาบถแทนการเสด็จประพาสหัวเมืองและได้รับพระราชทานนามว่า “สวนสุนันทา” ต่อมาในปี พ.ศ.2475 คณะรัฐมนตรีจึงลงมติเห็นสมควรว่า ควรใช้สถานที่นี้ให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาและมอบให้กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการปัจจุบัน) ดำเนินการจัดตั้งให้เป็นสถานศึกษาของชาติ และสถานที่ศึกษานี้ให้ชื่อโดยคงเดิมของสถานที่เพื่อเป็นอนุสรณ์ โดยขนานนามว่า “โรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย” เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2480 ได้เปิดสอนประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) ต่อมาจึงได้ยกฐานะขึ้นเป็น “วิทยาลัยสวนสุนันทา” ในปี พ.ศ.2518 ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ต่อมาในปี พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” เป็นชื่อสถาบันการศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งยังได้พระราชทานตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ และเมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ.2538 วิทยาลัยครูสวนสุนันทาจึงมีชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” และในวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ยังผลให้สถาบันราชภัฏสวนสุนันทายกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” นับแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2557: 2)

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้มีทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยกำหนดเป้าหมาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2557: 1-2)

เป้าหมาย

มหาวิทยาลัยคุณภาพ ชี้นำเพื่อปวงชน

ปรัชญา

ทรงปัญญา ศรัทธาธรรม นำสังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยคุณภาพชี้นำ เพื่อปวงชน "A Leading Quality University for All."

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า ตรงกับความต้องการของชุมชน และสังคมยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ รวมถึงเป็นประชากรโลก (global citizen) อย่างมีความสุข

2. ผลิตและพัฒนาครูแนวใหม่ ที่สนองตอบการปฏิรูปการศึกษาและการฝึกหัดครู
3. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพ เพื่อยกมาตรฐานชุมชน สังคม และผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง หรือ SMEs สู่สากล
4. อนุรักษ์ พัฒนาและบริการ และเป็นศูนย์กลางบริการข้อมูลสารสนเทศทางด้าน ศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์
5. วิจัย สร้างวัฒนธรรม และองค์ความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนา ภูมิปัญญาไทยสู่สากล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พันธกิจของมหาวิทยาลัยเกิดความชัดเจน และสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ในระดับต่างๆ ได้จึงกำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเป็นเลิศ เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีปัญญา มีทักษะวิชาชีพ และมีคุณธรรมที่ตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคมยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้
2. จัดการศึกษาที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาทักษะ ด้านภาษา ICT การเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในระบบ นอกกระบบ และเรียนรู้บน ระบบอิเล็กทรอนิกส์และออนไลน์ เพื่อเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา และให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคน
3. พัฒนา วิจัย และสร้างนวัตกรรม ที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน หรือท้องถิ่น อย่างยั่งยืน และสู่สากล
4. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพ และเป็นศูนย์กลางบริการข้อมูลและสารสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ มีระบบการบริหารทรัพยากร หรือ ERP: Enterprise Resource Planning ที่มุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญ เพื่อก้าวไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

วัฒนธรรม

ความดีงามและการปฏิบัติตนในแบบจริยวัตรแบบไทย และความเคารพผู้อาวุโส

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีพันธกิจที่สำคัญ คือ การผลิตบัณฑิต สร้างและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการส่งเสริมวิชาชีพครู ยังต้องมีบทบาทสำคัญในการตอบสนอง ชี้นำ แจ่มเตือน และแก้ปัญหา ให้กับชุมชนและสังคม จึงเป็นเสมือนสมองซุมกำลังทางวิชาการและจิตวิญญาณของสังคม การที่ มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินภารกิจตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวให้บรรลุผลได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความคล่องตัวและความอิสระในการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ และบริหารทรัพยากรต่างๆ และมีเสรีภาพทาง วิชาการเพื่อสามารถคิดค้น แสวงหาความรู้ และความจริง เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการให้กับชุมชน และสังคม ตลอดจนประเทศชาติ ที่จะสามารถแข่งขัน กับนานาชาติได้ ทั้งนี้ ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยพึงมีต่อสังคมและประเทศชาติ ภายใต้การกำกับและตรวจสอบโดยรัฐและประชาชน ตลอดจนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย

จำเป็นต้องมีเอกภาพเชิงนโยบาย มีระบบการจัดการที่ดี หรือระบบธรรมาภิบาลที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำพาและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ โดยเน้นการระดมทรัพยากร การสร้างพันธมิตร เครือข่าย และการมีส่วนร่วม จากทั้งภาครัฐและเอกชน ศิษย์เก่า ตลอดจนองค์กร ท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์หลัก เพื่อให้บรรลุตามหลักวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2557: 6)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับศิษย์เก่าและชุมชน
3. ยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิตตามอัตลักษณ์

ของสวนสุนันทา

4. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชน และประเทศชาติ

5. สร้างความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 6. เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการชั้นนำ
 7. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสู่สากล
 8. ปฏิรูปการบริหารจัดการทรัพยากรสินทรัพย์และสินทรัพย์ทางปัญญา
- เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย

1. มีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และความผาสุกในการปฏิบัติงาน

2. ศิษย์เก่าและชุมชนมีส่วนร่วมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย
3. บัณฑิตมีคุณภาพตามอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้

4. สร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ และเกิดประโยชน์ต่อสังคม

5. มีระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเกิดความร่วมมือทางการศึกษาหรือการวิจัย

6. เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการของสังคม
7. มีการอนุรักษ์ พัฒนา และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติหรือนานาชาติ
8. มีระบบบริหารสินทรัพย์และทรัพย์สินทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

คุ้มค่า

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2557: 3) ได้มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริการการศึกษา และกองบริหารงานบุคคล
2. สถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
4. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
5. สำนักทรัพย์สินและรายได้ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
6. สำนักงานวิทยาเขต ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
7. สำนักวิชาการศึกษาทั่วไปและนวัตกรรมการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
8. คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
9. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
10. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
11. คณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
12. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
13. คณะศิลปกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
14. บัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
15. วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
16. วิทยาลัยนานาชาติ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
17. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
18. วิทยาลัยภาพยนตร์ ศิลปะการแสดงและสื่อใหม่ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
19. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 97 คน (ข้อมูล พ.ศ.2556) แบ่งออกเป็น สายวิชาการจำนวน 66 คน และสายสนับสนุนจำนวน 31 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาให้ความสำคัญกับการผลิต และพัฒนาครูที่ต่อเนื่องมายาวนาน โดยมุ่งเน้นในการปฏิบัติที่จะส่งเสริมการผลิตครูที่สอดคล้องต่อความต้องการของประเทศ และเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตให้กับบุคลากรทั่วไป โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนมุ่งปฏิรูปกระบวนการผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาโดยการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาและผลิตครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจึงพยายามพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อได้รับการกระตุ้นในเชิงบวก และส่งเสริมในกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จากการจัดกิจกรรมในปี 2556 ที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) โครงการอบรมพัฒนาผู้บริหาร ผู้บริหารมือใหม่ และผู้นำคลื่นลูกใหม่ (2) ปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ และ (3) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติสู่ความเป็นเลขานุการมืออาชีพ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีสวัสดิการ

เกี่ยวกับเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตลอดจนวางแผนเพื่อพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรก่อนเกษียณให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เช่น การไปอบรม สัมมนาต่างๆ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2557: 5) เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยสูงอายุ และพร้อมที่จะออกไปใช้ชีวิตหลังเกษียณในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเป็นสถานศึกษาที่ก่อตั้งมาครบ 100 ปี ปี พ.ศ.2539 สถานศึกษาอันมีชื่อว่า "บ้านสมเด็จเจ้าพระยา" เกิดจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ที่จะตั้งโรงเรียนแบบ public school ของอังกฤษ โดยโปรดให้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเรื่องนี้ มีเจ้าพระยาภาสกรวงศ์เสนาบดีกระทรวงธรรมการเป็นประธานที่ประชุมเห็นว่า จวนของสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วงบุญนาคน) ซึ่งพระยาสีหราชเดโชชัย หลานปู่ของสมเด็จพระเจ้าพระยาฯ ได้น้อมเกล้าฯ ถวายไว้ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2433 เป็นที่กว้างขวางใหญ่โตเห็นสมควรจัดตั้งเป็นโรงเรียน ให้ชื่อว่า "โรงเรียนราชวิทยาลัย" เปิดเรียนตั้งแต่วันที่ 17 มีนาคม 2439 แต่ชาวบ้านนิยมเรียกว่า "โรงเรียนฟากชะโน้น" หรือ "โรงเรียนบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" ตราของโรงเรียนเป็นรูปจุฬามงกุฏ ปี พ.ศ.2484 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายผลิตครูมากขึ้น จึงให้เปิดสอนแผนกฝึกหัดครูอีกแผนกหนึ่ง มีชื่อเรียกว่า "โรงเรียนฝึกหัดครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" คู่กับโรงเรียนมัธยมบ้านสมเด็จเจ้าพระยา แผนกฝึกหัดครูแห่งนี้เปิดรับนักเรียนทุนของจังหวัดที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และได้เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูประถม (ป.ป.) เป็นโรงเรียนประจำ ต่อมาในปี พ.ศ.2499 ได้ยุบหลักสูตรดังกล่าว และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 โรงเรียนฝึกหัดครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและโรงเรียนมัธยมศึกษาบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ "สถาบันราชภัฏ" เป็นชื่อสถาบันการศึกษาในกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ แทนชื่อ "วิทยาลัยครู" วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจึงได้รับพระราชทานนามใหม่ว่า "สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" และจากพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาสามารถจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกในสาขาวิชาต่างๆ ได้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2556: 2-8)

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มุ่งมั่น ทุ่มเทให้เป็นเลิศของประเทศ และเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพสากลชั้นนำ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการศึกษาบนฐานองค์ความรู้สู่การเป็นมหาวิทยาลัยสากลชั้นนำ
2. บริหารจัดการด้านวิชาการอย่างมีอาชีพ เพื่อผลิตบัณฑิตคุณภาพที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม มีสุขภาพอนามัยดี มีทักษะวิชาการ มีทักษะทางภาษาและเทคโนโลยี พร้อมเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

3. พัฒนาบุคลากรเปี่ยมคุณธรรม และศักยภาพ พร้อมเป็นผู้นำทางปัญญา และเป็นแบบอย่าง

4. พัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ สืบสาน และเป็นเลิศด้านวิชาการ ภาษา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา

5. พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการวิจัย และวิชาการระดับนานาชาติ ที่เชื่อมโยงเครือข่ายทั้งในประเทศกลุ่มอาเซียนและระดับโลก เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัย นักวิชาการ ดีเด่น ระดับประเทศ และระดับสากล

6. พัฒนาศูนย์ภาษานานาชาติที่ส่งเสริมการเรียนรู้และวิจัยเกี่ยวกับภาษาทุกภาษา โดยเฉพาะภาษาเศรษฐกิจ รวมถึงภาษาการอาชีพ

7. พัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และศูนย์อาเซียนศึกษา

8. พัฒนาศูนย์นอกที่ตั้ง/วิทยาเขต ที่ได้มาตรฐานระดับสากล เน้นการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และองค์ความรู้สากล เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีอัจฉริยภาพด้านภาษาไทย และภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม เป็นต้น และต่อยอดวิชาชีพครูตามความสนใจ สำหรับผู้เรียนของมหาวิทยาลัยและของวิทยาเขต (โครงการช้างเผือก: Cream of the Crop)

9. จัดภูมิทัศน์ที่สวยงาม สง่า และมีศิลปะ ตลอดจนจัดบรรยากาศเชิงวิชาการ และการอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก

หลักการ

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาสอดคล้องกับกฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปฏิรูปการศึกษา แบ่งออกเป็น 9 หมวด ซึ่งทุกหมวดจะขึ้นำการปฏิบัติปฏิรูปของทุกสถานศึกษา โดยเฉพาะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจะปฏิรูปตนเอง
2. โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน
3. ระบบการศึกษาในแนวปฏิรูป
4. แนวการจัดการศึกษา
5. การบริหารและการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษา
6. มาตรฐานและการประกันคุณภาพ
7. คุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
8. ความมีอิสระในการหาและการใช้เงิน
9. สิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน การศึกษา และการบริหาร

ยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาระบบการนำองค์กร จัดให้มีการบริหารจัดการเชิงรุก โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนบนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศ โดยเฉพาะข้อมูลความต้องการของสังคมเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ สร้างระบบการพัฒนาและประเมินศักยภาพผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีคุณภาพ คุณลักษณะ และสมรรถนะในระดับที่พร้อมปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

2. การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ อาจารย์และบุคลากรมีจำนวนเพียงพอ มีคุณภาพ และศักยภาพตรงกับความต้องการในการผลิตบัณฑิต อาจารย์มีคุณสมบัติสำคัญ 4 ประการ คือ มีคุณธรรมและมีความเป็นครู มีทักษะศิลปะและประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ มีทักษะภาษา และเทคโนโลยี มีทักษะในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม บุคลากรมีจำนวนเพียงพอ มีจิตบริการ มีคุณภาพ และสมรรถนะตรงตามภาระงาน รวมถึงมีจิตอาสา สร้างเครือข่ายการพัฒนา คณาจารย์ และบุคลากรร่วมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับชาติ ประชาคมอาเซียน และระดับโลก

3. การผลิตบัณฑิตคุณภาพ มุ่งเน้นให้มีคุณธรรม มีสุขภาพอนามัยดี มีทักษะวิชาการ มีทักษะทางภาษา และเทคโนโลยี มีจิตอาสา สู้งาน/รักงาน และมีทักษะการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพงาน สังคมที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงบริบทของอาเซียน และนานาชาติ มีการประเมินติดตามบัณฑิตหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนพัฒนาบัณฑิตอัจฉริยะทางด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสาขาอื่นๆ ในโครงการช้างเผือก (Cream of the Crop)

4. การบริหารงบประมาณ/การเงินสู่ความเป็นเลิศ ใช้ข้อมูลทางการเงิน/ต้นทุนต่อหน่วยคุณภาพในการบริหารจัดการทางการเงิน ระดมทรัพยากร และงบประมาณจากทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านภาษา วิจัย และการผลิตบัณฑิต รวมถึงการสร้างกองทุนพัฒนา มหาวิทยาลัย

5. การสร้างความเป็นเลิศด้านวิจัย วิชาการ ภาษา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา ระดมผู้เชี่ยวชาญที่มีความเป็นเลิศในสาขาวิชาต่างๆ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ เป็นพี่เลี้ยงร่วมสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และงานวิจัย เพื่อผลักดันมาตรฐานประชากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ด้านศิลปวัฒนธรรม อาเซียนศึกษา ภาษานานาชาติ และศูนย์กลางการวิจัย

6. การบริการวิชาการสู่ชุมชน ทั้งในประเทศประชาคมอาเซียน และนานาชาติ พัฒนาองค์ความรู้ และบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนศักยภาพที่สามารถบูรณาการสู่การให้บริการ วิชาการสู่ชุมชน

7. การจัดการองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทางด้านต่างๆ พัฒนาระบบในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกมาตรฐานวิชาการ การวิจัย และเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพของงาน และลดความเสี่ยงในการทำงาน รวมถึงใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการเข้าถึงความรู้จากทุกมุมโลก

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (2556: 3) ได้มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ งานเลขานุการ งานพัสดุ กองคลัง กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน และกองอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม

2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ

3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงาน
ผู้อำนวยการ

4. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
5. สำนักคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
6. สำนักวิเทศสัมพันธ์และภาษา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
7. สำนักกิจการนิสิตนักศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
8. สถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
9. คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
10. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
11. คณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
12. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
13. บัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
14. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น
15. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู
16. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 46 คน (ข้อมูล พ.ศ.2556) แบ่งออกเป็นสายวิชาการ จำนวน 31 คน และสายสนับสนุน จำนวน 15 คน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ ที่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากการจัดกิจกรรมในปี 2555-2556 ที่ผ่านมามีการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่ (2) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเพื่อการทำงานเป็นทีม (3) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยใจอย่างมีความสุข และ (4) การประชุมเพิ่มเสริมสร้างบุคลากร นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมุ่งพัฒนาด้านบุคลากรก่อนเกษียณโดยการประชุม ศึกษา และดูงานอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2556: 5) เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานให้ทันต่อยุคสมัยของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตั้งอยู่ที่ 39/1 ถนนรัชดาภิเษก เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 เดิมชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม” ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2483 เป็นโรงเรียนสหศึกษาคือ ชายหญิงเรียนรวมกันโดยมีหม่อมหลวงมานิจ ชุมสาย เป็นอาจารย์ใหญ่ เพราะเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับฝึกหัดครูมัธยมรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนฝึกหัดครูประโยคครูประถม (ป.ป.) และนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมปีที่ 8 มาศึกษาต่อเพื่อเลื่อนฐานะจากครู ป.ป. ให้สูงขึ้นไปสู่ครู ป.ม. ในระยะเริ่มแรกโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมยังไม่มี

อาคารสถานที่เรียนจึงไปอาศัยเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ใกล้ซอยกิ่งเพชร ต่อมาได้ใช้อาคารริมถนนในเขตพระราชวังจันทร์เกษม ซึ่งอยู่ด้านหลังกระทรวงศึกษาธิการเป็นสถานที่เรียนจึงเรียกติดปากว่า “ป.ม. หลังกระทรวง” หลักสูตรการฝึกหัดครูสมัยนั้นไม่มีวิชาเอกวิชาโท นักเรียนต้องเรียนทุกรายวิชา เพื่อจะได้ออกไปเป็นครูที่สามารถสอนได้ทุกวิชา ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลให้วิทยาลัยครูจันทร์เกษมรวมกลุ่มอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์” ซึ่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูรวมเป็นกลุ่ม เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานร่วมกัน และสภาการฝึกหัดครูได้ออกข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ.2528 กลุ่มวิทยาลัยครูจึงพัฒนาไปเป็น “สหวิทยาลัย” และวิทยาลัยครูจันทร์เกษม สังกัดอยู่ใน “สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์” ทั้งนี้ วิทยาลัยรับนักศึกษาระดับป.กศ.ชั้นสูง สายวิชาชีพครูมาเรียนระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 2 ปี ซึ่งเปิดสอนวิชาเอกคหกรรมศาสตร์ สาขาอาหารและโภชนาการ รวมถึงศิลปะประดิษฐ์ จนทุกวันนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม, 2556: 1)

ปรัชญา

ความรู้ดี มีคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม
2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและถ่ายทอดสู่ชุมชนและสังคม
3. บริการทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม
4. ทำนุบำรุง เผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมไทย
5. พัฒนาชุมชนและสังคม ที่สอดคล้องกับแนวทางตามพระราชดำริ และนโยบาย

การพัฒนาประเทศ

6. พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูชั้นสูง

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งเรียนรู้ พัฒนาภูมิปัญญา พร้อมรับประชาคมอาเซียนและโลกาภิวัตน์

เอกลักษณ์

ผลิตครูและบัณฑิตนักปฏิบัติ และเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม (2556: 3) ได้มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองพัฒนานักศึกษา และกองบริหารงานบุคคล
2. คณะเกษตรและชีวภาพ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
4. คณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
5. คณะวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
6. คณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี

7. สถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
9. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
11. บัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
12. วิทยาลัยการแพทย์ทางเลือก ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
13. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม-ชัยนาท ประกอบด้วยสำนักงานผู้อำนวยการ

การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 90 คน (ข้อมูล พ.ศ.2556) แบ่งออกเป็นสายวิชาการ จำนวน 54 คน และสายสนับสนุน จำนวน 36 คน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเช่นกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในทุกๆ ด้าน จากการจัดกิจกรรมในปี 2556 ที่ผ่านมามีเกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ (1) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร (2) โครงการการจัดการศึกษาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) โครงการการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรก่อนเกษียณให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เช่น การไปอบรม และสัมมนาต่างๆ (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2556: 5) เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยสูงอายุ และพร้อมที่จะออกไปใช้ชีวิตหลังเกษียณในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 172 ถนนอิสรภาพ แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600 แต่เดิมคือโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษาโรงเรียนฝึกหัดครูธนบุรี วิทยาลัยครูธนบุรี และสถาบันราชภัฏธนบุรี ตามลำดับ ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาต่างๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น จนกระทั่งในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชทรงมีพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สถาบันราชภัฏเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สถาบันราชภัฏธนบุรีจึงเปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 แทนพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ได้ขยายการเปิดสอนระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาไปที่มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ ในปี พ.ศ.2549 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้พัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นเองหลายหลักสูตร และในปี พ.ศ.2552 ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีสมุทรปราการ โดยเริ่มจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และต่อมาขยายการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีภาระหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่เน้นคุณภาพ

และประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ มุ่งมั่นการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความงอกงามทางปัญญา แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นนักวิชาชีพที่ดี รวมทั้งได้พัฒนาและส่งเสริมการวิจัยให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้และการพัฒนางานในหน้าที่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการเพื่อร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และเกิดความมั่นคงยั่งยืน สัมกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2556: 1-3)

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาสากล สร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ยั่งยืนและสร้างสังคมคุณภาพ

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล บริการวิชาการ แก่สังคม อารงศิลปวัฒนธรรม เชื่อมโยงการวิจัยสู่การพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้มีความงอกงามทางภูมิปัญญา
2. พัฒนาและส่งเสริมการวิจัยให้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเรียนรู้การสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาองค์การ
3. เป็นแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
4. เป็นแหล่งศึกษารวบรวม สืบสาน และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมบูรณาการทางภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาสากล

เอกลักษณ์

1. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
2. บริการวิชาการและวิชาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

ตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2548 ไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2556: 4)

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะครุศาสตร์
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา

ทั้งนี้ การแบ่งโครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีการแบ่งหน่วยงาน ออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ คณะต่างๆ และมีโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย และ (2) หน่วยงานที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอน ได้แก่ หน่วยงานสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ สำนักอธิการบดี สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างครบถ้วน มหาวิทยาลัยจึงมีการกำหนดหน่วยงานภายในเพิ่มเติม เช่น โครงการจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ โครงการบัณฑิตศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์ภาษา ศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจ เป็นต้น

การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 49 คน (ข้อมูล พ.ศ.2556) แบ่งออกเป็น สายวิชาการ จำนวน 28 คน และสายสนับสนุน จำนวน 21 คน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก จากการจัดกิจกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในระหว่างปี 2555-2556 มีการส่งเสริมต่างๆ ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานตามจำนวนคน ในอัตราคนละ 5,000 บาท ต่อปีงบประมาณ (2) ในปี 2555 มหาวิทยาลัยจัดอบรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เข้าใหม่ ประเภทละ 1 โครงการ โครงการละ 3 วัน (3) ในปี 2556 มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการจัดอบรมบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 4 วัน (4) ในแต่ละปี หากมีเนื้อหาที่สำคัญและจำเป็น มหาวิทยาลัยจะเชิญวิทยากรมาบรรยาย โดยจัดเป็นโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรที่สนใจ และรับผิดชอบงานนั้นๆ โดยตรง และ (5) สำหรับผู้บริหารได้มีการให้ไปอบรมในหลักสูตรที่สถาบันคลังสมองได้จัดขึ้น นอกจากนี้ ในปี 2556 มหาวิทยาลัยยังมุ่งส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรหลังเกษียณ โดยจัดอบรมให้ผู้เกษียณอายุ ในวันที่ 30 กันยายน 2556 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 1 วัน และประเทศญี่ปุ่น 5 วัน (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2556: 6) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการปรับตัวต่อการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างยั่งยืน

ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครเป็นสถาบันการผลิตครูแห่งแรกของประเทศ ซึ่งได้รับการสถาปนาโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ในนาม “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2435 ณ บริเวณโรงเรียนเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง สังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ มีบทบาทหน้าที่ผลิตครูเพื่อรองรับการขยายตัวของระบบราชการแบบใหม่ มีมิสเตอร์กรีนดรอตชาวอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่คนแรก ในปีแรกมีนักเรียน 3 คน คือ นายนกยูง วิเศษกุล (พระยาสุรินทราชา) นายบุญรอด เศรษฐบุตร (พระยาภิรมย์ภักดี) และนายสุ่ม ในปี พ.ศ. 2461 โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครู” ต่อมาในปี พ.ศ.2477 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครูเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูประถมพระนคร” พ.ศ.2490 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดครูประถมพระนครเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร” ผลิตครูตามหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) ใช้เวลาเรียน 3 ปี และในปี พ.ศ.2509 กระทรวงศึกษาธิการได้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูพระนครขึ้นเป็น “วิทยาลัยครูพระนคร”

ในปี พ.ศ.2527 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) ซึ่งเป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จึงสามารถเปิดสอนสาขาวิชาการอื่นนอกเหนือจากวิชาชีพครู โดยสภาการฝึกหัดครูอนุมัติให้ เปิดสอนใน 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ พ.ศ.2538 ได้เปลี่ยนสถานะจากวิทยาลัยครูพระนครเป็น “สถาบันราชภัฏพระนคร” ตามพระราช บัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2538 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราชลัญจกร ซึ่งเป็นตราประจำ พระองค์มาเป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบัน ต่อมาวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏ พระนครได้มีสถานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 จึงได้เปลี่ยน ชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” เพื่อปฏิบัติการกิจสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นไท และเปิดสอนนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา จนถึงปัจจุบัน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2557: 1)

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล ต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคมไทยอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และฐานปัญญา ที่จะดำรงชีวิตในประชาคมอาเซียนได้อย่างมีความสุข
2. ทำการวิจัย เสริมสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมสู่การพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น อุตสาหกรรมขนาดย่อม และสังคมให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
3. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของ องค์กรและสังคม
4. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ท้องถิ่นและสังคม เพื่อการยกคุณภาพ และมาตรฐานชีวิตให้ดีขึ้น
5. อนุรักษ์ พัฒนา และเป็นศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
6. สร้างเครือข่ายการเรียนการสอน การวิจัยกับสถาบันการศึกษา และสถานประกอบการ ทั้งในและต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

1. จัดการเรียนการสอนบูรณาการเข้ากับการวิจัยและพัฒนา ให้บัณฑิตมีคุณภาพ ระดับนานาชาติ เป็นผู้แก้ปัญหา ทักษะวิชาชีพ และมีคุณธรรม ที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และสังคมในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และฐานปัญญา
2. จัดการศึกษาที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมถึงให้โอกาสทางการศึกษา แก่ทุกคนอย่างเสมอภาค
3. พัฒนา วิจัย และสร้างนวัตกรรมที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอุตสาหกรรม ขนาดย่อมและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

4. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพ และเป็นศูนย์กลางบริการข้อมูลและสารสนเทศทางด้านการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

5. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยมุ่งเน้นผลงานเป็นสำคัญ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างมีคุณภาพและมั่นคงต่อไป

6. สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายในด้านวิชาการและการวิจัยสู่ระดับสากล และนานาชาติ

7. เสริมสร้างความเป็นไทยและการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง โดยเชื่อมโยงความรู้ระหว่างชุมชนและท้องถิ่น

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (2557: 12-13) ได้มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. การจัดตั้งและการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ได้แก่
 - 1.1 สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผนกองบริหารงานบุคคล และกองพัฒนานักศึกษา
 - 1.2 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
 - 1.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
 - 1.4 คณะวิทยาการจัดการ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
 - 1.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
 - 1.6 สถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
 - 1.7 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
 - 1.8 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการ
 - 1.9 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประกอบด้วย สำนักงานผู้อำนวยการกลุ่มงานทะเบียนและประมวลผลการศึกษา และกลุ่มงานส่งเสริมและบริการวิชาการ
 - 1.10 วิทยาลัยการฝึกหัดครู ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
2. การจัดตั้งหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่
 - 2.1 พุทธวิทยาลัย
 - 2.2 วิทยาลัยชัยบาดาลพัฒนา ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี
 - 2.3 กลุ่มตรวจสอบภายใน
 - 2.4 กลุ่มงานการตลาดและธุรกิจรายได้
 - 2.5 ศูนย์ข้อมูลและการบริการ
 - 2.6 กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
 - 2.7 งานสภามหาวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 50-65 ปี จำนวน 60 คน (ข้อมูล พ.ศ.2556) แบ่งออกเป็น สายวิชาการจำนวน 46 คน และสายสนับสนุน จำนวน 14 คน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรชั้นนำ จึงเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครตามข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากสภามหาวิทยาลัยว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพก่อนเป็นสิ่งแรก ที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในทุกยุทธศาสตร์ มุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกันตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ จากการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ในระหว่างปี 2548-2552 นั้น มีการส่งเสริมด้านพัฒนาบุคลากร ได้แก่ (1) จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์และบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเน้นการทำผลงานทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับสูงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (2) จัดหาแหล่งเงินทุนเข้าสมทบกองทุนพัฒนาบุคลากรและจัดทำเกณฑ์การใช้กองทุนให้เหมาะสมและเป็นธรรม (3) จัดตั้งงบประมาณจากเงินรายได้เพื่อพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้ประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน (4) ส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่อาจารย์ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ (5) สนับสนุนทุนฝึกอบรมวิจัยและการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ให้การสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (6) จัดวางระเบียบและปฏิบัติเกี่ยวกับการรับทุนประเภทต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และ (7) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยจ่ายเงินอุดหนุนบุคลากรที่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ โดยจัดทำระเบียบของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2557: 6) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมุ่งส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อบทบาทของการพัฒนาบุคลากรที่จะเกษียณอายุ โดยจัดกิจกรรมพี่เลี้ยงช่วยเหลือคณาจารย์ โดยให้ผู้ที่เกษียณอายุที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานต่างๆ เป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือคณาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการให้คำปรึกษาต่างๆ แก่บุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ตลอดจนให้บุคลากรได้อบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยเกษียณอายุอย่างมีคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ดวงจันทร์ บุญรอดชู (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวเกษียณอายุของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีการเตรียมตัวด้านจิตใจและอารมณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านที่พักอาศัย และด้านร่างกาย ส่วนด้านการเงินและการใช้จ่าย และด้านการใช้เวลา นั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยการเตรียมตัวในด้านการใช้เวลา น้อยที่สุด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวเกษียณอายุ ได้แก่ ระยะเวลาก่อนเกษียณอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพกับเพื่อน การเข้าร่วม

กิจกรรมทางสังคม และการสนับสนุนจากหน่วยงานและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

นาตยา รัตนอัมภา (2540) ได้ศึกษาการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการเตรียมตัวอยู่ในระดับก่อนเกษียณอายุราชการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านบทบาทในครอบครัว และด้านการใช้เวลา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน

สมร ลิธสวัสดิ์ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของคนวัยแรงงานในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า คนวัยแรงงานมีระดับการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีการเตรียมตัวในด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมาคือ การเตรียมตัวด้านจิตสังคม การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย และการเตรียมตัวด้านร่างกาย ตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุของคนแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สหชัย ระดาเขต (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทผู้สูงอายุในสังคมของผู้เกษียณอายุราชการในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของผู้เกษียณอายุราชการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในระดับดี โดยมีการเตรียมตัวด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสังคมและการใช้เวลาว่าง ด้านที่อยู่อาศัย และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทผู้สูงอายุ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เขตที่อยู่อาศัย การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และความพึงพอใจในชีวิต

ศศิตา นิรินธนาชาติ (2540) ได้ศึกษาความต้องการการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของข้าราชการก่อนเกษียณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการเตรียมตัวก่อนเกษียณรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่อยู่อาศัย ด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านงานอดิเรก และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ข้าราชการก่อนเกษียณที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน จำนวนคนในครอบครัวต่างกัน มีความต้องการการเตรียมตัวก่อนการเกษียณไม่แตกต่างกัน

ทักษอร ศรีภา (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ได้แก่ ภูมิสำเนา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการและสัมพันธ์ภาพในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ได้แก่ สถานภาพสมรส ลักษณะครอบครัว ปัญหาและ

ความต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ รองลงมา คือ ด้านร่างกาย ด้านที่อยู่อาศัย และที่มีปัญหาและความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ และด้านใช้เวลา

ธีระ ชัยยานนท์ (2542) ได้ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 1-9 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการที่พักอาศัยที่ถาวร เพื่อใช้อาศัยกับครอบครัวและบุตรหลานเมื่อหลังเกษียณอายุราชการแล้วมากที่สุด เพราะปัจจุบันส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านพักของทางราชการ นอกจากนี้ ยังมีความต้องการหาอาชีพสำรองทำ เพื่อเป็นการเสริมรายได้พิเศษของครอบครัวอีกทางหนึ่ง เพราะรายได้ประจำไม่ค่อยเพียงพอกับการดำรงชีพอยู่แล้ว ส่วนทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ไม่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว

ธาดา วัฒนวิทย์ (2543) ได้ศึกษาการเตรียมก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีเจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานทางบวกในระดับดี สำหรับบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ลักษณะสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และอายุที่เริ่มวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับรายได้ และสถาบันการศึกษาต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานต่างกัน นอกจากนี้ เจตคติต่อการเกษียณและต่อการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ ยังพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ จึงควรจัดโปรแกรมอบรมเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรระดับล่าง เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติทางบวกต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานเพิ่มขึ้น

ธนพร วัฒนะโชติ (2548) ได้ทำการศึกษาการปรับตัวหลังเกษียณอายุราชการของสมาชิกชมรมผู้สูงอายุในจังหวัดปัตตานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 61-65 ปี สมรส นับถือศาสนาพุทธ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นหัวหน้าครอบครัว รายได้ส่วนใหญ่มาจากเงินบำนาญ ไม่มีอาชีพเสริม และปลูกต้นไม้เป็นงานอดิเรก ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าตรงและสิ่งเร้าร่วมกับระดับพฤติกรรมการปรับตัว พบว่า (1) เพศ ลักษณะครอบครัว และระดับตำแหน่งก่อนเกษียณ มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) รายได้หลังเกษียณมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมการปรับตัว 3 ด้าน คือ ด้านสรีรวิทยา ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ระยะเวลาหลังเกษียณอายุมีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมการปรับตัว 2 ด้าน คือ ด้านสรีรวิทยา และด้านการพึ่งพาระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับของสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมการปรับตัวทั้ง 4 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาณุพงศ์ นิ่มเจริญศักดิ์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรพช. ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความสุขในการทำงาน และงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ โดยที่ความสุขในการทำงาน และการมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และงานพิเศษ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการวางแผนการเกษียณอายุทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนการเกษียณอายุการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความสุขในการทำงาน การมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพโสด

สมฤดี ธัมภิตติคุณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ทักษะคิดต่อการเกษียณอายุและความศรัทธาในศาสนากับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก สำหรับการเปรียบเทียบการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน พบว่า (1) เพศชายและเพศหญิง มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานไม่แตกต่างกัน (2) บุคลากรที่มีระดับอายุมากกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยรวมและรายด้าน ในด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง และด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมากกว่าบุคลากรที่มีระดับอายุน้อยกว่า (3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ต่างกันรายด้าน คือ ด้านจิตใจ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าในด้านสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า (4) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ต่างกันรายด้าน คือ ในด้านทรัพย์สินเงินทอง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่า/แยก มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด ในด้านสัมพันธภาพในครอบครัว บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด (5) บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า มีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน โดยรวมและรายด้าน ในด้านทรัพย์สินเงินทอง และด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า (6) บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันรายด้าน คือ ในด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันระดับผู้บริหารมีการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ

สุเทพ พูลสวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเตรียมตัวเกษียณอายุราชการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การเตรียมตัว

เกษียณอายุด้านร่างกายและด้านจิตใจ ส่วนด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านที่อยู่อาศัย ด้านงานอดิเรก และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สมณฑา น้อยฉวี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: (โรงงานผลิตยาสูบ 5 ฝ่ายผลิต) โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ พ.ศ.2550 ผลงานวิจัยพบว่าพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือนปัจจุบัน มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน โดยรวม แตกต่างกัน

โสฬส จุ้ยศิริ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่เกษียณก่อนกำหนด ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งก่อนเกษียณอายุ มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ การเตรียมตัวทางด้านร่างกาย ที่อยู่อาศัย และการใช้เวลา มีระดับความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน ส่วนการเตรียมตัวทางด้านร่างกายและจิตใจ มีระดับความพึงพอใจในชีวิต ไม่แตกต่างกัน สำหรับเรื่องที่พนักงานมีเตรียมตัวมากที่สุด คือ การออมทรัพย์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น ฝากเงินกับสถาบันการเงิน และสำรองเงินไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน รองลงมาคือ หาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงร่างกายในวัยสูงอายุ และเรื่องที่มีจำนวนผู้ที่ไม่ต้องเตรียมตัวมากที่สุด คือ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยให้พร้อมก่อนที่จะเกษียณอายุ และปรับปรุงหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในวัยสูงอายุเท่ากัน รองลงมาคือ หาความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพชีวิตประจำวันภายหลังเกษียณ

ศิริอรุณ อนันตวิรุฬห์ (2550) ได้ศึกษาพฤติกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการออม ได้แก่ อายุ เงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส และรายได้อื่น โดยปัจจัยเกือบทุกตัวส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินออมในทางบวก ยกเว้นอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลกระทบต่อในทางลบ

ศิริวรรณ เรืองกุล (2551) ได้ศึกษาความต้องการในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการก่อนเกษียณมีความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความต้องการได้รับการอำนวยความสะดวกและการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากมหาวิทยาลัย และความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้าราชการก่อนเกษียณมีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการในด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก แต่ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้าราชการก่อนเกษียณที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการก่อนเกษียณที่มีตำแหน่ง

ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารีรัตน์ เอนนู (2552) ได้ศึกษาสภาพการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน คือ การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเตรียมตัวด้านจิตใจ รองลงมาคือ การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ การเตรียมตัวด้านสังคม และการเตรียมตัวด้านร่างกาย ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบสภาพการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของครู พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีสภาพการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการไม่แตกต่างกัน ในรายด้าน พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมี 2 ด้าน คือ การเตรียมตัวด้านร่างกาย และการเตรียมตัวด้านจิตใจ แตกต่างกัน ส่วนอีก 3 ด้าน คือ การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจ การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย และการเตรียมตัวด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน

เพ็ญประภา อริยะสุข (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงไฟฟ้าพระนครใต้ ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติต่อโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพนักงานที่มีอายุและทัศนคติต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีเพศ รายได้ ระดับการศึกษา และภาระหนี้สินต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ ไม่แตกต่างกัน

พรชัย เอี่ยมขจรชัย (2554) ได้ศึกษารูปแบบการทำให้กิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 ผลงานวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการทำให้กิจกรรมหลังเกษียณอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านอนามัยมากที่สุด รองลงมาด้านเศรษฐกิจ และด้านที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด ส่วนรูปแบบการทำให้กิจกรรมหลังเกษียณอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในด้านนันทนาการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบริการผู้อื่น และด้านการทำงานที่ได้รับเงินตอบแทนน้อยที่สุด สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการทำให้กิจกรรมหลังเกษียณอายุกับรูปแบบการทำให้กิจกรรมหลังเกษียณอายุ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ระดับปานกลาง

นิศารัตน์ กุลกขพร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับการเตรียมเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจจังหวัดยะลา ผลงานวิจัยพบว่า การปฏิบัติตัวของข้าราชการตำรวจในการเตรียมพร้อมเกษียณอายุราชการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ภาพในครอบครัว สัมพันธภาพกับเพื่อนข้าราชการตำรวจเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ในภาพรวมระดับสูง ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณของข้าราชการตำรวจ และการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมพร้อมเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ พบว่า ปัจจัยการมีหนี้สิน ตำแหน่ง และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณไม่มีผลต่อ

การเตรียมพร้อมเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจ ปัจจัยในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม สถานภาพทางสุขภาพ สัมพันธภาพกับเพื่อน สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากหน่วยงานมีผลต่อการเตรียมความพร้อมเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Ferraro (1990) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ผลระยะยาวของการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา และเชื้อชาตินั้น มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมตัวเกษียณอายุ โดยที่ระดับการศึกษาและเชื้อชาตินั้น มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวเกษียณมากที่สุด

Kim (1992) ได้ศึกษาทัศนคติเรื่องการปลดเกษียณ การเตรียมความพร้อม การสร้างแนวความคิด และเจตนาทางพฤติกรรมต่อการปลดเกษียณในหมู่ชาวอเมริกันเชื้อชาติเกาหลีรุ่นแรก ในช่วงวัยกลางคน การวิจัยนี้ให้ความสนใจกับชาวอเมริกันเชื้อชาติเกาหลีรุ่นแรกกว่าจัดการกับเรื่องการปลดเกษียณอย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงครึ่งแรกของวัยกลางคนและเลี้ยงดูบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้มีศาสนา โดยมากนับถือนิกายโปรเตสแตนต์ และมีสถานะทางเศรษฐกิจสังคมสูง พวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมยามว่างตามวัฒนธรรมของชุมชนชาวอเมริกันเชื้อสายเกาหลีและชาวเกาหลี ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเรื่องการปลดเกษียณในเชิงบวกและคาดว่าจะเกษียณอายุก่อนประชากรทั่วไป ปัจจัยการรับรู้ เช่น ทัศนคติต่ออายุและนิยามเชิงบวกของการปลดเกษียณ ช่วยในการคาดเดาทัศนคติเรื่องการปลดเกษียณ เช่นเดียวกับสุขภาพปัจจุบัน และการให้ความสำคัญกับแผนการเตรียมความพร้อมก่อนปลดเกษียณ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า ซึ่งมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่า และมีการศึกษาสูงกว่ามีอัตราหลีกเลี่ยงการปลดเกษียณมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการเตรียมความพร้อมทางการเงินสำหรับการปลดเกษียณประเภททั่วไป (การประกันสุขภาพ การประกันสังคม และการออมเงินกับธนาคาร) ส่วนใหญ่แสดงความต้องการที่จะเข้าร่วมสัมมนาแผนการเตรียมความพร้อมก่อนการปลดเกษียณ สุขภาพปัจจุบัน กิจกรรมยามว่าง และการให้ความสำคัญกับแผนการเตรียมซึ่งความพร้อมก่อนปลดเกษียณนั้น ช่วยในการคาดเดาเรื่องการเตรียมตัวปลดเกษียณ

Smith (1992) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลังเกษียณของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอซึ่งเลือกเกษียณอายุก่อนกำหนด วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ ระบุกิจกรรมหลังเกษียณของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เลือกเกษียณอายุก่อนกำหนด ระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรม และระบุเงื่อนไขที่มีส่วนให้ผู้เกษียณอายุก่อนกำหนดขยายเวลาการมีส่วนร่วมในงาน นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมหลังเกษียณสำหรับผู้เกษียณอายุก่อนกำหนดกับตัวแปรเลือกที่เกี่ยวข้องกับงานและตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรอิสระสำหรับงานวิจัยนี้ คือ เงื่อนไขสำหรับการเกษียณ ได้แก่ ความคาดหวัง ทางเลือก และกำหนดการในการเกษียณอายุ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความรู้สึกสำเร็จในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน ขณะเกษียณ ระเบียบวินัยทางวิชาการ การแต่งตั้งทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในงานวิชาการก่อนเกษียณอายุ ตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุเมื่อเกษียณ อายุปัจจุบัน สถานภาพการสมรส สถานภาพทางอาชีพของคู่สมรส สุขภาพ และความรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรตาม ได้แก่ กิจกรรมหลังเกษียณ จากการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถจำแนกกิจกรรมได้เป็น

4 ประเภท ได้แก่ งานบริการชุมชน การทำงานหลังเกษียณ การพักผ่อน และงานวิชาการที่ไม่มีรายได้ ผลสำรวจชี้ให้เห็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมในงานบริการชุมชนกับการแต่งตั้งทางวิชาการ วินัยทางวิชาการ เพศ กิจกรรมวิชาการก่อนเกษียณ อายุปัจจุบันและอายุเมื่อเกษียณ ระหว่างการทำงานหลังเกษียณกับการแต่งตั้งทางวิชาการ วินัยทางวิชาการ สถานภาพการสมรส กิจกรรมวิชาการก่อนเกษียณ ระยะเวลาการเกษียณและอายุปัจจุบัน ระหว่างการพักผ่อนกับทางเลือกในการเกษียณและการสำเร็จในอาชีพ และระหว่างงานวิชาการที่ไม่มีรายได้กับการมีส่วนร่วมทางวิชาการก่อนเกษียณ และความรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้ ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความคาดหวังในการเกษียณ ความพึงพอใจในงาน การประกอบอาชีพของคู่สมรส และสุขภาพของผู้เกษียณอายุ

Conrad (1993) ได้ศึกษาการเตรียมตัวและการตัดสินใจเกษียณของครูประจำบาล ผลงานวิจัยพบว่า การเข้าร่วมวางแผนเตรียมตัวเพื่อเกษียณของครูประจำบาลนั้นขึ้นกับระดับการศึกษา และเพศชายจะเข้าร่วมโปรแกรมมากกว่าเพศหญิง ซึ่งส่งผลทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องทัศนคติต่อการเกษียณ และความพร้อมในการเกษียณ และยังพบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วและโสดจะมีการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการตัดสินใจเกษียณ คือ ทัศนคติต่อการเกษียณ และจำนวนปีของการทำงาน

Landers (1993) ได้ศึกษาผลของการวางแผนก่อนเกษียณอายุที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณอายุของครู ผลการวิจัยพบว่า รายได้และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการวางแผนก่อนเกษียณอายุ โดยส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการวางแผนก่อนเกษียณอายุจากหน่วยงาน และควรมีการจัดประชุม สัมมนา หรือให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการเตรียมตัวเกษียณอายุ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนก่อนเกษียณให้แก่สมาชิกในการปรับใช้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขต่อไป

Kumelachew (1996) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมในการเกษียณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ โดยเพศหญิง มีความแตกต่างกันในสถานภาพทางตำแหน่ง และระยะเวลาใกล้เกษียณ สำหรับเพศชายนั้นมีความแตกต่างกันในด้านการศึกษาและสถานภาพทางตำแหน่ง และยังมีความต้องการให้หน่วยงานจัดกิจกรรมช่วยเหลือในการวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณ นอกจากนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษียณนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ โดยผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารมากกว่าจะสามารถเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุได้ดีกว่า ซึ่งหน่วยงานควรมีการจัดโปรแกรมเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อวางแผนเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้กับบุคลากรในช่วงที่ยังทำงานอยู่

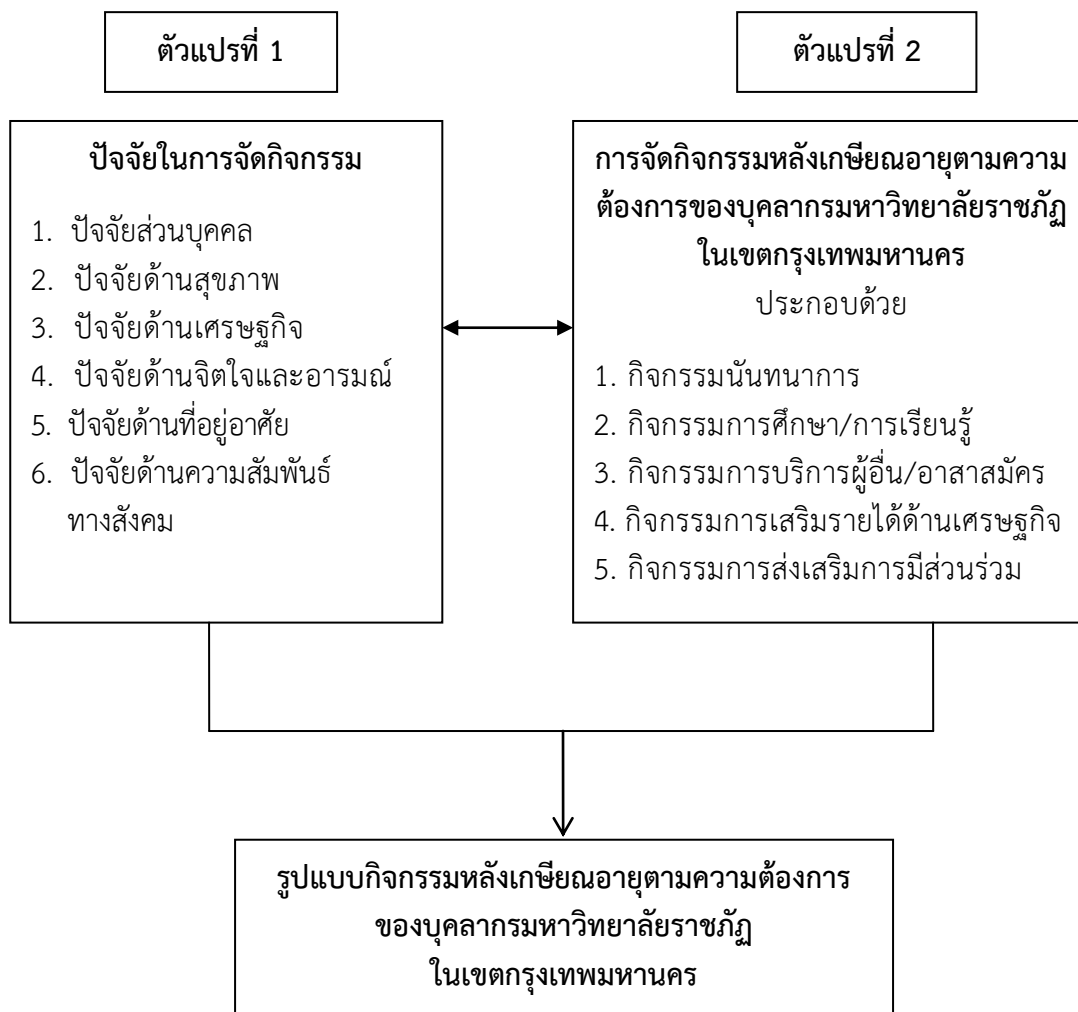
Asia News Monitor (2013) ได้ศึกษาผลงานวิจัยของฟิลิปปินส์เร่งดันโครงการหลังเกษียณสำหรับข้าราชการที่กำลังจะเกษียณอายุ ผลงานวิจัยพบว่า ส.ส. ฟิลิปปินส์เสนอร่างกฎหมายสร้างทางเลือกสำหรับข้าราชการที่เลือกออกจากราชการเพื่อประกอบกิจกรรมทางธุรกิจ และให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่ข้าราชการหลังจากเกษียณ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้รัฐบาลสนับสนุนและเสริมสร้างทักษะในการดำเนินธุรกิจให้แก่ข้าราชการ เพื่อเตรียมพร้อมให้พวกเขามีโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นหลังจากเกษียณแล้ว โครงการนี้ออกแบบเพื่อช่วยให้ข้าราชการได้เรียนรู้สิ่งที่ควรรู้เพื่อพัฒนาความคิดและประสบความสำเร็จทางธุรกิจ และเพื่อเพิ่มโอกาสในการดำเนินธุรกิจในระดับ

เทศบาล จังหวัด และภูมิภาค และเพื่อให้ข้าราชการที่กำลังจะเกษียณได้รู้จักระบบการถ่ายโอนเทคโนโลยี โครงการศึกษาการเป็นผู้ประกอบการ และเครือข่ายผู้ประกอบการ ตลอดจนการใช้งานทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ ทั้งระหว่างอายุราชการและหลังเกษียณ ภายใต้มาตรการดังกล่าว EDP จะได้รับการออกแบบเพื่อช่วยให้พนักงานเรียนรู้สิ่งที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้ เพื่อพัฒนาและนำความคิดไปปฏิบัติจนทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือพวกเขาในการสร้างโอกาสทางธุรกิจในเทศบาล จังหวัด และภูมิภาคของตน ตลอดจนแนะนำให้พวกเขารู้จักระบบถ่ายโอนเทคโนโลยี โครงการและเครือข่ายศึกษาการเป็นผู้ประกอบการ หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานจะสนับสนุนและผลักดันให้เกิดสหกรณ์ด้วยความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาสหกรณ์และสมาคมเงินออมและกู้ยืม (SLAs) ภายใต้ร่างกฎหมายนี้

การศึกษาผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมหลังเกษียณอายุตามความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรหลังเกษียณนั้น ทั้งในด้านกิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการศึกษา/การเรียนรู้ กิจกรรมการบริการผู้อื่น/อาสาสมัคร กิจกรรมการเสริมรายได้ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี ทั้งนี้ การเตรียมความพร้อมหลังเกษียณนอกจากนี้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานแล้ว ยังต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน ชุมชน และสังคม เพื่อให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความสุขในการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องคณะผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย