

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังการเกษียณ อายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง

Strategy of the Quality of Life Development for Teachers and Educational
Personnel after Government Retirement at the Lower Northern Area

อภิสิทธิ์ มั่นศักดิ์¹, रेखा อรัญวงศ์², สำราญ มีแจ้ง³

Apisit Munsak, Rakha Aranyawong, Samran Meejang

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (7 จังหวัด : กำแพงเพชร ตาก สุโขทัย พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ และพิจิตร) 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยกระทำเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง กระทำโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 375 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ และจากการสนทนากลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการนอกเหนือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน 2) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่างโดย 2.1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) จัดทำร่างกลยุทธ์ โดยประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 30 คน 2.2) ตรวจสอบร่างกลยุทธ์โดยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญโดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน 3) ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง กระทำโดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารกลยุทธ์และนักวิชาการจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสอบถาม แบบ Rating scale ประเมินด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษารายวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ทั้ง 5 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก 2) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 12 กลยุทธ์ 33 ตัวชี้วัด และ 28 มาตรการ/แนวทางในการพัฒนา 3) ผลการประเมินคุณภาพของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าในด้านความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ/แนวทางในการพัฒนา มีความสอดคล้องกันในระดับมากถึงมากที่สุด และการประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ

¹ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยุศาสตร์การบริการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

³ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ความเป็นประโยชน์ มีผลการประเมินในระดับมาก และมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

คำสำคัญ : กลยุทธ์การพัฒนา/ คุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา/ การเกษียณอายุราชการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area. 2) to develop strategies for quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area and 3) to evaluate the strategies for quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area. This research was conducted in 3 steps. 1) To study quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area, were examined by using a questionnaire from the opinion of 375 subjected and consisted principals by focus group discussion of 12 samples. 2) To develop strategies for quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area were workshop 2 times by SWOT analysis and TOWS Matrix for make strategies by 30 experts. In addition, continue to criticize and comment with cannoisseurship by 8 experts. 3) Assessing the consistency, propriety, feasibility, and utility of the development strategy by 17 experts. The data were analyzed using percentage, standard division and content analysis.

Result of the study:

1. The quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area in 5 parts are body, mind, relations social, environment, and certain in life found that conditions were at a moderate to high level.

2. The quality of life development for teachers and educational personnel after government retirement in the lower northern area consisted of: 2.1) The developed strategies consisted of a vision, 1 mission, 5 goals, 5 strategies items, 12 strategies, 29 measures or guidelines and 37 indicators. 2.2) The developed strategies consisted of 5 strategies items as follows: 1) health promotion policy of the state, 2) the development of mental health by teaching religious principles. (Self-esteem) and receiving mental health care, 3) support the creation of networks to promote social relationships, 4) promoting environmental safety according to international, and 5) to promote the welfare and development of welfare income for stability in life.

3. The result of strategy's consistency, propriety, feasibility, and utility assessment found that the strategy's consistency was at a high and the highest level, the feasibility was at a high level, and the propriety and utility were at a high and the highest level respectively.

Key words: Strategy of the Quality of Life/ Development for Teachers and Educational Personnel/ Government Retirement

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ซึ่งในระบบการศึกษานั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของคนในชาติ นับตั้งแต่การเรียนรู้ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน เพราะถือเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่นับว่าเป็นกระบวนการพัฒนาที่จักช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร อันเป็นลักษณะของการเพิ่มพูนคุณค่าของตัวบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ใช้งาน และการดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข ดังที่ดนัย เทียนพุฒ (2539) กล่าวว่าบุคลากรขององค์กรนั้นมีค่านับเป็นทรัพยากร ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการดำรงชีพอย่างมีความสุขให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในแง่ของการใช้ประโยชน์จากกำลังคนขององค์กรอย่างเต็มขีดความสามารถ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งหลังการเกษียณอายุราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาล้วนมีสภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจแตกต่างกันไป ในเรื่องของความเจ็บป่วยทางร่างกายจิตใจ ฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชีวิตครอบครัว และการยอมรับทางสังคมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและดูแลหลังเกษียณอายุราชการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) จังหวัด ซึ่งก่อตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 62 ให้มีคณะกรรมการดำเนินการกิจ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพสิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรา 63 ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ ในการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพ ในสิทธิประโยชน์เกื้อกูลและความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จักเห็นว่าทั้ง 2 มาตราแห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมิได้ส่งเสริมการดูแลครูและบุคลากร

ทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะด้านคุณภาพชีวิต

โดยธรรมชาติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ มีสภาพร่างกายเสื่อมโทรมตามอายุขัย ทำกิจการงานตลอดจนกิจวัตรประจำวันได้ไม่ดี เหมือนกับคนวัยก่อนเกษียณ และความรู้สึกต่อตนเองไม่ดีเท่ากับช่วงที่ทำงานอยู่ ดังที่ สุรกุล เจนอบรม (2534, หน้า 57, อ้างถึงใน ธนพร วัฒนะโชติ, 2548, หน้า 15) กล่าวว่า การเกษียณอายุงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณในหลายๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิต และการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณอย่างมากทั้งนี้รวมถึงด้านจิตใจ การเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณถูกมองว่าไม่มีความสามารถ และเมื่อออกจากงาน อำนาจที่เคยมีอยู่หมดไป ไม่ต้องทำงานประจำทำให้มีเวลาว่างมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้เกษียณอายุปรับตัวไม่ได้จะทำให้หงุดหงิด มีความซึมเศร้า คิดว่าตนหมดความหมาย ไม่มีคุณค่าขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตในปัจจุบัน

จากการศึกษาเครื่องชี้วัดคุณภาพขององค์การอนามัยโลก (สุวัฒน์ มหัตถ์นิรันดร์กุล และคณะ, 2540) พบว่ากำหนดคุณภาพชีวิตไว้ 4 ด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม และจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในบริบทคนไทยมีประเด็นด้านความมั่นคงของชีวิต ซึ่งถ้าใช้เป็นกรอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณ น่าจะมีความครอบคลุมมากขึ้น

คุณภาพชีวิตของคนย่อมมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลด้วยครอบครัวเป็นแหล่งปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและใกล้ชิดกับผู้เกษียณอายุราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รับราชการที่ทำงานเพื่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังนั้นหลังเกษียณปัจจัยด้านสังคมก็น่าจะยังคงมีผลต่อคุณภาพชีวิตด้วย ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตน่าจะได้อ้อมลนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากปัจจุบัน สังคมมีองค์กรหลากหลาย อาจมีภารกิจที่ซับซ้อนและส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการควรพัฒนาโดยกลยุทธ์ที่หน่วยงาน

องค์กร หรือกลุ่มบุคคลหลากหลายได้พัฒนาร่วมกัน และใช้กลยุทธ์ได้หลากหลายแง่มุม

ผู้วิจัยอดีตเป็นข้าราชการครูสมาชิกครูสภาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.) จังหวัดกำแพงเพชร ปัจจุบันเกษียณอายุราชการแล้ว เห็นว่าในอนาคตยังมีครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกมากมายที่ต้องเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการที่ต้องการมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ โดยใช้กรณีศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยจะพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทจริงและองค์กรหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้มีการนำกลยุทธ์ไปสู่การนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่องและมีความเป็นไปได้จริงในภาคเหนือตอนล่างต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยใช้แบบสอบถามศึกษาความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (7 จังหวัด : กำแพงเพชร ตาก

สุโขทัย พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ และพิจิตร) จำนวน 375 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดสนทนากลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 12 คน ร่วมศึกษาวิเคราะห์และให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้ให้ข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก และจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์และการใช้เทคนิค SWOT Analysis Internal Factors: 4 M Model วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และเทคนิค SWOT Analysis External Factors : C PEST Model วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยข้าราชการบำนาญ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญเชิงบริหารจัดการ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ และพยาบาลจิตเวช บุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 การตรวจสอบกลยุทธ์ที่ร่างและแก้ไขร่างกลยุทธ์ให้มีคุณภาพ ด้วยการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยนักวิชาการที่มีคุณวุฒิทางด้านการส่งเสริมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การส่งเสริมสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงคณาจารย์จากสถาบันมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนากลยุทธ์ ร่วมตรวจสอบวิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะการพัฒนากลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณ

อายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประเมินความ สอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ใช้แบบประเมินกลยุทธ์ โดยใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่างพบว่า

1.1 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตครูและ บุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขต ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

1.1.1 คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคุณภาพชีวิตระดับสูงสุด คือความสามารถประกอบกิจวัตรประจำวันต่างๆ เช่น อาบน้ำ แต่งตัว กินข้าว ลุกนั่ง เดิน ได้ด้วยตนเอง รองลงมา คือการพักผ่อนนอนหลับ วันละ 6-8 ชั่วโมง หรือเพียงพอกับสภาพความต้องการของร่างกาย การ ได้รับการดูแลสุขภาพ การป้องกันรักษาพยาบาลจาก โรงพยาบาลของรัฐและคลินิก/เอกชน ส่วนความรู้สึก กังวลเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วัยชรา มี น้อย และอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคุณภาพชีวิตระดับสูงสุด คือการมีความสุขสมหวังหลังเกษียณอายุราชการ รองลงมา คือการมีความมั่นใจในตนเอง และความรู้สึก ว่าชีวิตมีความหมาย และมีคุณค่า ส่วนความรู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวลเมื่ออยู่ตามลำพัง และ จำเป็นต้องใช้ยาประจำ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับน้อย

1.1.3 คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มี คุณภาพชีวิตระดับสูงสุด คือการเป็นที่พึ่งของบุตรหลาน สมาชิกในครอบครัว ได้เป็นที่ปรึกษาหารือ และรับคำ แนะนำหรือช่วยแก้ปัญหา รองลงมา คือความสามารถ เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม โดยมีตำแหน่งหน้าที่ยก ย่องในชุมชน เช่น เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาของ

องค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น และเป็นที่พึ่งพาของ สมาชิกในครอบครัว สังคม และชุมชน

1.1.4 คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีคุณภาพชีวิตระดับสูงสุด คือการมีที่พักอาศัยที่มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เช่น โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือต่างๆ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก สะอาด และปลอดภัย ในการเดินทาง การทำกิจวัตรประจำวัน การมี สถานที่ตั้งหมู่บ้านที่อยู่อาศัยอยู่อย่างปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือการอยู่ใน สภาพบ้านเรือน ที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสม เช่น ต้อง รมัถระวังการสิ้น พลัดตก หกล้ม ก่อให้เกิดอันตราย

1.1.5 คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงใน ชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคุณภาพ ชีวิตสูงสุด คือการได้รับหรือมีรายได้ที่เหมาะสมกับการ ดำรงชีวิต รองลงมา คือการมีเงินใช้จ่ายเพียงพอตาม ความจำเป็น และการมีงานทำได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ส่วนข้อที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุด คือการมี หนี้สินทั้งในส่วนตน และคนในครอบครัว ซึ่งเป็นภาระที่ ต้องรับผิดชอบ

1.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลัง เกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต 2 ด้าน คือ ด้าน ครอบครัว และด้านชุมชน มีผลต่อคุณภาพชีวิต ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุป ได้ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยด้านครอบครัว ข้อที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือการมีบทบาท หน้าที่ที่มีต่อกันกับบุคคลในครอบครัว เป็นที่ยกย่อง ยอมรับ และศรัทธาต่อกัน รองลงมา คือการได้รับการ เกื้อหนุนจนช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี และการมี ครอบครัว มีผลต่อการได้รับความสุข หรือมีความสุขลด น้อยลงไป คือการไม่มีเวลาให้กันในการพูดคุยสนทนา เรื่องราวปัญหาส่วนตัวของคนในครอบครัว ตลอดจนการ ไม่มีเวลาไปพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่จะช่วยให้ผ่อนคลาย ความเหน็ดเหนื่อย ตรากตรำงานลงได้บ้าง เพื่อ เสริมสร้างความสุข

1.2.2 ปัจจัยด้านชุมชน ข้อที่เกี่ยวข้อง และมีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือการได้รับเกียรติ

ความไว้วางใจจากองค์กร/ชุมชนให้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ทั้งด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิ รองลงมา คือการได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เงินกองทุนเลี้ยงชีพ การเสริมรายได้ การให้ได้รับข่าวสาร สาระความรู้ ทางด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ด้วย

2. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง มี 12 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยครู และบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ 2) ส่งเสริมการเฝ้าระวังทางสุขภาพกายของครู และบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ 3) พัฒนาสุขภาพจิตตามหลักคำสอนของศาสนา และการดูแลผู้มีปัญหาทางสุขภาพจิต 4) ส่งเสริมให้มีเครือข่ายเสริมสร้างทางสมองและแหล่งทรัพยากรทางปัญญา 5) สนับสนุนกิจกรรมสัมพันธ์ทางสังคมโดยทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ทางปัญญา 6) สนับสนุนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายครู และบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการให้เกิดสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี 7) ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ด้านสวัสดิการและสวัสดิภาพ ตามหลักสากล 8) ส่งเสริมการจัดระบบการประชาสัมพันธ์ของศูนย์เรื่องสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ 9) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมด้านสวัสดิการ และสวัสดิภาพให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต 10) ส่งเสริมการออมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู และบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ 11) พัฒนาระบบสวัสดิการและการมีรายได้เสริมของครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ 12) ส่งเสริมการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 5 ด้าน (ด้านร่างกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อมและความมั่นคง)

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความสอดคล้องในระดับมาก มี

ความเป็นไปได้ในระดับมาก มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก และด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ไม่มีด้านใดต่ำกว่าระดับปานกลาง สำหรับรายชื่อย่อยที่มีคุณภาพชีวิตระดับสูงสุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ความสามารถประกอบกิจวัตรประจำวันต่างๆ เช่น อาบน้ำ แต่งตัว กินข้าว ลูก นั่ง เดิน ได้ด้วยตนเอง การมีความสุขสมหวังหลังเกษียณอายุราชการ การมีที่พักอาศัยที่มีช่องทางรับข้อมูลข่าวสารความรู้ เช่น โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือต่างๆ การเป็นที่พึ่งของบุตรหลาน สมาชิกในครอบครัวได้ เป็นที่ปรึกษาหารือ และให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ปัญหา และการได้รับหรือมีรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต ทั้งนี้เนื่องจากก่อนเกษียณได้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่มีกิจกรรมและการปฏิบัติงานที่มีการเคลื่อนไหวเคลื่อนไหวที่เป็นประจำ ทำให้สุขภาพด้านร่างกายสามารถประกอบกิจวัตรที่เป็นการเคลื่อนไหวเคลื่อนไหวได้อย่างดีต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณการเป็นครูหรือผู้บริหารตลอดอายุราชการจนถึงเกษียณทำให้ผู้เกษียณยังคงต้องการข่าวสารข้อมูลจากช่องทางต่างๆ รวมทั้งยังเป็นที่พักของบุตรหลาน สมาชิกในครอบครัว ได้ปรึกษาหารือ แนะนำ และแก้ปัญหาได้ทั้งความสามารถด้านร่างกายและด้านสัมพันธภาพที่ดีดังกล่าวทำให้มีความสุขสมหวังในคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับข้อค้นพบด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวที่ผู้เกษียณรับรู้มากที่สุดว่าการมีบทบาทหน้าที่ต่อกันกับบุคคลในครอบครัว เป็นที่ยกย่องยอมรับ และศรัทธาต่อกัน และด้านชุมชน พบว่าผู้เกษียณได้รับเกียรติ ความไว้วางใจจากองค์กร/ชุมชน

ให้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีเมืองพลัทธิ (2547, หน้า 169) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยตนเอง ครอบครัว และชุมชน พบว่า การมีบทบาทของผู้สูงอายุกับครอบครัวและชุมชน บุตรหลาน ผู้ดูแล ส่วนใหญ่เข้าใจลักษณะของผู้สูงอายุ เคารพและเชื่อฟังผู้สูงอายุ โดยการอบรมจากรุ่นพ่อรุ่นแม่ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี รวมทั้งเป็นผู้เชื่อมสัมพันธ์ระหว่างรุ่นบุตรหลานกับรุ่นปู่ย่าตายาย และมีการทำกิจกรรมร่วมกัน บุตรหลานได้รับความรู้ที่ถูกต้องโดยได้รับการปรึกษาจากผู้สูงอายุช่วยปรับปรุงตัวได้เหมาะสม มีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารต่อผู้สูงอายุ นอกเหนือจากสื่อหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และยังช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน และงานวิจัยของ สหชัย ระดาเขต (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทผู้สูงอายุในสังคมของผู้เกษียณอายุราชการในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ร้อยละ 73.9 ของผู้เกษียณอายุราชการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างได้รับเกียรติการยอมรับจากสังคมให้มีบทบาทในการบำเพ็ญประโยชน์ทางสังคมและบทบาทการอบรมสั่งสอนอยู่ในระดับสูง

สำหรับคุณภาพชีวิตที่มีระดับต่ำสุด ได้แก่ ความรู้สึกกังวลเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วัยชรา ความรู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง วิตกกังวลเมื่ออยู่ตามลำพัง และจำเป็นต้องใช้ยาประจำ การมีหนี้สินทั้งในส่วนตน ในครอบครัวซึ่งเป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบ และการอยู่อาศัยในสภาพบ้านเรือนที่ไม่เหมาะสม เช่น ต้องระมัดระวังการลื่น พลัดตก หกล้ม ก่อให้เกิดอันตราย จากข้อค้นพบนี้ 3 รายการแรกเป็นรายการคุณภาพชีวิตเชิงลบที่ใช้สอบถามผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับต่ำ แสดงว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการแล้วไม่อยู่ในภาวะทุกขทนดังกล่าว ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ เป็นผู้สอนและนำผู้อื่นจึงสามารถนำตนเองสอนตนเอง และยอมรับตนเองได้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงของร่างกายสู่วัยชรา การไม่ต้องอยู่ในภาวะมีหนี้สินสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่า ผู้เกษียณได้รับหรือมีรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต มีเงินใช้จ่ายเพียงพอตามความจำเป็น ซึ่งสภาพเหล่านี้เป็นผลจากสวัสดิการของราชการ อาทิ เงินบำเหน็จบำนาญ เงิน

ช่วยเหลือค่าครองชีพ และเบี้ยยังชีพในผู้สูงอายุ ซึ่งรัฐจัดให้โดยกระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย (ส่วนท้องถิ่น/องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เงินการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีผู้สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.) และเงินโครงการสวัสดิการเงินกู้จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สสค.) และเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553) ด้านที่อยู่อาศัยที่พบว่าเป็นสภาพที่ต้องระมัดระวังการลื่น พลัดตก หกล้ม ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากสภาพอาคารที่อยู่อาศัยของคนไทยโดยทั่วไปไม่ได้คำนึงถึงการเตรียมที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุเท่าที่ควร จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกำแพงเพชร ของมณฑนา จรรย์รัตน์ไพศาล และอรอนงค์ แจ่มผล (2551) พบว่า บ้านที่อยู่อาศัยยังขาดการปรับปรุงสภาพที่เหมาะสมและปลอดภัย ทั้งอุปกรณ์ช่วยเหลือผู้สูงอายุให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น รถเข็น เครื่องพยุงตัว อุปกรณ์ช่วยเดิน ฯลฯ มีไม่เพียงพอ และจากการรายงานการศึกษาโครงการปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) โดยวิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2552, หน้า 75) พบว่า บ้านที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หมายถึงบ้านที่มีลักษณะ 5 ลักษณะ 1) บันไดมีราวให้ยึดเกาะ 2) ห้องน้ำห้องส้วมมีราวให้ยึดเกาะ 3) ห้องนอนอยู่ชั้นล่างหรือเป็นบ้านชั้นเดียว 4) ห้องน้ำห้องส้วมอยู่ในบ้าน 5) ชนิดของห้องส้วมเป็นแบบนั่งห้อยขา ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบดังกล่าว ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุเป็นผู้ที่สามารถรับรู้ข่าวสาร ทันเหตุการณ์ และมีความตระหนักในความปลอดภัยของตนเอง จึงมีการรับรู้ว่าตนเองต้องระมัดระวังต่อสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้

2. ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายดังนี้

2.1 ผลการประเมินพบว่า องค์ประกอบ กลยุทธ์มีความสอดคล้องระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ดำเนินการอย่างเหมาะสม การศึกษาพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตได้ศึกษาทั้งภาพกว้างโดยใช้แบบสอบถามสำรวจและจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียด มีความเชื่อมโยงสมเหตุสมผล ได้พิจารณาข้อมูลเชิงเทียบเคียง ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพียงพอในการพัฒนากลยุทธ์ การร่างกลยุทธ์ดำเนินการอย่างเป็นลำดับ โดยใช้ข้อมูลเบื้องต้นมาประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เทคนิค SWOT มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกอย่างรอบคอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านกลยุทธ์ ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เมื่อร่างกลยุทธ์และมีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นการตรวจสอบความถูกต้องทางวิชาการ ต่อร่างกลยุทธ์ที่มีความเป็นภาพรวม หรือเป็นชุดขององค์ประกอบที่ชัดเจนทำให้ผู้เชี่ยวชาญได้เห็นทั้งภาพรวม และเกิดมุมมองเพิ่มขึ้น ในการสัมมนาอ้างอิงได้มีการปรับให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมีความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทางพัฒนา และตัวชี้วัด สอดคล้องกับการจัดทำมาตรฐานสำหรับการตัดสินคุณภาพของการประเมินทางการศึกษา โดยคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษา (Join Committee on Standards for Educational Evaluation) อันประกอบด้วย 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) 3) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) 4) มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) (Stufflebeam, 1981, อ้างถึงใน ประภาพรชน อุณอบ, 2550)

2.2 องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งพบว่ามี 12 กลยุทธ์ เป็นกลยุทธ์ด้านสุขภาพกาย 2 กลยุทธ์ กลยุทธ์ด้านสุขภาพจิต 1 กลยุทธ์ กลยุทธ์ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์ด้านความมั่นคงในชีวิต 2 กลยุทธ์ และมีกลยุทธ์ที่นอกเหนือจากกรอบแนวคิด 5 ด้าน อีก 1 กลยุทธ์

ได้แก่ การส่งเสริมการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี แสดงว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนอกจากมีกรอบแนวคิดที่ดีเป็นพื้นฐานแล้ว จากกระบวนการพัฒนาที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ มีการใช้หลักวิชาการให้ได้กลยุทธ์ที่ดี ได้เพิ่มประเด็นสำคัญนอกกรอบแต่เชื่อถือได้ เป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้ สำหรับกลยุทธ์ด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ค้นพบกลยุทธ์ที่มักพบอยู่แล้ว ได้แก่ เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นผู้ที่เกษียณจากหน่วยงานเดียวกัน มีกลไกความเป็นเครือข่ายอยู่แล้ว กลยุทธ์นี้จึงควรดำรงต่อเนื่อง แต่เน้นคุณภาพของการเป็นเครือข่ายเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างกัน อีก 2 กลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมอง การสร้างทรัพยากรทางปัญญา และกิจกรรมการใช้แหล่งเรียนรู้ทางปัญญา ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ยังมีสติปัญญาที่มีคุณค่าสมควรส่งเสริมทั้งการเรียนรู้ของผู้เกษียณ และการใช้คุณค่าทางปัญญาเพื่อสังคม ดังที่นภเกตุ สุขสมเพียร (หน้า 15 - 16) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุ สำหรับข้าราชการพลเรือนไทย พบว่า ผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการพลเรือนผู้เกษียณอายุราชการมีความต้องการการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องกฎหมายที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เน้นการจัดการศึกษา 2 รูปแบบ คือ การจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคคัลสกี (McClusky) นักปราชญ์และนักวิชาการทางด้านการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ ว่าด้วยความต้องการการศึกษาของผู้สูงอายุที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการความรู้พื้นฐานในการปรับตัว 2) ความต้องการการแสดงออก 3) ความต้องการที่จะให้ และถ่ายทอดแก่ผู้อื่น 4) ความต้องการควบคุมสถานการณ์ 5) ความต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น และไม่มีจุดมุ่งหมายแต่เพียงอย่างเดียว

สำหรับกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมมี 3 กลยุทธ์ ซึ่งเป็นการพัฒนาศูนย์ดูแล และระบบงานของศูนย์ดูแลผู้เกษียณจัดเป็นกลยุทธ์ที่ยังไม่ปรากฏองค์การราชการที่ดำเนินการแล้วอย่างชัดเจน อาจมีภาคธุรกิจดำเนินการแล้วแต่ไม่ครบสมบูรณ์ อาจจะเนื่องจากภาคธุรกิจคำนึงถึงการลงทุน และผลตอบแทนเป็นสำคัญ กลยุทธ์นี้ถูกกำหนดหรือพัฒนาขึ้น อาจจะเนื่องจากต้องการตอบสนองสังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ดังที่รัฐบาลปัจจุบันได้กำหนดให้

การเตรียมความพร้อมสังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมีแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในประเทศของกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ (60 ปี และมากกว่า) โดยการประมาณการขององค์การสหประชาชาติระหว่างปี พ.ศ. 2543 ถึง พ.ศ. 2563 พบว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุของประเทศไทยเพิ่มจากประมาณร้อยละ 8 ในปี พ.ศ. 2543 ประมาณร้อยละ 16 ในปี พ.ศ. 2563 ขณะที่ปี พ.ศ. 2533 มีประชากรวัยแรงงาน 10 คน ทำหน้าที่ให้การดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ประมาณการว่า ในปี พ.ศ. 2563 ภาระของประชากรวัยแรงงานต้องให้การดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น โดยประชากรวัยแรงงานประมาณ 4 คน ต้องรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุอย่างน้อย 1 คน (ศิริวรรณ ศิริบุญ และชนัดดี มลิณทางกูร, 2551) จึงจำเป็นต้องมีศูนย์ให้การดูแลผู้สูงอายุตามแผนพัฒนาฯ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) เป็นองค์กรรับผิดชอบในส่วน of ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังเกษียณอายุราชการ และทั้งนี้การพัฒนาศูนย์ดูแลที่มีทั้งระบบงานและมีศูนย์เป็นรูปธรรมจะช่วยลดปัญหาภาระของคนที่ทำงานในยุคสังคมผู้สูงอายุ โดยที่จัดศูนย์อันจะเป็นที่รวมในการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้เกษียณหรือผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 จังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดสุโขทัย จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดพิจิตร) สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

1.1.1 ควรมีการจัดประชุมบุคลากรตัวแทนของหน่วยงาน โรงพยาบาล พัฒนาสังคมมนุษย์ สาธารณสุข ชมรม องค์กรที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนวัยเกษียณอายุราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาสำรวจสภาพปัญหาความต้องการ การนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยไปสู่การ

ปฏิบัติในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคณาชีพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษา/ผู้สูงอายุให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและรวบรวมข้อมูล

1.1.2 ควรมีการเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายและศูนย์ผู้ดูแลและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนวัยเกษียณอายุราชการ/ผู้สูงอายุ ในระดับจังหวัดและอำเภอ โดยมีโครงสร้างของคณะกรรมการที่มาจากทุกภาคส่วนของหน่วยงานผู้มีส่วนรวม

1.2 หน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบล และเครือข่ายที่จัดตั้งเพื่อให้มีบทบาทโดยตรงในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบนโยบายสาธารณะได้ สามารถนำประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์มาตรการ/แนวทางพัฒนา และตัวชี้วัด ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะเพื่อสร้างโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนวัยเกษียณ/ผู้สูงอายุ

1.3 บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรสาธารณสุข บุคลากรแพทยพยาบาล ทั้งระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายให้มีส่วนรับผิดชอบงานสุขภาพกายและสุขภาพจิต อันเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิต ควรได้พิจารณานำกลยุทธ์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนในวันเกษียณอายุงานราชการและผู้สูงอายุ

1.4 ฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากรขององค์กร หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักพัฒนาสังคมมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชมรมผู้สูงอายุ ควรนำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปพัฒนาต่อยอดจัดทำแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ดำเนินการให้เกิดผลในปฏิจจริง โดยมีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง, คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. (2553). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 - 2564 ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์.
- दनัย เทียนพุด. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นภเกตุ สุขสมเพียร. (ม.ป.ป.). *รูปแบบการจัดการศึกษาหลังเกษียณอายุ สำหรับข้าราชการพลเรือนไทย*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2556, จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/book/49/b15_49.pdf
- ประภาพรรณ อุ๋นอบ. (2550). *การประเมินโครงการ (Program Evaluation) ในเอกสารประกอบการบรรยายโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประเมินโครงการและการประเมินบทความประเมินโครงการ*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2553, จาก <http://www.dpc5.ddc.moph.go.th/KM/TC/tc.htm>.
- มัทธนา จริยรัตน์ไพศาล และอรอนงค์ แจ่มผล. (2551). *การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในจังหวัดกำแพงเพชร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2552). *รายงานการศึกษาโครงการปรับแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเมือง พลัฏฐ์. (2547). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยตนเอง ครอบครัว และชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และชเนตติ มลิินทางกูร. (2551). *ผู้สูงอายุ*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2556, จาก http://www.cps.chula.ac.th/research_division/article_ageing/ageing_001.html.
- ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ. (2553). *คู่มือผู้นำเครือข่ายสุขภาพครู*. ม.ป.ท.
- ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา,สำนักงานคณะกรรมการ. (2550). *แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร 2550*. ม.ป.ท.
- สหชัย ระดาเขต. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทผู้สูงอายุในสังคมของผู้เกษียณอายุราชการในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรกุล เจนอบรม. (2541). *วิสัยทัศน์ผู้สูงอายุ และการศึกษาของระบบสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: นิชินแอตเวอร์ไทซ์กรุ๊ป.
- สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ. (2540). *เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ทุก 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด*. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง.