

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการ
เข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ณัฐกิตติ์ ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

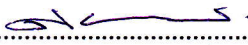
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2563

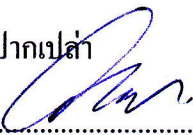
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

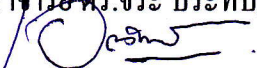
อาจารย์ผู้ควบคุมคุณวุฒินิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณวุฒินิพนธ์ของ ฌัฐกิตติ์ ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ตามหลักสูตรรัฐศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมคุณวุฒินิพนธ์


 อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

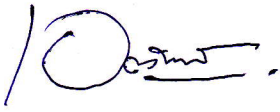
 ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีชร)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับคุณวุฒินิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีชร)

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ประกาศคุณูปการ

งานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ก็ด้วยความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ท่านที่มีพระคุณท่านแรกที่ขอระลึกถึง คือ ผศ.ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา งานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ และ ผศ.ดร. อนุรัตน์ อนันตนาทร ประธานหลักสูตรยุทธศาสตร์และความมั่นคง ที่ท่านได้ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และแนวทางที่ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มต้นหัวข้อการวิจัย การวิเคราะห์ผล จนกระทั่งสำเร็จเป็นงานนิพนธ์ฉบับนี้

ขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่สอนในระดับปริญญาเอกทุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาเอก ที่ช่วยประสานงาน และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่ข้าพเจ้าเสมอมา และทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานงานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

งานคุณุณิพนธ์ฉบับนี้ อาจไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ หากปราศจากกำลังใจและความช่วยเหลือจากสมาชิกทุกคนในครอบครัว คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา รวมถึงคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน และหวังว่าคุณุณิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

ณัฐกิตติ์ ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

55820034: สาขาวิชา: ยุทธศาสตร์และความมั่นคง; ร.ค. (ยุทธศาสตร์และความมั่นคง)

คำสำคัญ: ความมั่นคงในชีวิต/ พนักงานธนาคาร/ การเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/ การเกษียณอายุงาน

นักจิตต์ ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม: การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ

พนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ (PREPARATION FOR THE SECURITY OF THE BANK EMPLOYEES TO SUPPORT THE ENTERING TO BE THE ELDERLY OF THE BANK EMPLOYEES) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์: สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, Ph.D., 217 หน้า, ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ และเพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและนำเสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1. พนักงานธนาคารทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 2 จังหวัด ได้แก่ 1. จังหวัดชลบุรี และ 2. จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 410 ตัวอย่าง และ 2. ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ กลุ่มคณะผู้บริหารของธนาคารทั้งภาครัฐ และเอกชน พนักงานในวัยใกล้เกษียณอายุงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการประจำสาขา รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้แก่ การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุแล้ว และเว็บไซต์ เว็บบอร์ด ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต นั้นมีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ทศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ 1. ด้านการทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว 2. ด้านการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด 3. ด้านการมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง และ 4. ด้านการขาดการสนับสนุน/ช่วยเหลือจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 6. แนวทางในการสร้างการเตรียมความพร้อมนั้นควรใช้มาตรการบังคับให้พนักงานในระบบแรงงานให้ออมเงินมากกว่าเดิม มีนโยบายปลูกฝังประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนในระยะยาวต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอายุ โดยส่งเสริมให้เกิดการวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมในการเกษียณอายุงานตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน และควรสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการออมในเชิงสร้างสรรค์

55820034: MAJOR: STRATEGY AND SECURITY; D.POL.SC. (STRATEGY AND SECURITY)

KEYWORDS: SECURITY IN LIFE/ BANK EMPLOYEES/ ENTERING THE ELDERLY/ RETIREMENT

NUTTARKIT BHAVABHUTANANDA NA MAHASARAKAMA: PREPARATION FOR THE SECURITY OF THE BANK EMPLOYEES TO SUPPORT THE ENTERING TO BE THE ELDERLY OF THE BANK EMPLOYEES. ADVISORY COMMITTEE: SAMRIT YOSSOMSAKDI, Ph.D., 217 P., 2020.

The purpose of this research is to study the preparation for the security of the bank employees to support the entering to be the elderly, to study the factors that have influenced the level of preparation for the security of the bank employees to support the entering to be the elderly, and to analyze problems, obstacles and propose ways to prepare for the security of the bank employees to support the entering to be the elderly. The sample groups used in this research is divided into 2 groups, namely: 1. Bank employees in both public and private sectors in the eastern region of Thailand in 2 provinces which are 1. Chon Buri Province and 2. Chachoengsao Province, for 410 samples; and 2. Data providers for the in-depth interviews include the bank's management team both public and private, employees near the retirement age, and the branch operating level employees, totaling 11 persons. Data analysis is processed using statistical software packages. The statistics used are Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. In hypothesis testing, the multiple linear regression analysis (MRA) is used with the coefficient of determination (R^2), and the statistical significance level is set at 0.05.

The results of the research are as follows: 1. Overall, most bank employees who answer the questionnaires have a high level of preparation for the security to support the entering to be the elderly at a high level. When considered individually, it was found that all 5 issues are at a high level in descending order as follows physical health, economy, psychology, housing, and spending time, respectively. 2. Perception of information about entering elderly includes discussion/exchanging comments with retirees. Websites and forums on the internet have an influence on how to prepare the bank employees to support entering the elderly with statistical significance at the level of .05. 3. Social support factors, such as support from the workplace, support from friends, and family support had a positive influence on to prepare the bank employees to support entering the elderly with statistical significance at Level .05 4. The attitude towards the preparation for the bank employees to support entering the elderly has a positive influence with statistical significance of .05. 5. Problems/obstacles in preparing the bank employees to support entering the elderly include 1. family quarrel, 2. lack of support from the workplace, 3. physical health, and 4. lack of family support/assistance has a positive influence on to prepare the bank employees to support entering the elderly with statistical significance of .05, and 6. The direction for creating the preparation for the bank employees to support entering the elderly should use a mandatory measure for the employees in the labor system to increase the savings, setting up a policy to instill awareness of the importance of long-term planning for retirement preparation by promoting retirement planning from the day of work and should communicate to employees to realize the importance of the concept of savings in a creative manner.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และสังคมผู้สูงอายุ.....	9
นโยบาย แผนงาน โครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ.....	29
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ.....	47
ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ.....	51
สิทธิและสวัสดิการ.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	68
สมมติฐานการวิจัย.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	70
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ.....	74
ขั้นตอนการสร้าง และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	81
4 ผลการศึกษา.....	86
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	86
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	97
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	100
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม.....	101
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	105
ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	112
ตอนที่ 7 ผลการศึกษารูปแบบในการการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	122
5 สรุปผล อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ.....	169
สรุปผลการวิจัย.....	170
อภิปรายผล.....	181
ข้อเสนอแนะ.....	184
บรรณานุกรม.....	188
ภาคผนวก.....	195
ภาคผนวก ก.....	196
ภาคผนวก ข.....	210
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	217

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1	สัดส่วนของผู้สูงอายุในประเทศไทย..... 1
1-2	แนวโน้มของจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย..... 2
2-1	ขนาดและแนวโน้มของประชากรสูงอายุปี พ.ศ. 2513-2583..... 10
3-1	จำนวนประชากรพนักงานธนาคาร จำแนกตามธนาคาร จังหวัด และสาขาในเขตภาค ตะวันออก..... 71
3-2	รายชื่อจังหวัด อำเภอ ธนาคาร จำนวนสาขา และจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง..... 73
3-3	ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลัก..... 82
4-1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 87
4-2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 88
4-3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การสมรส..... 88
4-4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุด..... 88
4-5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ ประกอบอาชีพพนักงานธนาคาร..... 89
4-6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ)..... 89
4-7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการมีรายได้จาก แหล่งอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน..... 90
4-8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าใช้จ่ายในแต่ละ เดือน..... 90
4-9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเพียงพอ ของรายได้..... 91
4-10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระหนี้สิน..... 91
4-11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการ ทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน..... 92
4-12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะที่พัก อาศัย..... 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการวางแผนที่พักอาศัยภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว.....	93
4-14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาวะสุขภาพปัจจุบัน.....	94
4-15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาวะโรคประจำตัว.....	94
4-16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสิทธิภาพการเคยอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน.....	95
4-17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทัศนคติต่อช่วงเวลาในการเริ่มเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน.....	95
4-18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดในการส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานให้แก่พนักงาน.....	96
4-19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานจากหน่วยงานต้นสังกัด.....	96
4-20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นว่าตนเองจะเป็นภาระแก่ผู้อื่นภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว.....	97
4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย.....	97
4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ.....	100
4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว.....	101
4-24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุน จากหน่วยงานต้นสังกัด.....	103
4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านภาพรวม.....	104
4-27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านเศรษฐกิจ..	105
4-28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านที่อยู่อาศัย..	106
4-29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพ ร่างกาย.....	107
4-30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านจิตใจ.....	109
4-31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านการใช้เวลา.....	110
4-32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวม..	111
4-33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากความถดถอยพหุคูณของการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลกับการ เตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการ รองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	112
4-34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการ การเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ กับการเตรียมความพร้อมเพื่อความ มั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	113
4-35 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม เพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ที่มีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ..... 116
4-37	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ..... 117
4-38	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ..... 118
4-39	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากความถดถอยพหุคูณของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ..... 119
4-40	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ กับ การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ..... 120
4-41	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ..... 122
4-42	ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลัก..... 123
5-1	อันดับระดับของระดับของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน..... 171

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	68
4-1 มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	134
4-2 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	144
4-3 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	157
4-4 แนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	167
5-1 โมเดลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	173
5-2 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	177
5-3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของเพื่อความมั่นคง ของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	179
5-4 แนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับ การเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ.....	180

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

องค์การสหประชาชาติได้นิยามสังคมผู้สูงอายุไว้ว่าประเทศใดมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นสัดส่วนเกินร้อยละ 10 หรืออายุ 65 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ เมื่อสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มเป็นร้อยละ 20 และอายุ 65 ปีขึ้นไปเพิ่มเป็นร้อยละ 14 ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 4 ครั้งที่ผ่านมา (ปี 2537 2545 2550 และ 2554) พบว่าประเทศไทยมีจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ดังตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 สัดส่วนของผู้สูงอายุในประเทศไทย

ปี พ.ศ.	ร้อยละของผู้สูงอายุ
2537	6.8
2545	9.4
2550	10.7
2554	12.2

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

ประเทศไทยเป็นประเทศที่อยู่ในสังคมผู้สูงอายุมานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 นั่นคือประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุร้อยละ 10.3 กลุ่มผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มเด็ก ในปี พ.ศ. 2548 มีประชากรสูงอายุ 6.4 ล้านคน เมื่อถึงปี พ.ศ. 2578 จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 15.9 ล้านคน (ร้อยละ 25.1) เท่ากับเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าตัวในเวลาราว ๆ 30 ปีเท่านั้น แนวโน้มของดัชนีผู้สูงอายุ หรืออัตราส่วนผู้สูงอายุต่อเด็ก 100 คน “ดัชนีผู้สูงอายุ” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2564 เป็นช่วงเวลาที่ดัชนีผู้สูงอายุเท่ากับ 100 หมายความว่าช่วงเวลานี้ประเทศไทยมีประชากรวัยเด็กเท่า ๆ กับผู้สูงอายุ หลังจากปี พ.ศ. 2564 ไปแล้วประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุมากกว่าเด็กต่อไปเรื่อย ๆ ปรากฏการณ์ที่มีผู้สูงอายุมากกว่าเด็กเช่นนี้

จะไม่สามารถย้อนกลับได้อีกเลย ดังเช่นเหตุการณ์ที่ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหลายประสบมาก่อนหน้าประเทศไทย ดังข้อมูลในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1-2 แนวโน้มของจำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทย

ปี พ.ศ.	ประชากร (ล้านคน)			ร้อยละของ ผู้สูงอายุ	ดัชนีผู้สูงอายุ (ผู้สูงอายุ/เด็ก 100 คน)
	ทั้งหมด	วัยเด็ก	ผู้สูงอายุ		
2548	62.2	14.3	6.4	10.3	45.0
2553	63.7	13.2	7.5	11.8	57.0
2558	64.6	12.3	9.0	14.0	73.4
2563	65.1	11.2	11.0	16.8	98.0
2564	65.2	11.0	11.3	17.3	103.2
2568	65.1	10.4	12.9	19.8	123.6
2573	64.5	9.8	14.6	22.7	149.9
2578	64.3	9.1	15.9	25.1	174.4

ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2549)

สาเหตุสำคัญของการเพิ่มสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การลดลงของภาวะเจริญพันธุ์หรือการเกิดน้อยลง จากข้อมูลอัตราเจริญพันธุ์รวมจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยที่สตรีคนหนึ่งมีตลอดวัยเจริญพันธุ์ได้ลดลงเป็นลำดับ จาก 4.9 คน ต่อสตรี 1 คน ในปี 2517 เหลือเพียงประมาณ 1.6 คน ต่อสตรี 1 คน ในปี 2556 และจะเหลือประมาณ 1.3 คน ในปี 2576

2. จากรายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) พบว่า การลดทอนการณ้ตายทำให้อายุคนไทยยืนยาวขึ้น ดูได้จากอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของคนไทยเมื่อ 50 ปีก่อน อายุเฉลี่ย ของเพศชายประมาณ 55 ปี เพศหญิงประมาณ 62 ปี แต่ในปี 2557 อายุเฉลี่ยได้เพิ่มสูงขึ้น โดยเพศชายประมาณ 72 ปี เพศหญิง ประมาณ 79 ปี และอีกสิบปีข้างหน้าอายุเฉลี่ยของเพศชายประมาณ 76 ปี และเพศหญิงประมาณ 83 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ประชากรวัยเด็กลดลงอย่างรวดเร็วจนนำมาสู่การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรสูงอายุซึ่งมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในอีกประมาณ 10 ปี

ข้างหน้าจะเริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completed aged society) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

ภาคราชการในประเทศไทยหรือภาคเอกชนบางแห่งกำหนดเกณฑ์ในการเกษียณอายุ ที่อายุ 60 ปี ผู้สูงอายุ/เกษียณอายุเป็นกลุ่มคนที่ต้องเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ได้แก่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างกะทันหัน เช่นการสูญเสียตำแหน่ง หน้าที่การงาน ขาดรายได้หรือรายได้ลดลง สถานภาพและการยอมรับทางสังคมน้อยลง การสมาคมกับผู้อื่นน้อยลง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ น้อยลง มีเวลาว่างมากขึ้น ผู้สูงอายุ/เกษียณอายุจะรู้สึกเหงา ว่าเหว่ เบื่อหน่าย รู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า ไม่มีประโยชน์ เป็นภาระของผู้อื่น ทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจตามมา โดยจะเกิดภาวะดิ่งเครียด เศร้าหมอง วิตกกังวล ซึมเศร้า (บรรลุ ศิริพานิช, 2551) นอกจากนี้ผู้สูงอายุ/เกษียณอายุยังต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจ เนื่องจากการออกจากงาน ทำให้ขาดรายได้ แม้จะได้รับจากสวัสดิการต่าง ๆ แต่ก็ลดลงมาก บางคนต้องอาศัยการอุปการะจากลูกหลาน จากรัฐหรือจากการทำงาน ผลกระทบจากการเกษียณอายุนอกจากจะทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ/เกษียณอายุแล้ว ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลไปถึงครอบครัว และสังคมอีกด้วย ผลกระทบด้านครอบครัว ได้แก่ครอบครัวต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุที่สุขภาพร่างกายเสื่อมลง มีโรคภัยไข้เจ็บ บางคนช่วยตัวเองไม่ได้ สภาพจิตใจเปลี่ยนแปลงไป อาจเกิดปัญหาการปรับตัวหรือความไม่เข้าใจกันกับบุตรหลาน ส่งผลถึงสัมพันธภาพในครอบครัวได้ ส่วนผลกระทบด้านสังคม ได้แก่รัฐต้องรับภาระการดูแลผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้ดูแล ไม่มีครอบครัว หรือครอบครัวไม่สามารถดูแลได้ ซึ่งนับวันจะมีมากขึ้น การจะป้องกันหรือบรรเทาปัญหาเหล่านี้ได้นั้นผู้ที่เข้าสู่วัยสูงอายุ/เกษียณอายุต้องมีการวางแผน มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ เพื่อใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างเหมาะสมไว้ล่วงหน้า (บรรลุ ศิริพานิช, 2551)

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุถือเป็นการวางแผนชีวิต อันจะนำไปสู่การใช้ชีวิตในบั้นปลายได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหากับครอบครัวและสังคม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยเป็นวิธีการที่จำเป็นและสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุ/เกษียณอายุสามารถใช้ชีวิตในวัยสูงอายুর่วมกับครอบครัว ชุมชน และสังคมได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีคุณค่า รวมทั้งลดภาระของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุจึงได้บรรจุยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรวัยสูงอายุที่มีคุณภาพไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2

(พ.ศ. 2545-2564) โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อให้ประชาชนทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการ และมีการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ซึ่งมี มาตรการการให้การศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมการเข้าถึงและพัฒนาการจัดบริการการศึกษาและการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อความเข้าใจในชีวิต และการพัฒนาในแต่ละวัย และเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสม รวมถึงการรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมียุทธศาสตร์ด้านการประมวลและพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ซึ่งมีมาตรการสำคัญคือ มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาการบริการและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม ประเทศไทยใช้แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ 20 ปี (2545-2564) มาแล้ว 15 ปี แต่แผนดังกล่าวไม่ทันต่อความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่ผู้สูงอายุ เพราะไทยใช้เวลาเพียง 20 ปี ที่ผู้สูงอายุเพิ่มจาก 10% ในปี 2543 เป็น 20% ในปี 2564 เทียบกับประเทศอื่น การเพิ่มสัดส่วน 10% เป็น 20% ต้องใช้เวลาถึง 80 ปี “ใน 5 ยุทธศาสตร์ของแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ พบว่ายุทธศาสตร์ที่ดำเนินการไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เข้าสู่ผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วก็คือ ยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมคนก่อนวัยสูงอายุ (ลัดดา คำริการเลิศ, 2559)

จากความสำคัญของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุดังที่กล่าวมาแล้ว ประกอบกับการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งมีปัญหาและผลกระทบน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชน เนื่องจากบุคลากรภาครัฐเมื่อเกษียณอายุแล้วยังได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ รักษาพยาบาล และการช่วยเหลืออื่น ๆ แต่ผู้ปฏิบัติงานในภาคเอกชน เมื่อเกษียณอายุการทำงานแล้ว ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ น้อยกว่าบุคลากรภาครัฐ ทำให้ได้รับผลกระทบมากกว่าถ้าไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะนำไปสู่การเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยของผู้ปฏิบัติงานภาคเอกชน ได้แก่พนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งสามารถขยายผลไปยังผู้ประกอบการอาชีพรับจ้างในภาคเอกชนทั่วไปได้ รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้วางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อ

ความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา
 - งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะศึกษาดังนี้
 - 1.1 การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ โดยศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านที่อยู่อาศัย 3. ด้านสุขภาพร่างกาย 4. ด้านจิตใจ และ 5. ด้านการใช้เวลา
 - 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ โดยศึกษาทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่
 - 1.2.1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
 - 1.2.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม
 - 1.2.3 ทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
 - 1.3 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
 - 1.4 การนำเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ดังนี้

2.1 ช่วงที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 7,312 คน โดยสุ่มจังหวัดในเขตภาคตะวันออก จากทั้งหมด 7 จังหวัดมา 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา จากนั้น สุ่มรายชื่อธนาคาร มาอำเภอละ 4 ธนาคาร โดยแบ่งเป็นธนาคารรัฐ 2 ธนาคาร และธนาคารเอกชน 2 ธนาคาร อำเภอเมืองชลบุรี คือ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารธนชาติ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ อำเภอศรีราชา คือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา คือ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา อำเภอบางปะกง คือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารกรุงไทย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนพนักงานธนาคาร 410 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออก ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่ายมา 2 จังหวัด คือจังหวัดชลบุรี และฉะเชิงเทรา สุ่มอำเภอจากจังหวัดที่สุ่มได้มาจังหวัดละ 2 อำเภอ ดังนี้ จังหวัดชลบุรี ได้แก่อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอศรีราชา จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางปะกง แล้วสุ่มรายชื่อธนาคารในอำเภอที่สุ่มได้มาอำเภอละ 4 ธนาคาร โดยแบ่งเป็นธนาคารรัฐ 2 ธนาคาร และธนาคารเอกชน 2 ธนาคาร อำเภอเมืองชลบุรี คือ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารธนชาติ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ อำเภอศรีราชา คือธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา คือ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา อำเภอบางปะกง คือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารกรุงไทย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนพนักงานธนาคารกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน แต่เพื่อความเท่าเทียมของสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 30 คน รวมทั้งสิ้นเป็น 410 ตัวอย่าง

2.2 ช่วงที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ

โดยใช้การสัมภาษณ์ ผู้บริหารธนาคารที่รับผิดชอบสวัสดิการพนักงานธนาคารรัฐและเอกชนแห่งละ 1 ท่าน นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และความสนใจเกี่ยวกับผู้สูงอายุ จำนวน 3 ท่าน ตัวแทนพนักงานธนาคาร แห่งละ 1 ท่าน รวมทั้งสิ้น 11 ท่าน แล้วนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ และข้อมูลเชิงปริมาณ มาสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษารั้ครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่ เดือน กันยายน พ.ศ. 2560 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2562 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ในเดือนเมษายน - พฤษภาคม พ.ศ. 2562 และการสัมภาษณ์เชิงลึกในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานธนาคารและผู้ประกอบอาชีพรับจ้างในภาคเอกชนได้ตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย และเริ่มต้นวางแผนการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้ใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ผลการศึกษารั้ครั้งนี้ได้รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุให้แก่ผู้ที่ประกอบอาชีพรับจ้างในภาคเอกชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลการศึกษารั้ครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัด(ภาคเอกชน) และหน่วยงานภาครัฐใช้วางแผนสนับสนุนและจัดโปรแกรมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

พนักงานธนาคาร หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพเป็นพนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย

การเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย หมายถึง การที่พนักงานธนาคารจะมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์และเกษียณอายุจากงานธนาคารที่ทำประจำซึ่งจะเกิดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายในชีวิต

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย หมายถึง แนวทาง โปรแกรม กิจกรรม ข้อเสนอแนะการดำเนินชีวิตที่ผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ หรือหน่วยงาน ควรต้องปฏิบัติหรือมีการเตรียม/วางแผนปฏิบัติก่อนถึงวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการดำเนินชีวิตในวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาว่าง

ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก และพฤติกรรมโน้ม

เอียงที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุใน 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุหมายถึง ความบ่อยครั้งต่อเดือนของโอกาสการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือพิมพ์/วารสาร/นิตยสาร/หนังสือ/คู่มือ/เอกสารเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว กลุ่มเพื่อน ผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว และการปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านผู้สูงอายุ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึงการได้รับการสนับสนุนข้อมูล ทรัพยากรต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ จากครอบครัว กลุ่มเพื่อน และหน่วยงานต้นสังกัด

ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้แก่ การขาดการสนับสนุน/ช่วยเหลือจากครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว การมีบุตรหลานแต่ไม่ได้รับการดูแล การมีภาระเลี้ยงดูผู้อื่น การทำงานจนไม่มีเวลาคิดเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ การไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง การมีรายได้ไม่เพียงพอ การมีหนี้สิน การมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง การมีความวิตกกังวลหรือความเครียด การไม่ได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย หมายถึง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ซึ่งนำไปสู่การเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุในแต่ละช่วงอายุได้อย่างเหมาะสม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และสังคมผู้สูงอายุ
2. นโยบาย แผนงาน โครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ
4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ
5. ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ
6. สิทธิและสวัสดิการพนักงานธนาคาร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย
9. สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และสังคมผู้สูงอายุ

1. คำนิยามของ “ผู้สูงอายุ”

ปัจจุบัน องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ยังไม่มีนิยามที่แน่นอนว่าอายุเท่าไรจึงจะเรียกว่าเป็น “ผู้สูงอายุ” (Older/Elderly person) แต่องค์การสหประชาชาติใช้อายุ 60 ปีขึ้นไปในการนำเสนอสถิติ ข้อมูลและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

ประเทศพัฒนาแล้วส่วนใหญ่ใช้อายุ 65 ปีขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการเรียก “ผู้สูงอายุ” สำหรับประเทศไทย กำหนดนิยาม “ผู้สูงอายุ” ไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 3 “ผู้สูงอายุ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุ เกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย

2. โครงสร้างประชากร

ประชากรปี 2553 จำนวนประชากรตามประกาศสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553 ทั้งประเทศมีจำนวนราษฎร 63,878,267 คน เพศชาย 31,451,801 คน เพศหญิง 32,426,466 คน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข นำมาคำนวณเป็นประชากรกลางปี 2553 ประชากรกลางปีทั้งประเทศ 63,701,703 คน ขนาดและแนวโน้มของประชากรสูงอายุ แสดงในตารางข้างล่าง

ตารางที่ 2-1 ขนาดและแนวโน้มของประชากรสูงอายุ ปี พ.ศ. 2513-2583

กลุ่มอายุ	ประชากร (จำนวนล้าน)					
	2513	2533	2553	2559	2573	2583
วัยเด็ก	15.5	15.8	12.7	11.6	9.8	8.2
(ต่ำกว่า 15 ปี)	45.1%	29.0%	19.2%	17.8%	14.8%	12.8%
วัยทำงาน	17.2	34.7	44.8	43	38.8	35.2
(15-59 ปี)	50.0%	63.7%	67.9%	65.7%	58.6%	55.1%
วัยสูงอายุ	1.7	4.0	8.5	10.7	17.6	20.5
(60 ปีขึ้นไป)	4.9%	7.3%	12.9%	16.5%	26.6%	32.1%
ทุกกลุ่มอายุ	34.3	54.4	66.0	65.3	66.2	63.9
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (2556)

ผลจากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2513 ถึง พ.ศ. 2583 จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่วนอัตราการเพิ่มของประชากรเพิ่มช้าลงอย่างมาก เมื่อ 40-50 ปีก่อนประชากรไทยเพิ่มด้วยอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 3 ต่อปี ปัจจุบันประชากรไทยเพิ่มด้วยอัตราเพียงร้อยละ 0.5 ต่อปี และมีแนวโน้มว่าอัตราเพิ่มประชากรจะลดต่ำลงไปอีกในช่วงเวลาต่อจากนี้เป็นต้นไป ในขณะที่ขนาดของประชากรไทยอยู่ในสภาพค่อนข้างคงตัว โครงสร้างอายุของประชากรได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากที่เคยเป็นประชากรเยาว์วัยในอดีต ได้กลายเป็นประชากรสูงวัยในปัจจุบัน และกำลังจะสูงวัยยิ่งขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคต (ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ, 2550) สาเหตุที่ทำให้ประชากรไทยสูงวัยเพิ่มขึ้นได้แก่อัตราเกิดที่ลดลงอย่างรวดเร็วในเวลา 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา และอายุของคนไทยที่ยืนยาวขึ้น โครงสร้างอายุของประชากรไทยในอดีต มีอัตราเกิดและตายสูง สัดส่วนและจำนวนประชากรวัยเด็กจะมีมากกว่าประชากรวัย

สูงอายุตลอดมา ปี 2559 จะมีประชากรสูงอายุใกล้เคียงกับประชากรเด็กคือมีประชากรสูงอายุ 16.5 % ประชากรวัยเด็ก 17.8 % ประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่วนประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

3. สังคมผู้สูงอายุ

ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมสูงวัย” (Aged society) ตั้งแต่ปี 2548 จากนั้นประเทศไทยจะใช้เวลา 16 ปี ก่อนจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Complete aged society) ในราวปี 2564 และจะใช้เวลาอีกเพียง 10 ปี ก็จะกลายเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super aged society) ประมาณปี 2574

“สังคมสูงวัย” (Aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 7)

“สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์” (Complete aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 14)

“สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super aged society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (หรือประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

ในอนาคตอันใกล้นี้ เมื่อ “ประชากรรุ่นเกิดล้าน” (เกิดระหว่างปี 2506-2526) ซึ่งเป็นคลื่นประชากรที่ใหญ่มากเคลื่อนตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ จำนวนประชากรสูงอายุในประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ในปี 2557 ประชากรรุ่นเกิดล้าน หรือคนที่เกิดระหว่างปี 2506-2526 มีอายุระหว่าง 31-51 ปี เมื่อประชากรกลุ่มนี้เข้าสู่วัยสูงอายุ ก็จะทำให้ประเทศไทยสูงวัยเร็วขึ้น และเมื่อประชากรรุ่นเกิดล้านเข้าสู่วัยสูงอายุเกือบจะทั้งหมด ก็จะกลายเป็นผู้สูงอายุกลุ่มใหญ่ที่เพิ่มความต้องการบริการด้านต่าง ๆ ทั้งการดูแลด้านสุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการของรัฐอย่างมหาศาล เราอาจเรียกประชากรรุ่นเกิดล้านว่า “สินามิประชากร” ซึ่งกำลังเคลื่อนตัวเข้าสู่ “ฝั่งผู้สูงอายุ” ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า มีผลให้จำนวนผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล (ปราโมทย์ ประสาทกุล และ ปัทมา ว่าพัฒนางศ์, 2548)

4. ลักษณะการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุ

การอยู่อาศัยของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในรอบ 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา คนไทยอาศัยอยู่ในครัวเรือนที่มีขนาดเล็กลงอย่างมาก เมื่อ 30 ปีก่อนครัวเรือนในประเทศไทยเท่ากับประมาณ 5 คนต่อครัวเรือน ขนาดครัวเรือนได้เล็กลงเหลือ 4 คน ในปี 2543 และในปี 2557

ประมาณว่าครัวเรือนไทยมีขนาดเฉลี่ยเพียง 3 คนเท่านั้น รูปแบบการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุในลักษณะการอยู่ตามลำพังคนเดียวหรืออยู่ตามลำพังกับคู่สมรสมีสัดส่วนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในเขตเมืองหรือเขตเทศบาลจะมีผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง คิดเป็นร้อยละมากกว่านอกเขตเทศบาลโดยปี 2537 มีผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียว ร้อยละ 3.6 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6.3 ร้อยละ 7.7 ร้อยละ 8.6 ในปี 2545 2550 และ 2554 ตามลำดับ จากผลการสำรวจปี 2557 มีผู้สูงอายุอยู่คนเดียวตามลำพังเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 8.7 และไม่ได้อยู่คนเดียวตามลำพัง ร้อยละ 91.3 หากสัดส่วนและจำนวนผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพังคนเดียวหรืออยู่ตามลำพังกับคู่สมรสมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นไปอีกในอนาคต ก็ย่อมจะมีผลต่อการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

5. รายได้ และแหล่งรายได้ของผู้สูงอายุ

จากข้อมูลการทำงานในปี 2557 พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 38.4 ยังคงทำงานอยู่ สัดส่วนของผู้สูงอายุชายที่ทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุหญิง (ร้อยละ 49.4 และร้อยละ 29.4 ตามลำดับ) นอกเขตเทศบาลมีสัดส่วนของผู้สูงอายุที่ทำงานสูงกว่าในเขตเทศบาล (ร้อยละ 42.7 และร้อยละ 32.3 ตามลำดับ) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.4 เป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาคือช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 20.8) เป็นลูกจ้างรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างภาคเอกชน (ร้อยละ 13.7) ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพเป็นนายจ้าง มีเพียงร้อยละ 4.0 ผู้สูงอายุชายประกอบธุรกิจส่วนตัวสูงกว่าหญิง (ร้อยละ 72.4 และร้อยละ 46.2 ตามลำดับ) ในขณะที่ผู้สูงอายุหญิงทำงานเป็นผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนสูงกว่าชาย (ร้อยละ 38.0 และร้อยละ 8.3 ตามลำดับ) หนึ่งในสามของผู้สูงอายุไทยอยู่ใต้เส้นความยากจน (ร้อยละ 34.3) ไม่รวมคนที่ไม่มีรายได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

เกณฑ์การแบ่งเส้นความยากจน ในปี 2556 ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 2,572 บาทต่อคนต่อเดือน หรือ 30,864 บาทต่อคนต่อปี ถือว่าเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน ระดับเส้นความยากจนนี้รวมทั้งในเขตและนอกเขตเทศบาล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) เส้นความยากจนสะท้อนความต้องการอาหารและสิ่งจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการดำรงชีพของแต่ละบุคคลเป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายของปัจเจกบุคคลในการได้มาซึ่งอาหารและสิ่งจำเป็นที่ไม่ใช่อาหารในขั้นพื้นฐานที่ทำให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ดังนั้นเส้นความยากจนจึงสะท้อนมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำของสังคม

แหล่งรายได้ที่สำคัญหรือแหล่งรายได้หลักในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ได้รับจากบุตร จากการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย ปี 2557 พบว่าแหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุมาจากบุตร (รวมบุตรเลี้ยงและบุตรบุญธรรม) (ร้อยละ 36.7) รองลงมาคือรายได้จากการทำงานของผู้สูงอายุเอง (ร้อยละ 33.9) จากเบี้ยยังชีพจากทางราชการ (ร้อยละ 14.8) จากเงินบำเหน็จ

บ้านานูญ (ร้อยละ 4.9) จากกลุ่มสมรส (ร้อยละ 4.3) และจากดอกเบี้ยเงินออมที่ผู้สูงอายุได้เก็บออมเงิน ออม การขายทรัพย์สินที่มีอยู่ (ร้อยละ 3.9) สำหรับผู้สูงอายุชายแหล่งรายได้หลักที่สำคัญ คือรายได้ จากการทำงาน จากบุตร และเบี้ยยังชีพจากทางราชการ ในขณะที่ผู้สูงอายุหญิงมีรายได้จากบุตรเป็น รายได้หลักในการดำรงชีวิต รองลงมาคือ รายได้จากการทำงาน และเบี้ยยังชีพจากทางราชการ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) อย่างไรก็ตามแหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุจากบุตรมีแนวโน้ม ลดลง จากร้อยละ 52.3 ในปี 2550 มาเป็นร้อยละ 40.1 ในปี 2554 และ ลดลงเหลือร้อยละ 36.7 ในปี 2557 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ในขณะที่รายได้จากการทำงาน มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้สูงอายุวัย ต้นมากกว่าครึ่งยังทำงานอยู่แม้ว่าจะเป็นผู้สูงอายุ คือมีอายุเกิน 60 ปีไปแล้ว แต่ผู้สูงอายุส่วนหนึ่งก็ ยังทำงานอยู่ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานระหว่างปี 2543-2557 แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุวัย ต้น(อายุ 60-69 ปี) มีแนวโน้มจะทำงานมากขึ้น สัดส่วนของผู้สูงอายุ 60-64 ปีที่ยังทำงานอยู่เพิ่มขึ้น จากร้อยละ 51.4 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 60.8 ในปี 2553 ในปี 2557 พบว่าสัดส่วนผู้สูงอายุในช่วง อายุเดียวกันนี้ที่ยังทำงานลดลงเล็กน้อยเป็นร้อยละ 59.2 ผู้สูงอายุ 65-69 ปีที่ยังทำงานอยู่เพิ่มจาก ร้อยละ 35.3 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 45.6 ในปี 2557 อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุที่มีอายุ 70-74 ปีที่ยัง ทำงาน เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 20 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 29.1 ในปี 2548 จากนั้นร้อยละของผู้สูงอายุ 70-74 ปีที่ยังทำงานอยู่มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย จนเหลือเพียงร้อยละ 25.4 ในปี 2557 และสัดส่วน ผู้สูงอายุ 75 ปีขึ้นไป ที่ยังทำงานจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 11-12 ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา (รายงาน การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2543, 2548, 2553 และ 2557, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

6. ภาวะสุขภาพผู้สูงอายุ

ตลอดระยะเวลา 100 ปีที่ผ่านมา การแพทย์และการสาธารณสุขของประเทศไทยได้ พัฒนาขึ้น สุขภาพอนามัยของคนไทยดีขึ้นอย่างมาก “อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด” หรือจำนวนปีโดย เฉลี่ยที่คาดว่าคนหนึ่งเมื่อเกิดมาแล้วจะมีชีวิตอยู่ต่อไปจนกระทั่งตายของประชากรไทยได้เพิ่มขึ้น จากไม่ถึง 40 ปี เมื่อ 100 ปีก่อน ยืนยาวขึ้นเป็น 58 ปี เมื่อ 50 ปีก่อน และเพิ่มสูงขึ้นเป็นประมาณ 75 ปีในปัจจุบัน ในปี 2557 อายุคาดเฉลี่ยของประชากรไทย ผู้ชาย 71.6 ปี และผู้หญิง 78.4 ปี ปัจจุบัน เมื่อคนไทยอายุ 60 ปี ผู้ชายจะมีอายุคาดเฉลี่ยอยู่ต่อไปอีกประมาณ 20.1 ปี ผู้หญิงจะมีอายุคาดเฉลี่ย อยู่ต่อไปอีก 23.3 ปี และเมื่ออายุถึง 65 ปีแล้ว ผู้ชายจะมีอายุคาดเฉลี่ยอยู่ต่อไปอีกประมาณ 16.4 ปี ผู้หญิงจะมีอายุคาดเฉลี่ยอยู่ต่อไปอีก 19.2 ปี ในอนาคตอีก 30 ปีข้างหน้า เมื่อคนไทยอายุ 60 ปี ก็จะมี อายุคาดเฉลี่ยอยู่ต่อไปอีก 26 ปี และเมื่ออายุ 65 ปีแล้ว ก็จะมีอายุคาดเฉลี่ยอยู่ไปอีกประมาณ 20 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) การสำรวจภาวะสุขภาพผู้สูงอายุไทย ปี 2557 พบว่าผู้สูงอายุส่วน ใหญ่ประเมินว่าตนเองมีสุขภาพดี ร้อยละ 42.4 มีสุขภาพปานกลาง ร้อยละ 38.3 มีสุขภาพดีมาก

ร้อยละ 3.3 ผู้สูงอายุที่ประเมินตนเองว่ามีสุขภาพไม่ดีและไม่ดีมาก ๆ มีเพียงร้อยละ 13.9 และร้อยละ 2.1 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

จากการสำรวจภาวะสุขภาพผู้สูงอายุไทย ปี 2556 ภายใต้งานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและผู้พิการ ได้สำรวจสถานการณ์ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุในประเทศไทย ติดตามผลการดำเนินงานการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุจำนวน 13,642 คนจาก 28 จังหวัด ซึ่งเป็นตัวแทนครอบคลุม 12 เครือข่ายบริการสุขภาพ/ศูนย์อนามัยเขต จากการสำรวจดังกล่าวพบว่าผู้สูงอายุประมาณ ร้อยละ 1.5 อยู่ในสถานะ “คิดเตียง” ผู้สูงอายุเกือบหนึ่งในห้า (ร้อยละ 19) อยู่ในสถานะ “ติดบ้าน” และผู้สูงอายุส่วนมาก (ร้อยละ 79.5) เป็นผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานะ “คิดสังคม”

ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานะ “คิดเตียง” หมายถึง ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถทำกิจกรรมประจำวันได้ด้วยตนเอง

ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานะ “ติดบ้าน” หมายถึง ผู้สูงอายุที่สามารถทำกิจกรรมประจำวันได้ด้วยตนเอง แต่มีปัญหาในการเคลื่อนที่เมื่อต้องออกไปนอกบ้าน จึงไม่สะดวกที่จะออกนอกบ้าน

ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานะ “คิดสังคม” หมายถึง ผู้สูงอายุที่สามารถทำกิจกรรมประจำวันได้ และสามารถออกนอกบ้าน ไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมได้ (สำนักส่งเสริมสุขภาพกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2556) และพบว่าปัญหาด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่สูงเป็นอันดับแรก คือ การเคลื่อนไหวร่างกาย (ร้อยละ 57.8) รองลงมาได้แก่ ปัญหาด้านการได้ยินหรือสื่อความหมาย (ร้อยละ 23.8) การมองเห็น (ร้อยละ 19.2) การเรียนรู้ (ร้อยละ 3.7) ด้านจิตใจหรือพฤติกรรม (ร้อยละ 2.6) และสติปัญญา (ร้อยละ 2.2) ผู้สูงอายุจะมีความผิดปกติด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย การมองเห็น และการได้ยินเพิ่มมากขึ้นเมื่ออายุสูงขึ้น

ส่วนภาวะการเป็นโรคเรื้อรังที่พบมากในผู้สูงอายุ ซึ่งคำตอบจะต้องเป็นโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากบุคลากรทางการแพทย์ พบว่าในปี 2556 ผู้สูงอายุไทยเป็นโรคความดันโลหิต ร้อยละ 41.4 โรคเบาหวาน ร้อยละ 18.2 และโรคข้อเข่าเสื่อม ร้อยละ 8.6 ผู้สูงอายุจะเป็นมากขึ้นเมื่ออายุสูงขึ้น อย่างเช่นในกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุ 75 ปีขึ้นไป เกือบครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 45.6 เป็นโรคความดันโลหิต ร้อยละ 17.2 ของผู้สูงอายุ 75 ปีขึ้นไปเป็นโรคเบาหวาน และร้อยละ 9.6 เป็นโรคข้อเข่าเสื่อม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557)

7 ปัญหาของผู้สูงอายุ ได้แก่

7.1 ปัญหาทางด้านสุขภาพกาย ผู้สูงอายุมักจะมีปัญหาด้านสุขภาพเสื่อมโทรม มีโรคภัยต่าง ๆ เบียดเบียน ทั้งโรคทางกาย และทางสมอง เช่น ระบบกระดูกเสื่อมลงทำให้เกิดปัญหาในการเดิน ระบบประสาท ต่าง ๆ เสื่อมลง ตามองไม่ชัด หูตึง ทำให้ผู้สูงอายุบางคนไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายได้ จึงมีผลต่อการดำเนินชีวิต โดยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

และถ้าขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพก็จะมีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีก็จะมีการปรับตัวได้ดีด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาวะ ทางสุขภาพ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ

7.2 ปัญหาทางด้านจิตใจ การเข้าสู่วัยสูงอายุนับว่ามีผลกระทบต่อจิตใจกับผู้เกษียณค่อนข้างมาก เนื่องมาจากการออกจากงานเนื่องจากสูงอายุ (เกษียณอายุ) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อกิจวัตรประจำวัน จากที่เคยปฏิบัติไปสู่การมีเวลาว่างมากขึ้น และในขณะเดียวกันการเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณอายุนั้น รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่าเนื่องมาจากอำนาจที่เคยมีอยู่หมดไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าผู้เกษียณอายุปรับตัวไม่ได้จะทำให้รู้สึกหงุดหงิด ซึมเศร้า คิดว่าตนเองหมดความหมาย ไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจกับสภาพชีวิตในปัจจุบัน ผู้สูงอายุที่ไม่ได้รับความเอาใจใส่และความอบอุ่นจากลูกหลานอย่างเพียงพอ ทำให้รู้สึกว้าเหว่ อ้างว้าง และอาจจะมีควมวิตกกังวลต่าง ๆ เช่นกังวลว่าจะถูกลูกหลาน และญาติพี่น้องทอดทิ้ง กังวลในเรื่องความตาย ผู้สูงอายุมักมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง เช่น เศร้า เฉยเมย เอาแต่ใจตนเอง ท้อแท้ ใจน้อย หงุดหงิดง่าย โกรธง่าย ผู้สูงอายุมักยึดติดกับความคิดและเหตุผลของตัวเอง จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ยาก เพราะมีความไม่มั่นใจในการปรับตัว สนใจสิ่งแวดล้อมน้อยลง ผู้สูงอายุจะสนใจเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองมากกว่าเรื่องของคนอื่น

7.3 ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้สูงอายุต้องออกจากงานเดิม ทำให้รายได้ลดน้อยลง รายได้พิเศษต่าง ๆ ก็หมดไปในขณะที่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิมจึงก่อให้เกิด ปัญหาทางเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มีฐานะไม่ดี ไม่มีลูกหลานดูแล อุปการะเลี้ยงดู อาจจะไม่มียาได้ หรือรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ อาจจะไม่มียี่อู่อาศัย ทำให้ได้รับความลำบาก

7.4 ปัญหาทางด้านสังคม ผู้สูงอายุมีภาระหน้าที่และบทบาททางสังคมลดน้อยลง ทำให้ผู้สูงอายุห่างไปจากสังคม อาจจะไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมเหมือนเดิม โดยเฉพาะผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ ตำแหน่งสูงซึ่งเคยมีอำนาจและบริวารแวดล้อม เมื่อเกษียณอายุราชการ อาจเสียद्याอำนาจและตำแหน่งที่เสียไป คนส่วนใหญ่มักมองว่า ผู้สูงอายุมีสรรพภาพ และความสามารถลดน้อยลง จึงไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่ให้ความรับผิดชอบ เยาวชนและหนุ่มสาวหลายคนมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้สูงอายุ เห็นคนรุ่นเก่าล้าสมัย พูดยไม่รู้เรื่องและไม่มีประโยชน์ จากบทบาทที่เคยเป็นผู้นำครอบครัว จะกลายเป็นผู้อาศัย หรือผู้ตามในครอบครัว ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อชีวิต

7.5 ปัญหาทางด้านความรู้ ผู้สูงอายุอาจไม่มีโอกาสได้รับความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองให้สมกับวัยและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เข้ากันได้กับเยาวชนรุ่นใหม่

7.6 ปัญหาด้านการใช้เวลาว่าง ผู้สูงอายุมีเวลาว่างวันละ 6-8 ชั่วโมง ผู้เกษียณอายุที่ไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกหรือหากิจกรรมต่าง ๆ ไว้มักพบกับปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวันซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เกิดความเครียดและความเบื่อหน่ายได้

7.7 ปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว เนื่องจากผู้สูงอายุมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้ มีโอกาสเข้ามาบิบบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น คู่ชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำอาณาเขตเกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจ ผู้สูงอายุที่ขาด การวางแผนการเตรียมตัวที่ดี อาจเกิดภาวะตึงเครียดเศร้าหมองซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่รุนแรงได้ เนื่องจากผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทันทีภายหลังเกษียณได้ ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคมของบุคคล

บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต มีสุขภาพดี ยอมรับความจริง ส่วนผู้ที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง ซึมเศร้า เป็นต้น ปัญหาผู้สูงอายุที่น่าเป็นห่วงอีกประการ คือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในอดีตจะเป็นครอบครัวใหญ่ ที่เรียกว่า ครอบครัวขยาย ทำให้มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้น และเกิดความอบอุ่นระหว่างพ่อ แม่ และลูกหลาน ในปัจจุบันครอบครัวคนไทย โดยเฉพาะในเขตเมืองจะเป็นครอบครัวเดี่ยวเป็นส่วนใหญ่ ลูกหลานจะมาทำงานในเขตเมือง ทั้งพ่อแม่ให้เฝ้าบ้านทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างโดดเดี่ยว ไม่ได้รับการดูแล และได้รับความอบอุ่นดังเช่นอดีตที่ผ่านมา

7.8 ปัญหาค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจากภาวะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เยาวชนมีความกตเวทิต่อพ่อแม่ ครูอาจารย์น้อยลง ผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแล ต้องอาศัยสถานสงเคราะห์คนชรา ในอนาคตเมื่อประเทศไทยเป็นประเทศอุตสาหกรรมแบบใหม่ สังคมไทยอาจกลายเป็นสังคมตะวันตก คือต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ไม่มีการทดแทนบุญคุณ บุตรหลานโตขึ้นก็จะไม่เลี้ยงดูพ่อแม่เมื่อแก่ชรา (หลักสูตรอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขและแกนนำเครือข่าย บวรสอ. สมาคมคลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย, 2559)

สรุปได้ว่าการเข้าสู่วัยสูงอายุก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อผู้สูงอายุในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านความรู้ ด้านการใช้เวลาว่าง ด้านครอบครัว ผู้สูงอายุจำเป็นต้องปรับตัว ผู้ที่ปรับตัวได้จะมีความมั่นคงในชีวิต มีสุขภาพดี ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้จะเกิดปัญหาด้านสุขภาพ มีภาวะซึมเศร้า เป็นต้น

8. ความต้องการของผู้สูงอายุ ความต้องการของผู้สูงอายุ แบ่งได้ดังนี้

8.1 ความต้องการทางด้านร่างกายของผู้สูงอายุ

8.1.1 ต้องการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

- 8.1.2 ต้องการผู้ช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิด
- 8.1.3 ต้องการที่อยู่อาศัยที่สะอาด อากาศดี สิ่งแวดล้อมดี
- 8.1.4 ต้องการอาหารการกินที่ถูกต้องลักษณะตามวัย
- 8.1.5 ต้องการมีผู้ดูแลช่วยเหลือให้การพยาบาลอย่างใกล้ชิดเมื่อยามเจ็บป่วย
- 8.1.6 ต้องการได้รับการตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาลที่สะดวก รวดเร็ว
- ทันทั่วทั้งที่
- 8.1.7 ต้องการได้รับการรักษาพยาบาลแบบให้เปล่าจากรัฐ
- 8.1.8 ความต้องการได้พักผ่อน นอนหลับอย่างเพียงพอ
- 8.1.9 ความต้องการบำรุงรักษาร่างกายและการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
- 8.1.10 ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ
- 8.2 ความต้องการทางด้านจิตใจของผู้สูงอายุ
- ความเครียดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ มีผลต่อจิตใจของผู้สูงอายุมาก ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของจิตใจที่พบ คือ
- 8.2.1 การรับรู้ ผู้สูงอายุจะยึดติดกับความคิดและเหตุผลของตัวเอง การรับรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงเป็นไปได้ยาก ความจำก็เสื่อมลง
- 8.2.2 การแสดงออกทางอารมณ์ การแสดงออกทางอารมณ์ของผู้สูงอายุ เกี่ยวเนื่องกับการสนองความต้องการของจิตใจ ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้สูงอายุจะมีความรู้สึกต่อตนเองในแง่ต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นความท้อแท้ น้อยใจ โดยรู้สึกว่าสังคมไม่ให้ความสำคัญกับตนเอง เหมือนที่เคยเป็นมาก่อน ทำให้ผู้สูงอายุมีอารมณ์ไม่มั่นคง การกระทบ กระเทือนใจเพียงเล็กน้อย จะทำให้ผู้สูงอายุเสียใจ หงุดหงิดหรือ โกรธง่าย ต้องการยอมรับและเคารพยกย่องนับถือ และการแสดงออกถึงความมีคุณค่าของผู้สูงอายุ โดยสมาชิกในครอบครัว สังคมของผู้สูงอายุ
- 8.2.3 ความสนใจสิ่งแวดล้อม ผู้สูงอายุจะสนใจสิ่งแวดล้อมเฉพาะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและตรงกับความสนใจของตนเองเท่านั้น
- 8.2.4 การสร้างวิถีดำเนินชีวิตของตนเอง การมีอายุมากขึ้น คือ การเข้าใกล้กาลเวลาแห่งการสิ้นสุดของชีวิต การยอมรับสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้สูงอายุบางคนมุ่งสร้างคามดีงามให้แก่ตนเองเพิ่มมากขึ้น
- 8.2.9 ความผิดปกติทางจิตใจในวัยสูงอายุ แสดงออกด้วยอาการที่เนื่องมาจากสมองเสื่อม เช่น จำวัน เวลาไม่ได้ ความจำเสื่อม ความสามารถทางปัญญาลดลง การปรับตัวและการตัดสินใจช้า มีอาการหลงลืม เพ้อคลั่ง และอาการทางอารมณ์อื่น ๆ
- 8.3 ความต้องการทางด้านสังคม-เศรษฐกิจของผู้สูงอายุ

- 8.3.1 ต้องการได้รับความสนใจจากผู้อื่น
- 8.3.2 ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว สังคมและหมู่คณะ
- 8.3.3 ต้องการช่วยเหลือสังคมและมีบทบาทในสังคมตามความถนัด
- 8.3.4 ต้องการการสนับสนุน ช่วยเหลือจากครอบครัว และสังคม ทั้งทางด้านความเป็นอยู่ รายได้ การบริการจากรัฐ
- 8.3.5 ต้องการมีชีวิตร่วมในชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม
- 8.3.6 ต้องการลดการพึ่งพาคนอื่นให้น้อยลง ไม่ต้องการความเมตตา สงสาร (ที่แสดงออกโดยตรง)
- 8.3.7 ต้องการการประกันรายได้ และประกันความชราภาพ
- 8.3.8 ต้องการมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เลี้ยงชีพ รักษาตัว และทำบุญตามสมควร (สมาคมคลังปัญญาอาวุโสแห่งประเทศไทย, 2559)

นโยบาย แผนงาน โครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติที่บรรจุหลักการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุไว้ดังนี้

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

1. สิทธิเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็วและทั่วถึง
2. สิทธิพื้นฐานในกระบวนการพิจารณา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักประกันขั้น

พื้นฐานเรื่องการได้รับการพิจารณาโดยเปิดเผย การได้รับทราบข้อเท็จจริงและตรวจเอกสารอย่างเพียงพอ การเสนอข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง และพยานหลักฐานของตน การคัดค้านผู้พิพากษา หรือตุลาการ การได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษา หรือตุลาการที่นั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะและการได้รับทราบเหตุผลประกอบคำวินิจฉัย คำพิพากษาหรือคำสั่ง

3. บุคคลมีสิทธิที่จะให้คดีของตนได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม
4. ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา โจทก์ จำเลย คู่กรณีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือพยานใน

คดีมีสิทธิได้รับการ ปฏิบัติที่เหมาะสมในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งสิทธิในการได้รับการสอบสวนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรมและการไม่ให้ถ้อยคำเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเอง

5. ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา จำเลย และพยานในคดีอาญา มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง

และความช่วยเหลือที่จำเป็นและเหมาะสมจากรัฐ ส่วนค่าตอบแทน ค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

6. เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการ ดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ

7. ในคดีอาญา ผู้ต้องหา หรือจำเลยมีสิทธิได้รับการตรวจสอบ หรือ ได้รับการทนายความหลักฐานตามสมควร การได้รับความช่วยเหลือในทางคดีจากทนายความและการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว

8. ในคดีแพ่ง บุคคลมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างเหมาะสมจากรัฐ มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรีและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

1. คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

2. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอนามัยไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ย่อมได้รับความคุ้มครองตาม กฎหมาย

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพ การศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่าง ๆ และเผยแพร่ ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาดและ สนับสนุนให้มีการ พัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและ กฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจซึ่งมีบทบัญญัติ ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจและต้องไม่ ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการ รักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

2. สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการ ประกอบกิจการ

3. ควบคุมให้มีการรักษาวินัยทางการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนเสถียรภาพและ ความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีอากรให้มีความเป็น ธรรมและสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

4. จัดให้มีการออมเพื่อการดำรงชีพในยามชราแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างทั่วถึง

5. กำกับให้การประกอบกิจการมีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ป้องกันการ ผูกขาดตัดตอน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมและคุ้มครองผู้บริโภค

6. ดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม คุ้มครอง ส่งเสริมและขยาย โอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าบริการและการประกอบ อาชีพ

7. ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคที่ผู้ทำงานมีสิทธิ์เลือกผู้แทนของตน จัดระบบ ประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

8. คุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของเกษตรกรในการผลิตและการตลาด ส่งเสริมให้สินค้าเกษตรได้รับผลตอบแทนสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในรูปแบบของสภาเกษตรกรเพื่อวางแผนการเกษตร และรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของเกษตรกร
9. ส่งเสริมสนับสนุนและคุ้มครองระบบสหกรณ์ให้เป็นอิสระและการรวมกลุ่มการประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพตลอดทั้งการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ
10. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐในทางเศรษฐกิจและต้องมีให้สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอยู่ในความผูกขาดของเอกชนอันอาจก่อความเสียหายแก่รัฐ
11. การดำเนินการใดที่เป็นเหตุให้โครงสร้าง หรือโครงข่ายขั้นพื้นฐานของกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของรัฐอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชน หรือเพื่อความมั่นคงของรัฐตกไปเป็นกรรมสิทธิ์ของเอกชน หรือทำให้รัฐเป็นเจ้าของน้อยกว่าร้อยละห้าสิบเอ็ด จะกระทำมิได้
12. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการพาณิชย์นาวี การขนส่งทางรางรวมทั้งการดำเนินการตามระบบบริหารจัดการขนส่งทั้งภายในและระหว่างประเทศ
13. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรภาคเอกชนทางเศรษฐกิจทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้ มีความเข้มแข็ง
14. ส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มในทางเศรษฐกิจ
- นโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2554 มีดังต่อไปนี้
- นโยบายเร่งด่วนที่ดำเนินการในปีแรก
- ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ สร้างสมดุลและความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพให้แก่ระบบเศรษฐกิจมหภาค จัดให้มีเบี้ยยังชีพรายเดือนแบบขั้นบันไดสำหรับผู้สูงอายุ โดยผู้ที่มีอายุ 60-69 ปี จะได้รับ 600 บาท อายุ 70-79 ปี จะได้รับ 700 บาท อายุ 80-89 ปีจะได้รับ 800 บาท และอายุ 90 ปีขึ้นไป จะได้รับ 1,000 บาท
- หมายเหตุ สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 80 (1)
- นโยบายหลักในการบริหารประเทศภายในช่วงระยะเวลา 4 ปี
- ข้อ 4 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต
- นโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ตั้งแต่ในช่วงตั้งครรภ์ วัยเด็ก วัยเจริญพันธุ์ วัยบรรลุนิติภาวะ วัยชรา และผู้พิการ สนับสนุนโครงการ ส่งเสริมเขาว่าปัญญาของเด็ก และให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็ก ก่อนวัยเรียน สนับสนุนโครงการพัฒนาศูนย์ส่งเสริมสุขภาพสตรีเพื่อดูแลสุขภาพของสตรีและ เด็ก อย่างบูรณาการทั่วประเทศ รวมทั้งเผยแพร่ให้ความรู้และดูแลป้องกันการตั้งครรรภ์ในวัยรุ่นและการ ตั้งครรรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ และลดความรุนแรงต่อเด็กและสตรี สนับสนุนโครงการจัดตั้งศูนย์ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้พิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้ ได้เข้าถึงการบริการอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพ และเป็นธรรมรวมทั้งให้มีระบบการฟื้นฟูสุขภาพใน ชุมชน จัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ ผ่านสื่อแขนงต่าง ๆ อย่างเป็น ระบบ

นโยบายความมั่นคงของชีวิตและสังคม เสริมสร้างให้ผู้สูงอายุ คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการจัดตั้งอำนวยความสะดวกสาธารณะต่าง ๆ สำหรับ รองรับผู้สูงอายุและคนพิการ สร้างความพร้อมในการเป็นสังคมผู้สูงอายุ พัฒนาระบบสุขภาพ อนามัยให้การสงเคราะห์จัดการศึกษา จัดสวัสดิการ รวมถึงหาอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมภายใต้หลักคิดที่ว่า ผู้สูงอายุ เป็นบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสูง สมควรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง

หมายเหตุ สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด 5 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทยมาตรา 80 (1) (2)

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 54 บัญญัติว่าบุคคลซึ่งมี อายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอและการยังชีพ มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 80 วรรคสอง บัญญัติว่ารัฐต้องสงเคราะห์คนชราและผู้ ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ และ หลักการองค์การสหประชาชาติว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ ปฏิญญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2542 แนวนโยบาย ผู้สูงอายุของประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุข้างต้น ส่งผลให้เกิดการผลักดัน พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดแนวนโยบายการดำเนินการ เกี่ยวกับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเป็นสำคัญโดยการ กำหนดให้มีการสร้างระบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน การส่งเสริมกองทุนผู้สูงอายุเพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินกิจกรรมของผู้สูงอายุในชุมชนมากขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ เอื้อให้เกิด โครงสร้างองค์กร และระบบบริหารจัดการที่ดี ที่จะรองรับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง กับผู้สูงอายุของประเทศเพื่อรองรับสิทธิสำหรับผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ใน

มาตรา 11 โดยสิทธิผู้สูงอายุตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ได้เพิ่มเติมสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริการทางแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ
2. การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต
3. การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม
4. การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมการรวมกลุ่มในลักษณะของเครือข่ายหรือชุมชน
5. การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่ ยานพาหนะหรือการบริการสาธารณะอื่น
6. การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม
7. การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ
8. การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้ง
9. การให้คำแนะนำปรึกษา ดำเนินการที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางแก้ไข ปัญหาครอบครัว
10. การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง
11. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
12. การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี

ผลจากพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ส่งผลให้ภาครัฐที่เป็นกลไกที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ต้องให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นนี้เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ซึ่งหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานเพื่อผู้สูงอายุ จะต้องให้ความสำคัญถึงสิทธิของผู้สูงอายุข้างต้นด้วย

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (5) ของมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 และให้ใช้ ความต่อไปนี้แทน

“(5) การกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุน และการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุตามมาตรา 20 (2)”

มาตรา 4 ให้ยกเลิกความใน (11) ของมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546และให้ ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(11) การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”

มาตรา 5 ให้ยกเลิกความใน (2) ของมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการคุ้มครอง การส่งเสริม การสนับสนุน และการจัดสวัสดิการ แก่ผู้สูงอายุทั้งนี้ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2554)

แนวคิดพื้นฐานของการจัดทำแผน

ปรัชญา

1. การสร้างหลักประกันในวัยสูงอายุเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม
2. ผู้สูงอายุมีคุณค่าและศักยภาพ สมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. ผู้สูงอายุมีศักดิ์ศรีและสมควรดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนของตนได้อย่างมีคุณภาพที่สมเหตุสมผล และสมวัย

4. ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือเป็นภาระต่อสังคมและถึงแม้ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งจะประสบความทุกข์ยาก และต้องการการเกื้อกูลจากสังคมและรัฐ แต่ก็เพียงบางช่วงเวลาของวัยสูงอายุเท่านั้น

วิสัยทัศน์ "ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม" โดย

1. ประชากรผู้สูงอายุที่มีสถานภาพดี (สุขภาพดีทั้งกายและจิต ครอบครัวยุติธรรม มีสังคมที่ดีมีหลักประกันที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการและการบริการที่เหมาะสมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วม มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง)

2. ผู้สูงอายุที่ทุกข์ยากและต้องการการเกื้อกูล หากมีการดำเนินการที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้สูงอายุเหล่านี้ส่วนใหญ่ดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

3. ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันหลักในการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ

4. ระบบสวัสดิการและบริการจะต้องสามารถรองรับผู้สูงอายุให้สามารถ

ดำรงอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

5. รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบบริการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม

2. เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการและมีการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

3. เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน

4. เพื่อให้ประชาชน ครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุ

5. เพื่อให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่าง ๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่าง ประสานและสอดคล้องกัน

แผนผู้สูงอายุฯ ฉบับปรับปรุงนี้แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

3. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

4. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลผลพัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ

1. มาตรการ หลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ

1.1 ขยายหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมถ้วนหน้า

1.2 ส่งเสริมและสร้างวินัยการออมทุกช่วงวัย

2. มาตรการ การให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.1 ส่งเสริมการเข้าถึง และพัฒนาการจัดบริการการศึกษา และการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตทั้ง การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อความเข้าใจชีวิตและพัฒนาการในแต่ละวัย และเพื่อ เตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุที่เหมาะสม

2.2 รมรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็น

ผู้สูงอายุ

3. มาตรการ การปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของ

ผู้สูงอายุ

3.1 ส่งเสริมให้ประชาชนทุกวัยเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลรับผิดชอบ

ผู้สูงอายุในครอบครัว และชุมชน

3.2 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุกับคนทุกวัย โดยเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการ ศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

3.3 รมรงค์ให้สังคมมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ

1. มาตรการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วย และดูแลตนเองเบื้องต้น

1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ และครอบครัว

2. มาตรการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ

2.1 ส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุและเครือข่าย

2.2 สนับสนุนกิจกรรมขององค์กรเครือข่ายผู้สูงอายุ

3. มาตรการ ส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ

3.1 ส่งเสริมการทำงานทั้งเต็มเวลาและไม่เต็มเวลา ทั้งในระบบและนอกระบบ

3.2 ส่งเสริมการฝึกอาชีพและจัดหางานให้เหมาะสมกับวัยและความสามารถ

3.3 ส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชนเพื่อจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ โดยให้ผู้สูงอายุ สามารถมีส่วนร่วม

4. มาตรการ สนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ

4.1 ประกาศเกียรติคุณผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม

4.2 ส่งเสริมให้เกิดคลังปัญญากลางของผู้สูงอายุเพื่อรวบรวมภูมิปัญญาในสังคม

4.3 ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ และให้มีส่วน ร่วมในกิจกรรม ด้านต่าง ๆ ในสังคม

5. มาตรการส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุและสนับสนุน ให้ผู้สูงอายุได้รับ ความรู้และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ

5.1 ส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

5.2 ส่งเสริมการผลิต การเข้าถึงสื่อ และการเผยแพร่ข่าวสารสำหรับผู้สูงอายุ

5.3 ดำเนินการให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

6. มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม

6.1 สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้แก่ครอบครัวและผู้สูงอายุในการปรับปรุงที่อยู่ อาศัยเพื่อรองรับความต้องการในวัยสูงอายุ

6.2 กำหนดมาตรการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อสร้าง/ปรับปรุงที่อยู่อาศัย และระบบสาธารณสุขปึกสำหรับผู้สูงอายุ

6.3 มีการออกกฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่ภาคเอกชนที่จัดบริการด้านที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

1. มาตรการ คุ้มครองด้านรายได้

1.1 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทุกคนได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานที่รัฐจัดให้

1.2 ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนในชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ

2. มาตรการ หลักประกันด้านสุขภาพ

2.1 พัฒนาและส่งเสริมระบบประกันสุขภาพที่มีคุณภาพสำหรับผู้สูงอายุทุกคน

2.2 ส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึง

2.3 ให้วัคซีนที่จำเป็นตามมาตรฐาน การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ

2.4 รัฐต้องใช้อุปกรณ์ช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันตามที่จำเป็น เช่น แวนตา ไม้

เท้า รถเข็น ฟันเทียมแก่ผู้สูงอายุ

3. มาตรการ ด้านครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง

3.1 ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้อยู่กับครอบครัวให้นานที่สุด โดยการส่งเสริมค่านิยมในการอยู่ร่วมกับผู้สูงอายุ

3.2 ส่งเสริมสมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลให้มีศักยภาพในการดูแลผู้สูงอายุ โดยการให้ความรู้ และข้อมูลแก่สมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลเกี่ยวกับการบริการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

4. มาตรการ ระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

4.1 ปรับปรุงบริการสาธารณะทุกระบบให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุในการดำรงชีวิต และติดต่อสัมพันธ์กับสังคม กลุ่ม และบุคคล

4.1.1 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุทราบถึง อัตราค่าโดยสารของระบบขนส่งสาธารณะ และระบบขนส่งมวลชนต่าง ๆ ที่ลดหย่อนให้แก่ผู้สูงอายุ

4.1.2 ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงบริการระบบขนส่งสาธารณะทุกประเภทให้ผู้สูงอายุเข้าถึง และได้ใช้อย่างสะดวกเหมาะสมกับผู้สูงอายุตลอดระยะเวลาให้บริการ โดยมีการประกาศเกียรติคุณแก่หน่วยบริการที่มีผลงานดีเด่น

4.1.3 ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบสถานที่สาธารณะปฏิบัติตามมาตรฐาน สถานที่สาธารณะสำหรับผู้สูงอายุ

4.1.4 จัดตั้งอำนวยความสะดวกที่ใช้ได้จริงในสถานที่สาธารณะแก่ผู้สูงอายุ เช่น ถนน ทางเดินสาธารณะในเขตชุมชนสะดวกเหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

4.1.5 จัดให้มีสวนสาธารณะและพื้นที่ออกกำลังกายที่เพียงพอและเหมาะสมปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ

4.2 จัดตั้งและพัฒนาบริการทางสุขภาพและทางสังคม รวมทั้งระบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวในชุมชนที่สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุมากที่สุด โดยเน้นบริการถึงบ้าน และมีการสอดประสานกันระหว่างบริการทางสุขภาพ และทางสังคม โดยควรครอบคลุมบริการดังต่อไปนี้

4.2.1 สนับสนุนการดูแลระยะยาว

4.2.2 ระบบประกันสังคม

4.2.3 ดูแลโรคเรื้อรังที่สำคัญ ได้แก่ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน และโรคหลอดเลือดในสมอง

4.2.4 อาสาสมัครในชุมชน

4.2.5 สนับสนุนให้ผู้ดูแลมีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้สูงอายุ

4.3 ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรทางศาสนา องค์กรเอกชน และองค์กรสาธารณประโยชน์มีส่วนร่วมในการดูแลจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยกระบวนการประชาคม

4.4 เกื้อหนุนให้องค์กรเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการด้านสุขภาพ และสังคมให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถซื้อบริการได้ โดยมีการดูแลและกำกับมาตรฐานและค่าบริการที่เป็นธรรมร่วมด้วย

4.5 รัฐมีระบบและแผนเพื่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุเมื่อเกิดภัยพิบัติ

4.6 ส่งเสริมให้โรงพยาบาลของรัฐ และเอกชนมีบริการแพทย์ทางเลือก

4.7 จัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 120 เตียงขึ้นไป

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุ อย่างบูรณาการ ระดับชาติ และการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

1. มาตรการ การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ ระดับชาติ

1.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติให้สามารถผลักดันนโยบายและภารกิจ ที่สำคัญด้านผู้สูงอายุสู่การปฏิบัติ

1.2 ให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุจังหวัด

ในคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นเครือข่ายการบริหารและพัฒนา ผู้สูงอายุในระดับจังหวัดท้องถิ่น

1.3 การพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายในระดับจังหวัดและท้องถิ่น

1.4 คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติวางแผนและดำเนินการให้มีการติดตาม ประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ปรับแผนและแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติที่ทันกำหนดเวลา

2. มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ในระดับวิชาชีพอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน

2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างเพียงพอ และมีมาตรฐาน

2.3 กำหนดแผนการผลิตบุคลากรด้านผู้สูงอายุให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของ ประเทศและดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการประมวล พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ด้าน ผู้สูงอายุ และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ

1. มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้าน

ผู้สูงอายุสำหรับการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้สูงอายุ

2. มาตรการ ดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ผู้สูงอายุแห่งชาติ ที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้ถูกต้องและทันสมัย โดยมี ระบบฐานข้อมูลที่ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การเตรียมความพร้อม เพื่อวัยสูงอายุ การสนับสนุนทางสังคม นโยบาย แผนงาน โครงการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และรูปแบบ ของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ มาเป็นแนวทางในการศึกษา และสร้างรูปแบบการเตรียม ความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้ สูงวัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการนำมาใช้เป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นเครื่องชี้ทิศทางของการพัฒนาบุคคลหรือสังคมให้บรรลุถึงลักษณะที่ดีตามที่ได้กำหนดไว้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิต” ว่า ประกอบไปด้วยคำ 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึงลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ส่วน “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ความพึงพอใจ และสถานะของบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม โดยจะสัมพันธ์กับเป้าหมายและความคาดหวังของตนเอง ภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการ และบริการในด้านต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะทางการเมือง การปกครองในสังคมที่อาศัยอยู่และสามารถประเมินคุณภาพชีวิตในด้านวัตถุวิสัย (Objective approach) และด้านจิตวิสัย (Subjective approach) (The WHOQOL group, 1994 อ้างถึงใน วรรณากุมารจันทร์, 2543) Albert, Louise et al (1975 อ้างถึงใน วิชญ์ เดโช, 2541) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่น ๆ อรวรรณ เสาประเสริฐวงศ์ (2543) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า ภาวะที่ดี พอเพียงแก่การดำเนินชีวิตอยู่ของบุคคลได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สถานภาพ ความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัวและชุมชน ว่ามีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดี ประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสามารถปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี และมีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การที่มีมนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ได้มีนักวิชาการเสนอ

องค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ UNESCO (1979 อ้างถึงใน สุทธิพร บุญมาก, 2544) กำหนดคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of living) พิจารณาจากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population dynamics) เป็นเรื่อง โครงสร้างทางอายุ และเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factor) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การค้า
5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ (2526) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในระดับบุคคลหรือระดับครอบครัว องค์ประกอบที่สำคัญมี 9 ประการ ดังนี้

- 1.1 สุขภาพอนามัย ได้แก่ การบำรุง ป้องกัน ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งสภาพแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจเพื่อสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุขปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การที่บุคคลจะมีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกายและจิตใจต้องขึ้นอยู่กับ การบริโภคอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ การออกกำลังกายที่สม่ำเสมอและการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

- 1.2 การมีงานทำ การที่บุคคลมีการประกอบอาชีพที่พึงประสงค์ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง เป็นหลักแหล่งมีหลักประกันที่แน่นอน ทำให้มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่มากส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งความหวัง และความฝันของตนเอง สภาพการว่างงานหรือการมีงานทำที่ไม่พึงประสงค์เป็นการบั่นทอนสุขภาพจิตต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่ง อาจทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายต่อชีวิต เป็นบ่อเกิดของความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไร้ความสามารถ

- 1.3 รายได้ เป็นองค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัว นอกจากจะต้องมีรายได้ประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแล้ว ยังต้องมีรายได้บางส่วนที่เหลือออกออมไว้เพื่อสร้างฐานะเป็นปีกแผ่นให้ตนเอง เป็นค่าใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน เช่น เจ็บไข้ได้

ป่วยรวมทั้งการใช้เพื่อความสะดวกสบายในชีวิต รายได้นี้อาจได้จากการปฏิบัติงานประจำวันและ รายได้เสริมจากการดำเนินกิจการบางอย่างเพิ่มเติม

1.4 ที่อยู่อาศัย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งสำหรับตัวเองและครอบครัว อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีขนาดพอเหมาะกับสมาชิกในครอบครัว มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ ตลอดจนมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคเพียงพอกับความต้องการตามสมควรกับ ฐานะความเป็นอยู่

1.5 การใช้เวลาว่าง ได้แก่ เวลาที่เหลือจากการใช้ในการทำงานหลัก เวลาสำหรับ การกิจส่วนตัว และเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อน เป็นเวลาที่ใช้สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ตามปกติแล้วควรมีวันละประมาณ 2-4 ชั่วโมง เวลาว่างนี้ควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิต ซึ่งเรียกว่ากิจกรรมนันทนาการ ซึ่งสามารถกระทำได้ตามเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมได้หลายประการ เช่น ทำงานอดิเรก เล่นกีฬา เล่นดนตรี กิจกรรมด้านสังคมและ อาสาสมัคร ฯลฯ

1.6 การศึกษา คือ วิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากผู้อื่นสอนให้ การศึกษามีทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ การศึกษาทำให้คนมีความรู้ มีสติปัญญา มีเหตุผล มีคุณธรรม และวัฒนธรรม มีพละทานมัยที่สมบูรณ์ มีทักษะในการประกอบอาชีพที่พึ่งตนเองได้เป็น สมาชิกที่ดีของสังคม ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาไม่มีวัน สิ้นสุดจะเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดจนชีวิต อันอาจเกิดจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจศึกษาก็ตาม

1.7 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มนุษย์จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนเรียน ผู้ร่วมทำงาน ในการมีความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจมีทั้งดีและไม่ดี อันจะทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจตามมา ได้แก่ รัก เ็นดู ไม่ชอบเกลียด หมั่นไส้ ฯลฯ การเป็นคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคม และชีวิตการทำงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวก

1.8 ชีวิตครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัว อันประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก และสมาชิกคนอื่น ๆ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ฯลฯ อยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ในครอบครัวมุ่งเน้นในด้าน ความรักความเข้าใจ ความผูกพัน เอื้ออาทรกันและกัน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของแต่ละคน การที่มีชีวิตครอบครัวจะอยู่ด้วยความสุข มีความอบอุ่น มีความมั่นคงทางด้านจิตใจและผลดีอื่น ๆ ก็ขึ้นอยู่กับสมาชิกของครอบครัวเอง

1.9 ความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์อาจมีภัยอันตรายจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น อาชญากรรม อุบัติเหตุ ภัยพิบัติธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ รวมทั้งสงครามที่อาจเกิดขึ้น จะส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ได้ มนุษย์ทุกคนประสงค์มีชีวิตอยู่ด้วยความปลอดภัยทั้งสิ้น

แต่ภัยอันตรายบางอย่างก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน เช่น ภัยจากธรรมชาติ แต่ถ้ามีการป้องกันล่วงหน้าก็อาจทำให้เกิดอันตรายน้อยลงได้ ระดับมหัพภาค ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในระดับสังคม การที่บุคคลบางกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีมิใช่หมายความว่า คุณภาพชีวิต

2. ระดับมหัพภาคหรือระดับสังคมหรือระดับบุคคลส่วนรวมจะดีตามไปด้วยเสมอไป เพราะบางครั้งในสังคมนั้นอาจมีบุคคลส่วนใหญ่ที่ยังเผชิญอยู่กับความด้อยคุณภาพชีวิต ซึ่งภายหลังอาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคคลส่วนน้อยได้รับการกระทบกระเทือนในด้านลบด้วย ถ้าคุณภาพชีวิตระดับมหัพภาคหรือระดับสังคมดีแล้วย่อมแสดงว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีโอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีโอกาสที่จะชักจูงให้ทุกคนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน คุณภาพชีวิตระดับมหัพภาคหรือระดับสังคมนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

2.1 มาตรฐานการดำรงชีวิต (Standard of living) เป็นระดับความเป็นอยู่ของสังคมที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานการดำรงชีวิตประจำวัน โดยปกติแล้วจะพิจารณาความเป็นอยู่ของบุคคลโดยส่วนรวมในสังคมแล้วใช้หลักการทางสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบกับระดับมาตรฐานที่ควรจะเป็นของสังคม

2.2 ภาวะประชากร (Population situation) ในแต่ละสังคมนิยมมีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอยู่เสมอ อาจมีการเพิ่มหรือลดลงของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเกิดการตาย การย้ายถิ่นฐานเข้าและออกของประชากร โดยจะมีความแตกต่างกันตั้งแต่อดีตปัจจุบันและอนาคตอันแสดงให้เห็นถึงสภาวะการณ์ของสังคมว่ามีความเหมาะสมต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลเพียงใด

2.3 ทรัพยากร (Resource) ทุกสังคมมีทรัพยากรแตกต่างกันไปทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ การรู้จักนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมากทรัพยากรต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กันเอง จึงจะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน การจะนำทรัพยากรมาใช้ จึงต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมและหลีกเลี่ยงความเสียหายที่อาจเกิดตามมา

2.4 ปัจจัยทางสังคม (Society factor) สังคม คือ กลุ่มคนที่อยู่ในอาณาเขตบริเวณหนึ่งที่มีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างกันมีระยะเวลาที่อยู่ร่วมกัน ตลอดจนมีสถาบันต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก จะเห็นได้ว่า สังคม มีความหมายที่กว้างขวางมากและชี้ให้เห็นได้ว่าบุคคลและสังคมไม่สามารถแยกกันได้ ดังนั้น สังคมจึงมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมด้วยโดยทั่วไป

2.5 กระบวนการพัฒนา (Process of development) การที่จะยกระดับการกินคืออยู่ที่

ของบุคคลในสังคมให้สูงขึ้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือ ต้องมีการพัฒนาเศรษฐกิจในสังคม เพื่อให้บุคคลส่วนรวมในสังคมมีรายได้สูงขึ้น โดยต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนในลักษณะกระบวนการเพื่อให้บุคคลในสังคมมีความเจริญและมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริงในระยะยาว

พัชรินทร์ วิเศษพาณิชย์ (2541) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า มาจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความสุขทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านวัตถุ เช่น มีบ้านที่อยู่ มีอาหารที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวก เป็นต้น ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
2. มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น เป็นต้น
3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีโอกาสช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น
4. มีพัฒนาการทางบุคลิกภาพและความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ตามพัฒนาการ
5. มีสันติภาพ มีส่วนร่วมในสังคม

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) เป็นเครื่องมือ วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็นอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่กับบริบททางวัฒนธรรม สังคม และสภาพแวดล้อม เพราะนิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบ ไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการที่จะ วัดในรายละเอียดของอาการโรค หรือสภาพต่าง ๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรค และวิธีการรักษา ที่มีต่อคุณภาพชีวิต คุณสมบัติของเครื่องมือวัด เป็นเครื่องมือวัดที่พัฒนามาจากเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 100 ข้อ โดยเลือกคำถามมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวดใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิต และสุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2 ข้อคำถาม โดยมีวัตถุประสงค์ ใช้เป็นเครื่องมือวัดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิต

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิดคือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (Self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมี ผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลก่าลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการ

ปฏิบัติกิจวัตรประจำ วันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพา
ยาต่าง ๆ หรือการรักษา ทางกายภาพอื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การ
รับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก
ภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การ
ตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการ
จัดการกับความ เคร้า หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต
เช่น การรับรู้ถึง ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มี
ผลในทางที่ดีต่อ การดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์
ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้
เป็น ผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมี
เพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนิน
ชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การ
รับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่ง
ประโยชน์ ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะ
ได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมใน
เวลาว่าง เป็นต้น

เบอร์กฮอร์น ร่วมกับเชฟเฟอร์และคณะ (Berghorn, Shaefer, et al (1981 อ้างถึงใน
สุปราณี แดงวงษ์, 2547) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตว่าประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่อยู่อาศัยในสภาพที่ดี อาหารที่มีคุณค่า การ
รักษาพยาบาล เครื่องนุ่งห่ม และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เป็นต้น

2. สุขภาพ

3. สภาพแวดล้อม ทั้งทางด้านบุคคลและสังคม

4. การพึ่งพาตนเอง

5. การทำกิจกรรม เช่น การร่วมกิจกรรมในสโมสร งานอดิเรก สัมพันธภาพกับ
เพื่อนบ้าน เป็นต้น

ในส่วนของผู้สูงอายุ ลอว์ตัน (Lawton, 1985 อ้างถึงใน ศิริกัญญา แก่นทอง, 2548) ศึกษา
พบว่า ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การมีความผาสุกทางด้านจิตใจ (Psychological well-being) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ ประเมินได้ว่าประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาามีคุณภาพ โดยประเมินจากผลกระทบระดับความสุขที่ได้รับและ ความสำเร็จที่ได้รับบรรลุตามความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ความสามารถในการแสดงพฤติกรรม (Behavioral competence) หมายถึง ความสามารถในการทำหน้าที่ของบุคคล รวมถึงการทำหน้าที่ของร่างกาย การมีสุขภาพที่ดี การรับรู้ที่ถูกต้อง และการมีพฤติกรรมทางสังคมที่ถูกต้อง
3. สิ่งแวดล้อมของบุคคล (Objective environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อผู้สูงอายุ ได้แก่ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บุคคลที่มีความสำคัญต่อผู้สูงอายุ บุคคลอื่นทั่วไปที่มี ปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุ สถานภาพทางสังคม และสภาพสังคมในชุมชนที่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่
4. การรับรู้คุณภาพชีวิต (Perceived quality of life) หมายถึง การที่บุคคลมีการประเมินตนเอง เกี่ยวกับความผาสุกทางจิตใจ ความสามารถในการทำหน้าที่ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคลดังที่ได้กล่าวมา
 - ประนอม โอทกานนท์ (2554) ได้ให้นิยามองค์ประกอบชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่
 1. ด้านร่างกาย ได้แก่ การรับประทานอาหารและเครื่องดื่ม การออกกำลังกาย การนอนหลับพักผ่อน และการขับถ่าย องค์ประกอบที่
 2. ด้านจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ได้แก่ การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง คนอื่น การตระหนักและยอมรับความรู้สึกของผู้อื่น การมีกิจกรรมทางศาสนาและงานอดิเรก การมีชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีสติ รู้จักแบ่งเวลา อดทน อดกลั้นต่อสภาวะการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ยอมรับคำนิยามและความเชื่อของคนอื่น องค์ประกอบที่
 3. ด้านสังคม ได้แก่ สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ในสังคม การมีส่วนร่วมกิจกรรมในสังคม ในชุมชน เน้นทักษะการพึ่งพาซึ่งกันและกัน องค์ประกอบที่
 4. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การมีฐานะเศรษฐกิจที่พอเพียงและยั่งยืน สามารถ พึ่งพาตนเองได้ เน้นการเก็บออม การมีรายได้ การใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ

 1. การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุการทำงาน สามารถสรุปแนวคิดในการวางแผนเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุได้เป็น 5 ด้าน (บรรลุ ศิริพานิช, 2550; วิจิตร บุญยะโทตระ, 2537; ศรีเรือน แก้วก้งวาน, 2545) ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย 2. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ 3. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ 4. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย 5. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา

1. การเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย การเตรียมตัวด้านร่างกาย บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวว่า ภาวะสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ต่อตนเองอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่วัยเด็กมาเรื่อย ๆ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุควรได้มีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนี้ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงให้เห็นได้อย่างชัดเจน การดูแลสุขภาพด้วยดีมาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะช่วยให้สุขภาพวัยเกษียณอายุไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น เมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไปต้องเริ่มดูแลตัวเอง เอาใจใส่ไม่ปล่อยตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทางสุขภาพที่จะตามมาเมื่อถึงวัยสูงอายุ การเตรียมตัวด้านร่างกาย มีดังนี้

1.1 ตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อที่จะประเมินภาวะสุขภาพของตนเองได้

1.2 รับประทานอาหารที่มีสารอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ซึ่งเป็นอาหารที่เคี้ยวง่าย ย่อยง่าย เน้นปลาและผักที่ปลอดสารพิษ งดเครื่องดื่มประเภทน้ำอัดลม ชา กาแฟ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ลดอาหารจำพวกแป้ง ข้าว น้ำตาล ไขมันต่าง ๆ และควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.3 ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 10 แก้ว ควรดื่มน้ำหลังตื่นนอนตอนเช้า สัก 1-2 แก้ว จะช่วยขับถ่ายปัสสาวะ และขับล้างของเสียออกจากทางเดินปัสสาวะ

1.4 ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที

1.5 นอนหลับอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง และอยู่ในที่อากาศถ่ายเทสะดวก

1.6 ควรให้ร่างกายได้รับแสงแดดทุกวัน โดยเฉพาะช่วงเช้าหรือเย็นเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายผลิตวิตามินดีที่ทำให้ผิวหนังแข็งแรง

การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอมาตั้งแต่วัยหนุ่มสาวและวัยกลางคน เพื่อที่ว่าเมื่อถึงวัยเกษียณอายุแล้วสุขภาพจะไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น (Burnside, 1988) เพราะในวัยนี้ระบบ ต่าง ๆ ของร่างกายจะมีการเสื่อมลงอย่างชัดเจน โอกาสเกิดโรคจึงเป็นไปได้ง่าย และเมื่อเป็นแล้วต้องใช้เวลารักษานาน รายงานการวิจัยการศึกษาสถานการณ์ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ความต้องการ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ปัญหาสุขภาพเป็นปัญหาหลักที่พบมากในวัยสูงอายุ ผู้สูงอายุที่ศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาสุขภาพอย่างน้อย 1 ปัญหา โดยมีจำนวนโรคเฉลี่ย 2 โรค ปัญหา

สุขภาพที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์มากที่สุด คือ โรคความดันโลหิตสูง โรคข้อเสื่อม

โรคเบาหวาน ไขมันในเลือดสูง และโรคหัวใจ (อุทัย สุดสุข และคณะ, 2552) การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายสามารถกระทำได้นี้ (บรรลุ ศิริพานิช, 2537; ชูทิพย์ ปานปรีชา, 2540)

1. ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุก 6 เดือน หรืออย่างน้อยทุก 1 ปี 2. รับประทานอาหารที่สะอาดปลอดภัย มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนทุกมื้อ ไม่รับประทาน อาหารรสจัดและเครื่องดื่มมีน้ำตาลสูง ควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในมาตรฐาน 3. ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 10 แก้ว 4. อยู่ในที่อากาศถ่ายเท หลีกเลี้ยงการอยู่ในที่แออัด มีฝุ่นละออง ควันพิษ 5. นอนหลับอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง หากนอนไม่หลับต้องหาสาเหตุว่ามีอะไรเป็นสิ่งที่รบกวน เช่น อุณหภูมิ หรือมีความวิตกกังวล เมื่อรู้สาเหตุแล้วต้องรีบแก้ไข หากแก้ไขไม่ได้ต้องรีบปรึกษาแพทย์ 6. การขับถ่าย ถ่ายอุจจาระทุกวัน โดยไม่มีอาการท้องผูกหรือท้องร่วง 7. ออกกำลังกายหรือบริหารร่างกายทุกวัน อย่างน้อยวันละ 30 นาที

สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน, รศนา วงศ์รัตนชีวิน และวิชัย บุญแสง (2548) กล่าวว่า การป้องกันไม่ให้เจ็บป่วยเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่ดีที่สุด ในวัยสูงอายุ และคุณภาพชีวิตที่ผู้สูงอายุทุกคนต้องการคือ ตาดี หูดี เคลื่อนไหวช่วยเหลือตัวเองได้ ความจำดี กินได้ นอนหลับ ขับถ่ายปกติ สุขภาพจิตใจดี

2. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ การเตรียมตัวด้านจิตใจ

เอก ธนะศิริ (2550) ให้ข้อคิดว่า เนื่องจากการเกษียณอายุเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถ้าไม่ได้มีการเตรียมใจไว้ล่วงหน้ามักจะประสบปัญหาความเครียดและการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิด ปัญหาทางด้านจิตใจทำให้มีอาการรุนแรง หงุดหงิด เหนียว ง่าย วิตกกังวล เบื่อหน่ายชีวิต มีความวิตกกังวล การเตรียมตัวด้านจิตใจ มีดังนี้

2.1 สร้างขวัญกำลังใจที่ดี ในการเผชิญหน้ากับวัยเกษียณ ขอรับว่าการเกษียณเกิดกับทุกคนโดยใช้หลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

2.2 ฝึกตนให้เป็นคนใจกว้าง มองโลกในแง่ดีและหลาย ๆ แง่มุม รู้จักปล่อยวางเมื่อมีปัญหา แก้ปัญหาด้วยความมีสติและรู้จักควบคุมตนเอง

2.3 มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนต่างวัย อย่าหลีกเลี่ยง หรือแยกตัวออกมาอยู่โดดเดี่ยว บางครั้งเพื่อนต่างวัยจะทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉงขึ้น

2.4 พยายามทำกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำอาหาร ทำสวน เลี้ยงสัตว์

2.5 สนใจหาความรู้ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ ติดตามเหตุการณ์ข่าวสารบ้านเมืองต่าง ๆ ไว้เสมอ

การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ การเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถือเป็นภาวะวิกฤตของชีวิต เพราะเป็นความสูญเสียมากที่สุดในชีวิตอย่างหนึ่ง ผู้เกษียณอายุมักจะประสบปัญหา ความเครียดและการปรับตัว ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับ

สภาพการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้จะเกิดปัญหาทางด้านจิตใจ มีอารมณ์หงุดหงิด เหงา หดหู่ เบื่อหน่ายชีวิต ซึ่งสภาพจิตใจดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อสภาพร่างกายด้วย (สุรกุล เจนอบรม, 2534)

นอกจากนี้ บุญเทือง โปธิ์เจริญ (2551) ยังกล่าวว่า จากศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อความชรา ทำใจยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงได้ ไม่หวนคิดถึงอดีตที่ผ่านมา อย่างอาลัยอาวรณ์ พอใจกับชีวิตปัจจุบัน มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส จะมีอายุยืนยาว ดังนั้น การเตรียมความพร้อม ด้านจิตใจเพื่อรับสภาพการเกษียณอายุจะช่วยทำให้การปรับตัวภายหลังเกษียณเป็นไปด้วยดี การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจสามารถกระทำได้ดังนี้ (แจก ธนะสิริ, 2536; ชูทิศย์ ปานปรีชา, 2540; บุญเทือง โปธิ์เจริญ, 2551)

1. มองโลกในแง่ดี ยอมรับความเป็นจริง มีชีวิตอยู่กับปัจจุบัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ สภาพแวดล้อม โดยใช้หลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทาจิตใจให้สงบ ไม่เคร่งเครียด มีการปฏิบัติทางจิต เช่น การนั่งสมาธิ ภาวนา
2. ศึกษาหาความรู้ในเรื่องการเกษียณอายุและพูดคุยกับบุคคลที่เกษียณอายุแล้ว รวมทั้งร่วม กิจกรรมเพื่อเตรียมตัวเกษียณอายุ
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูง ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารำคาญแก่ลูกหลานหรือผู้ใกล้ชิด ไม่แยกตัวอยู่ตามลำพังคนเดียว
4. ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง หมั่นออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลัก โภชนาการ
5. มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่สนใจทำ

3. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง

สุขใจ น้ำฟูด (2557) กล่าวว่า การบริหารการเงินบุคคล เป็นการจัดระเบียบการเงินของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการรู้จักจัดหาเงินเข้ามา และใช้จ่ายออกไปอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดผลดีจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคคลเมื่อเกษียณอายุแล้วรายได้ที่เคยได้รับประจำก็ลดลง ดังนั้นถ้าไม่มีแผนการใช้จ่ายอย่างรัดกุมแล้วเงินจำนวนนั้นก็อาจหมดไปอย่างรวดเร็ว จึงควรมีการเตรียมตัวด้านรายได้และรายจ่าย ดังนี้

1. ประเมินรายรับแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายรับเพื่อคาดคะเนจำนวนรายได้ที่จะเป็นรายได้ประจำหลังจากเกษียณอายุกับรายได้พิเศษต่าง ๆ ที่จะสิ้นสุดลงไปพร้อมกับการเกษียณอายุ

2. ประเมินรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายจ่ายต่าง ๆ ทำเป็นงบประมาณออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม จะเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้

3. ควบคุมค่าใช้จ่ายในบ้านให้สมดุลกับรายได้ ถ้างบประมาณออกมาว่ารายจ่ายเกินรายรับก็ควรต้องหาทางเพิ่มรายได้ หรือมีเงินนั้นก็ควรตัดรายจ่ายลง

4. เตรียมหางานสำรอง ในกรณีที่ต้องหารายได้เพิ่ม ควรเตรียมไว้ตั้งแต่ยังดำรงตำแหน่งหน้าที่ในงานประจำอยู่

5. เตรียมสะสมเงินเพื่อสำรองไว้ใช้ยามเจ็บป่วยฉุกเฉิน หรือเมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ควรเริ่มต้นสะสมเป็นเวลาอย่างน้อย 10-15 ปี ก่อนการเกษียณอายุ โดยอาจจะสะสมในรูปแบบ อสังหาริมทรัพย์ การซื้อพันธบัตร การประกันชีวิต หรือการลงทุนกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund: RMF) เป็นกองทุนที่มีลักษณะผสมระหว่างการลงทุนรวมกับการเป็นเครื่องมือสะสมเงินไว้ใช้ยามชรา (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2556)

การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเมื่อเกษียณอายุแล้ว รายได้ที่เคยได้รับจะลดน้อยลง หากไม่มีการเตรียมความพร้อมด้านการเงินไว้ล่วงหน้าจะประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2545) กล่าวว่า ผู้เกษียณอายุควรมีการเตรียมความพร้อมเรื่องทรัพย์สินเงินทอง ไว้ล่วงหน้าตั้งแต่วัยกลางคน เพราะเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว โอกาสที่จะหางานที่มีรายได้สูงเป็นไปได้ยาก การหวังพึ่งลูกหลานในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นเรื่องค่อนข้างลำบาก การมีฐานะการเงินที่มั่นคงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความสุขในบั้นปลายชีวิต ไม่เป็นภาระของลูกหลาน รายงานการศึกษาวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ข้อสรุปตรงกันว่า ความรู้สึกมั่นคงเกี่ยวกับการเงินเป็นปัจจัยสำคัญของความสุข และความพึงพอใจในตัวเอง (Papalia & Olds, 1995 อ้างถึงใน ปิยรัตน์ เมืองไทย, 2541; คารณิ คำเจริญ, 2543) สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ (2548) ได้จัดทำคู่มือการอบรมการเตรียมความรู้เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยได้แนะนำขั้นตอนการมีเงินใช้อย่างเพียงพอในวัยสูงอายุ 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ต้องมีเงินออมประมาณ 6 เท่าของค่าใช้จ่ายประจำเดือน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับช่วงเวลาที่ต้องใช้เงินอย่างฉุกเฉิน

ขั้นที่ 2 จ่ายหนี้ที่มีอัตราดอกเบี้ยแพงที่สุดและหนี้ที่เกิดจากการใช้บัตรเครดิตก่อน

ขั้นที่ 3 ทำประกันชีวิตเพื่อป้องกันความเสี่ยง

ขั้นที่ 4 ร่วมออมทรัพย์กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ สำหรับวัยเกษียณ หรือทำประกันชีวิตแบบสะสมทรัพย์

ขั้นที่ 5 ทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ

ขั้นที่ 6 นำเงินที่เหลือจาก 5 ขั้นแรก และจากค่าใช้จ่ายประจำไปลงทุนเพื่อให้รายได้เพิ่มสูงขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจสามารถกระทำได้ดังนี้ (วิจิตร บุญยะโทตระ, 2537; บรรลุ ศิริพานิช, 2550; Leedy & Wynbrandt, 1987)

1. ประมาณการรายรับในแต่ละเดือน และวิเคราะห์แหล่งที่มาของรายรับ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ รายได้จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รายได้จากดอกเบี้ย/ค่าเช่า รายได้ที่ได้รับจากบุตรหลานและแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งจากการทำงานหลังเกษียณอายุ

2. ประมาณการรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์รายจ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้ภายหลังเกษียณ เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหาร เงินสำหรับทำบุญ- บริจาคเพื่อสาธารณกุศล และ เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

3. ควบคุมค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับรายรับ ตัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป

4. เตรียมหางานสำรองเพื่อเพิ่มรายได้หลังเกษียณ ซึ่งเชินเฟลด์ (Schoenfeld, 1993) อ้างถึงใน ธาดา วิมลฉัตรเวที, 2543) แนะนำว่าในกรณีที่จำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ควรเตรียมหางานสำรองไว้ตั้งแต่ขณะยังคงดำรงตำแหน่งหน้าที่ในงานประจำอยู่ ซึ่งจะทำได้งานที่ดีและเงินเดือนสูงกว่าการหางานใหม่หลังจากเกษียณอายุแล้ว การทำงานหลังเกษียณอายุนอกจากจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีผลทางด้านจิตใจคือทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองด้วย

5. เตรียมสะสมเงินสำรองไว้ใช้จ่ายภายหลังเกษียณอายุ ซึ่งควรเริ่มต้นสะสมตั้งแต่วัยหนุ่มสาว ในการสะสมอาจแบ่งเงินบางส่วนสะสมในรูปอสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้าน ที่ดิน บางส่วนสะสมในรูปทองคำ พันธบัตร และบางส่วนสะสมในรูปตัวเงิน การประกันชีวิตและสุขภาพ

6. หาคำความรู้ในเรื่องการลงทุนเพื่อให้ทรัพย์สินงอกเงย และเตรียมจัดทำพินัยกรรมหรือนิติกรรมต่าง ๆ นฤมล สะอาดโหม (2551) ได้แนะนำการออมเงินและการลงทุนตามช่วงวัยดังนี้ อายุ 20-30 ปี เป็นวัยเริ่มต้นทำงาน ยังไม่มีภาระรับผิดชอบมากนัก ควรออมเงินประมาณ ร้อยละ 10-15 ของรายได้ในด้านการลงทุนสามารถลงทุนที่มีความเสี่ยงระดับสูงได้มากกว่าวัยอื่น สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ และเงินฝากที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยคือ 50 : 25 : 25 อายุ 30-40 ปี เป็นวัยสร้างครอบครัว หน้าที่การงานเริ่มมั่นคงแต่ภาระค่าใช้จ่ายก็เพิ่มขึ้น มีการลงทุนซื้อทรัพย์สินต่าง ๆ ควรออมเงินประมาณร้อยละ 15-20 ของรายได้ และควรเริ่มให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุ ในด้านการลงทุนควรลดระดับความเสี่ยงลง สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ และเงินฝากที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยคือ 40 : 40 : 20 อายุ 40-50 ปี เริ่มเข้าสู่วัยกลางคน ครอบครัวเริ่มมั่นคงภาระการเงิน/การผ่อนชำระหนี้สิน ต่าง ๆ เริ่มผ่อนคลาย ควรออมเงินประมาณร้อยละ 30 ของรายได้ วัยนี้ควรเริ่มลงทุนในอสังหาริมทรัพย์เพื่อสร้างรายได้เพิ่มที่มีความเสี่ยงน้อย สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ เงินฝาก และอสังหาริมทรัพย์ที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยคือ 30 : 30 : 20 : 20 อายุ 50-60 ปี เป็นวัยที่มีความมั่นคงที่สุด ควรเริ่มคิดถึงการใช้เวลาว่าง แต่คนส่วนใหญ่ เมื่อถึงวัยนี้เพิ่งเริ่มนึกถึงการวางแผนเพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ สัดส่วนการลงทุนในหุ้น ตราสารหนี้ เงินฝาก และอสังหาริมทรัพย์ที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยคือ 20 : 30 : 30 : 20 และควรซื้อประกันชีวิตแบบออมทรัพย์ไว้ด้วย

4. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย บรรลุศิริพานิช (2550) ได้ให้ข้อคิดว่า ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน

การเตรียมที่อยู่อาศัยควรจัดเตรียมให้พร้อมก่อนถึงวันเกษียณอายุ และควรจัดเตรียมตั้งแต่วัยกลางคน เพราะถ้าหากจัดการเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้วอาจมีปัญหาบางอย่างซึ่งแก้ไขไม่ทันการณ์ได้ ในการเตรียมที่อยู่อาศัยนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง มีดังนี้

1. สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย ต้องสะดวกในการเดินทาง อยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชนจากเพื่อนหรือญาติสนิท
2. ลักษณะการอยู่อาศัย ควรวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุกับใคร อยู่กับคู่สมรส อยู่กับญาติพี่น้อง อยู่กับลูกหลาน เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออยู่ตามลำพังคนเดียว
3. สภาพที่อยู่อาศัย หมายถึง สภาพบ้าน และสิ่งแวดล้อม จะต้องมิลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดในวัยชรา เช่น พื้นบ้านไม่ควรขัดเงาให้ลื่น เพราะจะทำให้หกล้มได้ง่าย มีไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอ

การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานควรวางแผนเรื่องที่อยู่อาศัยแต่เนิ่น ๆ เพื่อให้เกิดความพร้อมและความมั่นคงในวัยสูงอายุ การเตรียมความพร้อมเรื่องที่อยู่อาศัยมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือ 1. ลักษณะการอยู่อาศัย ควรวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอยู่กับใคร อยู่กับคู่สมรส อยู่กับลูกหลาน อยู่กับญาติพี่น้อง หรืออยู่ตามลำพังคนเดียว หากไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองต้องอาศัยอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น วัด สถานสงเคราะห์ทั้งของรัฐบาลและเอกชนต้องพิจารณาถึงความสะดวกสบายและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ด้วย 2. สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัยต้องสะดวกในการเดินทาง อยู่ใกล้แหล่งชุมชน หากอาศัยอยู่ตามลำพังหรือกับคู่สมรสต้องสามารถติดต่อกับบุตรหลานหรือญาติสนิทได้สะดวก เมื่อต้องการความช่วยเหลือสามารถทำได้ง่าย 3. สภาพที่อยู่อาศัย ต้องจัดบ้านและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายและข้อจำกัดของวัยสูงอายุ เพื่อลดอันตรายและอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น เป็นบ้านชั้นเดียว หรือมีห้องนอนอยู่บนชั้นล่างของบ้าน พื้นบ้านใช้วัสดุกันลื่น ห้องน้ำมีโถส้วมแบบนั่งและติดตั้งราวเกาะยึดเพื่อพยุงตัว มีไฟฟ้าให้แสงสว่างเพียงพอ มีระบบตัดไฟช็อตและไฟลัดวงจร มีบริเวณบ้านที่สามารถทำสวน เลี้ยงสัตว์ และทำกิจกรรมเบา ๆ ได้ ระยะห่างระหว่างภายในบ้านมาที่รั้วอยู่ในระยะที่สามารถเดินได้ง่าย เป็นต้น การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยควรเริ่มทำตั้งแต่วัยกลางคน ผู้ที่มีบ้านพักอาศัยของตนเองหรือสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้เองจะมีความสุขภายหลังเกษียณมากกว่าผู้ที่ไม่มีโอกาสเลือก ในกรณีที่ผู้เกษียณอายุไม่สามารถจัดหาที่อยู่อาศัยของตนเองได้ ควรมีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตร่วมกับบุตรหลานคนใด หรือเช่าที่อยู่อาศัยหรือใช้บริการสถานสงเคราะห์ของรัฐและเอกชน

5. การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวว่า เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณการทำกิจกรรมยามว่างเป็นเรื่องสำคัญซึ่งนำความพึงพอใจมาให้ ควรเลือกงานที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม โดยพิจารณาจากการมีใจรักงาน มีความถนัดในงาน และมีความเหมาะสมกับกำลังของตน การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างมีดังนี้

- 5.1 ทำงานอดิเรก เช่น เขียนหนังสือ งานสะสมต่าง ๆ หรือทำงานประดิษฐ์ เป็นต้น
- 5.2 เล่นกีฬาที่ไม่ต้องใช้แรงมากนัก เช่น เดิน ว่ายน้ำ เปตอง รำมวยจีน เป็นต้น
- 5.3 อ่านหนังสือ เช่น บทประพันธ์ ประวัติศาสตร์ นวนิยาย เป็นต้น
- 5.4 เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม หรือทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

การเตรียมความพร้อมด้านการใช้เวลา การปลดเกษียณเป็นภาวะที่กระทบกระเทือนจิตใจของผู้เกษียณอายุ เนื่องจากภายหลังเกษียณบุคคล จะมีเวลาว่างมาก ถ้าปล่อยเวลาว่างนั้นไปเฉย ๆ จะเป็นสิ่งที่ทำลายชีวิตของผู้เกษียณอายุอย่างมาก ดังคำกล่าวที่ว่า “Leisure is even more dangerous for the old than the young” วิธีป้องกันปัญหาดังกล่าวคือ ผู้เกษียณอายุต้องไม่ปล่อยให้ตัวเองมีเวลาว่าง ดังนั้นการมีกิจกรรมจะช่วยให้ผู้เกษียณอายุมีความพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขทางใจ (ปัญญาภัทร ภัทรกัณหากุล, 2544) ซึ่งทฤษฎีกิจกรรมทางสังคม (Activity theory) ให้ความสำคัญทางกิจกรรมทางสังคมว่าเป็นหลักของชีวิตของบุคคล กล่าวคือ การปรับตัวของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับกิจกรรมที่ทำ ยิ่งมีกิจกรรมมากขึ้นเท่าใดก็จะปรับตัวได้มากขึ้นเท่านั้น กิจกรรมแบ่งออกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมที่ไม่มีรูปแบบ (Informal activity) ได้แก่ การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือญาติมิตร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลืองานในครอบครัว

2. กิจกรรมที่มีรูปแบบ (Formal activity) ได้แก่ การเข้าร่วมในชมรมต่าง ๆ การเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม การเข้ากลุ่มทางศาสนา กลุ่มการเมือง การทัศนศึกษา และการออกกำลังกายเป็นกลุ่ม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมภายนอกครอบครัว

3. กิจกรรมเพื่อการพักผ่อนและงานอดิเรก (Solitary or leisure activity and hobby) เป็นกิจกรรมที่ทำเพื่อความเพลิดเพลิน โดยทั่วไปแล้วงานอดิเรกมักจะเป็นงานที่ทำในยามว่างจากงานประจำ งานอดิเรกมีคุณค่าต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ สร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน ให้ความรู้ ฝึกทักษะ และช่วยให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัย งานอดิเรกที่นิยมกันทั่วไปสามารถจัดเป็นประเภทต่าง ๆ เช่น ประเภทงานสะสม ประเภทงานประดิษฐ์ ประเภทงานศิลปะ ประเภทงานวิชาการ ประเภทงานกลางแจ้ง ประเภทเลี้ยงสัตว์ ประเภทการกีฬา การออกกำลังกาย ประเภทการท่องเที่ยวไปตามสถานที่ต่าง ๆ และประเภทศาสนา (ชาดา วิมลฉัตรเวที, 2543)

การทำ กิจกรรมจะช่วยให้ผู้เกษียณอายุรู้สึกว่าคุณค่า และเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่รู้สึกเสียเหงา นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความปราดเปรื่อง คล่องแคล่วอยู่ตลอดเวลา ผู้เกษียณอายุจะเลือกใช้เวลาไปกับกิจกรรมประเภทใดขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความสนใจ ความรู้สึกสนุก และพื้นความรู้ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลควรเลือกให้เหมาะสมกับตนเอง โดยคำนึงถึงฐานะทางการเงินและสุขภาพร่วมด้วย

ช่วงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุที่เหมาะสม

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดไว้แตกต่างกัน วิจิตร บุญยะ โหตระ (2537) แนะนำว่า ควรเตรียมล่วงหน้าประมาณ 10 ปีก่อนเกษียณอายุ ในขณะที่ลีคดี้ และวินบรันด์ (Leedy & Wynbrandt, 1987) แนะนำให้บุคคลมีการเตรียมความพร้อมให้เร็วที่สุด โดยให้เริ่มวางแผนเตรียมการไว้ตั้งแต่อายุ 30 ปี ศรีจิตรา บุญนาค (2549) ให้ข้อคิดว่า การเตรียมความพร้อมตั้งแต่วัยเยาว์ โดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้ตนเป็นที่พึ่งแก่ตนเองในทุก ๆ ด้าน (Self support, Self reliance, Self sufficiency) มีความสำคัญยิ่ง เพื่อจะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอิสระและมีศักดิ์ศรี คงสถานภาพช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวยุ และ สังคมให้ได้ยาวนานที่สุด ก่อนจะเข้าสู่ภาวะพึ่งพา และภาวะทุพพลภาพ ทั้งนี้ควรมีการเตรียมการตั้งแต่อายุในครรภ์มารดาเป็นต้นไป (ศรีจิตรา บุญนาค, 2549)

แอชลีย์ (Atchley, 1994) แบ่งการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุออกเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ (Remote phase) ระยะนี้ความคิดเรื่องการเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกลมาก การเตรียมความพร้อมในระยะนี้สามารถเริ่มได้ตั้งแต่ก่อนวัยทำงาน หรือเริ่มเมื่อวัยทำงาน สิ่งที่ต้องเตรียมในระยะนี้ได้แก่

1.1 การเงิน ซึ่งต้องมีการเตรียมในระยะยาว บุคคลที่ต้องการมีชีวิตหลังเกษียณที่สบาย ต้อง มีการวางแผนด้านการเงินให้มาก

1.2 การใช้เวลาว่าง การพัฒนาทักษะการใช้เวลาว่างจะทำได้ง่ายในวัยหนุ่มสาว เนื่องจาก การศึกษาวิชาการต่าง ๆ เปิดกว้างสำหรับวัยนี้

1.3 การดูแลสุขภาพสุขภาพ สุขภาพวัยเกษียณอายุจะดีได้ต้องได้รับการดูแลอย่างดีตั้งแต่วัย หนุ่มสาว บุคคลที่ไม่ดูแลสุขภาพของตนมาแต่ต้น สุขภาพในวัยเกษียณอายุก็จะไม่ดีตามไปด้วย

2. ระยะใกล้เกษียณ (Near phase) ระยะนี้บุคคลเริ่มรู้สึกว่าการเกษียณอายุใกล้เข้ามาถึงตนเองแล้ว เช่น อาจเห็นกลุ่มสมรส หรือเพื่อนร่วมงานวัยใกล้เคียงกันเกษียณอายุ สิ่งที่ต้องเตรียมในระยะนี้ได้แก่

2.1 ด้านจิตใจ พยายามยอมรับเกณฑ์ของสังคมที่ถูกกำหนดไว้ ไม่วิตกกังวลกับการเกษียณอายุจนเกินไป

2.2 ด้านทัศนคติต่อการเกษียณอายุ หากบุคคลได้มีการเตรียมความพร้อมในระยะก่อนการเกษียณนาน ๆ มาอย่างดี จะไม่เกิดทัศนคติด้านลบต่อการเกษียณอายุ หน่วยงานส่วนใหญ่ มักจะจัด โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุให้แก่ผู้ที่จะเกษียณในปี สุดท้ายก่อนการเกษียณ ซึ่งจะช่วยให้เพียงเรื่องจิตใจและพัฒนาทัศนคติเท่านั้น แต่ไม่สามารถช่วยเหลือใน ด้านการเงิน ที่อยู่อาศัยและสุขภาพแก่ผู้เกษียณอายุได้ เพราะเรื่องเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน และต้องทำมาโดยสม่ำเสมอในการเตรียมการ

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) กล่าวว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุควรเริ่มกระทำ ตั้งแต่อยู่ในวัยทำงานหรือช่วงวัยกลางคน คือ ช่วงอายุ ระหว่าง 55-65 ปี โดยประมาณ ช่วงนี้เรียกว่า Prime of life หรือช่วงดีเลิศแห่งชีวิต คือ ไม่แก่เกินไป ยังคงมีความเป็นหนุ่ม เป็นสาว จึงเป็นช่วงที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน

แนวคิดด้านการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล และมีบทบาท ต่อพฤติกรรมของบุคคล ไปจนชั่วชีวิต ทั้งนี้เพราะการดำรงชีวิตในสังคมมีลักษณะ เป็นเครือข่ายที่ต้องพึ่งพา อาศัยกัน ทฤษฎีการผูกพันรักใคร่ (Attachment theory) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความผูกพันรักใคร่ การดูแล การยอมรับนับถือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้าน อารมณ์ สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะ วิกฤตได้ เป็นมุมมองที่สอดคล้อง กับทฤษฎีกันชน (Buffer theory) ที่มองการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็น แหล่งประโยชน์หรือเป็นกันชนด้านทานสถานการณ์ความเครียด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับ ความเครียดหรือภาวะ วิกฤต และทำให้ภาวะวิกฤตลดความรุนแรงลง (Caplan, 1974 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ แปงใจ, 2542) จาก การทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีความคล้ายคลึงกันในการแบ่งการสนับสนุนทางสังคม คือแบ่ง ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการสนับสนุนที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตน ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ได้รับความสนิทสนม มีความผูกพันรักใคร่และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้มี กำลังใจในการเผชิญภาวะวิกฤติ และมีความสบายใจในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการสนับสนุนโดยการให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้บุคคล ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาหรือเผชิญภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม 3. การสนับสนุนด้านวัตถุสิ่งของ (Tangible support) เป็นการ

สนับสนุนโดยการให้วัสดุสิ่งของ และ บริการต่าง ๆ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระ ซึ่งมีผลทำให้บุคคล
คลายภาวะวิกฤตลงได้

ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ

วันชัย แก้วสุมาลี (2552) ได้กล่าวว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อผู้ที่เตรียมตัวก่อนการ เกษียณอายุและบุคคลรอบข้าง ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสติไม่ประมาท สามารถเอาชนะใจ
ตนเองด้วยการยอมรับสภาพ ความจริงได้อย่างสงบ
 2. ประโยชน์ด้านร่างกายทำให้สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง การเจ็บป่วยลดลง
 3. ประโยชน์ด้านทรัพย์สินเงินทอง สามารถควบคุมรายรับ – รายจ่ายได้เป็นระบบ มี
มาตรฐานการครองชีพที่ดีภายหลังเกษียณอายุ
 4. ประโยชน์ด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่างได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนวัยเดียวกันและเพื่อน
ต่างวัยสามารถทำประโยชน์ ต่อสังคมได้
 5. ประโยชน์ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกันในครอบครัวทำ
ให้เกิดความรักใคร่ผูกพัน
 6. ประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ
- สรุป จะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ จำเป็นต้องมีการเตรียมตัว
ล่วงหน้า บางเรื่องต้องเตรียมตั้งแต่อายุยังไม่มาก เช่นด้านร่างกาย ต้องออกกำลังกาย รับประทานอาหาร
อาหารที่มีประโยชน์ ด้านทรัพย์สินเงินทองก็ต้องเก็บออมตั้งแต่ช่วงอายุน้อย ด้านที่อยู่อาศัยก็ต้อง
เตรียมตั้งแต่ช่วงอายุน้อยเพื่อจะได้ไม่เป็นภาระเมื่อสูงอายุ ส่วนการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจและ
ด้านการใช้เวลาว่าง หากได้มีการเตรียมความพร้อมได้เร็วเท่าไรก็จะทำให้ปรับตัวได้เร็ว ดังนั้น การ
เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมประกอบด้วยตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. เพศ เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในบทบาทหน้าที่ ซึ่งสังคมไทยกำหนดให้เพศชาย เป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าครอบครัว จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผลการศึกษาค่อนข้างแตกต่างกัน คือ การศึกษาของพัชราภา มนูญภัทรราชย์ (2544) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ โดยเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุด้านเศรษฐกิจสูงกว่าเพศหญิง และจากการศึกษาของ ธาดา วิมลฉัตรเวที (2543) พบว่า เพศหญิงที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับล่างมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับต่ำมาก อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ พิมพ์พิมพ์ พุทธิปักขิย์ (2550) พบว่า เพศหญิงมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงานมากกว่าเพศชาย ในขณะที่ ทฤษฎี ชวน ไชยสิทธิ์ (2552) พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ทฤษฎีพัฒนาการในช่วงชีวิตของผู้ใหญ่ของอีริกสัน (Erikson eight ages of life) และทฤษฎี พฤติกรรมตามวัย (Development task theory) กล่าวถึงความสำคัญของอายุและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่ออายุเพิ่มขึ้นว่า เมื่ออายุเพิ่มขึ้นหากบุคคลผ่านพัฒนาการในแต่ละวัยได้อย่างเหมาะสมย่อมมีการ เตรียมพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่วัยต่อไป ซึ่งวัยสูงอายุเป็นพัฒนาการขั้นสุดท้ายในชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น ผู้ที่มีอายุมากกว่า ผ่านพัฒนาการตามวัยมาก่อนน่าจะเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุได้ดีกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า (ปิยรัตน์ เมืองไทย, 2541) นอกจากนี้ บุคคลที่มีอายุมาก จะมีระยะเวลาทำงานมานาน ย่อมมี รายได้ต่อเดือนสูง ทำให้มีความยืดหยุ่นในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า ธาดา วิมลฉัตรเวที (2543) ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีคะแนนเฉลี่ยด้านการเตรียมตัวสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับ การศึกษาของอีแวนส์ และคนอื่น (Evans and other, 1985 อ้างถึงใน ธาดา วิมลฉัตรเวที, 2543) ปิยรัตน์ เมืองไทย (2541) และ ทฤษฎี ชวน ไชยสิทธิ์ (2555) ที่พบว่า การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีอายุใกล้เกษียณ นั่นคือ ผู้ที่มีอายุใกล้เกษียณจะมีการปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมากกว่าผู้ที่มีอายุห่างไกลจากการเกษียณ

3. สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต

โดยเฉพาะในด้านความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ รวมถึงวิถีปฏิบัติตนตามพัฒนาการของชีวิต ผู้ที่สมรสแล้วจะมีภาระรับผิดชอบมากขึ้น โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว จึงต้องเพิ่มความเชื่อมั่นและความมั่นคงในชีวิตให้มากขึ้นด้วย จึงมักมีความต้องการด้านวัตถุที่เป็นเครื่องหมายบ่งบอกสถานภาพทางสังคม เช่น บ้าน รถยนต์ ทรัพย์สิน (จรรยา ทองถาวร, 2530 อ้างถึงใน ศศิมา ทวีสิน, 2538) จากการศึกษาของสุดใจ น้ำฟูค (2536) และศศิมา ทวีสิน (2538) พบว่า ผู้ที่สมรสแล้วและยังอยู่กับคู่สมรสมีแนวโน้มที่จะมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับสูงกว่าผู้มีสถานภาพโสด หม้าย หย่า พัชรภา มนูญภัทราชัย (2544) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยกลุ่มคนโสดมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมการด้านเศรษฐกิจและสุขภาพร่างกายสูงสุด ในขณะที่ผู้ที่สมรสแล้วมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมการด้านสุขภาพจิตใจสูงสุด ในขณะที่การศึกษาของดวงจันทร์ บุญรอดชู (2540) ที่พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสจะมีการเตรียมเกษียณดีกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด

4. ภาวะสุขภาพ ภาวะสุขภาพ หมายถึง ภาวะที่มีความสมบูรณ์ ไม่บ่งพร่อง ผู้ที่มีภาวะสุขภาพดีจะต้องเป็นบุคคลที่ไม่มีอาการของการเป็นโรค สามารถดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของตน (Orem, 1985 อ้างถึงใน นิรนาท วิทโยชกิติคุณ, 2534) การรับรู้ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีมีแนวโน้มจะทำกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพมากกว่าผู้สูงอายุที่มีสุขภาพไม่ดี (ขวัญใจ ต้นดิวัฒน์เสถียร, 2534) ซึ่งพัชรภา มนูญภัทราชัย (2544) ศึกษาพบว่า ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ สอดคล้องกับการศึกษาของบรรลุ ศิริพานิช (2551) ที่พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงจะมีการเตรียมตัวสูงกว่ากลุ่มที่สุขภาพไม่แข็งแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ นอกจากนี้ระดับการศึกษายังมีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพ ระดับรายได้ สุขภาพ ค่านิยม และทัศนคติต่าง ๆ (รัชนี ฝนทองมงคล, 2538) จากการศึกษาของศศิมา ทวีสิน (2538) และแมคเฟอร์สัน และกูปปี (McPherson & Guppy, 1979) พบสอดคล้องกันว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และผลการศึกษาของธาดา วิมลวัตรเวที (2543) และสมฤดี ชัมภิตติคุณ (2550) ระบุชัดเจนว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีการเตรียมตัวเกษียณอายุการทำงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ในขณะที่ผลการศึกษาของทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ และคณะ (2552) พบว่า การศึกษาแตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุไม่แตกต่างกัน

6. รายได้และความเพียงพอของรายได้ รายได้เป็นตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล รวมทั้งยังช่วยประเมินความช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว และสังคม รายได้ที่พอเพียงในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานย่อม ทำให้บุคคลมีโอกาสในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การดูแลรักษาสุขภาพ การเก็บออมเงิน การนำเงินไปลงทุนในกิจการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนรายได้ การเลือกกิจกรรมและงานอดิเรกที่สนใจ จากการศึกษาของธาดา วิมลฉัตรเวที (2543) พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของแมคเฟอร์สัน และกูปี (McPherson & Guppy, 1979) ที่พบว่าผู้มีรายได้สูงมีระดับการเตรียมความพร้อมสูงกว่าผู้มี รายได้ต่ำกว่า นอกจากนี้ พัชรภา มนูญภัทรราชย์ (2544) ยังศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพร่างกายและจิตใจ

7. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Bandura, 1977 อ้างถึงใน ภทรพร ยุทธภรณ์พินิจ, 2547) โดยกล่าวว่า กระบวนการ การเรียนรู้ของมนุษย์ ประกอบด้วยกระบวนการที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรมซึ่งส่วนใหญ่แล้ว เกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้ผ่านตัวแบบ (Learning through modeling) โดยตัวแบบจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแบบที่มีชีวิต (Live model) เป็นตัวแบบที่ปรากฏในบุคคลหรือสิ่งมีชีวิต และตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic model) เป็นตัวแบบที่เป็นตัวอักษร คำพูด หรือภาพ หรือสิ่งอื่น ๆ นั่นคือบุคคลมักเรียนรู้จากตัวแบบว่าควรทำอะไร แล้วจึงเลือกเอาแต่สิ่งที่ดี ๆ และเหมาะสมมาแสดงออก ซึ่งตัวแบบนี้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้โดยทำหน้าที่เป็นการให้ข้อมูล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุผ่านตัวแบบจะทำให้บุคคล สามารถเรียนรู้บทบาทของตนที่ต้องเปลี่ยนไปภายหลังเกษียณอายุได้ อันจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถกระทำได้โดย 1. ตัวผู้ที่จะเกษียณอายุเอง ควรมีการเตรียมความพร้อมโดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ โทรทัศน์ วิทยุ หรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือพูดคุยสอบถามจากผู้ที่เกษียณอายุไปก่อนตน 2. หน่วยงานของผู้ที่จะเกษียณ ควรจัดการอบรมให้ความรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดในเรื่อง การเตรียมความรู้เพื่อเกษียณอายุ 3. หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนควรเปิดดำเนินการให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จากการศึกษาของศศิมา ทวีสิน (2538) ปิยรัตน์ เมืองไทย (2541) และทณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ผลสอดคล้องกันว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ ผู้ที่มีการรับรู้ข่าวสารในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะมีการเตรียมความพร้อมมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้ ข่าวสารระดับต่ำ

8. ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ

การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ เอจเซนและฟิชไบน์ (Ajzen & Fishbein, 1980) ให้นิยามว่าทัศนคติคือภาวะความพร้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจและการกระทำพฤติกรรมของบุคคล สอดคล้องกับเคนด์เลอร์ (Kendler, 1974) ที่ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึงความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเข้าในสังคม หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์ หรือแนวคิดบางอย่าง ทัศนคติแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ส่วนที่เป็นความคิด (Cognitive component) เป็นความรู้ ความเข้าใจ และความคิดของบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามมโนทัศน์ของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ส่วนที่เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective component) ซึ่งจะเป็นตัวเร้าความรู้ ความเข้าใจ และความคิดของบุคคล อีกต่อหนึ่ง ทิศทางของความรู้สึกมีสองด้านคือ ความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดี หรือที่เรียกว่าความรู้สึกในด้านบวกและด้านลบ สุดท้ายคือส่วนที่เป็นพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นความโน้มเอียงหรือ ความพร้อมที่จะกระทำหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามความคิดและความรู้สึก ในการวัดทัศนคติจะต้องวัดทั้ง 3 องค์ประกอบ และจะต้องวัดเป็นภาพรวม เนื่องจากทัศนคติเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้หรือการรับรู้ที่ได้รับกับการปฏิบัติ ดังนั้น หากบุคคลมีทัศนคติที่ดี ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่กระตุ้นให้ปฏิบัติแล้ว จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติมากกว่าบุคคลที่มีทัศนคติไม่ดี ดัง การศึกษาของสุมนัส วงศ์กุญชร (2537) ที่พบว่า ทัศนคติต่อชมรมผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ธาดา วิมลฉัตรเวที (2543) ได้ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า บุคลากรโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยด้านทัศนคติ ต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ในระดับดี และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ นั่นคือ ถ้าบุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณและการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงาน ก็จะส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างประจำมักมีปัญหาในเรื่องรายได้ น้อย มีระดับการศึกษาต่ำ ไม่ได้รับเงินบำนาญหลังเกษียณอายุทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกษียณอายุและส่งผลต่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2540) และพัชรภา มนูญภัทราชัย (2544) ที่พบว่าทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

9. ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จากการศึกษาของทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ และคณะ (2552) พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ

สรุป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพ ระดับการศึกษา รายได้และความเพียงพอของรายได้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ และปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุ

คณะรัฐมนตรีรับทราบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ กรอบแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human security) ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่ปรากฏในรายงาน "การพัฒนามนุษย์ ค.ศ. 1994" ของสำนักงาน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) โดยมี เป้าหมายเกี่ยวกับมนุษย์ 2 ประการ คือ 1. มนุษย์ทุกคนจะต้องปลอดภัยจากความกลัว (Freedom from fear) 2. ปลอดภัยจากความขาดแคลนหรือความต้องการ (Freedom from want) ซึ่งนับเป็นการ ปรับเปลี่ยนแนวคิดความมั่นคงของชาติอันประกอบด้วยรัฐและดินแดนมาเป็นความมั่นคงของ ประชาชนในฐานะองค์ประกอบพื้นฐานของชาติ โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการผลักดัน แนวคิดใหม่ เรื่องความมั่นคงของมนุษย์ในการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการจัดตั้งกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคมการ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการศึกษามาตรฐานและ ตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีในประเทศและต่างประเทศร่วมกับสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ความหมาย ความมั่นคงของมนุษย์ (Human security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับ หลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับ โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง ประกอบด้วย ความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 10 มิติ ตามแนวทาง ดังนี้

1.1 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการมีงานทำและรายได้ ประกอบด้วย 1. การได้ทำงาน ที่มั่นคงและมีความสุขหรือพอใจในงาน 2. มีรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิตของตนเองและ ครอบครัว 3. มีเงินออมที่พอเพียงสำหรับอนาคต 4. ปราศจากหนี้สินที่ไม่สร้างผลผลิต

1.2 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านครอบครัว ประกอบด้วย 1. ความรักใคร่ปรองดอง

2. ความรับผิดชอบและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ 3. การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4. การไม่ใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ

1.3 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย ประกอบด้วย 1. การมีสุขภาพกายที่ดี 2. การมีสุขภาพจิตที่ดี 3. การมีหลักประกันด้านสุขภาพอนามัยอย่างเท่าเทียมและพอเพียง 4. ประชากรไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางกายและจิต 5. การปฏิบัติตนที่มีส่วนส่งเสริมสุขภาพกายและจิต

1.4 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา ประกอบด้วย 1. ประชากรได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างเท่าเทียม 2. การมีการศึกษาที่พอเพียงต่อการครองชีวิต 3. การได้รับการศึกษา และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล) ประกอบด้วย 1. การปลอดจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย 2. ความรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายต่อร่างกาย 3. การปลอดจากการประทุษร้ายด้านทรัพย์สิน 4. ความรู้สึกปลอดจากการประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน

1.6 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1. เพิ่มระดับการมี สิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีมาตรฐาน 2. พัฒนาลำดับความสะอาดพื้นฐาน โดยเฉพาะน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง 3. สิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษทาง เสียง กลิ่น ฝุ่น คิวน์

1.7 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสิทธิและเป็นธรรม ประกอบด้วย 1. การปลอดจากการถูกละเมิดและเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ 2. มีหลักประกันและการคุ้มครองด้านสิทธิ 3. กลไกที่แก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้านสิทธิที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

1.8 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสังคม-วัฒนธรรม ประกอบด้วย 1. มีเวลาพักผ่อนที่ปลอดจากภารกิจที่พอเพียง 2. ใช้เวลาติดตามข่าวสารทางสังคม-วัฒนธรรม 3. มีเวลาในการทำจิตใจให้สงบ 4. มีส่วนในการปฏิศาสนกิจ 5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มสังคมและชุมชน

1.9 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย 1. การมีบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ 2. ระบบบริการสังคมที่ให้การคุ้มครองและเข้าถึงได้ในเวลาอันรวดเร็ว 3. ความรู้สึกในคุณค่าของชีวิต และความสุขในชีวิต

1.10 ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการเมือง - ธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1. ส่งเสริมการใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างบริสุทธิ์ในทุกระดับ 2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองและการรวมกลุ่มทางการเมือง 3. ส่งเสริมการติดตามข่าวสารทางการเมืองของประชากร 4. สร้างความโปร่งใส การตรวจสอบได้และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงมิติต่าง ๆ กับความมั่นคงของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 3

กลุ่ม คือ

2.1 มิติที่สัมพันธ์กับความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมมากพอควร คือ มิติด้านครอบครัว และด้านสุขภาพอนามัย

2.2 มิติที่สัมพันธ์กับความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมรองลงมาคือ การมีงานทำและ รายได้ การเมือง และธรรมาภิบาล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการสนับสนุนทาง สังคม

2.3 มิติที่สัมพันธ์กับความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมน้อย ได้แก่ ที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคมและ วัฒนธรรม และสิทธิความเท่าเทียม

3. รายงานระดับความมั่นคงของมนุษย์ของจังหวัดต่าง ๆ ในประเทศไทย ซึ่งได้มาจากการเก็บข้อมูลสถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ด้วยเครื่องมือและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สร้างขึ้น โดยสรุปได้ดังนี้

3.1 กรุงเทพฯ - ปริมณฑล เป็นพื้นที่ที่มีจุดแข็งด้านการมีงานทำและรายได้ และ การศึกษา

3.2 ประชากรวัยทำงานในภาคกลางขาดจุดแข็งในทุกมิติ ความมั่นคงส่วนใหญ่เป็น จุดอ่อนเมื่อ เปรียบเทียบกับภาคอื่น

3.3 ประชากรวัยทำงานในภาคอื่นมีข้อได้เปรียบในมิติต่าง ๆ โดยภาคเหนือมีข้อ ได้เปรียบในมิติต่าง ๆ มากกว่าภาคอื่น ๆ จะมีจุดอ่อนเพียงด้านการศึกษา จุดอ่อนของภาค ตะวันออกเฉียงเหนือเป็นด้านพื้นฐานการมีงานทำ รายได้และสภาพที่อยู่อาศัย ส่วนประชากรวัย ทำงานในภาคใต้มีความรู้สึกว่ามีสิทธิ ความเป็นธรรมยังคงมีปัญหา มิติที่ระดับความมั่นคงต่ำกว่า เกณฑ์ถือเป็นสิ่งที่แต่ละพื้นที่ต้องเร่งพัฒนาให้เท่าเทียมกับภูมิภาคอื่น โดยกระบวนการพัฒนาของ ภูมิภาคต่างต้องดำเนินไปพร้อมกัน

3.4 ได้พัฒนาวิธีการประมวลผลข้อมูลขึ้นเป็นดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ที่สามารถใช้ ประเมินเปรียบเทียบได้ทั้งระดับบุคคลพื้นที่ในประเทศ และพื้นที่ระดับนานาชาติ

สรุปความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 1. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการมีงานทำและ รายได้ 2. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านครอบครัว 3. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย 4. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา 5. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน (ส่วนบุคคล) 6. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม 7. ความมั่นคงของ มนุษย์ด้านสิทธิและความเป็นธรรม 8. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านสังคม-วัฒนธรรม 9. ความมั่นคง ของมนุษย์ด้านการสนับสนุนทางสังคม 10. ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการเมือง - ธรรมาภิบาล

สิทธิและสวัสดิการ

1. กองทุนประกันสังคม

การประกันสังคม คือการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลและมีรายได้อย่างต่อเนื่อง

สิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับ

1.1 กรณีเจ็บป่วย จะได้รับการรักษาพยาบาล โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เมื่อเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิฯ หรือเครือข่ายของสถานพยาบาลนั้น และกรณีที่ต้องหยุดพักตามคำสั่งแพทย์ หากหมดสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในวันลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแล้ว จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 90 วันต่อครั้ง และไม่เกิน 180 วันต่อปี เว้นแต่ ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ไม่เกิน 365 วัน กรณีป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เมื่อเสียชีวิตจะได้รับค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีตายเช่นเดียวกับกรณีตาย

1.2 กรณีคลอดบุตร จะได้รับค่าคลอดบุตร โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง โดยมีสิทธิ ดังนี้

1.2.1 ผู้ประกันตนหญิง สามารถคลอดบุตรที่สถานพยาบาลใดก็ได้ แล้วนำสำเนาสูติบัตรของบุตร สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน มาเบิกเงินที่สำนักงานประกันสังคม จะได้รับเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย จำนวน 13,000 บาท และยังคงได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรอีกในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เฉลี่ยเป็นเวลา 90 วัน (เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร เบิกได้ไม่เกิน 2 ครั้ง)

1.2.2 ผู้ประกันตนชายที่มีภรรยาจดทะเบียนสมรสหรือหญิงซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยา แต่ไม่ได้จดทะเบียนสมรส สามารถเบิกค่าคลอดบุตรได้ โดยนำสำเนาสูติบัตรของบุตร สำเนาทะเบียนสมรส (ถ้ามี) หรือหนังสือรับรองกรณีไม่มีทะเบียนสมรส (เฉพาะกรณีผู้ประกันตนไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับภริยา) มาเบิกเงินที่สำนักงานประกันสังคม จะได้รับเฉพาะเงินค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย จำนวน 13,000 บาท

1.3 กรณีทุพพลภาพ จะได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้

1.3.1 กรณีทุพพลภาพระดับความสูญเสียไม่รุนแรง ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ดังนี้

1.3.1.1 กรณีผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพจนทำให้ความสามารถในการ

ทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการงานตามปกติและงานอื่นใดได้ ให้มีสิทธิได้รับทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละสามสิบของค่าจ้างรายวัน ตามมาตรา 57 ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถประกอบการงานได้ ทั้งนี้ ไม่เกินระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน

1.3.1.2 กรณีผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพจนทำให้ความสามารถในการทำงานลดลงถึงขนาดไม่อาจประกอบการงานตามปกติและมีรายได้ลดลงจากเดิมให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในส่วนที่ลดลงแต่ไม่เกินร้อยละสามสิบของค่าจ้างรายวันตามมาตรา 57 ไม่เกินระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน

1.3.1.3 กรณีผู้ประกันตนที่เป็นผู้ทุพพลภาพตาม (3.1.2) สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนให้มีสิทธิได้รับทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละสามสิบของค่าจ้างรายวันตามมาตรา 57 ตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถประกอบการงานได้ ทั้งนี้ เมื่อรวมกับระยะเวลาที่ผู้ประกันตนได้รับไปแล้วตาม (3.1.2) ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน

1.3.2 กรณีทุพพลภาพระดับความสูญเสียรุนแรง ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต

1.4 กรณีตาย จะได้รับค่าทำศพ 40,000 บาทและได้รับเงินสงเคราะห์กรณีตาย ดังนี้

1.4.1 จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 120 เดือน จะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 4 เดือน

1.4.2 จ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 120 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินสงเคราะห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 12 เดือน

1.5 กรณีสงเคราะห์บุตร จะได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเหมาจ่าย เดือนละ 400 บาทต่อบุตรหนึ่งคน สำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ คราวละไม่เกิน 3 คน

1.6 กรณีชราภาพ จะได้รับ

1.6.1 เงินบำนาญชราภาพ

1.6.1.1 กรณีจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน (15 ปี) ได้รับเงินบำนาญชราภาพในอัตราร้อยละ 20 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

1.6.1.2 กรณีจ่ายเงินสมทบมากกว่า 180 เดือน (15 ปี ขึ้นไป) ให้รับเพิ่มอัตราเงินบำนาญชราภาพ ตามข้อ 1 ขึ้นอีกร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบครบทุก 12 เดือน

สูตรคำนวณเงินบำนาญชราภาพ

= ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย คูณด้วย 20%

(+ จำนวน % ที่เพิ่มให้อีกปีละ 1.5%)

1.6.2 เงินบำเหน็จชราภาพ

1.6.2.1 กรณีจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบเฉพาะส่วนของผู้ประกันตน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี สงเคราะห์บุตรและชราภาพ

1.6.2.2 กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไป จะได้รับเงินบำเหน็จ ชราภาพ เท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ พร้อมผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงาน ประกันสังคมประกาศกำหนด

1.6.2.3 กรณีผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่ เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ จะได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ จำนวน 10 เท่าของเงิน บำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

1. ผู้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายให้ทายาทของผู้นั้นได้รับเงินบำเหน็จ ชราภาพ ได้แก่

1.1 บุตร ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ให้รับสองส่วนถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไป ให้ได้รับสามส่วน

1.2 สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน

1.3 บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

1.4 บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุไว้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ให้ได้รับหนึ่งส่วน

2. ในกรณีที่ไม่มีทายาทตาม (1) (2) (3) หรือ (4) หรือทายาทนั้นได้ตายไปเสียก่อน ให้ แบ่งเงินในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

3. ในกรณีที่ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามข้อ 2 ให้ทายาทของ ผู้ประกันตนหรือผู้รับเงินบำนาญชราภาพแล้วแต่กรณีดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ ตามลำดับ หากบุคคลลำดับใดมีจำนวนมากกว่าหนึ่งคนให้บุคคลลำดับนั้นได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน

3.1 พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน

3.2 พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา

3.3 ปู่ ย่า ตา ยาย

3.4 ลุง ป้า น้า อา

สูตรคำนวณเงินบำเหน็จชราภาพ

กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 1 - 11 เดือน = เงินสมทบของผู้ประกันตนฝ่ายเดียว

กรณีจ่ายเงินสมทบตั้งแต่ 12 - 179 เดือน = เงินสมทบของผู้ประกันตน + เงินสมทบ
ของนายจ้าง + ผลประโยชน์ตอบแทน

เงินบำนาญชราภาพ : จ่ายเป็นรายเดือนตลอดชีวิต

เงินบำเหน็จชราภาพ : จ่ายเป็นก้อนครั้งเดียว

1.7 กรณีว่างงาน จะได้

1.7.1 ถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง
ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

1.7.2 ลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ได้รับ
เงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน

1.7.3 กรณีไม่ได้ทำงานจากเหตุสุดวิสัย ได้รับเงินทดแทนกรณีว่างงาน ร้อยละ 50
ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 180 วัน

หากใน 1 ปีปฏิทิน มีการยื่นขอรับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน ทั้งกรณีที่ 1
และกรณีที่ 2 ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนในระหว่างการว่างงาน รวมกันไม่เกิน 180 วัน

2. กองทุนเงินทดแทน

2.1 กองทุนเงินทดแทน คือ กองทุนที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง
เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง
โดยไม่คำนึงถึงวัน เวลา และสถานที่ แต่จะดูสาเหตุที่ทำให้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

2.2 เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเงินทดแทนแต่เพียงฝ่ายเดียว จะ
เรียกเก็บจากนายจ้างเป็นรายปี โดยประเมินจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน (คนละไม่
เกิน 240,000 บาทต่อปี) คูณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการ ระหว่างอัตรา 0.2-1.0% โดย
นายจ้างแต่ละประเภทกิจการจะจ่ายในอัตราเงินสมทบหลักที่แตกต่างกันตามประกาศกระทรวงฯ
ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัย ตามรหัสประเภทกิจการของนายจ้างนั้น (สำนักงานประกันสังคม,
2560)

3. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา
เมื่อ 22 มิ.ย.58 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ภายใน 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ (20 ต.ค.58) ซึ่งสิทธิ
ประโยชน์ของผู้ประกันตนจะได้รับตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2558 มี
สาระสำคัญในการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเพิ่ม : ค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคและค่าใช้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ประกันตน ในกรณีได้รับความเสียหายจากการรับบริการทางการแพทย์ (ปัจจุบัน: มีสิทธิได้รับเฉพาะค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทางการแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายา และค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาล หรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย)

กรณีคลอดบุตร มีสิทธิได้รับไม่จำกัดจำนวนครั้ง (ปัจจุบัน มีสิทธิได้รับไม่เกิน 2 ครั้ง เหมายจ่าย ครั้งละ 13,000 บาท + เงินสงเคราะห์การหยุดงาน 90 วัน)

กรณีสงเคราะห์บุตร มีสิทธิได้รับคราวละไม่เกิน 3 คน (ปัจจุบัน ได้รับสำหรับบุตรอายุ 0 - 6 ปี คราวละ ไม่เกิน 2 คน เหมายจ่ายรายเดือน เดือนละ 400 บาท ต่อคน)

กรณีว่างงาน เพิ่ม: ให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตน กรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราวเนื่องจากเหตุสุดวิสัยโดยยังไม่มีเลิกจ้าง เช่น กรณีสถานประกอบการถูกน้ำท่วม (ปัจจุบัน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างหรือลาออก)

ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือผู้ทุพพลภาพ เพิ่ม: สิทธิประโยชน์กรณีตายแก่ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง/ผู้ทุพพลภาพ แม้ส่งเงินสมทบไม่ครบตามสิทธิ (ปัจจุบัน ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีตาย)

ผู้ตั้งใจให้ตนเองได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และตาย เพิ่ม: สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตน ที่ตั้งใจทำให้ตนเองบาดเจ็บ ทุพพลภาพ และตาย หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น (ปัจจุบัน ไม่ได้รับความคุ้มครอง)

กรณีทุพพลภาพ เพิ่ม: ผู้ประกันตนซึ่งสูญเสียสมรรถภาพ ไม่ถึงร้อยละ 50 ของร่างกายมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (ปัจจุบัน: ผู้ประกันตนต้องสูญเสียสมรรถภาพของร่างกายร้อยละ 50 ถึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ)

ผู้ทุพพลภาพอยู่ก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2538 ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิต (ปัจจุบัน: ผู้ทุพพลภาพอยู่ก่อนวันที่ 31 มีนาคม 2538 ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ 15 ปี)

กรณีตาย เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย

แก้ไข: ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบเดือน ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือน ที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสี่

ถ้าก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบเดือนขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา

57 คุณด้วยสิบสอง

ปรับปรุงหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่ม : ผู้ประกันตนสามารถทำหนังสือระงับบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพไว้ล่วงหน้าได้ โดยมีสิทธิได้รับร่วมกับทายาท หากไม่มีทายาท หรือไม่มีบุคคลที่ทำหนังสือระงับจะให้สิทธิแก่ พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา (ปัจจุบัน: ผู้ประกันตนที่ไม่มีทายาท (บิดา มารดา บุตร และคู่สมรส) ไม่สามารถทำหนังสือระงับบุคคลผู้มีสิทธิรับเงินบำเหน็จชราภาพไว้ล่วงหน้าได้ โดยเงินบำเหน็จชราภาพจะตกเป็นของกองทุน)

1. ขยายระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนจาก 1 ปี เป็น 2 ปี (ปัจจุบัน: ระยะเวลาการยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี)

ขยายความคุ้มครอง

1. ขยายความคุ้มครองลูกจ้างส่วนราชการ ขยายความคุ้มครองไปถึงลูกจ้างชั่วคราวทุกประเภทของส่วนราชการ (ปัจจุบัน: คุ้มครองเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน)

2. ขยายความคุ้มครองให้กับลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ (ปัจจุบัน: ไม่คุ้มครอง)

เงินสมทบ

1. รัฐบาลสามารถออกประกาศลดหย่อนการออกเงินสมทบเพื่อช่วยเหลือผู้ประกันตนและนายจ้างให้ได้รับผ่อนปรนการเก็บเงินสมทบในท้องที่เกิดภัยพิบัติ (ปัจจุบัน: ไม่สามารถลดอัตราเงินสมทบเฉพาะพื้นที่ที่เกิดภัยพิบัติได้หากจะลดอัตราเงินสมทบ จะต้องประกาศลดอัตราเงินสมทบทั่วประเทศ)

2. กำหนดให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40 ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินสมทบที่ได้รับจากผู้ประกันตน (ปัจจุบัน: ไม่ได้กำหนดในกฎหมายให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบ แต่ปัจจุบันรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินอุดหนุนสำหรับจ่ายเป็นเงินสมทบให้กับผู้ประกันตนมาตรา 40) (สำนักงานประกันสังคม, 2560)

4. การประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40

แนวคิดเกี่ยวกับการขยายโอกาสการประกันตนของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปได้ถูกนำเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ในช่วงปี 2557 เป็นที่ทราบกันว่า “การประกันตน” นับเป็นหนึ่งในแนวทางการประกันความเสี่ยงและสร้างความมั่นคงในชีวิตของประชาชนได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเสี่ยงจากการเจ็บป่วย การเสียชีวิต การทำงาน หรือแม้กระทั่งการประกันตนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันทางรายได้ในยามสูงอายุในช่วงปี 2557 สำนักงานประกันสังคม ได้เสนอแนวคิดให้โอกาสประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้เป็นผู้ประกันตนตาม

มาตรา 33 หรือมาตรา 39 หรือไม่เป็นข้าราชการ หรือบุคคลที่ถูกยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม และมีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 40 ได้

ทางเลือกของการสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 40

ทางเลือกที่ 1 ส่งเงินสมทบเดือนละ 100 บาท (ผู้ประกันตนจ่าย 70 บาท รัฐบาลอุดหนุน 30 บาท) ได้สิทธิประโยชน์ 3 กรณี คือ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตาย

ทางเลือกที่ 2 ส่งเงินสมทบเดือนละ 150 บาท (ผู้ประกันตนจ่าย 100 บาท รัฐบาลอุดหนุน 50 บาท) ได้สิทธิประโยชน์ 4 กรณี คือ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และเงินบำเหน็จชราภาพ ทั้งนี้ผู้ประกันตน

ทางเลือกที่ 2 ที่ประสงค์รับบำเหน็จชราภาพเพิ่มขึ้น สามารถจ่ายเงินสมทบเพิ่มเติมได้ไม่เกินเดือนละ 1,000 บาทต่อเดือน

ทางเลือกที่ 3 ส่งเงินสมทบเดือนละ 200 บาท (ผู้ประกันตนจ่าย 100 บาท รัฐบาลอุดหนุน 100 บาท) เป็นเงินออมเพื่อรับเงินบำนาญชราภาพ (รัฐบาลอุดหนุนสูงสุดไม่เกิน 1,200 บาท/คน/ปี)

ทางเลือกที่ 4 ส่งเงินสมทบเดือนละ 300 บาท (ผู้ประกันตนจ่าย 170 บาท รัฐบาลอุดหนุน 130 บาท) สิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับทางเลือกที่ 1 และทางเลือกที่ 3 รวมกัน

ทางเลือกที่ 5 ส่งเงินสมทบเดือนละ 350 บาท (ผู้ประกันตนจ่าย 200 บาท รัฐบาลอุดหนุน 150 บาท) สิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับทางเลือกที่ 2 และทางเลือกที่ 3 รวมกัน

ประชาชนที่มีอายุ 60 - 65 ปี สมัครได้ในทุกทางเลือก และผู้ที่มีอายุเกิน 65 ปี สามารถสมัครได้เฉพาะทางเลือกที่ 3 (เงินบำนาญชราภาพ) เท่านั้น ซึ่งจะมีเงินออมเดือนละ 200 บาท ผู้ประกันตนสามารถจ่ายเงินสมทบย้อนหลังไปได้ถึงเดือนพฤษภาคม 2555 สำนักงานประกันสังคม ยังเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนที่เป็นผู้ประกันตนทางเลือก 1 หรือทางเลือก 2 เดิมสามารถเพิ่มทางเลือก 3 รวมกับทางเลือกเดิมได้ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น

นอกจากแนวคิดในการประกันตนของผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปดังที่เสนอแล้ว ยังพบว่าล่าสุดได้มีการผลักดันพระราชบัญญัติกองทุนการออมแห่งชาติ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสสำหรับการออมเพื่อชีวิตในยามสูงวัย โดยเฉพาะประชาชนที่เป็นแรงงานนอกระบบที่มีกว่า 30 ล้านคนทั่วประเทศ และไม่ได้อยู่ในกองทุนประกันสังคม หรือกองทุนอื่น ๆ โดยภาครัฐจะร่วมสมทบในการออมตามสัดส่วนที่แตกต่างกันตามช่วงวัยดังต่อไปนี้

อายุ 15 แต่ไม่เกิน 30 ปี = 50% ของเงินสะสม แต่ไม่เกิน 600 บาทต่อปี

อายุ 30 แต่ไม่เกิน 50 ปี = 80% ของเงินสะสม แต่ไม่เกิน 960 บาทต่อปี

อายุ 50 แต่ไม่เกิน 60 ปี = 100% ของเงินสะสม แต่ไม่เกิน 1,200 บาทต่อปี

กองทุนการออมแห่งชาตินี้ จะเป็นรูปแบบเดียวกับกองทุนประกันสังคมที่รัฐจะร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน และ เมื่อสมาชิกมีอายุครบ 60 ปี จะได้รับเงินบำนาญชราภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสำหรับแรงงานนอกระบบ พ.ร.บ.กองทุนการออมแห่งชาติ จะช่วยให้ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วัยสูงอายุ ที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุนการออมแห่งชาติได้ ขณะเดียวกัน แม้ว่าร่างมาตรการเกี่ยวกับการขยายโอกาสประกันตนตามมาตรา 40 ของกองทุนประกันสังคม ยังคงอยู่ในกระบวนการพิจารณาก่อนกรอกรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการนำมาประกาศใช้ในสังคมไทย เพื่อสร้างหลักประกันทางรายได้ ตลอดจนความมั่นคงในชีวิตให้กับผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุ แต่อย่างน้อยความพยายามในการผลักดันให้เกิดกฎหมายทั้งสองฉบับนี้ ก็เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐ ได้ให้ความสำคัญและมีความพยายามที่จะสนับสนุนให้ประชากรมีหลักประกันด้านความมั่นคงทางรายได้ เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในยามสูงวัย

5. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

หมายถึง เงินที่รัฐบาลจ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และมีสัญชาติไทย ที่มีได้รับเงินรายได้ประจำจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลจ่ายตามช่วงอายุ (ตามมาติ ค.ร.ม. 1 ต.ค. 2554) ดังนี้

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 – 69 ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา 600 บาทต่อคนต่อเดือน

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 70 – 79 ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา 700 บาทต่อคนต่อเดือน

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 80 – 89 ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา 800 บาทต่อคนต่อเดือน

ผู้สูงอายุที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา 1,000 บาทต่อคนต่อเดือน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ กรุงเทพมหานคร ; สำนักงานเขตทั้ง 50 เขต

ต่างจังหวัด ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา)

6. เบี้ยยังชีพผู้พิการ

หมายถึง เงินที่รัฐบาลจ่ายเป็นรายเดือน ๆ ละ 800 บาท ให้แก่ผู้พิการ ซึ่งหมายถึงบุคคล ซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทาง การเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องทางอื่นใด มีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่ง ด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ผู้ไปลงทะเบียนรับเบี้ยผู้พิการต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

มีสัญชาติไทย

มีภูมิลำเนาหรือมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ในความอุปการะของสถานสงเคราะห์ของรัฐ

ต้องเป็นคนพิการตามความหมายข้างต้น หรือตามความหมายของ พรบ. ส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ พ.ศ. 2550 (ต้องมีบัตรประจำตัวคนพิการ)

สำหรับสวัสดิการที่ธนาคารให้แก่พนักงานแตกต่างกันไปแต่ละธนาคาร ได้แก่

สวัสดิการรักษาพยาบาล สวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากการศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านจิตวิทยา ที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์ และมีส่วนช่วยสนับสนุนในการศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ดังนี้

ราตรี เจริญจรรยา (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณในด้านร่างกายและจิตใจ ด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ของ ข้าราชการก่อนเกษียณ (อายุ 55-59 ปี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 152 คน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ มีความต้องการเตรียมตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นความต้องการด้านร่างกายและจิตใจที่มีความต้องการใน ระดับมาก

อัมพร เถลิมนิจตร (2542 อ้างถึงใน ธาดา วิมลนัทรเวที, 2543) ศึกษาความคิดเห็นของ ข้าราชการ ครูบำนาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับการเตรียมตัวสำหรับชีวิตหลัง เกษียณอายุราชการ จำนวน 30 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณ 6 ด้าน คือ 1. ด้านสุขภาพร่างกาย โดยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ตรวจสอบสุขภาพทุกปี ระวัง ไม่ให้เจ็บป่วย พักผ่อนให้เพียงพอ รักษาอารมณ์ไม่ให้เครียด ไม่คิดมาก 2. ด้านจิตใจ โดยการเตรียมใจ เกี่ยวกับการเกษียณแต่เนิ่น ๆ คบหาสมาคมกับเพื่อนและร่วมสังสรรค์เป็นครั้งคราว 3. ด้านเศรษฐกิจและ ค่าใช้จ่าย โดยการเริ่มวางแผนเตรียมตัวตั้งแต่ยังรับราชการ ใช้จ่ายอย่างประหยัด เก็บสะสมเงินฝากธนาคาร ทำประกันชีวิต ซื่อหุ้่น 4. ด้านการใช้เวลาว่าง โดยการทำงานอดิเรกที่ถนัดเพื่อหารายได้ ปลุกต้นไม้ เข้าร่วมกิจกรรมในสังคมและบำเพ็ญประโยชน์ อ่าน-เขียนหนังสือ 5. ด้านที่อยู่อาศัย โดยการจัดหาที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง 6. ด้านกิจกรรมสังคมโดยพบปะสังสรรค์กับเพื่อนและญาติพี่น้อง ร่วมงานสังคมบ้างเป็นครั้งคราว

ธาดา วิมลนัทรเวที (2543) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 975 ราย พบว่า บุคลากรโดยรวมมีเจตคติต่อการเกษียณและ การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในระดับดี แต่มีการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุในระดับปานกลาง โดยพบว่าบุคลากรโดยรวมที่มีอายุ ระดับรายได้ต่อเดือน และสถาบันการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติในการ เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุต่างกัน เมื่อทดสอบโดยจำแนกตามเพศพบว่า บุคลากรเพศชายที่มีอายุ ระดับ การศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ลักษณะสายงาน และสถาบันการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติในการเตรียมตัว ก่อนเกษียณอายุต่างกัน ส่วนบุคลากรหญิงที่มีอายุและระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการปฏิบัติในการ เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุต่างกัน

พัชรภา มนูญภัทรราชย์ (2544) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในชุมชนเขตบางซื่อ ในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างอายุ 50-59 ปี จำนวน 297 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อประโยชน์ของการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุอยู่ในระดับสูง และมีการ เตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุสูงสุดด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ร้อยละ 65.2 รองลงมาคือเตรียมการด้าน สังคม ร้อยละ 58.8 ส่วนด้านเศรษฐกิจเตรียมเพียงร้อยละ 49.0 โดยพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพ และทัศนคติต่อประโยชน์ของการเตรียมการก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการก่อนเข้าสู่ วัย สูงอายุ นั่นคือ เพศชายและผู้มีสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยของลักษณะการเตรียมการด้านเศรษฐกิจสูงสุด นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาการเตรียมการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด โดยหญิงจะประสบ ปัญหาการเตรียมการด้านเศรษฐกิจสูงกว่าเพศชาย และกลุ่มผู้มีภาวะสุขภาพอ่อนแอจะประสบปัญหาการ เตรียมการด้านสังคมสูงสุด

วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2550) สำนวจความคิดเห็นของประชากรอายุ ระหว่าง 18-59 ปี เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ และการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่วัยชรา รวมทั้งทัศนคติ ต่อผู้สูงอายุ เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการติดตาม และ ประเมินผลตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ35) เห็นว่าควรเริ่มเตรียมการเพื่อวัยสูงอายุตั้งแต่อายุระหว่าง 40-49 ปี รองลงมาอายุ 50-59 ปี และก่อน 40 ปี ตามลำดับ สำหรับประเด็นการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุ ส่วนใหญ่ระบุว่า เคยคิด และได้เตรียมการมากที่สุด ในเรื่องการออมหรือสะสมเงินทอง ทรัพย์สิน รองลงมาคือการทำตัวเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ส่วนเรื่องที่ไม่เคยคิดเตรียมการคือ เรื่องการทำศพสำหรับตัวเอง และการทำงานให้ชุมชน หรือเป็นอาสาสมัครเมื่ออยู่ในวัยสูงอายุ และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจและความสามารถในการจ่ายเงินสะสม เพื่อ

เป็นหลักประกันยามสูงอายุ หากต้องจ่ายเงินให้รัฐเดือนละ 200 บาท และเมื่ออายุครบ 60 ปี จะได้รับเงินบำนาญเดือนละ 2,000 บาทนั้น มีกลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้น (ร้อยละ 49.4) ที่ระบุว่าเต็มใจและสามารถจ่ายเงินให้รัฐได้

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง หลักประกันด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย พบว่า หลักประกันด้านรายได้สำหรับผู้สูงอายุของประเทศไทยแบ่งเป็นสองลักษณะ คือ หลักประกันที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบและมีกฎหมายรองรับ สำหรับผู้สูงอายุที่เคยเป็นกำลังแรงงานในภาคทางการ เช่น ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนประกันสังคม รวมถึงระบบการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ปัญหาของหลักประกันลักษณะนี้ คือ บุคคลแต่ละกลุ่มยังคงได้รับผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน และไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้สูงอายุที่ยากจนได้อย่างแท้จริง หลักประกันที่สองเป็นหลักประกันที่มีการจัดการแบบไม่เป็นทางการ มีการบริหารจัดการกันเองภายในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ที่มีแนวความคิดที่จะจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในชุมชน ซึ่งมีข้อดีคือ สามารถเข้าถึงผู้สูงอายุที่ด้อยโอกาสในชุมชนนั้น ๆ ได้ แต่ข้อเสียของหลักประกันประเภทนี้คือ กลุ่มออมทรัพย์เหล่านี้มักจะเกิดขึ้นเฉพาะในชุมชนเข้มแข็งและมีผู้นำกลุ่มที่มีคุณธรรม

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 450 คน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุคือ อายุน้อย (อายุไม่เกิน 40 ปี) อายุปานกลาง (อายุ 41 – 50 ปี) และอายุมาก (อายุ 51 ปีขึ้นไป) ผลการวิจัย พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้าราชการครูทุกช่วงอายุมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ในกลุ่มข้าราชการครูที่อายุน้อย พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านตัวแบบเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ กลุ่มข้าราชการครูที่อายุปานกลาง พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านตัวแบบเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ส่วนกลุ่มข้าราชการครูที่อายุมาก พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านตัวแบบเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ทศนคติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ครูในแต่ละช่วงอายุมีความคล้ายคลึงกัน คือข้าราชการครูทุกช่วงอายุต้องเตรียมความ

พร้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา โดยครอบครัวต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทุกด้านในเรื่องอารมณ์/ความรู้สึกลึก ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุ/สิ่งของ ในขณะที่ต้นสังกัด/ภาครัฐต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทุกด้านในเรื่องการให้ความรู้ คำแนะนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุและการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน/ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) ประเทศไทย (2554) ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความรู้และทัศนคติในการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุ พบว่า คนวัยหนุ่มสาวมีการเตรียมการเพื่อยามสูงวัยต่ำ เนื่องจากคนกลุ่มนี้ยังเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว และเมื่อพิจารณาการศึกษาเรื่องการเตรียมการเข้าสู่วัยสูงอายุในแต่ละเรื่อง พบว่ามีความแตกต่างกันไม่มาก อย่างไรก็ตาม การมีมาตรการส่งเสริมหลักประกันรายได้ภายใต้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อสูงอายุที่มีคุณภาพในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 อาจช่วยกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเพื่อยามสูงแต่เนิ่น ๆ และอาจช่วยอธิบายว่าทำไมด้านการเงินจึงเป็นเรื่องที่คนหนุ่มสาวรายงานว่ามี การเตรียมการสูงกว่าการเตรียมการด้านอื่น ๆ

วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2551) และ วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ (2556) ได้ติดตามประเมินการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 ทั้งในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 พบว่า การเตรียมตัวของผู้ที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตยังมีน้อยมาก ซึ่งสะท้อนจากยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ยังไม่บรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผน การดำเนินการอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเป้าหมายอย่างมาก ทั้งสังคมไทยและคนไทยยังขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อสังคมสูงวัย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ การให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเตรียมตัวด้าน สุขภาพ หรือที่อยู่อาศัย

สุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับปานกลาง โดยผู้ที่อยู่ในช่วงอายุก่อนใกล้เกษียณมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับปานกลาง ส่วนช่วงอายุใกล้เกษียณมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับสูง ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมแตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ภาวะสุขภาพ และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในภาพรวมไม่แตกต่างกันแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อม

เพื่อเกษียณอายุในภาพรวมของครูโรงเรียนเอกชน คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ทักษะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของครูโรงเรียนเอกชนในแต่ละช่วงอายุมีความคล้ายคลึงกัน คือผู้ที่เกษียณอายุทุกช่วงอายุต้องเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา โดยครอบครัวต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทุกด้านในเรื่องอารมณ์/ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุ/สิ่งของ ในขณะที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุทุกด้านในเรื่องการให้ความรู้ คำแนะนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุและการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน/ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ

อภิเชษฐ จำเนียรสุข และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุการทำงาน ในจังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยที่สามารถคาดการณ์ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุการทำงานมีความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมากร้อยละ 51.2 ปานกลาง ร้อยละ 47.2 และต่ำร้อยละ 1.6 โดยพบว่า ผู้สูงอายุมีความมั่นคงระดับสูงในด้านที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 63.5 ด้านสุขภาพ ร้อยละ 57.3 ด้านสังคม ร้อยละ 47.7 และด้านเศรษฐกิจ ร้อยละ 35.7 การเตรียมตัวก่อนการเกษียณและแรงสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมคาดการณ์ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุการทำงาน ได้ร้อยละ 45.7

มาร์แชลล์ (Marshall, 1984) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินการวางแผนก่อนเกษียณอายุของครูและผู้บริหารโรงเรียนประชาบาลในรัฐโอกลาโฮมา ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 300 คน พบว่า ร้อยละ 100 คิดว่า ควรวางแผนความเป็นอยู่หลังเกษียณ ร้อยละ 83 ได้เริ่มต้นวางแผนแล้ว โดยมีความเห็นว่าเงินเก็บสะสมควรเป็นร้อยละ 10-20 ของรายได้ประจำในแต่ละเดือน วิธีที่ผู้วางแผนนิยมมากที่สุดคือการรับบำนาญรายปี ต้องการมีรายได้หลังเกษียณร้อยละ 80-100 ของรายได้ปัจจุบัน และมีเพียงร้อยละ 10 ที่ได้รับการศึกษา เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณ ซึ่งหัวข้อที่ได้รับความสนใจที่สุดคืองบประมาณและการจัดการบ้านเรือน การวางแผนการลงทุนด้านการเงิน การวางแผนเกี่ยวกับทรัพย์สิน การวางแผนเรื่องการพักผ่อนหย่อนใจและ สันทนาการ

แอนนามาเรียและโอลิเวีย (Annamaria and Mitchell, 2011) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ทางการเงินและการวางแผนจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุ พบว่า ผู้ที่มีความรู้ทางการเงินมากกว่า มีแนวโน้มที่จะวางแผนและประสบผลสำเร็จในแผนที่วาง โดยใช้วิธีการ

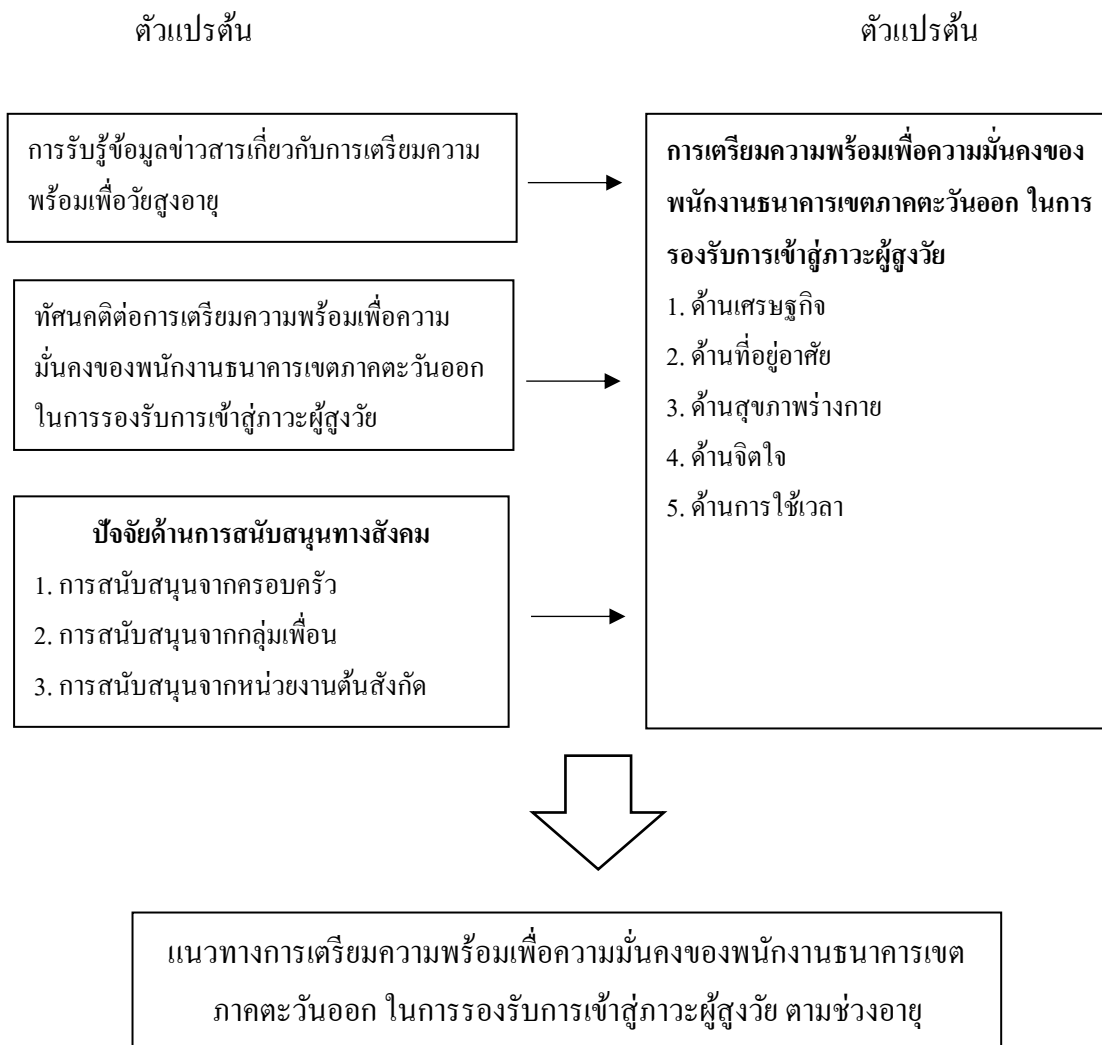
แบบปกติทั่วไปเช่น ใช้เครื่องมือคำนวณเพื่อเกษียณอายุ การเข้าฟังสัมมนา การขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน เป็นต้น

เจมส์ (James, 2014) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการเกษียณอายุในสังคมผู้สูงอายุ พบว่าแหล่งเงินได้ของผู้สูงอายุนั้นมีอยู่หลายประเภท แต่แหล่งเงินได้ที่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะได้รับจะมาจากรัฐบาลซึ่งการเปลี่ยนแปลงนโยบายจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุส่วนมาก แต่สำหรับผู้สูงอายุที่มีรายได้มากนั้น รายได้ส่วนใหญ่จะมาจากหลายทางเช่น กองทุนเพื่อการเกษียณอายุ การลงทุนในสินทรัพย์ และรายได้อื่น ๆ โดยแนวโน้มของการเตรียมเงินเพื่อการเกษียณนั้น จะมาจากหลายแหล่งมากขึ้นเพื่อความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ โดยตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ไม่สามารถรักษาคุณภาพชีวิตหลังเกษียณให้ดีเหมือนเดิมได้คือการที่ไม่ได้เตรียมเงินก่อนเกษียณไว้มากพอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าแม้จะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุมาระดับหนึ่ง แต่ส่วนมากเป็นการศึกษาเพื่อชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเตรียมความพร้อม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการต่อไป และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มข้าราชการ ที่แม้จะเกษียณอายุไปแล้วแต่ยังมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ยังไม่มีการเสนอรูปแบบและแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุของลูกจ้างภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และนำมาพัฒนากรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น และผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

สมมติฐานที่ 3 ทักษะการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มุ่งศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการวิจัยวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อม ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้ภาพทั้งในเชิงกว้างและลึก อันจะนำไปสู่การเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ในการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร ในการรองรับการเข้าสู่ ภาวะผู้สูงอายุ ของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการออกแบบประเภทของการวิจัยจากหนังสือและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) นั้นมีการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้วิจัยได้สำรวจเพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อดังนี้ 1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ และ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ โดยมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และจังหวัดสระแก้ว ปี พ.ศ. 2561 ที่มีจำนวนพนักงานธนาคารทั้งสิ้น 7,312 คน (ข้อมูลธนาคาร สืบค้นจาก www.ezymaps.com เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2561) และเว็บไซต์ของธนาคารต่าง ๆ ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรพนักงานธนาคาร จำแนกตามธนาคาร จังหวัด และสาขาในเขตภาคตะวันออก

ชื่อธนาคาร	จังหวัด/จำนวนสาขาธนาคาร							รวม	จำนวนพนักงาน
	ชลบุรี	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ตราด	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว		
กรุงเทพ	14	6	7	3	2	6	2	40	880
กรุงศรีอยุธยา	14	2	3	3	2	6	1	31	1,209
ธกส.	6	5	7	1	4	9	3	35	560
อาคารสงเคราะห์	3	1	1	1	1	1	2	10	140
กสิกรไทย	20	5	8	3	2	5	2	45	855
กรุงไทย	17	8	8	2	2	7	2	46	828
ออมสิน	12	6	5	1	5	7	2	38	570
ไทยพาณิชย์	19	3	6	3	3	5	2	41	984
ธนชาต	10	2	3	2	2	5	2	26	546
ทหารไทย	15	2	6	2	2	8	2	37	740
รวม	130	40	54	21	25	59	20	349	7,312

หมายเหตุ ศึกษาเฉพาะธนาคารที่มีสาขาครบทุกจังหวัดในภาคตะวันออก

2. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดปราจีนบุรี ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 โดยใช้สูตรสำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริคาปริสุทธิ์, 2534, หน้า 51) ดังสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{7312}{1+(7312 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 379.25$$

จากการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ ปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่าง 379.25 คน คิดเป็นจำนวนเต็ม ได้ 380 คน แต่เพื่อความเท่าเทียมของสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 30 คน เพื่อการแบ่งสัดส่วนของการสุ่มตัวอย่างที่พอดี จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นเป็น 410 ตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง มี 3 ขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นที่หนึ่ง สุ่มจังหวัดในเขตภาคตะวันออก จากทั้งหมด 7 จังหวัดมา 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3.2 ขั้นที่สอง สุ่มอำเภอจากจังหวัดที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่หนึ่งมาจังหวัดละ 2 อำเภอ ดังนี้ จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอศรีราชา จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางปะกง

3.3 ขั้นที่สาม สุ่มรายชื่อธนาคารในอำเภอที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่สอง มาอำเภอละ 4 ธนาคาร โดยแบ่งเป็นธนาคารรัฐ 2 ธนาคาร และธนาคารเอกชน 2 ธนาคาร อำเภอเมืองชลบุรี คือ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารชนชาติ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ อำเภอศรีราชา คือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย อำเภอเมือง

จะเชิงเทรา คือ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา อำเภอบางปะกง คือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ ธนาคารกรุงไทย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนพนักงานธนาคาร 410 คน ซึ่งเพื่อความเท่าเทียมของสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากแต่ละจังหวัด มีจำนวนพนักงานธนาคารต่างกัน จึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยใช้อัตราส่วนตามสูตรดังนี้

$$nn = \frac{n \cdot Nn}{N}$$

N

เมื่อ nn = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

n = ขนาดของประชากรในแต่ละจังหวัด

Nn = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

N = ขนาดของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 รายชื่อจังหวัด อำเภอ ธนาคาร จำนวนสาขา และจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	อำเภอ	ธนาคาร	จำนวนสาขา	จำนวนพนักงาน(คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชลบุรี	เมืองชลบุรี	กสิกรไทย	7	133	40
		ธนาคาร	3	63	19
		กรุงไทย	13	234	70
		ธกส.	2	32	10
	ศรีราชา	กรุงเทพ	2	44	13
		กรุงศรีอยุธยา	5	195	59
		อมลสิน	1	15	5
	กรุงไทย	8	144	43	
รวม			41	860	259

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

จังหวัด	อำเภอ	ธนาคาร	จำนวน	จำนวน	จำนวนกลุ่ม
			สาขา	พนักงาน(คน)	ตัวอย่าง (คน)
ฉะเชิงเทรา	เมือง	กรุงไทย	3	54	16
		ชกส.	4	64	19
	บางปะกง	ทหารไทย	2	40	12
		กรุงศรีอยุธยา	4	156	47
		กรุงเทพ	2	44	13
		กรุงศรีอยุธยา	2	78	23
		ชกส.	1	16	5
	กรุงไทย	3	54	16	
	รวม			21	506
รวมทั้งสิ้น			62	1,366	410

4. ขั้นที่สี่ เมื่อสุ่มได้รายชื่อธนาคารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental selection) เป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะการบังเอิญพบให้ครบตามจำนวน 410 ตัวอย่างที่กำหนดไว้ของแต่ละธนาคาร

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

ลักษณะของแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามแบบที่มีโครงสร้างเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก และคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบคำถามระบุคำตอบและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยดัดแปลงมาจากทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์และคณะ ซึ่งแบ่งคำถามเป็น 6 ส่วนดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ตามระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) และการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร เขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการใช้เวลา มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 3 ระดับ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็นการสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และการสนับสนุนจากองค์กร/หน่วยงานอื่น มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 13 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีจำนวนคำถามทั้งสิ้น 13 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้าง และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้
 ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ
 ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามโดยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555)

ขั้นที่ 3 กำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถาม และแนวคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบเพื่อให้เครื่องมือมีความตรงทางเนื้อหา (Content validity) ในสิ่งที่ต้องการวัดและนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ คือ

1. ผศ.ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผศ.ดร.อมรทิพย์ อมราภิบาล อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานธนาคาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 6 มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาความสอดคล้องภายในด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha) และหาอำนาจจำแนก (Power of discrimination) โดยการทดสอบค่า t-test ส่วนประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์นำมาตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคในด้านการสื่อสาร ความเข้าใจ และความตรงประเด็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามเสนอกรรมการจริยธรรม เพื่อประเมินความมีจริยธรรมของแบบสอบถาม

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่กรรมการจริยธรรมแนะนำ และผ่านการอนุมัติการประเมินความมีจริยธรรม

ขั้นที่ 8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 410 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมการก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานและทำหนังสือไปยังผู้จัดการธนาคารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานในธนาคารเหล่านั้น

2. ผู้วิจัยเข้าพบผู้จัดการ/รองผู้จัดการธนาคารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำไปฝากให้ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลด้วยตนเองและนัดหมายไปปรับคืนด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคม โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกตามส่วนของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (ทฤษฎี ขวนไชยสิทธิ์, 2555)

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบเท่านั้น คะแนนเฉลี่ยของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.21– 5.00 การเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุระดับสูงมาก

1.3 การวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (ทฤษฎี ขวัญไชยสิทธิ์ 2555)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบเท่านั้น คะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมระดับสูงมาก

1.4 การวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (ทฤษฎี ขวัญไชยสิทธิ์, 2555)

บ่อยครั้ง	ให้คะแนน	3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เคย	ให้คะแนน	1 คะแนน

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบเท่านั้น คะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อภัยพิบัติภัยมีค่าอยู่ระหว่าง 1 – 3 คะแนน การแปลความหมายโดยใช้วิธีอิงเกณฑ์ โดยใช้คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด แล้วแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน นำมาจัดกลุ่มและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารระดับสูง

1.5 การวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบเท่านั้น คะแนนเฉลี่ยของการสนับสนุนทางสังคมจะแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977, p. 174) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	การได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	การได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	การได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	การได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	การได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับสูงมาก

1.6 การวิเคราะห์คำถามส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้
(ทฤษฎี ขวนไชยสิทธิ์, 2555)

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบเท่านั้น คะแนนเฉลี่ยของปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ปัญหา/อุปสรรคระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ปัญหา/อุปสรรคระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ปัญหา/อุปสรรคระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ปัญหา/อุปสรรคระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ปัญหา/อุปสรรคระดับสูงมาก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ผู้วิจัยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination: R²) ด้วยวิธีการ ENTER กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 131)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis: MRA) หมายถึงการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (x) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตาม (y) 1 ตัวแปร ทั้งนี้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีเป้าหมายในการวิเคราะห์ คือเพื่อทำนายหรือพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามทีละตัว โดยมีการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรทำนายอื่น ๆ เพื่อดูว่าตัวแปรทำนายแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามแบบใด ทิศทางใด เชิงบวกหรือเชิงลบ โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย หรือตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยจะใช้เกณฑ์ของ เบิร์น และ โกรฟ (Burn & Grove, 2009 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 141) ค่า r ต้องไม่เกิน 0.65 ขึ้นไป หรือถ้าใช้เกณฑ์ของสตีเวน (Steven, 1996 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 141) ค่า r ต้อง

ไม่เกิน 0.80 ถ้าเกินจะถือว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (ยูทช ไกยวรรณ, 2556, หน้า 141) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k + e$$

แทนค่า y เป็นตัวแปรตาม

x เป็นตัวแปรอิสระ

β_0, b_0 เป็นจุดตัดของสมการถดถอย

β_i, b_i เป็นค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (regression coefficient) ของตัวแปรอิสระ

$x_i \in, e$ เป็นค่าความคลาดเคลื่อน (error or residual)

โดยข้อกำหนดเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : MRA) ได้แก่

ข้อที่ 1 ตัวแปรทำนาย หรือตัวแปรอิสระจะต้องเป็นตัวแปรที่ข้อมูลอยู่ในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นอย่างต่ำ

ข้อที่ 2 ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (e) จะมีค่าเท่ากับ 0 จะแสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อที่ 3 ขนาดของตัวอย่าง (n) จะมีค่าเท่ากับ 30 เท่าของตัวแปรทำนาย

ข้อที่ 4 ตัวแปรทำนาย หรือตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยจะใช้เกณฑ์ของ เบิร์น และ โกรฟ (Burn & Grove, 2009 อ้างถึงใน ยูทช ไกยวรรณ, 2556, หน้า 141) ค่า r ต้องไม่เกิน 0.65 ขึ้นไป หรือถ้าใช้เกณฑ์ของสตีเวน (Steven, 1996 อ้างถึงใน ยูทช ไกยวรรณ, 2556 : หน้า 141) ค่า r ต้องไม่เกิน 0.80 ถ้าเกินจะถือว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

หลังจากการศึกษาในเชิงปริมาณซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ แล้วนั้นผู้วิจัยต้องการที่จะยืนยันถึงผลการศึกษาในเชิงปริมาณว่ามีความเป็นจริงหรือไม่ นอกจากนี้ยังต้องการทราบถึงสาเหตุในเชิงลึกของแต่ละปัจจัย และเพื่อให้นำไปสู่การตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อนำเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยเลือกวิจัยด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เนื่องจากสามารถยืดหยุ่นคำถามได้ และได้สอบถามกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการ

รองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ทำให้ผู้วิจัยได้รายละเอียดของข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่ และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยมีขั้นตอนการทำวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant)

การได้มาของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากคณะผู้บริหารของ ธนาคารทั้งภาครัฐ และเอกชน และพนักงานประจำสาขา โดยสุดท้ายได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ตามตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลัก

ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ ข้อมูลหลัก	ตำแหน่ง, หน่วยงาน	อายุ (ปี)	วันที่สัมภาษณ์
1. คุณราชนัย ตันติจินดา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้ คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย	37	9 กันยายน พ.ศ. 2562
2. คุณนรภัทร เผื่อนิมมงคล	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกล ยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	36	9 กันยายน พ.ศ. 2562
3. คุณเชน เสมาเงิน	ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย	46	10 กันยายน พ.ศ. 2562
4. คุณอดิษฐ์ สาทิภักดิ์	ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	54	10 กันยายน พ.ศ. 2562
5. คุณเพียงฤทัย สุขสว่าง	ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขา มหาวิทยาลัยบูรพา	47	11 กันยายน พ.ศ. 2562
6. คุณบุปผชาติ วัฒนารมย์	รองผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขา มหาวิทยาลัยบูรพา	54	11 กันยายน พ.ศ. 2562
7. คุณอุดม ไยมณี	รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	56	12 กันยายน พ.ศ. 2562
8. คุณอรุณ ปัญญานนท์	รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	58	12 กันยายน พ.ศ. 2562

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ ข้อมูลหลัก	ตำแหน่ง, หน่วยงาน	อายุ (ปี)	วันที่สัมภาษณ์
9. คุณศุภการวรรณ ยะวิญชาญ	เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	31	13 กันยายน พ.ศ. 2562
10. คุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์	รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio Management Wholesale Banking ธนาคารไทยพาณิชย์	40	14 กันยายน พ.ศ. 2562
11. คุณจันทนา เจริญแพทย์	พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย สาขา แหลมทองบางแสน	31	15 กันยายน พ.ศ. 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนา สอบถาม สัมภาษณ์ และ สัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interviews) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาตามการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่

ประเด็นที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interviews) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง ผู้วิจัยเตรียมประเด็นคำถามต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้คำตอบครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

3. กำหนดแนวทางในการสัมภาษณ์

4. สร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสัมภาษณ์เสนอกรรมการจริยธรรม เพื่อประเมินความมีจริยธรรมของแบบสอบถาม

7. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่กรรมการจริยธรรมแนะนำ และผ่านการอนุมัติการประเมินความมีจริยธรรมของแบบสัมภาษณ์

8. จัดทำสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) เป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย รวมถึงการศึกษาเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปฐมภูมิ (Primary data) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) อาศัยการศึกษาวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์จากเอกสารงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหา จะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีกระบวนการดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์จากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. นัดสัมภาษณ์โดยเริ่มจากการชี้แจงรายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผ่านการเลือกสรร หากมีการตกลงยินดีให้การสัมภาษณ์จึงแจ้งรายละเอียดถึงวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมประเด็นคำถาม จัดหาสถานที่ และทำความเข้าใจในเรื่องของประเด็นข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สอบถามข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเองและอัดเสียงสัมภาษณ์ (ในกรณีที่ยินยอมให้อัดเสียง) พร้อมทั้งจดข้อมูลในแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ออกถอดเทป เพื่อเรียบเรียง และวิเคราะห์ผลที่ได้ต่อไป

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วผู้วิจัยจะประมวลผลข้อมูลที่ได้จากทั้งเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และหลักฐานอื่น ๆ (ถ้ามี) โดยการสรุปคำตอบจากแบบสัมภาษณ์มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลจากบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ แห่ง และเอกสารบันทึกสรุปข้อมูลทุกข้อมู
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร มาบันทึกความถี่ของข้อมูลที่ซ้ำกัน
3. สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้าระเบียบวิธีวิทยา (Methodology triangle) โดยนำข้อมูลจาก 3 ส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันว่ามีความเชื่อมโยงกันหรือไม่ ได้แก่ 1. ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ 2. ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และ 3. ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในเชิงปริมาณ และการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative data) คือพรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปธรรม และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษางานวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ หลังการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มพนักงานธนาคาร ในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 410 ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จำนวน 7 ราย แล้ว ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาครั้งนี้เป็น 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7 ผลการศึกษารูปแบบในการการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	ค่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F- distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ t - distribution

k	แทน	ค่าจำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้สมการถดถอย
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัว
พยากรณ์		
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
Z	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	แสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n = 410)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	113	27.56
หญิง	297	72.44
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.44 และเพศชาย เป็นร้อยละ 27.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า/เท่ากับ 30 ปี	130	31.71
31 - 40 ปี	239	58.29
41 - 50 ปี	33	8.05
51 - 60 ปี	8	1.95
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า/เท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.71 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.05 และอายุระหว่าง คิดเป็นร้อยละ 1.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	252	61.46
สมรส	158	38.54
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.46 และสถานภาพสมรส เป็นร้อยละ 38.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

การศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.22
ปริญญาตรี	294	71.71
ปริญญาโทขึ้นไป	111	27.07
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.71 รองลงมาคือปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.07 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ประกอบอาชีพพนักงานธนาคาร

ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพพนักงานธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	190	46.34
6 - 10 ปี	153	37.32
11 - 15 ปี	35	8.54
16 ปีขึ้นไป	32	7.80
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพพนักงานธนาคาร จำนวน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.34 รองลงมาคือ ระยะเวลา ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.32 ระยะเวลา ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.54 และ ระยะเวลา ระหว่าง 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ)

รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนและรายได้พิเศษ)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท	46	11.22
15,001 - 25,000 บาท	87	21.22
25,001 - 35,000 บาท	133	32.44
35,001 - 45,000 บาท	77	18.78
45,001 บาทขึ้นไป	67	16.34
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน (ทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ) ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.44 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.22 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.78 รายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.34 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า/เท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการมีรายได้จาก แหล่งอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

การมีรายได้จากแหล่งอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	264	64.39
มี	146	35.61
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้จาก แหล่งอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 64.39 และมีรายได้จากแหล่งอื่นนอกเหนือจาก เงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 35.61

ตารางที่ 4-8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าใช้จ่ายในแต่ละ เดือน

ค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเฉพาะของตนเอง	319	77.80
ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและครอบครัว	284	69.27
ซื้อ/เช่า/ผ่อนบ้าน ที่ดิน	171	41.71
ซื้อ/เช่า/ผ่อนยานพาหนะและสิ่งอำนวยความสะดวก	224	54.63
ลงทุนในธุรกิจหรืออาชีพเสริม	123	30.00
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในแต่ละ เดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวเฉพาะของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.80 รองลงมาคือค่าใช้จ่าย

ส่วนตัวและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.27 ซื่อ/เช่า/ผ่อนยานพาหนะและสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 54.63 ซื่อ/เช่า/ผ่อนบ้าน ที่ดิน คิดเป็นร้อยละ 41.71 และลงทุนในธุรกิจหรืออาชีพ เสริม คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเพียงพอของ รายได้

ความเพียงพอของรายได้	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอจนเหลือเก็บ	91	22.20
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	129	31.46
ไม่แน่นอน	143	34.88
ไม่เพียงพอ/มีหนี้สิน	47	11.46
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความเพียงพอของรายได้ ที่ไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาคือเพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 31.46 เพียงพอจนเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 22.20 และไม่เพียงพอ/มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 11.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน	จำนวน (n)	ร้อยละ
ไม่มีภาระหนี้สิน	59	14.39
มีภาระหนี้สิน	351	85.61
รวม	410	100.00
อสังหาริมทรัพย์ (บ้าน, คอนโดมิเนียม, ที่ดิน)	186	52.99
ยานพาหนะ	185	52.71
บัตรเครดิต / บัตรเงินสด	272	77.49
เงินกู้ยืมในระบบ (ธนาคาร, สหกรณ์ ฯลฯ)	89	25.36
เงินกู้ยืมนอกระบบ	31	8.83

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 85.61 และไม่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ตามลำดับ

โดยประเภทหนี้สินที่พนักงานธนาคารที่มีภาระหนี้สินมากที่สุดคือบัตรเครดิต/ บัตรเงินสด คิดเป็นร้อยละ 77.49 รองลงมาคือ อสังหาริมทรัพย์ (บ้าน, คอนโดมิเนียม, ที่ดิน) คิดเป็นร้อยละ 52.99 ยานพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 52.71 เงินกู้ยืมในระบบ (ธนาคาร, สหกรณ์ ฯลฯ) คิดเป็นร้อยละ 25.36 และเงินกู้ยืมนอกระบบ คิดเป็นร้อยละ 8.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน

ความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน		
เนื่องจาก	142	34.63
ต้องการพักผ่อน	124	87.32
บุตรหลานต้องการให้พักผ่อน	12	8.45
ดูแลบุตรหลาน	15	10.56
ต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน	268	65.37
สุขภาพยังแข็งแรง สามารถทำงานได้	156	58.21
คลายความเหงา	103	38.43
อยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	215	80.22
เป็นงานหรือธุรกิจที่ทำอยู่แล้ว จึงต้องทำต่อไป	60	22.39
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 65.37 และไม่ต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 34.63 ตามลำดับ

โดยเหตุผลที่พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน เนื่องจากอยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 80.22 รองลงมาคือคิดว่าสุขภาพยังแข็งแรง สามารถทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 58.21 เป็นการคลายความเหงา คิดเป็นร้อยละ 38.43 และเป็นงานหรือธุรกิจที่ทำอยู่แล้ว จึงต้องทำต่อไป คิดเป็นร้อยละ 22.39 ตามลำดับ

ส่วนเหตุผลที่พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน เนื่องจากต้องการพักผ่อน ในช่วงบั้นปลายชีวิต คิดเป็นร้อยละ 87.32 รองลงมาคือดูแลบุตรหลาน คิดเป็นร้อยละ 10.56 และบุตรหลานต้องการให้พักผ่อน คิดเป็นร้อยละ 8.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย

ลักษณะที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
เป็นของตนเอง/คู่สมรส	243	59.27
เป็นของพ่อแม่ญาติพี่น้อง	123	30.00
บ้านเช่า	35	8.54
บ้านพักสวัสดิการ	9	2.20
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีลักษณะที่พักอาศัย คือ เป็นของตนเอง/คู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 59.27 รองลงมาคือ เป็นของพ่อแม่ญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 30.00 บ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 8.54 และบ้านพักสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการวางแผนที่พักอาศัยภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว

การวางแผนที่พักอาศัยภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว	จำนวน (n)	ร้อยละ
เป็นของตนเอง/คู่สมรส	353	86.10
บ้านบุตรหลาน	5	1.22
เป็นของพ่อแม่ญาติพี่น้อง	42	10.24
บ้านเช่า	5	1.22
สถานสงเคราะห์ของรัฐ/เอกชน	5	1.22
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการวางแผนที่พักอาศัยภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว โดยอาศัยในที่อยู่อาศัยของตนเอง/คู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 86.10 รองลงมาคือเป็นของพ่อแม่ญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 10.24 และบ้านบุตรหลาน บ้านเช่า สถานสงเคราะห์ของรัฐ/เอกชน มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาวะสุขภาพปัจจุบัน

ภาวะสุขภาพปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพแข็งแรงดี	310	75.61
เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย	100	24.39
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพปัจจุบันแข็งแรงดี คิดเป็นร้อยละ 75.61 และเจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาวะโรคประจำตัว

ภาวะโรคประจำตัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีโรคประจำตัว	338	82.44
มีโรคประจำตัว	72	17.56
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 82.44 และมีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 17.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์
การเคยอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน

ประสบการณ์การเคยอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยอบรม	351	85.61
เคยอบรม	59	14.39
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่เคยอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 85.61 และเคยอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 14.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามทัศนคติต่อ
ช่วงเวลาในการเริ่มเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน

ทัศนคติต่อช่วงเวลาในการเริ่มเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน	140	34.15
อายุประมาณ 30 ปี	83	20.24
อายุประมาณ 40 ปี	100	24.39
อายุประมาณ 50 ปี	45	10.98
อายุประมาณ 55 ปี	42	10.24
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อช่วงเวลาในการเริ่มเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานว่า ควรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาคือ อายุประมาณ 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.39 อายุประมาณ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.24 อายุประมาณ 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.98 และอายุประมาณ 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดในการส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานให้แก่พนักงาน

บทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดในการส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานให้แก่พนักงาน	จำนวน (n)	ร้อยละ
ไม่จำเป็น	24	5.85
จำเป็น	386	94.15
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดว่ามีความจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานให้แก่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 94.15 และมีความเห็นว่าไม่มีความจำเป็นต้องคิดเป็นร้อยละ 5.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

การได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานจากหน่วยงานต้นสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับ	242	59.02
ได้รับ	168	40.98
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานจากหน่วยงานต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 59.02 และเคยได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานจากหน่วยงานต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 40.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นว่าตนเองจะเป็นภาระแก่ผู้อื่นภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว

ความคิดเห็นว่าตนเองจะเป็นภาระแก่ผู้อื่นภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เป็นภาระ	376	91.71
เป็นภาระ	34	8.29
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4-20 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าตนเองจะไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่นภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 91.71 และคิดว่าจะเป็นภาระแก่ผู้อื่นภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8.29 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ	\bar{X}	SD	แปลความหมายระดับ	อันดับที่
1. การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น	4.40	0.78	สูงมาก	1
2. การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว	4.37	0.81	สูงมาก	2
3. การวางแผนว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะไปอยู่ที่ไหนอยู่กับใครเป็นเรื่องจำเป็นต้องคิดไว้ล่วงหน้า	4.11	1.00	สูง	8

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ ภาวะผู้สูงอายุ	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	อันดับ ที่
4. การมีงานอดิเรกหรือร่วมกิจกรรมในสังคมจะสามารถ ทดแทนเวลาในการทำงานประจำภายหลังเกษียณอายุได้	3.99	0.96	สูง	10
5. การวางแผนรายจ่ายให้สมดุลกับรายได้จะทำให้ไม่เกิด หนี้สินภายหลังเกษียณอายุ	4.27	0.93	สูงมาก	3
6. การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่า ควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ	4.13	0.94	สูง	6
7. การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของ ชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น	3.88	1.00	สูง	11
8. การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอจะทำ ให้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมี ความสุขภายหลังเกษียณอายุ	4.14	0.92	สูง	5
9. การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง เช่นการออกกำลังกาย เป็นประจำ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ช่วยให้ สุขภาพแข็งแรงในวัยสูงอายุ	4.26	0.88	สูงมาก	4
10. การเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้เวลาว่างที่เหลือ อย่างไรหลังเกษียณอายุ จะทำให้ไม่เหงา ไม้ว่าเหว และ รู้สึกว่าคุณค่า	4.10	0.90	สูง	9
11. การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุจะช่วยให้พร้อม ที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลา เกษียณอายุ	4.11	0.96	สูง	7
เฉลี่ย	4.16	0.76	สูง	-

จากตารางที่ 4-21 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 4.16$, $SD = 0.76$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 4 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น ($\bar{X}= 4.40$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 2 การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว ($\bar{X}= 4.37$, $SD = 0.81$) ประเด็นข้อที่ 5 การวางแผนรายจ่ายให้สมดุลกับรายได้อาจจะทำให้ไม่เกิดหนี้สินภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}= 4.27$, $SD = 0.93$) และประเด็นข้อที่ 9 การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง เช่นการออกกำลังกายเป็นประจำ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ช่วยให้สุขภาพแข็งแรงในวัยสูงอายุ ($\bar{X}= 4.26$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางอีก 7 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 8 การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}=4.14$, $SD = 0.92$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 6 การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}= 4.13$, $SD = 0.94$) ประเด็นข้อที่ 11 การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุจะช่วยให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ ($\bar{X}= 4.11$, $SD = 0.96$) ประเด็นข้อที่ 3 การวางแผนว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะไปอยู่ที่ไหน อยู่กับใครเป็นเรื่องจำเป็นต้องคิดไว้ล่วงหน้า ($\bar{X}= 4.11$, $SD = 1.00$) ประเด็นข้อที่ 10 การเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้เวลาว่างที่เหลืออย่างไรหลังเกษียณอายุ จะทำให้ไม่เหงา ไม่ว่าเหว และรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X}= 4.10$, $SD = 0.90$) ประเด็นข้อที่ 4 การมีงานอดิเรกหรือร่วมกิจกรรมในสังคมจะสามารถทดแทนเวลาในการทำงานประจำภายหลังเกษียณอายุได้ ($\bar{X}= 3.99$, $SD = 0.96$) และประเด็นข้อที่ 7 การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น ($\bar{X}= 3.88$, $SD = 1.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับที่ระดับ
1. การอ่านบทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร	2.02	0.68	ปานกลาง	5
2. การอ่านหนังสือคู่มือการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ	1.79	0.71	ปานกลาง	11
3. เอกสารเผยแพร่ความรู้จากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน	1.89	0.71	ปานกลาง	8
4. การดูโทรทัศน์	2.26	0.70	ปานกลาง	2
5. การฟังวิทยุ	1.81	0.71	ปานกลาง	10
6. เว็บไซต์ เวปบอร์ด ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต	2.33	0.67	ปานกลาง	1
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	1.95	0.65	ปานกลาง	7
8. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว	2.20	0.74	ปานกลาง	4
9. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	2.24	0.70	ปานกลาง	3
10. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว	1.96	0.74	ปานกลาง	6
11. ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ	1.87	0.69	ปานกลาง	9
เฉลี่ย	2.03	0.51	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-22 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.03, SD = 0.51)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานธนาคารมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 11 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับการรับรู้จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 เว็บไซต์ เว็บไซต์บอร์ดต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต (\bar{X} = 2.33, SD = 0.0.67) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 4 การดูโทรทัศน์ (\bar{X} = 2.26, SD = 0.70) ประเด็นข้อที่ 9 การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 2.24, SD = 0.70) ประเด็นข้อที่ 8 การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว (\bar{X} = 2.20, SD = 0.74) ประเด็นข้อที่ 1 การอ่านบทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร (\bar{X} = 2.02, SD = 0.68) ประเด็นข้อที่ 10 การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เกษียณอายุแล้ว (\bar{X} = 1.96, SD = 0.74) ประเด็นข้อที่ 7 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (\bar{X} = 1.95, SD = 0.65) ประเด็นข้อที่ 3 เอกสารเผยแพร่ความรู้จากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน (\bar{X} = 1.89, SD = 0.71) ประเด็นข้อที่ 11 ปรัชญาหรือกับผู้ที่ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ (\bar{X} = 1.87, SD = 0.69) ประเด็นข้อที่ 5 การฟังวิทยุ (\bar{X} = 1.81, SD = 0.71) และประเด็นข้อที่ 2 การอ่านหนังสือคู่มือการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ (\bar{X} = 1.79, SD = 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

การสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	อันดับ ที่
1. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน ละกัน	4.11	0.95	มาก	1
2. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุย ปรัชญาหรือ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน	3.92	0.90	มาก	2
3. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมักมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน	3.09	1.32	ปานกลาง	5
4. เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน สมาชิกในครอบครัวสามารถให้ ความช่วยเหลือท่านได้	3.82	1.14	มาก	4
5. ท่านและสมาชิกในครอบครัวใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน	3.90	0.92	มาก	3
เฉลี่ย	3.77	0.83	มาก	-

จากตารางที่ 4-23 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการสนับสนุนทางสังคม ในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.77, SD = 0.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X}= 4.11, SD = 0.95$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน ($\bar{X}= 3.92, SD = 0.90$) ประเด็นข้อที่ 5 ท่านและสมาชิกในครอบครัวใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ($\bar{X}= 3.90, SD = 0.92$) และประเด็นข้อที่ 4 เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน สมาชิกในครอบครัวสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้ ($\bar{X}= 3.82, SD = 1.14$) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 3 ท่านและสมาชิกในครอบครัวมักมีความคิดเห็นขัดแย้งกัน ($\bar{X}= 3.09, SD = 1.32$)

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

การสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับที่
1. ท่านและกลุ่มเพื่อนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.79	1.00	มาก	1
2. ท่านและกลุ่มเพื่อนพบปะสังสรรค์กัน	3.72	0.93	มาก	3
3. เพื่อนสนิทสามารถให้ความช่วยเหลือท่านในด้านการเงินได้เมื่อถึงคราวจำเป็น	3.45	1.14	มาก	5
4. ท่านและกลุ่มเพื่อนใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน	3.60	0.85	มาก	4
5. ท่านมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้และสามารถปรับทุกข์ด้วยได้	3.73	1.00	มาก	2
เฉลี่ย	3.66	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 4-24 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการสนับสนุนทางสังคม ในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.66, SD = 0.87)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านและกลุ่มเพื่อนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 3.79, SD = 1.00) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้และสามารถปรับทุกข์ด้วยได้ (\bar{X} = 3.73, SD = 1.00) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านและกลุ่มเพื่อนพบปะสังสรรค์กัน (\bar{X} = 3.72, SD = 0.93) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านและกลุ่มเพื่อนใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน (\bar{X} = 3.60, SD = 0.85) และประเด็นข้อที่ 3 เพื่อนสนิทสามารถให้ความช่วยเหลือท่านในด้านการเงินได้เมื่อถึงคราวจำเป็น (\bar{X} = 3.45, SD = 1.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

การสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับที่ระดับ
1. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเก็บออมเงิน	3.39	1.15	ปานกลาง	2
2. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ	3.36	1.07	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานต้นสังกัดของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	3.95	1.03	มาก	1
เฉลี่ย	3.56	0.92	มาก	-

จากตารางที่ 4-25 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการสนับสนุนทางสังคม ในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.56, SD = 0.92)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 3 หน่วยงานต้นสังกัดของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี (\bar{X} = 3.95, SD = 1.03) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางอีก 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 1 หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเก็บออมเงิน (\bar{X} = 3.39, SD = 1.15) และประเด็นข้อที่ 2 หน่วยงานต้นสังกัดของท่านสนับสนุนการทำกิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ (\bar{X} = 3.36, SD = 1.07)

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนทางสังคม ด้านภาพรวม

การสนับสนุนทางสังคม ด้านการสนับสนุน จากหน่วยงานต้นสังกัด	\bar{X}	SD	แปลความหมาย ระดับ	อันดับ ที่
1. การสนับสนุนจากครอบครัว	3.77	0.83	มาก	1
2. การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน	3.66	0.87	มาก	2
3. การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	3.56	0.92	มาก	3
เฉลี่ย	3.68	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4-26 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการสนับสนุนทางสังคม ในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, SD = 0.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 การสนับสนุนจากครอบครัว (\bar{X} = 3.77, SD = 0.83) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 2 การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (\bar{X} = 3.66, SD = 0.87) และประเด็นข้อที่ 3 การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (\bar{X} = 3.56, SD = 0.92) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ
พนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้าน
เศรษฐกิจ

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร เขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้าน เศรษฐกิจ	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	อันดับ ที่
1. ท่านศึกษาวิธีการจัดสรรเงินเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตหลัง เกษียณอายุได้อย่างไม่เดือดร้อน	3.77	0.95	มาก	2
2. ท่านเตรียมศึกษากฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน มรดก อสังหาริมทรัพย์	3.30	1.18	ปานกลาง	6
3. ท่านเตรียมหาความรู้เรื่องการลงทุนในธุรกิจต่าง ๆ เพื่อ เพิ่มรายได้ เช่น การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์การลงทุนใน พันธบัตรรัฐบาล ความรู้เกี่ยวกับอาชีพสำรองเป็นต้น	3.68	1.05	มาก	5
4. ท่านเตรียมสะสมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝาก ธนาคาร ซื้อบ้านหรือที่ดิน	3.73	1.00	มาก	3
5. ถ้าท่านมีหนี้ ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับการปลดเปลื้อง หนี้สินให้หมดก่อนเกษียณอายุ	4.10	0.95	มาก	1
6. ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ รายรับ – รายจ่าย ภายหลังเกษียณไว้ล่วงหน้า	3.72	1.07	มาก	4
เฉลี่ย	3.72	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 4-27 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการ
เตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่
ภาวะผู้สูงอายุ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.72$, $SD = 0.81$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจาก
มากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ถ้าท่านมีหนี้ ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับการปลดเปลื้องหนี้สิน

ให้หมุดก่อนเกษียณอายุ (\bar{X} = 4.10, SD = 0.95) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านศึกษาวิธีการจัดสรรเงินเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุได้อย่างไม่เดือดร้อน (\bar{X} = 3.77, SD = 0.95) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านเตรียมสะสมทรัพย์สินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝากธนาคาร ซื้อบ้านหรือที่ดิน (\bar{X} = 3.73, SD = 0.10) ประเด็นข้อที่ 6 ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ รายรับ – รายจ่าย ภายหลังเกษียณไว้ล่วงหน้า (\bar{X} = 3.72, SD = 1.07) และประเด็นข้อที่ (\bar{X} = 3.68, SD = 1.05) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านเตรียมศึกษากฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน มรดก อสังหาริมทรัพย์ (\bar{X} = 3.30, SD = 1.18)

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านที่อยู่อาศัย

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านที่อยู่อาศัย	\bar{X}	S	แปลความหมายระดับ	อันดับที่
1. ท่านเตรียม/วางแผนมีบ้านเป็นของตัวเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณอายุ	4.12	1.01	มาก	1
2. ท่านเตรียม/วางแผนจัดสภาพภายในบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ เช่น ห้องนอนอยู่ชั้นล่าง วัสดุปูพื้นไม่ลื่น	3.59	1.26	มาก	4
3. ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของชุมชนที่จะพักอาศัยหลังเกษียณอายุ	3.61	1.21	มาก	3
4. ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสถานสงเคราะห์บ้านพักคนชราของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น ค่าใช้จ่าย การให้บริการ	2.87	1.42	ปานกลาง	6
5. ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับบุคคลที่จะพักอาศัยด้วยภายหลังเกษียณอายุ	3.48	1.21	มาก	5
6. ท่านเตรียม/วางแผนในการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกับครอบครัว	3.64	1.18	มาก	2
เฉลี่ย	3.55	0.98	มาก	-

จากตารางที่ 4-28 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.55$, $SD = 0.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านเตรียม/วางแผนมีบ้านเป็นของตัวเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}= 4.12$, $SD = 1.01$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 6 ท่านเตรียม/วางแผนในการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกับครอบครัว ($\bar{X}= 3.64$, $SD = 1.18$) ประเด็นข้อที่ 3 ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของชุมชนที่จะพักอาศัยหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}= 3.61$, $SD = 1.21$) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านเตรียม/วางแผนจัดสภาพภายในบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ เช่นห้องนอนอยู่ชั้นล่าง วัสดุปูพื้นไม่ลื่น ($\bar{X}= 3.59$, $SD = 0.1.26$) และ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับบุคคลที่จะพักอาศัยด้วยภายหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}= 3.48$, $SD = 1.21$) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 4 ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสถานสงเคราะห์บ้านพักคนชราของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น ค่าใช้จ่าย การให้บริการ ($\bar{X}= 2.87$, $SD = 1.42$)

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพร่างกาย

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพร่างกาย	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับที่
1. ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและการดูแลสุขภาพในวัยสูงอายุจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่นเอกสาร/บทความ/สื่อวิทยุ/โทรทัศน์/อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	3.64	1.21	มาก	5
2. ท่านตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	4.02	1.16	มาก	1
3. ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3.45	1.06	มาก	6

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้ สูงวัย ด้านสุขภาพร่างกาย	\bar{X}	SD	แปล ความหมา ระดับ	อันดับ ที่
4. ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ถูกหลัก โภชนาการ และเหมาะสมกับวัย	3.66	0.95	มาก	4
5. ท่านนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละคืน	3.73	0.85	มาก	3
6. หากมีปัญหาสุขภาพท่านจะรีบจัดการแก้ไขทันที เช่น ไปพบแพทย์ เป็นต้น	3.82	1.07	มาก	2
เฉลี่ย	3.72	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4-29 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, $SD=0.73$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}=4.02$, $SD=1.16$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 6 หากมีปัญหาสุขภาพท่านจะรีบจัดการแก้ไขทันที เช่นไปพบแพทย์ เป็นต้น ($\bar{X}=3.82$, $SD=1.07$) ประเด็นข้อที่ 5 ท่านนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละคืน ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.85$) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ และเหมาะสมกับวัย ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.95$) ประเด็นข้อที่ 1 ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและการดูแลสุขภาพในวัยสูงอายุ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น เอกสาร/บทความ/สื่อวิทยุ/โทรทัศน์/อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ($\bar{X}=3.64$, $SD=1.21$) และประเด็นข้อที่ 3 ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.45$, $SD=1.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านจิตใจ

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร เขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านจิตใจ	\bar{X}	SD	แปล ความหมาย ระดับ	อันดับ ที่
1. ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมใจให้พร้อมที่ จะเผชิญเมื่อเกษียณอายุ	3.68	1.00	มาก	1
2. ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต	3.61	1.05	มาก	2
3. ท่านเตรียมศึกษาธรรมะ หรือคำสอนทางศาสนา เพื่อฝึก จิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ	3.53	1.03	มาก	4
4. ท่านได้เตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุบทบาท หน้าที่ในสังคม รวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง	3.53	1.07	มาก	5
5. ท่านฝึกจิตใจเพื่อให้มีจิตที่สงบ เช่นการนั่งสมาธิ ทำบุญ เป็นต้น	3.61	1.06	มาก	3
6. ท่านพูดคุยกับเพื่อนรุ่นเดียวกันเพื่อเตรียมใช้ชีวิตหลัง เกษียณอายุ	3.47	1.16	มาก	6
เฉลี่ย	3.57	0.88	มาก	-

จากตารางที่ 4-30 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.88$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายจิตใจ และสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมใจให้พร้อมที่จะเผชิญเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.68$, $SD=1.00$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต ($\bar{X}=3.61$, $SD=1.05$) ประเด็นข้อที่ 5 ท่านฝึกจิตใจเพื่อให้มีจิตที่สงบ เช่นการนั่งสมาธิ ทำบุญ เป็นต้น ($\bar{X}=3.61$, $SD=1.06$) ประเด็นข้อที่ 3 ท่านเตรียมศึกษาธรรมะ หรือคำสอนทางศาสนา เพื่อฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.53$, $SD=1.03$) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านได้เตรียม

ใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุบทบาทหน้าที่ในสังคม รวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะลดลง ($\bar{X}=3.53, SD=1.07$) และประเด็นข้อที่ 6 ท่านพูดคุยกับเพื่อนรุ่นเดียวกันเพื่อเตรียมใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.47, SD=1.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านการใช้เวลา

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านการใช้เวลา	\bar{X}	SD	แปลความหมายระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้วางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและเศรษฐกิจของท่าน	3.56	1.07	มาก	2
2. ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยสูงอายุ	3.55	1.01	มาก	3
3. ปัจจุบันท่านมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว และคาดว่าจะทำต่อไปแม้จะเกษียณอายุแล้ว	3.70	1.03	มาก	1
4. ท่านเตรียมหาความรู้เกี่ยวกับกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจจะเข้าร่วม	3.29	1.13	ปานกลาง	4
5. ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อเกษียณอายุ	3.28	1.19	ปานกลาง	5
6. ปัจจุบันท่านได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความเคยชินซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ	3.07	1.29	ปานกลาง	6
เฉลี่ย	3.41	0.99	มาก	-

จากตารางที่ 4-31 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านการใช้เวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41, SD=0.99$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ปัจจุบันท่านมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว และคาดว่าจะทำต่อไปแม้จะเกษียณอายุแล้ว ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 1.03$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านได้วางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและเศรษฐกิจของท่าน ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.07$) และ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยสูงอายุ ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 1.01$) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลางอีก 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 ท่านเตรียมหาความรู้เกี่ยวกับกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจจะเข้าร่วม ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 1.13$) รองลงมาคือ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 1.19$) และประเด็นข้อที่ 6 ปัจจุบันท่านได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความเคยชินซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 1.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวม

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวม	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	อันดับที่
1. การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ	3.72	0.81	มาก	2
2. การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย	3.55	0.98	มาก	4
3. การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย	3.72	0.73	มาก	1
4. การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ	3.57	0.88	มาก	3
5. การเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา	3.41	0.99	มาก	5
เฉลี่ย	3.59	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 4-32 พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.77$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย (\bar{X} = 3.72, SD = 0.73) รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ (\bar{X} = 3.72, SD = 0.81) การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ (\bar{X} = 3.57, SD = 0.88) การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย (\bar{X} = 3.55, SD = 0.98) และการเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา (\bar{X} = 3.41, SD = 0.99) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการศึกษาดังต่อไปนี้ตามสมมติฐาน 6 ประการดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากความถดถอยพหุคูณของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ที่มีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

	SS	DF	MS	F	Sig.
Regression	90.453	11	8.223	21.387	.000*
Residual	153.028	398	.384		
Total	243.481	409			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ กับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตัวแปร	Y	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Y	1.000	.352*	.464*	.462*	.226*	.259*	.258*	.409*	.419*	.422*	.580*	.454*
A		1.000	.696*	.654*	.437*	.408*	.484*	.325*	.426*	.360*	.477*	.528*
B			1.000	.804*	.285*	.348*	.518*	.564*	.342*	.372*	.648*	.607*
C				1.000	.402*	.352*	.550*	.565*	.357*	.426*	.667*	.620*
D					1.000	.543*	.584*	.235*	.460*	.447*	.294*	.328*
E						1.000	.351*	.304*	.395*	.402*	.358*	.420*
F							1.000	.456*	.397*	.462*	.448*	.442*
G								1.000	.373*	.441*	.594*	.618*
H									1.000	.771*	.646*	.495*
I										1.000	.620*	.503*
J											1.000	.776*
K												1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ Y หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

- A หมายถึง การอ่านบทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร
- B หมายถึง การอ่านหนังสือคู่มือการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ
- C หมายถึง เอกสารเผยแพร่ความรู้จากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน
- D หมายถึง การดูโทรทัศน์
- E หมายถึง การฟังวิทยุ
- F หมายถึง เว็บไซต์ เว็บบอร์ด ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต
- G หมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
- H หมายถึง การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว
- I หมายถึง การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน
- J หมายถึง การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุแล้ว
- K หมายถึง ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น (Test of Linearity) พบว่า ตัวแปรอิสระ ในด้านของภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการเตรียมความพร้อม เพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า (r) ตั้งแต่ .226 ถึง .580 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. J การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องอายุแล้ว (r = .580)
2. B การอ่านหนังสือคู่มือการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ (r = .464)
3. C เอกสารเผยแพร่ความรู้จากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน (r = .462)
4. K ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ (r = .454)
5. I การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน (r = .422)
6. H การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว (r = .419)
7. G หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ (r = .409)
8. A การอ่านบทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร (r = .352)
9. E การฟังวิทยุ (r = .259)
10. F เว็บไซต์ เว็บบอร์ด ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต (r = .258)
11. D การดูโทรทัศน์ (r = .226)

โดยจากความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุในลำดับต่อไป

ตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ห้อิทธิพลของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม
เพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน
ธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

แบบ	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ ไม่ได้มาตรฐาน		ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย มาตรฐาน	t	Sig.	สหสัมพันธ์ทางสถิติ	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.171	.138		15.722	.000*		
1. การอ่านบทความจาก หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร	.028	.074	.024	.372	.710	.375	2.667
2. การอ่านหนังสือคู่มือการเตรียม ความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ	.152	.087	.140	1.754	.080	.250	4.008
3. เอกสารเผยแพร่ความรู้จาก หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน	.063	.085	.058	.743	.458	.262	3.820
4. การดูโทรทัศน์	.064	.065	.059	.983	.326	.443	2.259
5. การฟังวิทยุ	.005	.055	.004	.082	.935	.613	1.632
6. เว็บไซต์ เวปบอร์ด ต่าง ๆ ใน อินเทอร์เน็ต	-1.162	.066	-.141	-2.459	.014*	.481	2.081
7. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	.103	.068	.086	1.519	.130	.487	2.054
8. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับสมาชิกในครอบครัว	.038	.077	.036	.495	.621	.295	3.389
9. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	.101	.075	.091	1.347	.179	.346	2.887
10. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องอายุแล้ว	.428	.088	.409	4.863	.000*	.223	4.476
11. ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านผู้สูงอายุ	-.080	.078	-.072	-1.025	.306	.321	3.119

R = .610, R² = .371, Adjusted R Square = .354, Durbin-Watson = 1.830

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-35 พบว่า ตัวแปรการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ผ่านการสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุแล้ว และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ผ่านทางเว็บไซต์ เว็บไซต์ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต นั้นมีอิทธิพลทางกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.1

2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4-36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากความถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ที่มีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

	SS	DF	MS	F	Sig.
Regression	83.253	3	27.751	70.318	.000*
Residual	160.228	406	.395		
Total	243.481	409			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตัวแปร	Y	A	B	C
Y	1.000	.438*	.471*	.487*
A		1.000	.425*	.369*
B			1.000	.565*
C				1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ Y หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

A หมายถึง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

B หมายถึง ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

C หมายถึง ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น (Test of Linearity) พบว่าตัวแปรอิสระ ในด้านของภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า (r) ตั้งแต่ .438 ถึง .487 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ C ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (r = .487) รองลงมาคือ B ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (r = .471) และ A ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว (r = .438) ตามลำดับ จากความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุในลำดับต่อไป

ตารางที่ 4-38 ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

แบบ	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน		ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน		t	Sig.	สหสัมพันธ์ทางสถิติ	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	(ค่าคงที่)	1.220	.169				7.207	.000
1. ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	.229	.042	.246	5.453	.000*	.795	1.258	
2. ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน	.186	.045	.210	4.120	.000*	.626	1.597	
3. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด	.232	.041	.278	5.607	.000*	.660	1.514	

R = .585, R² = .342, Adjusted R Square = .337, Durbin-Watson = 1.887

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-38 พบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ตัวแปรได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.2 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ทิศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ได้จากความถดถอยพหุคูณของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ที่มีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

	SS	DF	MS	F	Sig.
Regression	145.261	11	13.206	53.511	.000*
Residual	98.219	398	.247		
Total	243.481	409			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ คือ ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อม
เพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะ
ผู้สูงอายุ กับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ตัวแปร	Y	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Y	1.000	.512	.415*	.500*	.606*	.508*	.670*	.718*	.598*	.489*	.575*	.602*
A		1.000	.827*	.728*	.643*	.702*	.633*	.564*	.587*	.574*	.553*	.583*
B			1.000	.679*	.554*	.702*	.607*	.492*	.544*	.608*	.602*	.567*
C				1.000	.795*	.757*	.722*	.600*	.586*	.569*	.484*	.544*
D					1.000	.660*	.732*	.725*	.596*	.533*	.532**	.603*
E						1.000	.684*	.568*	.732*	.738*	.679*	.748**
F							1.000	.692*	.806*	.702*	.659*	.717*
G								1.000	.562*	.455*	.630*	.629*
H									1.000	.755*	.820*	.834*
I										1.000	.627*	.694*
J											1.000	.875*
K												1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ Y หมายถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

A หมายถึง การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น

B หมายถึง การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว

C หมายถึง การวางแผนว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะไปอยู่ที่ไหน อยู่กับใครเป็นเรื่องจำเป็นต้องคิดไว้ล่วงหน้า

D หมายถึง การมีงานอดิเรกหรือร่วมกิจกรรมในสังคมจะสามารถทดแทนเวลาในการทำงานประจำภายหลังเกษียณอายุได้

E หมายถึง การวางแผนรายจ่ายให้สมดุลกับรายได้จะทำให้ไม่เกิดหนี้สินภายหลังเกษียณอายุ

F หมายถึง การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ

G หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น

H หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ

I หมายถึง การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง เช่นการออกกำลังกายเป็นประจำ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ช่วยให้สุขภาพแข็งแรงในวัยสูงอายุ

J หมายถึง การเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้เวลาว่างที่เหลืออย่างไรหลังเกษียณอายุ จะทำให้ไม่เหงา ไม่ว้าเหว่ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

K หมายถึง การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุจะช่วยให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ

จากตารางที่ 4-40 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้น (Test of Linearity) พบว่าตัวแปรอิสระ ในด้านของภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า (r) ตั้งแต่ .415 ถึง .718 โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. G การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น ($r = .718$)
2. F การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ ($r = .670$)
3. D การมีงานอดิเรกหรือร่วมกิจกรรมในสังคมจะสามารถทดแทนเวลาในการทำงานประจำภายหลังเกษียณอายุได้ ($r = .606$)
4. K การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุจะช่วยให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ ($r = .602$)
5. H การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ ($r = .598$)
6. J การเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้เวลาว่างที่เหลืออย่างไรหลังเกษียณอายุ จะทำให้ไม่เหงา ไม่ว้าเหว่ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($r = .575$)
7. A การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น ($r = .512$)
8. E การวางแผนรายจ่ายให้สมดุลกับรายได้จะทำให้ไม่เกิดหนี้สินภายหลังเกษียณอายุ ($r = .508$)

9. C การวางแผนว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะไปอยู่ที่ไหน อยู่กับใครเป็นเรื่องจำเป็นต้องคิดไว้ล่วงหน้า ($r = .500$)

10. I การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง เช่นการออกกำลังกายเป็นประจำ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ช่วยให้สุขภาพแข็งแรงในวัยสูงอายุ ($r = .489$)

11. B การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว ($r = .415$)

โดยจากความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุในลำดับต่อไป

ตารางที่ 4-41 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของของทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ที่มีต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

แบบ	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน		ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน	t	Sig.	สหสัมพันธ์ทางสถิติ	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	.838	.153		5.460	.000*		
A	.176	.064	.178	2.730	.007*	.238	4.200
B	-.149	.064	-.158	-2.337	.020*	.223	4.494
C	-.074	.054	-.096	-1.381	.168	.208	4.801
D	.053	.050	.066	1.053	.293	.255	3.916
E	-.048	.057	-.058	-.834	.405	.213	4.689
F	.203	.060	.247	3.395	.001*	.192	5.211
G	.341	.043	.441	7.984	.000*	.332	3.012
H	.058	.071	.070	.826	.409	.142	7.020
I	.045	.050	.052	.913	.362	.318	3.149
J	.033	.070	.038	.470	.639	.153	6.522
K	.050	.064	.062	.776	.438	.161	6.213

R = .772, R² = .597, Adjusted R Square = .585, Durbin-Watson = 2.024

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-41 พบว่า ตัวแปรทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น 2. การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ 3. การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น และ 4. การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว นั้นมีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 59.7

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถจึงสรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 7 ผลการศึกษารูปแบบในการการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

การศึกษานี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มบุคคลที่สำคัญต่อนโยบายในการการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ของแต่ละธนาคารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 11 ท่าน โดยมีผู้ให้ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4-42 ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลัก

ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลัก	ตำแหน่ง, หน่วยงาน	อายุ (ปี)	วันที่สัมภาษณ์
1. คุณราชันย์ ตันติจินดา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย	37	9 กันยายน พ.ศ. 2562
2. คุณนรภัทร เผ่านี้มีมงคล	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	36	9 กันยายน พ.ศ. 2562

ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ข้อมูลหลัก	ตำแหน่ง, หน่วยงาน	อายุ (ปี)	วันที่สัมภาษณ์
3. คุณเชน เสมาเงิน	ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย	46	10 กันยายน พ.ศ. 2562
4. คุณอดิษฐ์ สาทิภักดิ์	ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	54	10 กันยายน พ.ศ. 2562
5. คุณเพียงฤทัย สุขสว่าง	ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัย บูรพา	47	11 กันยายน พ.ศ. 2562
6. คุณบุปผชาติ วัฒนารมย์	รองผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขา มหาวิทยาลัยบูรพา	54	11 กันยายน พ.ศ. 2562
7. คุณอุคม ไขมณี	รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	56	12 กันยายน พ.ศ. 2562
8. คุณอรุณ ปัญญานนท์	รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	58	12 กันยายน พ.ศ. 2562
9. คุณศุภาวรรณ ยะวิญชาญ	เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย	31	13 กันยายน พ.ศ. 2562
10. คุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์	รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio Management Wholesale Banking ธนาคารไทยพาณิชย์	40	14 กันยายน พ.ศ. 2562
11. คุณจันทนา เจริญแพทย์	พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย สาขา แหลมทองบางแสน	31	15 กันยายน พ.ศ. 2562

จากตารางที่ 4-42 นั้นแสดงถึงผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ นั้นมี
รายละเอียดดังนี้

1. คุณราชนันต์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า
ธนาคารกสิกรไทย
2. คุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้า
รายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา
3. คุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product

ธนาคารกรุงไทย

4. คุณอดิษฐ์ สาทิภักดี ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย
5. คุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา
6. คุณบุปผชาติ วัฒนารมย์ รองผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา
7. คุณปยุตธนา พรหมภักขร ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขาเซ็นทรัลพลาซ่า ชลบุรี
8. คุณชนกนันท์ โตมา รองผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขาเซ็นทรัลพลาซ่า ชลบุรี
9. คุณประภาพร ศรีมหาดไทย เจ้าหน้าที่อาวุโสผู้ช่วยผู้จัดการธุรกิจสินเชื่อ

ธนาคารกรุงไทย สาขาเซ็นทรัลพลาซ่า ชลบุรี

10. คุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio Management Wholesale

Banking ธนาคารไทยพาณิชย์

11. คุณจันทนา เจริญแพทย์ พนักงานระดับปฏิบัติธนาคารกสิกรไทย สาขาแหลมทอง

บางแสน

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

1. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายในการจัดการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และสร้างความมั่นคงแก่พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุของรัฐบาล

1.1 นโยบายการออมของเงินรัฐบาลนั้นมีความล้าสมัย

จากการศึกษานั้นพบว่าแนวทางในการสนับสนุนการออมเงินของรัฐบาลนั้นเป็นนโยบายที่เก่าล้าสมัย ไม่ว่าจะเป็นประกันสังคม ที่บังคับให้แรงงานทั้งระบบออมเงินเพียง 750 บาท ต่อเดือน โดยจะนำไปใช้เป็นเงินเดือนภายหลังจากผู้ส่งประกันตนเกษียณอายุงานซึ่งจ่ายให้สูงสุดไม่เกิน 7,500 บาท ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อค่าแรงขั้นต่ำเสียด้วยซ้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนับรวมกับอัตราค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้นตลอดทุกปี ก็อาจเป็นปัญหาทางด้านค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันภายหลังการเกษียณอายุของแรงงานไทย ดังการให้สัมภาษณ์ของราชันย์ ตันติจินดา และนรภัทร เผ่านี้มมงคล ที่ว่า

“การจ่ายเงินผ่านประกันสังคมที่ต้องจ่ายเป็นเวลา 20 – 30 ปี เดือนละ 750 แล้วเงินเดือนที่ได้รับหลังเกษียณนั้นจ่ายเต็มที่ได้เงินเดือนหลังเกษียณเพียง 6,000 บาท เต็มที่ไม่เกินเจ็ดพันห้าร้อยบาท จะอยู่กันอย่างไรร โดยเฉพาะพนักงานแบงก์ที่มีรายได้ค่อนข้างดี เป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“จำนวนเงินที่ออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสังคมนั้นอมน้อยเกินไป แม้เกษียณที่จะจ่ายหลังเกษียณมันแค่ไม่เกิน 7,500 บาท ยังไม่เทียบเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำด้วยซ้ำ เพราะ

ถูกกำหนดมานานแล้ว แต่ค่าครองชีพในปัจจุบันมันสูงขึ้น และอนาคตก็จะสูงขึ้นกว่าเดิมอีก” (นรภัทร เฝ้านิมมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

โดยมีความสอดคล้องการให้สัมภาษณ์ของคุณอุคม ไยมณี ซึ่งมีอายุ 56 ปี เป็นวัยเกษียณอายุที่สรุปได้ว่าการออมเงินผ่านประกันสังคมนั้นน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับอัตราเงินเฟ้อ ที่คิติดนั้นค่าครองชีพยังไม่เท่าปัจจุบันแล้วจะสูงขึ้นอีกอย่างแน่นอนในอนาคต ถ้ายังเก็บเพียงเท่านี้ต่อไป (750 บาทต่อเดือน) คนรุ่นใหม่เข้าสู่การเกษียณจะไม่สามารถมีเงินเก็บได้สอดคล้องกับค่าครองชีพในอนาคต ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“ปัญหาคือคนวางแผนกันโดยไม่ค่อยนึกถึงเงินเพื่อเท่าที่ควร เราคอนโทรลมันไม่ได้ด้วย อย่างวันที่เริ่มออมข้าวตามสั่งจานละ 20 บาท ตอนนี้นำไป 40 บาท อีก 20 ปีจะ 80 บาทหรือป่าวก็ยังไม่รู้ ก็ต้องเผื่อปัญหาเงินเฟ้อไว้ด้วยดังนั้นการออมเดือนละ 750 บาท แก่ตัวมีเงินใช้เดือนละ 5-6 พันบาทจะไปพอได้ยังไงต้องประหยัดกันแบบสุด ๆ ” (อุคม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

1.2 นโยบายการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่การเกษียณอายุยังไม่จริงจัง

จากการศึกษาพบว่า รัฐบาลยังไม่ได้มีนโยบายสนับสนุนภาคแรงงานในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเกษียณอายุอย่างจริงจัง ทั้งที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย โดยใช้มาตรการบังคับผ่านระบบประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังคำให้สัมภาษณ์ของนรภัทร เฝ้านิมมมงคลและราชนย์ ตันติจินดา ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินเพื่อเกษียณอายุของธนาคาร ที่กล่าวไว้ว่า

“ผมมองว่ารัฐบาลยังไม่ได้สนับสนุนภาคแรงงานในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเกษียณอายุอย่างจริงจัง ทั้งที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย ไม่เหมือนกันการชัฟพอร์ทกลุ่มข้าราชการที่มีสวัสดิการรองรับภายหลังเกษียณอยู่แล้ว” (นรภัทร เฝ้านิมมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562,)

“อีกประเด็นคือความที่รัฐบาลนั้นไม่เด็ดขาด การจ่ายประกันสังคมให้จ่าย 750 บาทมานานแล้ว ไม่บังคับให้พนักงานออมให้มากขึ้น ในเมื่อกล้าบังคับให้คนเสียภาษี แต่ไม่บังคับให้คนออม” (ราชนย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

1.3 สวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุนั้นไม่เพียงพอ

จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุด้านการเงินจำนวน 600 – 1,000 บาทที่ช่วยเหลือผู้สูงอายุในแต่ละเดือนนั้นไม่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณ โดยต่างให้ข้อมูลว่าพนักงานธนาคารจำเป็นต้องวางแผนทางการเงินด้วยตนเองไม่สามารถพึ่งพาการ

ช่วยเหลือจากรัฐบาลได้ถึงแม้ว่าคนจะเสียชีวิตในแต่ละปีเยอะมาก ๆ ก็ยังต้องวางแผนการออมเงินด้วยตัวเองอยู่ดี ดังการให้สัมภาษณ์ของเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา และอุดม ไยมณี รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณ ได้กล่าวว่า

“พื้มองไม่ออกเลยว่าถ้าหากเราไม่ได้เก็บออมเงินไว้ใช้หลังเกษียณนั้นสวัสดิการที่ได้รับจากรัฐบาล 600 800 บาท มันจะใช้ชีวิตเพียงพอได้อย่างไร” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของรัฐบาลนั้นไม่เพียงพอแน่นอนทุกคนต้องเตรียมตัวกันเอาเองตัวใครตัวมัน” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายในการจัดการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และสร้างความมั่นคงแก่พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยของรัฐบาล จากการสัมภาษณ์พนักงานธนาคารทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า นโยบายการออมของเงินรัฐบาลนั้นมีความล้าสมัย การออมเงินผ่านประกันสังคม และผลตอบแทนนั้นไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันควรมีการพิจารณาในการปรับเพิ่มการออมเงินให้มากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่การเกษียณอายุยังไม่จริงจัง รัฐบาลยังไม่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการออมเงินอย่างเพียงพอ และสุดท้ายพบว่าสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุนั้นไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

2.1 ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานต้นสังกัด

จากการศึกษาพบว่า ธนาคารทั้งภาครัฐและเอกชนนั้นขาดการให้ข้อมูลที่ถูกต้องมีคุณภาพเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยแก่บุคลากรในองค์กรทั้งการสร้างการรับรู้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนเพื่อเข้าสู่การเกษียณอายุ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้หลังการเกษียณอายุ ดังการให้ข้อมูลของพนักงานประจำสาขาคูณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา คูณเซน เสมอเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย และคุณจันทนา เจริญแพทย์ พนักงานระดับปฏิบัติธนาคารกสิกรไทย สาขาแหลมทอง บางแสน ที่กล่าวว่า

“เท่าที่ทำงานที่กรุงไทยมา 24 ปี ไม่เคยมี HR หรือฝ่ายบุคคลลงมาบอกพนักงานเลยว่าขึ้นจะต้องเตรียมตัวรับมืออย่างไรเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ จะมีเพียงมายบอกว่าสามารถใช้สวัสดิการอะไร

ได้บ้างประมาณนี้” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“แต่ละธนาคารมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเกษียณอายุให้กลุ่มพนักงานได้รับทราบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ไม่ได้มีโครงการที่จัดแบบจริงจัง” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน พ.ศ. 2562, ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย)

“เคแบงก์สำนักงานใหญ่ไม่เคยแจ้ง ไม่เคยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจะต้องวางแผนเพื่อเกษียณอายุเลยว่าเราต้องเตรียมตัวกันอย่างไรบ้าง หรือสิทธิประโยชน์หลังจากเกษียณอายุไปแล้ว เราจะได้อะไรบ้าง” (จันทนา เจริญแพทย์, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2562)

ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญยิ่งเนื่องจากองค์กรถือเป็นที่พึ่งพาที่สำคัญในระบบแรงงานควรมีการจัดการ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ดี ถูกต้องเพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงานที่ดี

2.2 ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐบาลให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรจะได้

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลข่าวสารจากรัฐบาลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรจะได้ นั้นไม่ว่าจะเป็นสิทธิของประกันสังคม สิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ นั้นเป็นสารที่เข้าใจยากสำหรับประชาชน การแจ้งข้อมูลนั้นไม่ทั่วถึง ประชาชนต้องเข้าไปค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งในหลาย ๆ กรณีก็ทำให้ได้รับข้อมูลที่ผิดพลาด

ซึ่งยืนยันได้จากการให้สัมภาษณ์ของคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุงาน คุณศุภวารรณ ะวีญชาญ เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุงาน ที่ได้กล่าวไว้ว่า

“ผมมองว่าภาครัฐขาดการสื่อสารให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรจะได้ ประชาชนต้องเข้าไปหาข้อมูลกันเองบางทีก็ได้ข้อมูลแบบผิด ๆ ก็มี (หัวเราะ)” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ในส่วนของแบงก์เนี่ยมีการสื่อสารที่ชัดเจนเรารู้ว่าเกษียณไปแล้วเราจะสามารถเข้ามาใช้สวัสดิการอะไรได้บ้างแต่ขณะที่ของรัฐเนี่ยฉันไม่รู้เลยว่าสิทธิของคนสูงวัยนั้นมีอะไรบ้าง” (ศุภวารรณ ะวีญชาญ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

“ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุมาสู่ประชาชนว่าประชาชนมีสิทธิได้อะไรบ้างเท่าที่ก็คือมีเพียงเบี้ยยังชีพ 600 บาท เท่านั้นอย่างอื่นไม่รู้เลย” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

2.3 ขาดการสร้างข้อมูลข่าวสารในเชิงบูรณาการให้เกิดความตระหนักต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออม อย่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประกันสังคม นั้นยังไม่มีความสามารถในการสร้างข้อมูลข่าวสารให้มีความน่าสนใจ ดึงดูดให้ผู้คนสนใจ ใส่ใจในการวางแผนเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเกษียณอายุ ดังคำให้สัมภาษณ์ของคุณรภัทร เฝ้านิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio Management Wholesale Banking ธนาคารไทยพาณิชย์ ที่กล่าวว่า

“ทั้งภาครัฐ และองค์กร นั้นสื่อสารเพียงภาพรวมเช่น เมื่อหลังเกษียณต้องมีเงินเท่านั้น เท่านั้น มันไม่สื่อแบบ โคนใจให้คนตระหนักถึงความสำคัญของการออม คนก็ไม่เกิดพฤติกรรมการออม” (นรภัทร เฝ้านิมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“รัฐบาลดำเนินนโยบายต่าง ๆ และสื่อสารสู่ประชาชนในภาพรวมมากกว่า ซึ่งแต่ละอาชีพคนและกลุ่มก็มีหลายระดับ มีรายได้ต่างกันก็ควรมุ่งการสื่อสารที่เจาะจงลงไปมากกว่านี้ เพราะที่เป็นอยู่ตอนนี้มันยังไม่ก่อให้เกิดการแอ็คชั่นในการเตรียมความพร้อมเลย” (ชินทัต ว่องวิริยะวงศ์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2562)

2.4 การให้ข้อมูลของภาครัฐยังไม่มุ่งเน้นให้คนเก็บออม มีแต่สร้างชุดข้อมูลข่าวสารให้ผู้คนใช้จ่ายเงินให้มากขึ้น

โดยจากการศึกษานั้นพบว่านโยบายในปัจจุบันของรัฐบาลนั้นส่งเสริมให้เกิดการใช้จ่ายเงินมากกว่าการเก็บออมเงิน โดยมุ่งเน้นการกระตุ้นเศรษฐกิจให้มีการซื้อสินค้า การท่องเที่ยว ผ่านโครงการชิม ช้อป ใช้ โครงการไทยเที่ยวไทย อเมซซิ่งไทยเทห์ ต่าง ๆ เหล่านี้ยังสะท้อนให้เห็นภาพว่ารัฐบาลไม่ได้ส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยเน้นการออมเงินเลย มีแต่การกระตุ้นการใช้จ่ายภายในประเทศ ดังคำสัมภาษณ์ของที่ว่า

“เมื่อเรามาดูในรายละเอียดของรัฐบาลจะเห็นว่ารัฐบาลส่งเสริมการสเปนดิ่งมากกว่าการออมด้วยซ้ำ ไม่ว่าจะเป็นโครงการชิม ช้อป ใช้ การกระตุ้นให้ท่องเที่ยว เห็นมัยเราแทบไม่เห็นการส่งเสริมการออมเลย” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“เท่าที่เห็นนั้นพบว่าหน่วยงานรัฐนั้นสร้างชุดข้อมูลให้ประชาชนเร่งการใช้จ่าย ผ่านนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ อย่างชิมช้อปใช้ กระตุ้นให้คนไทยออกไปเที่ยวอะไรแบบนี้ เยอะเลย” (ราชนย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นมีปัญหาเกี่ยวกับขาดการให้ข้อมูล

ข่าวสารจากหน่วยงานต้นสังกัด ที่ไม่มีความช่วยเหลือในการวางแผนทางการเงิน ไม่แจ้งสิทธิสวัสดิการที่จะได้รับภายหลังเกษียณพนักงานต้องค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เอง เช่นเดียวกับการให้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐบาลที่ไม่มีภาระชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรจะได้ภายหลังอายุ 60 ปี ในส่วนของข่าวสารที่แจ้งก็ขาดการสร้างข้อมูลข่าวสารในเชิงบูรณาการให้เกิดความตระหนักต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ และการให้ข้อมูลของภาครัฐยังไม่มุ่งเน้นให้คนเก็บออม มีแต่สร้างชุดข้อมูลข่าวสารให้ผู้คนใช้จ่ายเงินให้มากขึ้น

3. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

3.1 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

3.1.1 ขาดการให้ความรู้ และการถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อเกษียณอายุงาน

จากการศึกษานั้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของประเทศไทยที่เพิ่งเปลี่ยนแปลงมาเป็นสังคมเมือง และสังคมอุตสาหกรรมใน 40 ปีที่ผ่านมาทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ค่าครองชีพนั้นสูงขึ้น การเตรียมเพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุก็เพิ่งเกิดขึ้นในสังคม ผู้สูงอายุในอดีตรุ่นพ่อแม่ปู่ย่าตายายนั้นยังไม่มีประสบการณ์ในการออมเงิน จึงไม่ได้ถ่ายทอดลงมาถึงลูกหลานมันก็วนเวียนอยู่ ไม่ได้ถ่ายทอดความรู้ลงมา รวมถึงการที่สังคมไทยนั้นมุ่งเน้นความกตัญญูที่ลูกหลานต้องดูแลพ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ทำให้ไม่ได้เตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วัยเกษียณ โดยหวังให้ลูกหลานมาส่งเสียเลี้ยงดู ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณเจน เสมมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย ซึ่งทั้งคู่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านวางแผนทางการเงิน ได้กล่าวว่า

“คือสมัยก่อนมันยังไม่ได้มีรูปแบบการวางแผนชีวิตกันแบบตอนนี้ ลูกหลานก็ดูแลพ่อแม่ที่แก่เฒ่าไป แต่โลกมันเปลี่ยนไปเยอะ ทุกวันนี้เอาชีวิตกันยังแทบไม่รอด ทำให้ครอบครัวพ่อแม่ที่แก่เฒ่าเนี่ยเค้าไม่ได้มีโน้วสาวที่จะเตรียมวางแผนไม่มีประสบการณ์มาถ่ายทอดให้ลูกหลานได้” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ส่วนตัวครอบครัวการสนับสนุนดีมาก เพราะว่าคุณพ่อจะเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญด้านการเงิน รู้จักวิธีการออมเงินให้ได้ผลตอบแทนที่ดี และเชื่อว่าการสนับสนุนของครอบครัวมีผลต่อการวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณแน่ ๆ” (เจน เสมมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

3.1.2 ความเปลี่ยนแปลงของรูปแบบครอบครัวทำให้ต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น

จากการศึกษานั้นพบว่า ในปัจจุบันรูปแบบทางสังคมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงทำให้โครงสร้างของครอบครัวนั้นเล็กลง คนรุ่นใหม่มีความนิยมแยกตัวออกมามีครอบครัวเป็นของตัวเองมากขึ้น ไม่ได้นิยมอาศัยเป็นครอบครัวใหญ่เหมือนในอดีตทำให้ต่างคนต้องพึ่งพาตนเองต้องวางแผนทางการเงินเองโดยไม่สร้างภาระแก่ครอบครัว ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณนรภัทร เผ่านิ่มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ที่กล่าวว่า

“รูปแบบครอบครัวนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไป ครอบครัวมีขนาดเล็กลง ประชากรมีลูกกันน้อยลง บางคนก็อยู่เป็นโสด รวมถึงคู่รักข้ามเพศ นั้นทำให้ในอนาคตจะมีปัญหาผู้สูงอายุที่กันอย่างโดดเดี่ยวมากขึ้นเรื่อย ๆ ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ต้องบอกว่าคอนดิชันของแต่ละครอบครัวนั้นไม่เหมือนกัน บางครอบครัวมีฐานะร่ำรวย พ่อแม่สามารถสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้ก็แทบไม่ต้องอันร่น แต่กลุ่มคนส่วนใหญ่ ที่เป็นคนชั้นกลาง และคนยากจน ต้องดิ้นรน บางคนต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ ลูก หรือตายาย ก็ทำให้ใช้เงินแบบเดือนชนเดือนไม่เหลือเงินมาเก็บออม” (นรภัทร เผ่านิ่มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

3.1.3 พฤติกรรมการวางแผนทางการเงินจะคล้อยตามครอบครัว

จากการศึกษานั้นพบว่า การที่พนักงานธนาคารจะเกิดพฤติกรรมในการวางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นเกิดจากได้รับการกระตุ้นจากครอบครัว โดยเฉพาะพ่อ แม่ และภรรยา ถ้าหากมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน หรือการบอกกล่าวให้ทำการวางแผนทางการเงินผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ก็จะเกิดการเก็บออมเงิน ดังการให้ข้อมูลของคุณอุดม ไยมณี และคุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์ ที่กล่าวว่า

“ครอบครัวมีผลนะอย่างแฟนพี่เค้าก็แนะนำให้เราเก็บเงินเราก็เชื่อเค้า ซึ่งมันก็เป็นผลดีมาก ๆ ทำให้เรามีวินัยในการใช้เงินไปสุรุ่ยสุร่าย มันก็คงดีหลังจากเกษียณครอบครัวก็คงไม่ลำบาก” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ครอบครัวต้องร่วมด้วยช่วยกัน ก็คือถ้าสามีเก็บแต่ภรรยาจะเอาแต่ใช้ไม่คำนึงถึงการวางแผนมันก็จะทำให้เก็บเงินได้ไม่มากมันต้องมีแนวคิดแบบเดียวกันทั้งคู่” (ชินทัต ว่องวิริยะวงศ์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2562)

3.2 ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

3.2.1 พฤติกรรมการวางแผนทางการเงินจะคล้อยตามกลุ่มเพื่อน

จากการศึกษานั้นพบว่า การที่พนักงานธนาคารจะเกิดพฤติกรรมในการวางแผน

การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นเกิดจากกลุ่มเพื่อนทั้งที่ทำงาน และเพื่อนกลุ่มอื่น ๆ ที่พบปะพูดคุยกันสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าหากอยู่ในกลุ่มที่มีการวางแผนออมเงินที่ดีคนในกลุ่มก็มักจะมีพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน ในทางกลับกันถ้าหากกลุ่มชักชวนกันใช้จ่ายเงินท่องเที่ยว ซื้อปิ้ง ก็มักที่จะไม่มีการเก็บออมตามกันไป กลุ่มเพื่อนจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยก่อนข้างสูง

คำสั่งให้ข้อมูลของคุณเซน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย คุณอุดม ไยมณี รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย

“อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแน่นอน ถ้าเป็นกลุ่มเที่ยว กิน ดื่ม ก็จะชวนกันเฮฮา แต่ถ้าไปอยู่ที่เก็บออมเงินก็จะพากันวางแผนทางการเงิน” (เซน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“กลุ่มเพื่อนมีคุยกัน ปรึกษากันเสมอเลยจะมีเพื่อนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำดีมาก ๆ ว่าออมกับอันไหนดีเงินต้นไม่หาย เราก็ทำตามซึ่งมันก็เออดีเว้ย เพื่อนนี้มีอิทธิพลเยอะมากเยอะกว่าครอบครัวอีก” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“กลุ่มเพื่อนนี้มีผลเยอะแน่ ๆ ถ้าอยู่ในกลุ่มคนที่ออม ก็จะชวนกันออม ถ้าอยู่ในกลุ่มที่ชอบเที่ยว ชอบกิน ชอบซื้อปิ้ง ก็จะเน้นไปทางการใช้เงินมากกว่าการเก็บออม” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

3.3 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (ธนาคาร)

3.3.1 ธนาคารต่าง ๆ ไม่มีการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย จากการศึกษาที่พบพบว่า ธนาคารต่าง ๆ ไม่เคยมีการจัดการฝึกอบรม ให้ข้อมูลการร่วมกับพนักงานในการช่วยเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ซึ่งตามการให้สัมภาษณ์ของพนักงานตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงานในระดับปฏิบัติการของทั้งธนาคารภาครัฐและภาคเอกชนนั้นให้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าไม่มีการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยใด ๆ เลย หรือแม้กระทั่งสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับหลังจากการเกษียณอายุงาน

ซึ่งสามารถยืนยันข้อมูลดังกล่าวได้จากการให้สัมภาษณ์ของคุณเซน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย คุณบุปผชาติ วัฒนารมย์ คุณจินตนา เจริญแพทย์ พนักงานระดับปฏิบัติธนาคารกสิกรไทย สาขาแหลมทองบางแสน ที่กล่าวว่า

“เผชิญทำงานในส่วนนี้ก็จะพอรู้เรื่อง รู้วิธีการออมเงิน แต่ถ้าถามว่าหน่วยงานลง

มาให้ความรู้ในการวางแผนทางการเงินด้วย ก็คงบอกว่าไม่ พนักงานส่วนใหญ่ก็ต้องศึกษากันเอาเอง” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ไม่มีคนจากส่วนกลางมาช่วยให้ข้อมูลในการเตรียมความพร้อมเลยนะ เราต้องศึกษากันเองทั้งนั้นว่าควรทำอย่างไรบ้างเพื่อเข้าสู่การเกษียณอายุ” (บุปผชาติ วัฒนารมย์, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562, รองผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา)

“ไม่มีการสนับสนุนเลยในส่วนนี้ เราต้องศึกษาหาความรู้กันเอง ดีว่าได้เพื่อนมีความรู้ และศึกษาหาข้อมูลเอามาช่วยบอก โชคดีไป” (จันทนา เจริญแพทย์, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2562)

3.3.2 ธนาคารต่าง ๆ ไม่มีสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ

จากการศึกษานั้นพบว่า ธนาคารต่าง ๆ ไม่มีสวัสดิการเพื่อรองรับพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วจะมีเพียงธนาคารของรัฐ อย่างธนาคารกรุงไทยที่มีเงินบำเหน็จหนึ่งก้อนภายหลังเกษียณแต่ก็ไม่ได้มีจำนวนมากพอที่จะใช้ชีวิตอย่างสุขสบายภายหลังการเกษียณ พนักงานจึงต้องทำการวางแผนเพื่อความมั่นคงในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยด้วยตนเอง ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา และคุณราชันย์ ดันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย ที่กล่าวว่า

“ถึงแม้จะเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่ธนาคารกรุงไทยเมื่อเกษียณอายุไปแล้วก็มีเพียงเงินก้อนเดียวเท่านั้น อย่างอื่นไม่มีอะไรเลย ไม่ได้มีเงินบำนาญเหมือนวิสาหกิจอื่น ๆ ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“องค์กรยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ มีเพียงการให้ความรู้เท่านั้น แต่ยังไม่ได้กำหนดเป็นนโยบาย ในการช่วยให้อุปสรรคทางการเงินหลังเกษียณ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ยุ่งยาก ต้องให้ทรัพยากรต่าง ๆ มาจัดการทั้งคน เวลาและงบประมาณต่าง ๆ ทำให้ธนาคารเอกชนยังไม่ได้เตรียมความพร้อมแก่พนักงาน” (ราชันย์ ดันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นสรุปได้ว่า ในด้านครอบครัวนั้นมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงเป็นอย่างมากทั้งการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดี การให้ความรู้ต่าง ๆ หรือแม้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ทำให้เกิดครอบครัวเดี่ยวมากขึ้นนั้นยิ่งก่อให้เกิดการวางแผนทางการเงินมากยิ่งขึ้น ในส่วนของอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนก็เช่นกันในการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลต่างให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่าพฤติกรรมเตรียมความพร้อมจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดมักจะเกิดจากพฤติกรรมคล้อยตาม

กลุ่มเพื่อน และในส่วนของ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ธนาคารต่าง ๆ นั้นไม่มีการสนับสนุนใด ๆ ต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย และการให้สวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

4.1 พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ยังคิดว่าการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นยังเป็นเรื่องไกลตัว

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังมีความคิดว่าการวางแผนหลังเกษียณเป็นเรื่องไกลตัว อนาคต ก็คืออนาคต อนาคตยังไม่ถึงก็ยังไม่สนใจ ไม่ใส่ใจกับการเตรียมความพร้อมเป็นธรรมชาติของคนทั่วไป ที่ไม่ได้อยู่ในแวดวงของการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ และวัยกลางคนที่ยังไม่ค่อยตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยมากนัก ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณเจน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย คุณอุคม ไยมนิ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา

“ถ้ามองจากคนรอบข้างก็ยังไม่ค่อยมีการเตรียมตัวในการวางแผนเท่าไร่ ยังมีความคิดที่ว่ายังเป็นเรื่องไกลตัว ยังไม่มาถึง เดี่ยวค่อยขอมก็ได้ ผมเองตอนทำงานแรก ๆ ก็ไม่คิดเหมือนกัน แต่ตอนนี้ก็เริ่มวางแผนแล้ว” (เจน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“พนักงานส่วนใหญ่จะยังไม่ค่อยคิดเรื่องการเกษียณกันเท่าไร่ดูจากน้อง ๆ ในทีมก็ยังคงคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัวอายุมากกว่าก่อนค่อยขอม” (อุคม ไยมนิ, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“พนักงานที่ทำงานรอบ ๆ ตัวเท่าที่เห็นคือยังไม่มีการวางแผนที่จะเตรียมเกษียณกันเลยเพราะคิดว่ายังคงไกลตัว คงจะไปวางแผนกันตอนอายุ 55 นุ่นแหละที่จะเริ่มเคลียร์หนี้สินเก็บเงินซึ่งก็อาจจะไม่ทันแล้ว” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

4.2 พนักงานธนาคารนั้นมีรายได้สูง และมีรายได้หลากหลายช่องทางจึงทำให้ยังไม่ตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

จากการศึกษานั้นพบว่าพนักงานธนาคารนั้นเป็นอาชีพที่มีรายได้สูง และสามารถหาเงินได้หลายช่องทาง ในหลากหลายรูปแบบ อาทิ ค่าคอมมิชชั่นจากการขายผลิตภัณฑ์ธนาคาร การโยกย้ายสายงานเพื่อได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ฯลฯ จึงทำให้พนักงานธนาคารมีทัศนคติว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องรีบร้อนในการออมเงิน หรือวางแผนในการเกษียณอายุ

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เฝ้านิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณอรุณ ปัญญา นนท์ รอง

ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย

“พนักงานธนาคารนั้นเป็นอาชีพที่หาเงินได้ง่าย มีช่องทางให้หาเงินเช่นการขายโปรดัคส์ต่าง ๆ ย้ายสายงาน ย้ายตำแหน่งไปองค์กรอื่นอัปเดตเงินเดือน ทำให้เค้ามีทัศนคติที่ไม่ได้รับร้อนที่จะต้องวางแผนการเงิน” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“การที่พนักงานแบงก์เนี่ยมีรายได้ที่ค่อนข้างดี อาจเป็นปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เค้ารีบออมก็ได้นะ เพราะคิดว่ามีเวลาอีกเยอะ” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

4.3 สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความกตัญญูจึงทดแทนคุณก่อนการเก็บออม

จากการศึกษานี้พบว่า สังคมไทยนั้นมีวัฒนธรรมเกี่ยวกับความกตัญญูทดแทนคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดและเลี้ยงดูมา ซึ่งบางคนทำงานมีรายได้เท่าไรก็ต้องส่งเสียให้ที่จนไม่มีเงินสำหรับออมสำหรับเอง เมื่อมีลูกก็คิดว่าจะให้ลูกเลี้ยงดูตนเองเหมือนที่ตนนั้นดูแลพ่อแม่เป็นวัฏจักรแบบนี้ จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงการเกษียณอายุ ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล ที่ว่า

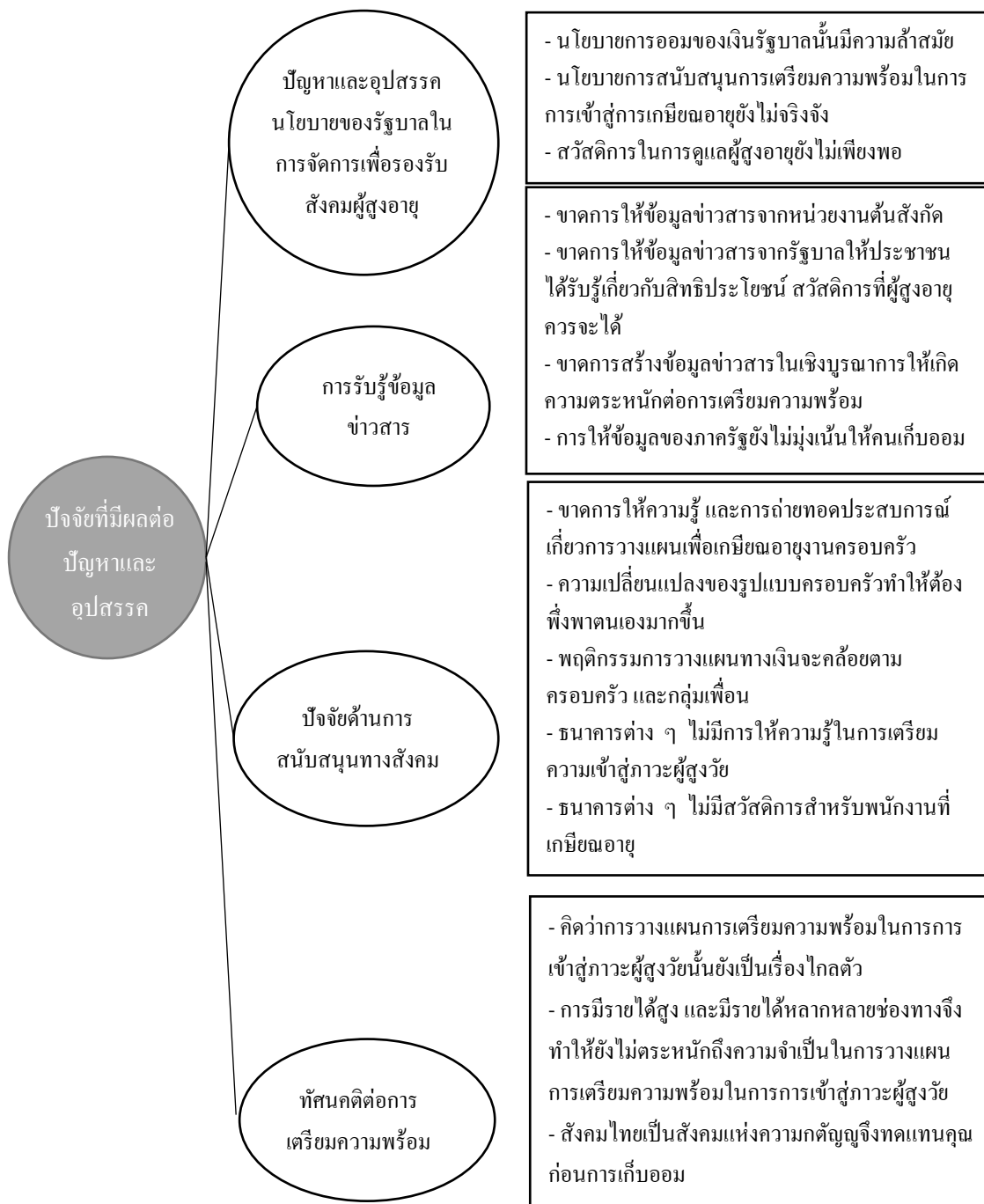
“สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความกตัญญู ที่ว่าลูกหลานต้องดูแลพ่อแม่ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการวางแผนเพื่อการเกษียณ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ต้องบอกว่าคอนดิชันของแต่ละครอบครัวนั้นไม่เหมือนกัน บางครอบครัวมีฐานะร่ำรวย พ่อแม่สามารถสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้ก็แทบไม่ต้องอันร่น แต่กลุ่มคนส่วนใหญ่ ที่เป็นคนชั้นกลาง และคนยากจน ต้องคืนร่น บางคนต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ ลูก หรือตายาย ก็ทำให้ใช้เงินแบบเดือนชนเดือนไม่เหลือเงินมาเก็บออม” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นสรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญยิ่งคือพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ยังคิดว่าการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นยังเป็นเรื่องไกลตัว นอกจากนั้นการที่พนักงานธนาคารนั้นมีรายได้สูง และมีรายได้หลากหลายช่องทางจึงทำให้ยังไม่ตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย และสุดท้ายก็คือการที่สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความกตัญญูจึงทดแทนคุณก่อนการเก็บออม จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดทัศนคติที่ดีต่อการออมเงิน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะ

ผู้สูงวัยได้ดังภาพที่ 4-1



ภาพที่ 4-1 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

5. ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

5.1 ด้านเศรษฐกิจ

5.1.1 พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการเริ่มการวางแผนทางการเงิน

จากการศึกษานั้นพบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการเริ่มต้นในการวางแผนในการออมเงินจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านทัศนคติที่คิดว่ายังไม่ใช่เรื่องเร่งด่วน เรื่องจำเป็นที่จะต้องรีบออม การไม่มีความรู้ในการวางแผนทางการเงิน รูปแบบทางการเงิน การมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น การมีภาระใช้จ่ายที่มากกว่ารายได้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุให้พนักงานยังไม่ได้มีการเริ่มการวางแผนทางการเงินเพื่อความมั่นคงในการเกษียณอายุงาน

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผน และให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย คุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา และคุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวไว้ว่า

“พนักงานสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขั้นต่ำตามที่ถูกกำหนด ไม่คิดจะเพิ่มการสะสม สำหรับผู้ที่มีรายได้สูงก็มักที่จะมีความประมาทคิดว่าตนมีรายได้และเงินเก็บมากพอแต่ขาดการคำนวณวางแผนอย่างถี่ถ้วนรัดกุม ให้สามารถครอบคลุมการใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีคุณภาพ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“พนักงานที่ทำงานรอบ ๆ ตัวเท่าที่เห็นคือยังไม่มีใครวางแผนที่จะเตรียมเกษียณกันเลยเพราะคิดว่ายังคงไกลตัว คงจะไปวางแผนกันตอนอายุ 55 นู่นแหละที่จะเริ่มเคลียร์หนี้สินเก็บเงินซึ่งกึ่งอาจจะไม่ทันแล้ว” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“เท่าที่ดูพนักงานภายในธนาคารของผมยังไม่ค่อยมี 애็คชั่นในการวางแผนเท่าไร จะเริ่มมาแอดชั่นตอน 10 ปี 5 ปีสุดท้าย ก่อนข้างช้าเกินไป” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.1.2 พนักงานยังขาดความรู้ในการการออมเงินในรูปแบบอื่น ๆ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารส่วนมากยังขาดความรู้ในการออมเงินในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากการออมเงินกับธนาคาร ที่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า อาทิ การออมเงินในหุ้นตราสารทุน กองทุนรวม ทองคำ ธนบัตรรัฐบาล ซึ่งความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ต้องใช้เวลาในการศึกษาเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ลดความเสี่ยงของการออมเงินให้มากที่สุด ในประเด็นที่นั้นควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล และหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากเพื่อน ครอบครัว แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือตนเองต้องให้ความสนใจในการวางแผนทางการเงิน

ต้องการให้สัมภาษณ์ของคุณเซน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย และคุณศุภวารณ ะวิญชาญ เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ตอบจากประสบการณ์ตัวเองและคนรอบข้างละกัน ส่วนใหญ่นั้นมีความแ่การออมเงินกับธนาคารอย่างเดียว แต่พอมาทำงานในส่วนของโปรดักส์การวางแผนการเงิน ก็ได้รู้มากขึ้นว่ามันมีการออมหลากหลายแบบที่ให้ค่าตอบแทนสูง” (เซน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“เท่าที่เห็นพนักงานธนาคารในระดับปฏิบัติการนั้นยังไม่ค่อยมีความรู้เกี่ยวกับการออมเงินให้ได้ผลตอบแทนสูง ๆ ถึงตัวเองจะอยู่กับการเงินก็ไม่ได้รู้เรื่องเท่าไรต้องใส่ใจที่จะศึกษาด้วย” (ศุภวารณ ะวิญชาญ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

5.1.3 ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นนั้นผลกระทบต่อการออมเงิน

จากการศึกษานั้นพบว่า พนักงานส่วนใหญ่นั้นมีความพยายามที่จะทำการวางแผนทางการเงิน มีเจตจำนงที่จะออมเงิน แต่ทว่าเกิดปัญหาและอุปสรรคทางด้านค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้น โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ ทั้งค่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง ค่ารถ ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ที่สูงขึ้นและไม่สอดคล้องกับรายได้จึงทำให้ไม่มีเงินเพียงพอที่จะนำไปออมเงินสำหรับอนาคต ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา และคุณศุภวารณ ะวิญชาญ เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“บางคนไม่ได้คิด อย่างพี่เนี่ยยังไม่ได้คิดไปถึงอนาคตยังมองแต่ปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายในปัจจุบันจนทำให้เราลืมนึกถึงอนาคต บางที่พนักงานอาจจะโดนธนาคารให้ออก เพราะเศรษฐกิจไม่ดี เป็นเรื่องต้องคิดให้ไกล” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ทุกวันนี้ค่าครองชีพมันสูงมากทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่อยู่อาศัยมันแพงมากจริง ๆ เราก็อยากอมนะแต่ว่าเงินใช้แต่ละเดือนมันแทบไม่พอเลย” (ศุภวารณ ะวิญชาญ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

5.1.4 ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่มากเกินไปกว่ารายได้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารบางส่วนนั้นมีการค่าใช้จ่ายที่มากเกินไปจนตัวมีครอบครัวต้องดูแล มีหนี้สินที่ต้องชำระ ซึ่งที่อยู่อาศัย รถยนต์ที่ราคาไม่สมกับรายได้ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนทางการเงิน ซึ่งมีเงินไม่เพียงพอต่อการเก็บออมเงิน ตามการให้สัมภาษณ์ของคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณจันทนา เจริญแพทย์ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย สาขาแหลมทองบางแสน ที่กล่าวว่า

“ควรส่วนใหญ่มิมีรายได้ไม่พอค่าใช้จ่ายเค้าก็จะไม่นึกถึงการออม มีหนี้มีสินอาจจะหนี้สินไม่ได้วางแผนเก็บเงิน” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ทุกวันนี้มีภาระทั้งหนี้สิน ต้องส่งเงินช่วยเหลือครอบครัว เลยทำให้ไม่เหลือเงินเพียงพอที่จะนำมาเก็บออมเลยคะ” (จันทนา เจริญแพทย์, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2562)

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคง ทางด้านเศรษฐกิจ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่การที่พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการเริ่มการวางแผนทางการเงิน จากปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการออมเงิน พนักงานยังขาดความรู้ในการการออมเงินในรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการมีปัญหาเกี่ยวกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นนั้นมีผลกระทบต่อกรออมเงินเนื่องจากมีเงินไม่เพียงพอ นอกจากนั้นยังมีปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่มากเกินไปกว่ารายได้ อาทิ มีครอบครัวต้องดูแล มีหนี้สินที่ต้องชำระ ซื่อที่อยู่อาศัย รถยนต์ที่ราคาไม่สมกับรายได้ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนทางการเงิน

5.2 ด้านที่อยู่อาศัย

5.2.1 การเลือกที่อยู่อาศัยที่มีมูลค่าไม่สอดคล้องกับรายได้

จากการศึกษานั้นพบว่า ปัญหาและอุปสรรคทางด้านที่อยู่อาศัยที่สำคัญก็คือการเลือกซื้อสถานที่อยู่อาศัยที่มีมูลค่าไม่สอดคล้องกับรายได้ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ ซื้อบ้านเกินตัว ทำให้ต้องนำรายได้ที่มีส่วนใหญ่มานิใช้เป็นเงินผ่อนบ้านซึ่งมีผลกระทบต่อกรเหลือเงินไว้สำหรับการเก็บออม

“มีปัญหาในการเลือกที่อยู่อาศัยไม่เหมาะกับรายได้ ผ่อนหนักเกินไปไม่มีเงินเหลือเก็บออม พอแก่ตัวก็ยังต้องผ่อนอยู่” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“หลาย ๆ ครอบครัวนั้นเลือกซื้อบ้าน คอนโดที่ไม่เหมาะสมกับรายได้นักบางทีเงินเดือนสองหมื่นต้องผ่อนคอนโดและหมื่นกว่าบ้านจะนำเงินที่ไหนไปผ่อนล่ะทีนี้” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

5.2.2 ขาดการวางแผนในเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะสูงวัย

จากการศึกษานั้นพบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ยังไม่มีการวางแผนในการเลือกซื้อที่อยู่อาศัยโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมการอยู่อาศัยที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ภาวะการสูงวัย อาทิ การเลือกที่อยู่อาศัยที่ใกล้กับสถานพยาบาล ใกล้กับร้านอาหาร ร้านสะดวกซื้อ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้านที่เหมาะสมกับผู้อายุ ในกรณีที่ต้องอาศัยในบ้านกันอย่างเดียวดาย โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่มืครอบครัว ไม่มีบุตรหลาน ที่จะเป็นกลุ่มที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวมากเป็นพิเศษ ดังการให้สัมภาษณ์ของ คุณราชนันต์ ต้นดิจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้าธนาคารกสิกรไทย และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“เท่าที่เจอคือไม่คิดในระยะยาว คิดเพียงแต่ปัจจุบันวัยปัจจุบัน ไม่ได้คิดเผื่อถึงอนาคตเมื่อลูกหลานออกไปอยู่สถานที่อื่น ทำให้ต้องอาศัยกันเพียงลำพัง การซื้อบ้านที่อยู่ห่างไกลสถานพยาบาล สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาจเป็นปัญหาแก่ผู้สูงอายุ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ไม่ค่อยมีปัญหาเท่าไร เพราะส่วนใหญ่มีบ้านกันแทบทั้งหมด ที่มีปัญหาในส่วนของลักษณะการอยู่อาศัย สภาพครอบครัว เช่น พ่อแก่ตัวไปลูกก็ออกไปมีครอบครัวของตัวเองก็ต้องอยู่กันตามลำพังอาจจะต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้าน” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคง ทางด้านที่อยู่อาศัย พบว่ามีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การเลือกที่อยู่อาศัยที่มีมูลค่าไม่สอดคล้องกับรายได้ โดยส่งผลให้มีภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนสูงจนมีเงินสำหรับการเก็บออมไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดการวางแผนในเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะสูงวัย

5.3 ด้านสุขภาพร่างกาย

5.3.1 การใช้ชีวิตเร่งรีบในเมืองนั้นมีความเสี่ยงต่อปัญหาทางด้านสุขภาพ

จากการศึกษานั้นพบว่า การใช้ชีวิตที่เร่งรีบของคนยุคปัจจุบันนั้นมีความเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพร่างกายในอนาคต อาทิ การกินอาหารฟาสต์ฟู้ด อาหารไม่มีประโยชน์ การใช้โคม ใช้พลาสติก การทำงานหนักส่งผลกระทบต่ออาการเกิดโรคออฟฟิศซินโดรม ล้วนส่งผลต่อปัญหาสุขภาพทั้งสิ้น ซึ่งจากการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา

“การใช้ชีวิตที่เร่งรีบของพนักงานแบงค์ที่เข้างานเช้าเลิกงานค่ำกว่าจะได้กลับบ้านพักผ่อนนั้นแทบไม่มีเวลาจะดูแลตัวเอง ทานอาหารแบบง่าย ๆ ที่มีประโยชน์ไม่ครบถ้วนนักก็ส่งผลเสียต่อการดูแลสุขภาพ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ทุกวันนี้ต้องทานข้าวนอกบ้านการเร่งรีบก็มักที่จะต้องหาอะไรทานง่าย ๆ ก่อนเข้าทำงาน ข้าวเหนียวหมูบึ่ง ข้าวกล่องพลาสติก โฟม มันก็คงไม่ดีต่อสุขภาพ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

5.3.2 พนักงานธนาคารขาดความสมดุลในการใช้ชีวิต

จากการศึกษานั้นพบว่า พนักงานธนาคารประจำสาขานั้นมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานที่ค่อนข้างหนัก เลิกงานไม่เป็นเวลาทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง ไม่มีเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจ ทำให้ขาดความสมดุลในการใช้ชีวิต (Work life balance)

ทำให้สุขภาพร่างกายไม่ดีอยู่ในสภาพสมบูรณ์ ไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ มีความเสี่ยงจากการเกิดโรคภัยต่าง ๆ โดยเฉพาะ ออฟฟิศ ซินโดรม เป็นปัญหาที่สำคัญของความมั่นคงทางด้านสุขภาพร่างกายซึ่งคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อ

ไป

ต้องการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผ่านิ่มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ส่วนใหญ่ก็มีปัญหาทางด้านการใช้ชีวิตที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ พนักงานแบงก์เป็นกลุ่มที่ทำงานค่อนข้างหนักเวิร์คไลฟ์ไม่ค่อยบาลานซ์เท่าไร” (นรภัทร เผ่านิ่มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“คือต้องรักษาตัวเอง ทั้งอาหาร ออกกำลังกาย ประกันออมทรัพย์ก็ซื้อไว้ดูแลตัวเอง” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.3.3 ขาดการเตรียมความพร้อมในการทำประกันภัยต่าง ๆ

จากการศึกษานั้นพบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ไม่มีการเตรียมความพร้อมในการทำประกันภัยต่าง ๆ อาทิ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ เพื่อการคุ้มครองในยามสูงวัย เนื่องจากทัศนคติที่เป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่ใช่สิ่งจำเป็นในชีวิตมากนัก ราคาค่าประกันนั้นมีราคาสูงในแต่ละปี ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีการจ่ายต่อเดือนที่ค่อนข้างสูงอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่เตรียมความพร้อมในการทำประกันภัยต่าง ๆ ต้องการให้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง และคุณเชน เสมาเงิน ที่กล่าวว่า

“คนส่วนใหญ่ถ้าไม่ได้เตรียมความพร้อมด้านสุขภาพ การซื้อประกันนั้นมีปัญหาแน่เพราะปัญหาของโรงพยาบาลรัฐในภาคตะวันออกนั้นสภาพค่อนข้างแออัด หมอพยาบาลมีน้อยต้องไปรอคิวนานมาก ๆ ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“คือต้องรักษาตัวเอง ทั้งอาหาร ออกกำลังกาย ประกันออมทรัพย์ก็ซื้อไว้ดูแลตัวเอง” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.3.4 ไม่มีสวัสดิการจากหน่วยงานภายหลังจากการเกษียณอายุงาน

จากการศึกษานั้นพบว่า ธนาคารต่าง ๆ ไม่มีสวัสดิการทางด้านสุขภาพร่างกายเพื่อรองรับพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วใด ๆ ทั้งสิ้นฉะนั้นพนักงานธนาคารจำเป็นต้องทำการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยด้วยตนเอง อาทิ การทำประกันสุขภาพ การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพร่างกายให้มีสุขภาพที่ดีแข็งแรง ไร้ปัญหาทางด้านโรคภัยไข้เจ็บ ต้องการให้สัมภาษณ์ของคุณเชน เสมาเงิน และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ที่ได้กล่าวว่า

“เมื่อเกษียณอายุไปแล้วสวัสดิการด้านสุขภาพทุกอย่างหมดเลยไม่มีการคุ้มครองใด ๆ จากแบงก์อยากให้ธนาคารมีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ยังครอบคลุมต่อพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้ว เช่น ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม ประกันอุบัติเหตุ ให้สามารถรับการรักษาที่ โรงพยาบาลดี ๆ ได้” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ถึงแม้จะเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่ธนาคารกรุงไทยเมื่อเกษียณอายุไปแล้วก็มีเพียงเงินก้อนเดียวเท่านั้น อย่างอื่นไม่มีอะไรเลย ไม่ได้มีเงินบำนาญเหมือนวิสาหกิจอื่น ๆ ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคง ทางด้านสุขภาพร่างกาย พบว่ามีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การใช้ชีวิตที่เร่งรีบของพนักงานธนาคารในเมืองนั้นมีความเสี่ยงต่อปัญหาทางด้านสุขภาพ นอกจากนั้นภาระหน้าที่งานที่มีความผิดชอบมากเกินไปทำให้พนักงานขาดความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ขาดการเตรียมความพร้อมในการทำประกันภัยต่าง ๆ และการไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านสวัสดิการจากหน่วยงานภายหลังจากการเกษียณอายุงาน

5.4 ด้านจิตใจ

5.4.1 ปัญหาสภาพจิตใจจากการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคม

จากการศึกษานั้นพบว่า ปัญหาที่พนักงานจะต้องประสบก็คือการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคมจากการเป็นผู้บริหารในองค์กร มีผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ให้ความนับถือ มีอำนาจต่าง ๆ ในการสั่งได้ เมื่อถึงวันเกษียณอายุงานทุกสิ่งทุกอย่างจะเปลี่ยนแปลงไปขาดคนเคารพ ขาดคนในที่ทำงานมานอบน้อมนับถือเหมือนวันที่ยังทำงานอยู่ซึ่งต้องมีความพยายามในการปลอบยวาง สงบจิตใจยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ดังการให้สัมภาษณ์ของ คุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และ คุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“มีปัญหาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมจากได้มาทำงานทุก ๆ วัน เป็นหัวหน้าคน มีลูกน้องมากมาย ได้พบปะคนมากหน้าหลายตา แต่เมื่อเกษียณแล้วก็ต้องอยู่บ้านถ้าปลอบยวางและทำใจไม่ได้ก็อาจเกิดการเศร้าซึมได้เพราะคุณค่าในตนเองลดลง” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ปัญหาของสภาพจิตใจในการยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการเกษียณอายุ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเงิน การเคยมีงานทำ การเคยมีคนเคารพนับถือ ที่จะลดน้อยถอยลง” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.4.2 ปัญหาสภาพจิตใจจากการไม่มีภาระงานให้ต้องรับผิดชอบ

จากการศึกษานั้นพบว่า ปัญหาที่พนักงานจะต้องประสบทางด้านจิตใจอีกประการหนึ่งก็คือ การที่เกิดการเปลี่ยนในหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานจากการที่เคยมีงานทุกวันต้องออกจากบ้านไปทำงานในทุก ๆ เช้า แต่ถึงวันที่เกษียณอายุงานแล้วนั้นทุกสิ่งก็จบลง ไม่ต้องออกจากในแต่ละวันของทุกเช้า ไม่ได้ออกไปพบปะเพื่อนที่ทำงาน อยู่พักผ่อนในบ้านซึ่งในช่วงแรกก็อาจเกิดปัญหาสภาพจิตใจที่มีความรู้สึกเบื่อ เหนื่อยหน่าย เหงา สำหรับคนที่ชอบเข้าสังคม ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาสักกระยะหนึ่งเพื่อรองรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง และ คุณเชน เสมารเงิน ซึ่งเท่าที่กล่าวถึงอยู่ในช่วง 15 ปีสุดท้ายของการทำงาน ได้กล่าวว่า

“ช่วงเกษียณคงหนีไม่พ้นกับความเหงา ใครที่ลูกมีหลานก็คงช่วยได้มากคงหายเหงาไปได้เยอะเลยก็คงต้องหากิจกรรมทางสังคม จัดอาสาทำไปให้มาก ๆ ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“คล้าย ๆ กับด้านเศรษฐกิจแหละครับ พอคุณอายุ 61 ปีไปทุกอย่างที่เคยทำ หรือเคยมีมันหยุดไปเลย ไม่ต้องออกไปทำงานเหมือนเคยแล้ว ก็ต้องทำใจเพื่อยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ได้” (เชน เสมารเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.4.3 ปัญหาสภาพจิตใจจากการไม่มีรายได้ที่เทียบเท่ากับตอนที่ทำงาน

จากการศึกษานั้นพบว่า ภายหลังจากการเกษียณอายุงานแล้วนั้นนอกเสียจากการขาดการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคม การไม่มีงานทำ แล้วนั้นยังจะไม่มีรายได้อีกด้วย จากที่เคยมีรายได้ทุกเดือน ก็จะขาดรายได้หลักไปผู้ที่วางแผนทางการเงิน หรือมีลูกหลานคอยเลี้ยงดูนั้นอาจไม่มีผลกระทบใด ๆ แต่ผู้ที่ไม่ได้เตรียมตัวไม่เงินในการใช้ชีวิตจะเกิดปัญหาทางด้านจิตใจอย่างแน่นอน ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณอุดม ไยมนิ และคุณบุษพาติ วัฒนารมย์ ที่กล่าวว่า

“จากคนที่เคยมีรายได้ทุกเดือนในวันที่เกษียณก็จะขาดรายได้ไปยังคนที่ไม่ได้วางแผนก็คงจะทุกข์หนักเลยเพราะจะไม่มีเงินให้ใช้จ่ายได้คล่องมือแบบตอนที่ทำงาน” (อุดม ไยมนิ, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“จากคนที่เคยมีรายได้สูง ๆ วันหนึ่งไม่มีรายได้คงใจหายเหมือนกัน ก็คงต้องทำธุรกิจเล็กที่บ้านนอกประทังชีวิตไป” (บุษพาติ วัฒนารมย์, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงทางด้านจิตใจ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญก็คือสภาพจิตใจที่อาจจะไม่ปกติมีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีความสุข ชีวิตไร้ความหมาย อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคมจากเคยเป็นหัวหน้ามีคนเคารพนับถือ การไม่มีภาระงานให้ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการไม่มีรายได้ที่เทียบเท่ากับ

ตอนที่ทำงาน

5.5 ด้านการใช้เวลา

จากการศึกษานั้นพบว่า ด้านการใช้เวลาภายหลังการเกษียณนั้นไม่ได้มีปัญหาแล้วมากเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งการใช้เวลาสำหรับหลังการเกษียณอายุนั้นพนักงานที่ต่างจะได้พักผ่อน ได้ท่องเที่ยว ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้นกับลูกหลาน โดยปัญหาเดียวของด้านการใช้เวลาคือความเบื่อหน่ายของการไม่ได้ทำงานซึ่งก็สามารถหากิจกรรมอื่น ๆ ทำทดแทนได้ ดังการใช้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง คุณอุดม ไยมณี และคุณเชน เสมารเงิน ที่กล่าวว่า

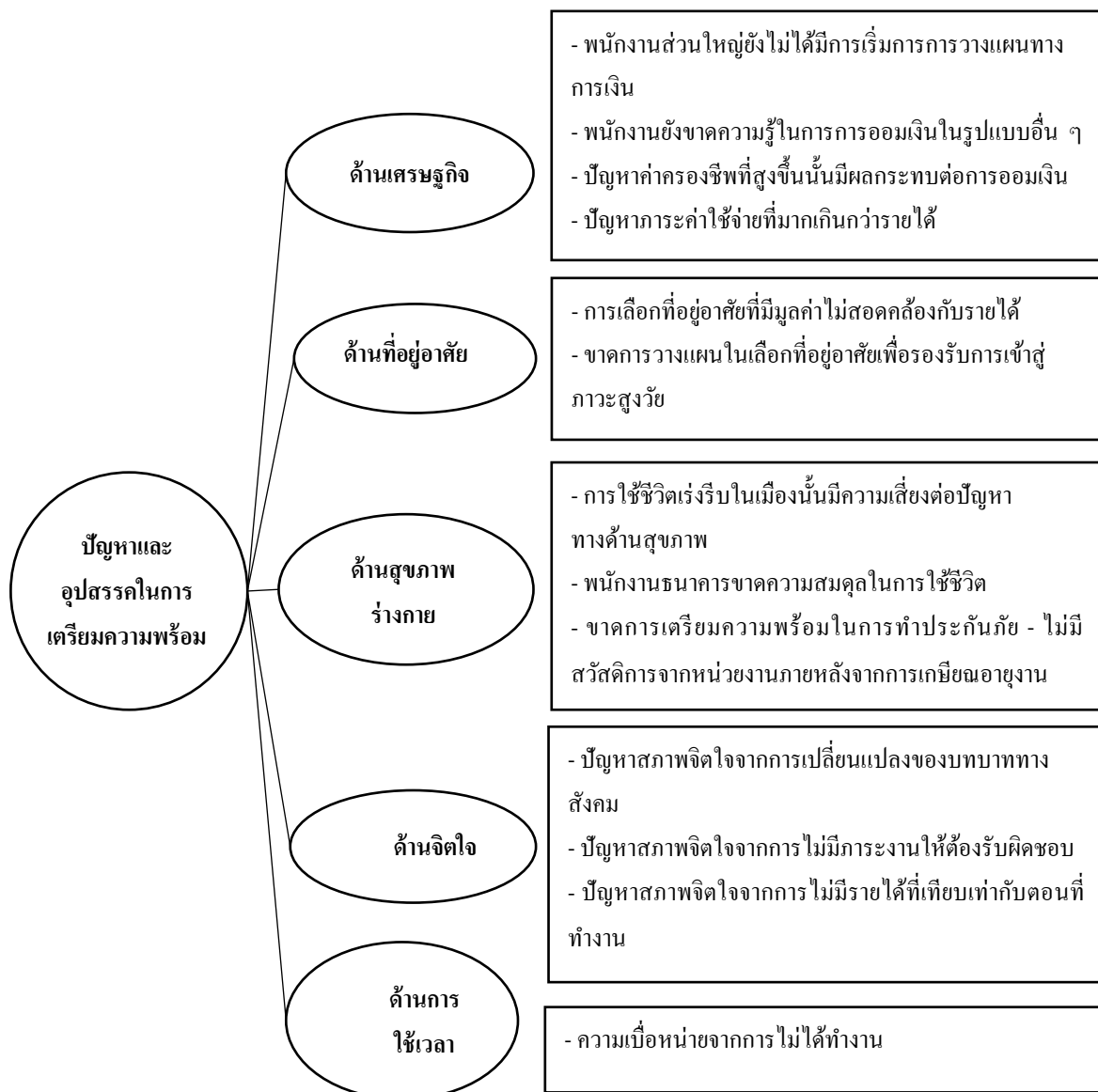
“จากคนที่เคยทำงานทุกวันแล้วถึงวันหนึ่งไม่ต้องออกไปทำงานแล้วมันคงจะน่าเบื่อ น่าดู ส่วนไม่มีครอบครัวก็ค้นหาธุรกิจเล็ก ๆ ทำ ไม่นั่นก็ไปทำกิจกรรมจิตอาสาจะได้ไม่เบื่อ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“เกษียณไปแล้วเวลาคงว่างเยอะก็อาจมีเหงา ๆ บ้าง อาจใช้เงินน้อยลงก็เตรียมออกไปอยู่ต่างจังหวัด ปลูกผักผลไม้กิน” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ก็ได้มีการเปิดกิจการเล็กแบบครอบครัวไว้รองรับหลังเกษียณอยู่แล้วเพราะกลัวตัวเองเบื่อกับชีวิตแน่ ๆ เลย ก็เตรียมหาอะไรทำเสริมก็อก ๆ แก๊ก ๆ ไป” (เชน เสมารเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคง ทางด้านการใช้เวลาพบว่า พนักงานอาจประสบปัญหาด้านการใช้เวลาจากความเบื่อหน่ายจากการไม่มีงานทำภายหลังจากการเกษียณอายุไปแล้ว ส่วนปัญหาอื่น ๆ ยังไม่พบ

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้ดังภาพที่



ภาพที่ 4-2 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

แนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

1. แนวทางในการสร้างรูปแบบนโยบายในการจัดการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และสร้างความมั่นคงแก่พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยของรัฐบาล

1.1 ใช้มาตรการบังคับให้พนักงานในระบบแรงงานให้ออมเงินมากกว่าเดิม

จากการศึกษานี้พบว่าผู้ให้การสัมภาษณ์ต่างให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่าจำนวนเงินที่ประกันสังคมให้เก็บออมนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพภายหลังเกษียณ กองทุนประกันสังคมจึงควรมีการพิจารณาเพิ่มจำนวนเงินที่เก็บออม และจ่ายค่าตอบแทนเงินเดือนหลังกลับคืนสมาชิกให้สูงกว่าเดิมโดยดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปไปด้วยการบังคับใช้กับแรงงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้าสู่ระบบแรงงานก่อน ส่วนผู้ที่เคยอยู่ในระบบอยู่แล้วอาจใช้ความสมัครใจแทน เพื่อให้พนักงานมีเงินสำหรับการดำรงชีพหลังการเกษียณที่เพียงพอ มีความสอดคล้องกับค่าครองชีพ ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณนรภัทร เผ่านี้มีมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้าย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ที่กล่าวว่า

“ต้องใช้การบังคับแต่ต้องไม่บังคับใช้ทั้งระบบต้องบังคับเป็นเงิน ๆ ไป โดยเริ่มจากคนรุ่นใหม่ที่สูงระบบแรงงาน เพราะถ้าใช้กับคนที่เคยส่ง 750 บาท นั้นมีปัญหาแน่นอน เพราะคนไทยเหมาะการบังคับ ถ้ามีทางเลือกให้เลือกเค้าจะไม่เลือก” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ทางด้านนโยบายผมว่าประเทศไทยยังการวางแผนให้กับประชาชนในการเตรียมความพร้อมไม่เพียงพอ สำหรับระบบแรงงานในภาคเอกชน ควรจริงจังกับการออมในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประกันสังคม ควรบังคับการหักเงินรายเดือนให้มากขึ้น” (นรภัทร เผ่านี้มีมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

1.2 ควรมีนโยบายปลูกฝังประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออมเงิน

จากการศึกษานี้พบว่าผู้ให้การสัมภาษณ์ต่างให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่ารัฐบาลควรมุ่งเน้นการปลูกฝังให้พนักงานธนาคาร และประชาชนทุกกลุ่มอาชีพทั้งแรงงานในระบบ นอก ระบบ ได้มีการรู้จักการวางแผนในระยะยาวต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอายุ โดยสถานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการศึกษาให้บรรจุหลักสูตรทางด้านจัดการการเงินตั้งแต่วัยเด็ก ประสานกับนายจ้างต่าง ๆ ให้มีการให้ความรู้ปลูกฝังความสำคัญของการออมเงิน เนื่องจากปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีเพียงการออมเงินของแรงงานในระบบแรงงานผ่านประกันสังคมเท่านั้นซึ่งเป็นจำนวนเล็กน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลาจึงต้องมีการวางแผนทางการเงินด้วยตนเองควบคู่กันไป ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณอุดม ไยมนิ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“รัฐบาลควรปลูกฝังการออมให้ประชาชนตั้งแต่วัยเด็ก ให้รู้ตระหนักเลยว่าถ้าคนเราไม่มีเงินใช้หลังเกษียณมันน่ากลัว เดี่ยวพฤติกรรมก็ปรับได้เอง” (อุดม ไยมนิ, สัมภาษณ์, 12

กันยายน 2562)

“เรื่องนี้ควรส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการวางแผนทางการเงินตั้งแต่เล็ก ๆ ”

(เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

1.3 ควรส่งเสริมการออมของประชาชนด้วยการให้ประโยชน์ทางด้านภาษี

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่ารัฐบาลควรมีการส่งเสริมการออมของประชาชน ผ่านกองทุนต่าง ๆ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ ด้วยการให้ประโยชน์ทางด้านภาษีให้มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเมื่อประชาชนมีความมั่นคงทางรายได้ หรือทางชีวิตแล้วนั้นการใช้สวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐย่อมน้อยลงตามไปด้วย อาทิ การใช้สถานพยาบาลของรัฐ การใช้ขนส่งสาธารณะ เป็นต้น ซึ่งเป็นประโยชน์ที่เกิดทั้งประชาชนและภาครัฐเอง ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณนรภัทร เผื่อนิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ที่กล่าวว่า

“รัฐบาลต้องส่งเสริมประโยชน์ทางด้านภาษี ด้วยการสามารถลดหย่อนภาษี สำหรับการออมเงินในกองทุน LMF RMF เพื่อจูงใจให้พนักงานต้องการเก็บออมมากยิ่งขึ้น” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“สำหรับคนที่มีรายได้สูงขึ้น ให้ออกนโยบายเพิ่มแรงจูงใจในการออมมากขึ้นจากระบบประกันชีวิต กองทุนต่าง ๆ โดยการช่วยเหลือทางด้านภาษีเพื่อให้เก็บออมมากขึ้น” (นรภัทร เผื่อนิมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

1.4 ควรเก็บภาษีประชาชนในระบบแรงงานให้มากขึ้นสำหรับกลุ่มที่มีศักยภาพแล้วคืนกลับมาในรูปแบบของสวัสดิการสังคม

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า รัฐบาลควรมีการให้ทางเลือกแก่แรงงานที่มีความต้องการจะเก็บออมเงินที่มากขึ้นกว่าการที่รัฐกำหนด ซึ่งสวัสดิการของรัฐปัจจุบันนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในอนาคตจึงควรจัดทำรูปแบบภาษี หรือการออมผ่านระบบประกันสังคมที่มากขึ้นแล้วจ่ายตอบแทนกลับมาในรูปแบบของสวัสดิการสังคมที่ดีขึ้นเหมาะสมกับกับบริบทของการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผื่อนิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณศุภวารณ ะวิญญาญ เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ควรเก็บภาษีให้มากขึ้นแล้วตอบแทนกลับมาเป็นสวัสดิการผู้สูงอายุ ผมว่าคนเค้าอาจจะต่อต้านแค่แรก ๆ แต่ถ้ามันผลิดอก ออกผล จ่ายจริง จ่ายเพียงพอกับค่าครองชีพเดี๋ยวเสียบ่นมันก็หายไปเอง” (นรภัทร เผื่อนิมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ควรมีนโยบายช่วยเหลือสวัสดิการผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่านี้ได้”

(ศุภวารรณ ะวิญชาญ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

1.5 ควรส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออมเงินของประชาชนให้มีศักยภาพมากขึ้น

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ภาครัฐควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ งบประมาณ บุคลากร การสร้างระบบการจัดการที่ดี มีอาคารสถานที่ที่ดี ฯลฯ แก่หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านการดูแลสวัสดิการหลังการเกษียณอายุของประชาชนไทยในระบบแรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นสำนักงานประกันสังคม กองทุน LMF/RMF การควบคุมดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกจัดขึ้น ของแต่ละองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพียงพอมีความยุติธรรม และคุ้มครองคุณภาพชีวิตให้แก่ภาค แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังการเกษียณ ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เฝ้านิมมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณ ราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย ที่กล่าวว่า

“ภาครัฐควรส่งเสริมสำนักงานประกันสังคมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือการออมของ ประชาชนได้อย่างเต็มที่” (นรภัทร เฝ้านิมมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“อยากให้รัฐบาลนั้นให้ความสำคัญกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออมให้มากขึ้น โดยเฉพาะสำนักงานประกันสังคมควรมีบุคลากร การบริการที่เพียงพอ รวดเร็ว เพราะทุกวันนี้ไป ติดต่อแต่ละทีต้องใช้เวลาเป็นครึ่งวัน” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบนโยบายในการจัดการเพื่อรองรับสังคม ผู้สูงอายุ และสร้างความมั่นคงแก่พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยของรัฐบาล ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่ารัฐบาลควรใช้มาตรการบังคับให้พนักงานในระบบ แรงงานให้ออมเงินมากกว่าเดิม เนื่องจากกฎระเบียบเดิมนั้นไม่สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน ควร มีนโยบายปลูกฝังประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออมเงิน ความสำคัญของการวางแผน ทางการเงิน ส่งเสริมการออมของประชาชนด้วยการให้ประโยชน์ทางด้านภาษี ควรเก็บภาษี ประชาชนในระบบแรงงานให้มากขึ้นสำหรับกลุ่มที่มีศักยภาพแล้วคืนกลับมาในรูปแบบของ สวัสดิการสังคม และควรส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออมเงินของประชาชน โดยเฉพาะ สำนักงานประกันสังคมให้มีศักยภาพมากขึ้นในทุกด้าน

2. แนวทางในการสร้างรูปแบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อ ความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการการ

เข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

2.1 ทั้งรัฐบาล และธนาคารควรสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการออมในเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาล และธนาคารต้นสังกัดควรมุ่งเน้นการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการออมเงิน การวางแผนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตภายหลังเกษียณอายุไปแล้ว โดยสื่อสารในเชิงบูรณาการ มีความสร้างสรรค์สื่อออกไปให้ตรงกลุ่ม มีการสื่อสารที่หลากหลายให้มีความเหมาะสมกับคนแต่ละกลุ่ม อาจจะจำแนกตามอายุ ลักษณะ โครงสร้างของแต่ละธนาคาร ระดับของการทำงาน ฯลฯ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้พนักงานธนาคารทุกคนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวซึ่งเชื่อว่าจะทำให้เกิดพฤติกรรมการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุงานได้อย่างมีความมั่นคง

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย คุณเจน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย และคุณอุดม ไยมนี รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“องค์กรนี้แหละต้องเป็นคนสื่อสารข้อมูลแก่พนักงานเพราะอย่างน้อยคุณก็รู้ระดับเงินเดือนพนักงาน ก็ควรยิงโฆษณาให้ตรงกับระดับเงินเดือน คนรายได้ห้าหมื่นห้า ถึงสามหมื่นก็คิดแบบนี้ รายได้ห้าหมื่นก็คิดแบบนี้ หรือรายได้แสนขึ้นก็แบบนี้ควรยิงโฆษณาให้สอดคล้องแต่ละกลุ่ม ไม่ควรยิงแบบแมสจะได้มีประสิทธิภาพ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“เนื้อหาที่สื่อสารไปต้องทำให้คนวัยรุ่น หนุ่มสาวเนี่ยตระหนักได้แล้ว ไม่ใช่คิดว่าชั้นยังไม่แก่ ต้องคิดชั้นเนี่ยต้องเตรียมพร้อมแล้ว” (เจน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ควรสื่อสารให้มองเห็นภาพให้ประชาชนมีความตระหนัก และรู้ถึงวิธีการแนวทางให้คนสามารถวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ” (อุดม ไยมนี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

2.2 ทั้งรัฐบาล และธนาคารควรให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานแก่พนักงาน ในหลากหลายรูปแบบ

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐบาล และธนาคารต้นสังกัดควรมุ่งเน้นการสื่อสารความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินอย่างหลากหลายมิใช่มีเพียงเรื่องการออมเงินในธนาคารเพียงเท่านั้นแต่ยังมีการออมเงินในรูปแบบของกองทุน การลงทุนต่าง ๆ การทำประกันชีวิต ประกันสุขภาพ รวมถึงยังมีการวางแผนที่นอกเหนือจากการเงิน ยังมีเตรียมตัววางแผนทางด้านที่อยู่อาศัย ด้านสภาพร่างกายที่ต้องให้มีสภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ การเตรียม

จิตใจ การใช้เวลาให้ดีขึ้นหลังจากการเกษียณอายุซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

ต้องการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เฝ้านิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา คุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์ รองผู้อำนวยการ ฝ่าย Portfolio management wholesale banking ธนาคารไทยพาณิชย์ และคุณอุดม ไยมณี รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ผมว่าธนาคารเนี่ยได้เปรียบองค์กรอื่นมาก ๆ เพราะมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการออมเงินหลากหลายมาก ๆ ก็ควรให้ความรู้ สร้างความตระหนักแก่พนักงานให้ตระหนักต่อความสำคัญของการวางแผนหลังเกษียณ” (นรภัทร เฝ้านิมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ธนาคารต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน เพื่อเตรียมความพร้อมหลังเกษียณในหลากหลายรูปแบบไม่ใช่ฝากธนาคารเพียงอย่างเดียว” (ชินทัต ว่องวิริยะวงศ์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2562)

“ควรสื่อสารให้มองเห็นภาพให้ประชาชนมีความตระหนัก และรู้ถึงวิธีการแนวทางให้คนสามารถวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

2.3 ธนาคารต่าง ๆ ควรมีทีมให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุแก่พนักงาน

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าธนาคารต้นสังกัดควรมีทีมให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุแก่พนักงานแบบจริงจัง โดยให้ฝ่ายบุคคลลงมาให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับภายหลังการเกษียณอายุ ให้หน่วยงานที่มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนชีวิตให้มีความมั่นคงมาให้ความรู้ทั้งแบบการจัดสัมมนาและการให้ความรู้แบบตัวต่อตัว เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ต้องการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เฝ้านิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“ผมมองว่าอย่างน้อยที่เป็นขั้นพื้นฐานที่สุดของแต่ละองค์กรนั้นควรมีทีมในการให้คำปรึกษาการวางแผนอายุแก่พนักงาน เนื่องจากตนก็เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินอยู่แล้ว” (นรภัทร เฝ้านิมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ธนาคารควรมีการสื่อสารถึงสิทธิประโยชน์ ด้านสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ที่กำลังจะเกษียณให้รับรู้ เพราะตอนนี้ต้องเป็นพนักงานต้องโทรเข้าไปถาม HR ว่าเค้าจะได้สิทธิประโยชน์

อะไร ยังไง เราแทบไม่ได้รับข้อมูลเลย” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า ทั้งรัฐบาล และธนาคารควรสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการออมในเชิงสร้างสรรค์ ให้มีความเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม เกิดการรับรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ควรให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานแก่พนักงาน ในหลากหลายรูปแบบ และธนาคารต่าง ๆ ควรมีทีมให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุแก่พนักงาน

3. แนวทางในการสร้างรูปแบบปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

3.1 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

3.1.1 ควรส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้เกษียณที่มีความต้องการทำงานให้ได้ทำงาน เพื่อลดปัญหาการเป็นภาระแก่ลูกหลาน

จากการศึกษานั้น ได้ข้อเสนอว่าทั้งภาครัฐบาล และกลุ่มธนาคารต่าง ๆ ควรมีการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้เกษียณที่มีความต้องการทำงานให้ได้ทำงาน มีการพิจารณาการยืดอายุการเกษียณอายุงาน ในส่วนของรัฐบาลควรมีนโยบายร่วมกับภาคเอกชนในการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมแก่ผู้เกษียณอายุงานให้มีรายได้หลังเกษียณซึ่งจะเป็นการลดภาระแก่ลูกหลานในการเลี้ยงดูพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ที่ไม่ได้วางแผนในการเกษียณอายุงานให้ได้มีความมั่นคงทางการเงินใช้ชีวิต ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ดันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณเชน เสมมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ภาครัฐควรมีการดำเนินงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุให้ทำงานทำหลังเกษียณ นอกจากจะมีรายได้ ไม่เหงา ไม่โดดเดี่ยว และยังไม่เป็นภาระแก่ลูกหลานด้วย” (ราชันย์ ดันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ส่วนตัวเชื่อว่ามีหลายคนที่กำลังจะเกษียณอายุงานแล้วไม่มีการวางแผนที่ถูกต้อง มีเงินเก็บไม่มากนัก ซึ่งมีปัญหาแน่ ๆ ที่จะเป็นภาระแก่ลูกหลาน ซึ่งก็ต้องแก้ปัญหาที่ปลายเหตุกันไป โดยการหางานที่เหมาะสมแก่กลุ่มผู้เกษียณอายุ” (เชน เสมมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

3.1.2 ควรลดค่านิยมของการที่ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาลูกหลาน

จากการศึกษานั้น ได้ข้อเสนอว่ารัฐบาลควรมุ่งให้ค่านิยมแก่ประชาชนเกี่ยวกับการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงาน โดยลดค่านิยมของการที่ผู้สูงอายุต้องพึ่งพา

ลูกหลาน และเพื่อให้แรงงานรุ่นใหม่ได้เกิดพฤติกรรมการเก็บออมเงินเพื่อความมั่นคงของตนเอง เมื่อเกษียณอายุ โดยต้องแบ่งสัดส่วนเงินสำหรับการออม และการให้พ่อแม่บางส่วนเท่านั้นเพื่อความมั่นคงของตัวเองในปัจจุบันปลายชีวิต

ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผน และให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และ ที่กล่าวว่า

“ต้องสร้างค่านิยมให้คนเราต้องพึ่งพาตนเองได้ ลูกหลานก็ช่วยเหลือพ่อแม่ ตามกำลังความสามารถ โดยแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม โดยต้องมีเงินเหลือเก็บออมสำหรับการดูแลตนเอง หลังเกษียณด้วย ไม่งั้นสังคมไทยก็จะวนเวียนแบบนี้ต่อไป” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

3.1.3 ควรส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้ทำการปลูกฝังการวางแผนออมเงินแก่ ลูกหลาน

จากการศึกษานั้น ได้ข้อเสนอว่าการปลูกฝังของครอบครัวให้มีความตระหนักในการวางแผนในการเข้าสู่วัยเกษียณควรเริ่มที่ครอบครัว ผู้ปกครองควรมีการปลูกฝังบุตรหลานให้รู้จักการออม การใช้เงินอย่างถูกวิธีตั้งแต่วัยเด็ก เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่คนใช้ชีวิตร่วมอยู่ด้วย มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนา และวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ที่กล่าวว่า

“เท่าที่ได้สัมผัสกับเพื่อนฝูงรอบตัวที่รู้จักการใช้เงิน รู้จักการเก็บเงิน พอถามก็ได้รับคำตอบว่าได้แนวคิด วิธีการมาจากครอบครัว คือพ่อแม่สอนมาตั้งแต่เด็กๆ” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

3.2 ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

3.2.1 ธนาคารควรมีการส่งเสริมให้กลุ่มเพื่อนมีการชักชวนให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินร่วมกัน

จากการศึกษานั้น ได้ข้อเสนอว่า กลุ่มเพื่อนค่อนข้างมีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินอยู่พอสมควร ดังนั้นธนาคารจึงควรให้มีการปลูกฝังให้เพื่อนร่วมงานที่มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การลงทุนทางการเงิน โดยจัดโครงการภายในองค์กรเพื่อเป็นการบ่งบับข้อมูล ประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อเป็นการชักชวนกันวางแผนทางการเงินร่วมกัน

ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณจินตนา เจริญแพทย์ ที่กล่าวว่า

“กลุ่มเพื่อนควรมีการชักชวนให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินร่วมกัน” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“เพื่อนนั้นค่อนข้างมีผลต่อพฤติกรรมการใช้หรือออมเงินมากเลย ก็อยากให้ธนาคารมีการจัดโครงการประชาสัมพันธ์โดยให้เพื่อนมาให้ข้อมูลแบ่งปันประสบการณ์การวางแผนเป็นการสัมมนา” (จันทนา เจริญแพทย์, สัมภาษณ์, 15 กันยายน 2562)

3.3 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (ธนาคาร)

3.3.1 ควรมีนโยบายมาตรการบังคับพนักงานให้มีการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ธนาคารควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้พนักงานทำการวางแผนในการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ โดยการใช้มาตรการเชิงบังคับพนักงานให้มีการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างน้อยในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเพื่อให้พนักงานได้มีการเก็บออมเงินเพื่ออนาคต ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ดันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย ที่กล่าวว่า

“หน่วยงานต้นสังกัด ควรร่วมมือกับภาครัฐในการบังคับแรงงานรุ่นใหม่ให้เก็บสะสมเงินกองทุนเลี้ยงชีพให้มากขึ้นไม่ใช่ 2 เปอร์เซ็นต์มันไม่มีทางพอกับการใช้จ่ายในอนาคตไหนจะเงินที่จะเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องมองไปไกลถึง 30 40 ปีเลยนะกว่าพนักงานคนนึงจะเกษียณ” (ราชันย์ ดันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“จริง ๆ คนไทยนั้นเหมาะกับการบังคับถ้าให้เลือกออมเงินเองส่วนมากก็มักไม่เลือกต้องมีมาตรการบังคับให้ออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

3.3.2 ควรส่งเสริมให้ความรู้พนักงานในการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าธนาคารต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ความรู้พนักงานในการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาให้ความรู้ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุน RMF LMF ฯลฯ เพื่อให้พระพนักงานได้ปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา คุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio Management Wholesale Banking ธนาคารไทยพาณิชย์ และคุณอุดม ไยมณี รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ผมว่าธนาคารเนี่ยได้เปรียบองค์กรอื่นมาก ๆ เพราะมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการออมเงินหลากหลายมาก ๆ ก็ควรให้ความรู้ สร้างความตระหนักแก่พนักงานให้ตระหนักต่อความสำคัญของการวางแผนหลังเกษียณ” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ธนาคารต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทาง

การเงินเพื่อเตรียมความพร้อมหลังเกษียณในหลากหลายรูปแบบไม่ใช่ฝากธนาคารเพียงอย่างเดียว” (ชินทัต ว่องวิริยะวงศ์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2562)

“ควรสื่อสารให้มองเห็นภาพให้ประชาชนมีความตระหนัก และรู้ถึงวิธีการ แนวทางให้คนสามารถวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุ” (อุดม ไยมนิ, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

3.3.3 ควรมีการพิจารณาการยืดอายุการเกษียณอายุของพนักงานที่ยังมีศักยภาพมีความต้องการในการทำงานต่อ

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าธนาคารต้นสังกัดควรมีการพิจารณาการยืดอายุการเกษียณอายุของพนักงานที่ยังมีศักยภาพมีความต้องการในการทำงานต่อ เนื่องจากการให้ข้อมูลของพนักงานในวัยใกล้เกษียณอายุก็ให้ข้อมูลว่าพนักงานในวัย 60 ปีนั้นยังไม่ได้สูงจนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ที่มีอายุมากยังมีประสบการณ์ทำงานสูงซึ่งเหมาะกับฝ่ายงานที่จะกำหนดแผนกลยุทธ์ และยังขจัดปัญหาทางด้านการขาดแคลนแรงงานได้อีกด้วย ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยาที่กล่าวว่า

“ส่วนตัวอายุ 58 ปี ก็ยังคิดว่ายังสามารถทำงานต่อไปได้อีก 3-5 ปี ด้วยซ้ำคนอายุ 60 ปีนั้นยังไม่ได้แก่ขนาดทำงานไม่ไหว กลับมีประสบการณ์มากเสียด้วยซ้ำ อยากให้แต่ละธนาคารลองพิจารณาอายุการเกษียณให้มากขึ้น แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานได้อีกในอนาคต” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“ผมว่าพนักงานอายุ 60 นั้นยังไม่แก่เลยยังทำงานได้ปกติ องค์กรลองพิจารณายืดอายุการเกษียณออกไปสัก 3 ปี 5 ปี ผมว่าจะเป็นการสนับสนุนที่ดีนะใครมีความพร้อมก็ทำงานต่อ ใครวางแผนเกษียณแล้วก็ออกตอน 60 เหมือนเดิม คือใครไม่พร้อมก็ได้สิทธิ์ที่จะทำงานต่อไป” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

3.3.4 ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้ว

จากการศึกษานั้นพบว่าธนาคารส่วนใหญ่ไม่มีการให้สวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกษียณไปแล้ว ซึ่งพนักงานต่างเห็นว่าประหนึ่งธนาคารทอดทิ้งพนักงานที่เคยทุ่มเทการทำงานให้แก่ธนาคาร จึงมีการได้เสนอให้ธนาคารมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วบ้างเล็กน้อย อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมคืนสู่เหย้าของพนักงานเกษียณอายุ เพื่อเป็นการสังสรรค์ พบปะกันของเหล่าพนักงานที่เคยทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างกำลังใจ สร้างความสุขให้แก่พนักงานเกษียณอายุให้มีกำลังใจในการใช้ชีวิต

ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขา ธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“อยากให้ธนาคารยังมีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุงานไปแล้วที่ทำงานกับธนาคารมาเกินที่ปีก็ว่าไป อาจจะนานหน่อยเช่น 20 ปีขึ้นไป อาจจะช่วยเหลืออาทิ การทำประกันสุขภาพแบบกลุ่ม ที่พอจะช่วยให้” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“อยากให้มีการจัดกิจกรรมในทุก ๆ ปี เพื่อให้ผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วยังมี ความรู้ดีกว่าตนเองยังเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ธนาคารบยไม่ได้ล้มผู้ที่เคยทำงาน คือทุกวันนี้ เหมือนกับพอเกษียณไปแล้วธนาคารก็ทอดทิ้งพนักงานที่เคยทำงานให้มาอย่างน้อยไม่มีสวัสดิการ ให้ก็อยากให้มีการกำลังใจ ๆ บ้าง” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมที่มี อิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า ในด้านการสนับสนุนจาก ครอบครัว นั้นควรส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้เกษียณที่มีความต้องการทำงานให้ได้ทำงาน เพื่อลด ปัญหาการเป็นภาระแก่ลูกหลาน ควรลดค่านิยมของการที่ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาลูกหลาน และควร ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้ทำการปลูกฝังการวางแผนออมเงินแก่ลูกหลาน ในส่วนของกลุ่มเพื่อน ธนาคารควรมีการส่งเสริมให้กลุ่มเพื่อนมีการชักชวนให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงิน ร่วมกัน

และการสนับสนุนจากหน่วยงานธนาคารต้นสังกัด นั้นควรมีนโยบายมาตรการบังคับกับ พนักงานให้มีการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรส่งเสริมให้ความรู้พนักงานในการเตรียม ความพร้อมหลังเกษียณ และควรมีการพิจารณาการยืดอายุการเกษียณอายุของพนักงานที่ยังมี ศักยภาพมีความต้องการในการทำงานต่อ

4. แนวทางในการสร้างรูปแบบการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อ ความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

4.1 องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการออมตั้งแต่วันที่เริ่ม ทำงาน

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ธนาคารต่าง ๆ ควรปลูกฝังให้พนักงานเห็นถึง ความสำคัญของการออมตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน ให้มีความคิดว่าการออมเงินเพื่อการเกษียณนั้นเป็น เรื่องที่จำเป็นที่ต้องเริ่มทำตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน โดยการสื่อสารอย่างต่อเนื่องให้พนักงานได้รับรู้ อย่างกว้างขวางทั้งองค์กร เพื่อให้การเกษียณอายุอย่างมั่นคง ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณเชน

เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคาร กรุงไทย และ คุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“ต้องทำความเข้าใจและใส่ข้อมูลที่ถูกต้องสู่พนักงานตั้งแต่วัยหนุ่มสาว เพราะปัจจุบันพนักงานอายุ 20 30 ถ้าไม่คิดหรือคิดว่าเค้าจะต้องเตรียมตัว รู้ตัวอีกทีก็สายไปแล้ว” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ต้องเร่งปรับทัศนคติตั้งแต่เนิ่น ๆ ว่าภายหลังเกษียณแล้วต้องสามารถอยู่ได้ด้วยตนเองโดยไม่พึ่งพาใคร ต้องไม่คิดว่าจะต้องไปพึ่งลูก พึ่งหลานต้องอยู่เองให้ได้ ฉะนั้นต้องเตรียมตัวให้พร้อม” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

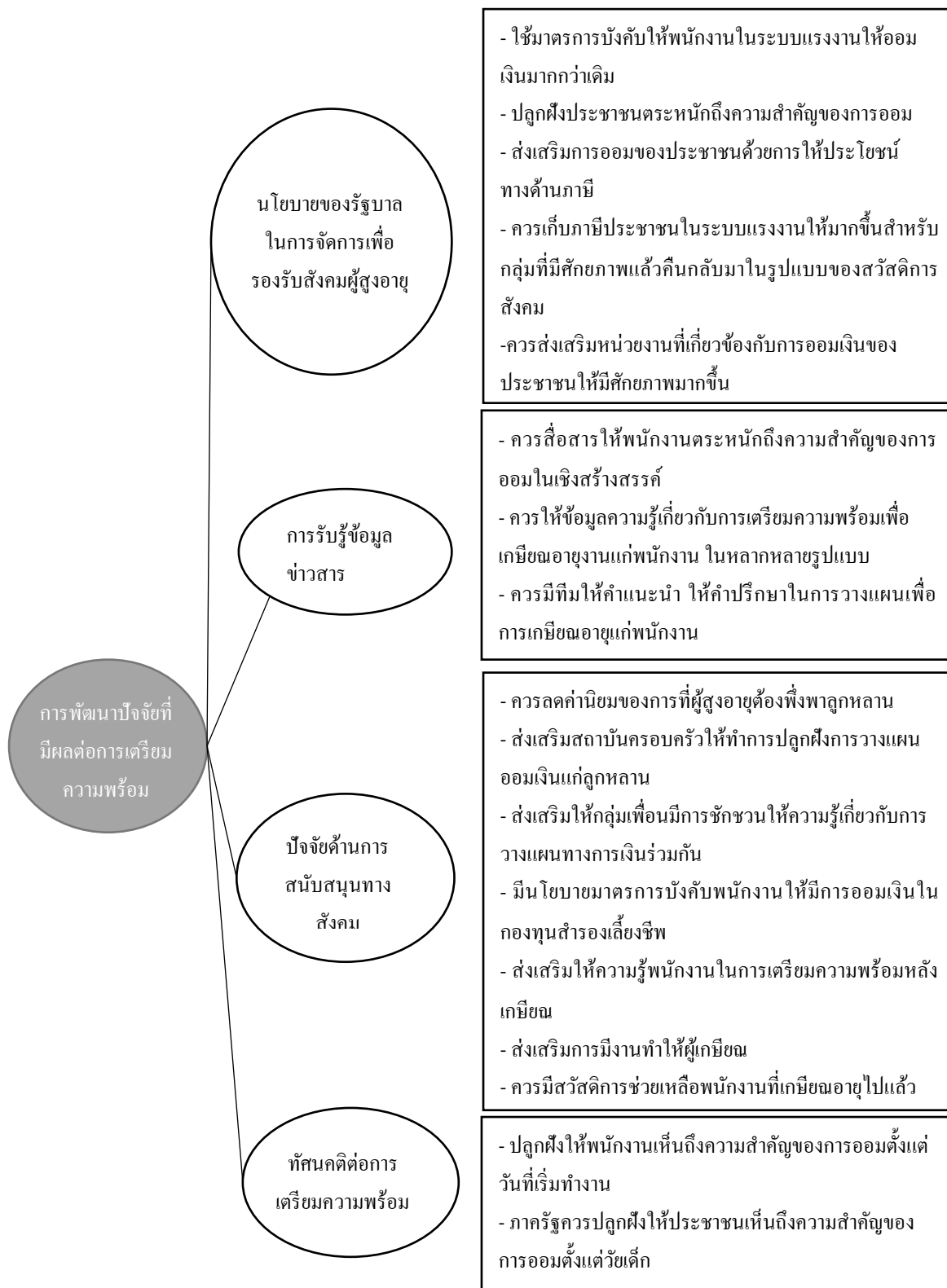
4.2 ภาครัฐควรปลูกฝังให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการออมตั้งแต่วัยเด็ก จากการศึกษาชั้น ได้ข้อเสนอว่าภาครัฐควรทำการปลูกฝังให้ประชาชนไทยได้เห็นถึงความสำคัญของการออมตั้งแต่วัยเรียนประถมศึกษาให้เด็กรู้จักออมเงิน โดยทำการบรรจุเป็นวิชาเรียนที่เกี่ยวกับการใช้เงิน การทำบัญชี รูปแบบการออมเงิน ฯลฯ เพื่อให้เด็กแล้วเยาวชนได้เห็นปัญหาการไม่มีเงินใช้ภายหลังเกษียณซึ่งคาดว่าจะทำให้เกิดพฤติกรรมการออมเงินตั้งแต่วัยเด็ก ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ดันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษา ลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และเชน เสมาเงินผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ภาครัฐต้องปลูกฝังตั้งแต่วัยเรียน ไล่ลงไปจบป.ตรีให้เด็กกลัวการไม่มีเงินใช้หลังเกษียณได้ดียิ่งดี เพราะวัยเด็กถ้ากลัวอะไรก็มักจะจำไปจนตาย” (ราชันย์ ดันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“รัฐต้องทำการปรับความเข้าใจแก่พนักงานว่าการวางแผนเตรียมเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นต้องทำตั้งแต่เริ่มทำงาน ตั้งแต่เด็ก ๆ ไม่ใช่มาออมตอนอายุมากแล้ว มันไม่ทัน” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการออม และส่งเสริมให้เกิดการวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมในการเกษียณอายุงานตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน และในส่วนของภาครัฐควรปลูกฝังให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการออมตั้งแต่วัยเด็ก โดยควรมีการบรรจุเป็นวิชาเรียน

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปผลการศึกษาดังภาพที่ 4-3



ภาพที่ 4-3 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

5. แนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน
ธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

5.1 การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ

5.1.1 พนักงานควรมีการวางแผนสำหรับการมีรายได้ที่ลดลงภายหลังจากการเกษียณอายุ

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าพนักงานจะต้องทำการวางแผนการใช้ชีวิตภายหลังจากการเกษียณ โดยต้องทำการปรับตัวจากการมีรายได้ที่ลดลงภายหลังจากการเกษียณอายุ จากการเคยเป็นผู้มีรายได้มาก ซึ่งการเป็นพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มักจะไม่มีทักษะในการหารายได้จากช่องทาง ดังนั้นหากมีความต้องการให้เกิดผลกระทบมากนักจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร ผ่านีมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณชินทัต ว่องวิริยะวงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio Management Wholesale Banking ธนาคารไทยพาณิชย์ ที่กล่าวว่า

“พนักงานธนาคารถือเป็นกลุ่มที่มีค่อนข้างสูง มีเงินใช้จ่ายหมุนเวียนในชีวิต สะดวกสบาย ถ้าเกิดไม่ได้เตรียมวางแผนที่ดี วันที่ไม่มีรายได้แล้วเชื่อว่ามีปัญหาแน่นอน ถ้าจะปรับตัวไปได้ ไม่มีเงินให้ใช้เหมือนตอนทำงาน” (นรภัทร ผ่านีมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562, รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา)

“พนักงานธนาคารจะเสียเปรียบอาชีพอื่น ๆ เพราะทำงานหนักการจะหาอาชีพเสริมทำได้ยาก” (ชินทัต ว่องวิริยะวงศ์, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2562)

5.1.2 พนักงานธนาคารต้องทำการวางแผนการใช้จ่ายเงินภายหลังจากการเกษียณอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารต้องทำการวางแผนการใช้จ่ายเงินภายหลังจากการเกษียณอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การคำนวณค่าใช้จ่ายแต่ละเดือนพร้อมคำนวณอัตราเงินเพื่อ และจำนวนปีที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ ว่าควรจะต้องเตรียมเงินไว้ทั้งหมดเป็นจำนวนเท่าไรแล้วทำการคำนวณหาจำนวนเงินที่ต้องเก็บออมไว้ให้เพียงพอกับจำนวนนั้น ยิ่งใช้เริ่มออมได้เร็วก็จะมีจำนวนการเก็บต่อเดือนที่ไม่มาก นอกจากยังควรทำแบ่งเงินรายได้ออกเป็น 3 ส่วน คือ เงินออม เงินสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิต และเงินสำหรับใช้ฟุ่มเฟือย เพื่อเป็นการวางแผนการใช้เงินอย่างเป็นระบบ

ดังการให้สัมภาษณ์ของ คุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา คุณเชน เสมอเงิน และคุณอุดม ไยมณี รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ตัวเราเองต้องคิดว่ามีครอบครัวมีเมีย เลื่อนใจครอบครัวเป็นอย่างไรมีภาระมีลูก เรียนจบหรือยังต้องวางแผนหลังเกษียณให้ดีกว่าจะใช้ชีวิตยังไง ใช้เดือนละเท่าไร มีค่าอะไรที่ต้องจ่ายในแต่ละเดือนโดยเฉพาะคนที่มีการะและคนโสดที่ต้องพึ่งพาตนเอง ต้องทำการบ้านกันแต่เนิ่น ๆ และตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นทิ้งไปได้แล้ว” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“พนักงานธนาคารควรวางแผนในการใช้เงินตามสิ่งที่ควรใช้ อันไหนไม่จำเป็นก็ไม่ควรใช้ อันนี้หมายถึงหลังเกษียณไปแล้วเพราะขาดรายได้ประจำแล้วแน่ ๆ ” (อุดม ไยมณี, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

“เรื่องนี้คือต้องจัดการการเงินให้ดี แบบเงิน สำหรับเก็บ สำหรับใช้ และฟุ่มเฟือย คือควรแบ่งแบบนี้อย่างน้อยควรออมสัก 10 เปอเซ็นต์ของรายได้ แล้วที่เหลือจะซื้ออะไรจะฟุ่มเฟือยอะไรก็ใช้ไป” (เชน เสงมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.1.3 องค์กรควรปลูกฝังและสื่อสารให้พนักงานได้ควรเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าควรมีการปลูกฝัง และสื่อสารให้พนักงานได้ควรเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งควรปลูกฝังตั้งแต่วันที่พนักงานเริ่มมีรายได้เพื่อไม่ให้มีความรู้สึกว่าการออมเงินนั้นเป็นอุปสรรคกับการใช้เงินมากจนเกินไป ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ผมเห็นว่าพนักงานทุกคนต้องเริ่มวางแผนเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ได้เริ่มทำงาน ตั้งแต่วันที่ตนเองนั้นมีรายได้ เพราะถ้ามาเริ่มวางแผนในช่วงกลางคนนั้นเหนื่อยแน่ ๆ ” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ต้องเพิ่มความถี่ในการสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญต้องคิดให้ได้ว่าตัวเองต้องตระหนักแล้วนะ ต้องเตรียมตัวแล้ว” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

5.1.4 ภาครัฐควรเพิ่มภาคบังคับให้ประชาชนเก็บออมมากขึ้น

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ภาครัฐควรเพิ่มภาคบังคับให้ประชาชนเก็บออมมากขึ้น พิจารณาถึงสวัสดิการสำหรับคนวัยเกษียณแบบจริงจัง ทั้งแบบสวัสดิการแบบให้เปล่า โดยการหักเงินภาษีเงินได้ให้มากขึ้น รวมถึงภาคบังคับของการออมในรูปแบบประกันสังคม โดยบังคับให้บุคคลทำการเก็บสะสมเงินให้มากขึ้น โดยอย่างน้อยควรมีรายได้ต่อเดือนเทียบค่าแรงขั้นต่ำ ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษา

ลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณอุดม ไยมติ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ด้านเศรษฐกิจตนเองมองว่ารัฐต้องกล้าทำสวัสดิการหลังเกษียณให้คนไทยตามแบบคนยุโรปที่มีเงินใช้หลังเกษียณจะเก็บเงินภาษีมากขึ้นก็ต้องทำ ไม่งั้นถ้าคนไม่มีเงินใช้หลังเกษียณนั้นเป็นปัญหาที่ใหญ่แน่ ๆ อาจมีการต่อต้านในช่วงแรกแต่เดี๋ยวลักพักก็ชินและปรับตัวได้ไปเอง” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ต้องใช้การบังคับแต่ต้องไม่บังคับใช้ทั้งระบบต้องบังคับเป็นเงิน ๆ ไป โดยเริ่มจากคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบแรงงาน เพราะถ้าใช้กับคนที่เคยส่ง 750 บาท นั้นมีปัญหาแน่นอน เพราะคนไทยเหมาะการบังคับ ถ้ามีทางเลือกให้เลือกเค้าจะไม่เลือก” (อุดม ไยมติ, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านเศรษฐกิจ ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า พนักงานควรมีการวางแผนสำหรับการมีรายได้ที่ลดลงภายหลังจากการเกษียณอายุ พนักงานธนาคารต้องทำการวางแผนการใช้จ่ายเงินภายหลังการเกษียณอย่างเป็นระบบ โดยการคำนวณจำนวนเงินที่ต้องใช้ภายหลังการเกษียณอายุ และจำนวนเงินที่ต้องเก็บในแต่ละเดือน ส่วนองค์กรก็ควรปลูกฝังและสื่อสารให้พนักงานได้ควรเตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน รวมถึงภาครัฐควรเพิ่มภาคบังคับให้ประชาชนเก็บออมมากขึ้น

5.2 การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย

5.2.1 พนักงานธนาคารควรมีการจัดการหนี้สินด้านอสังหาริมทรัพย์ให้หมดในระหว่างการทำงาน

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารควรมีการวางแผนในการจัดการหนี้สินด้านที่อยู่อาศัยให้หมดในระหว่างการทำงาน ซึ่งยังคงมีรายได้สม่ำเสมอทุกเดือน เนื่องจากปัญหาว่าพนักงานซึ่งหลาย ๆ คนทำการยืดอกอายุสินเชื่ หรือการรีไฟแนนซ์และไม่สามารถผ่อนชำระได้ทันภายในอายุ 60 ปี ก็จะเป็นปัญหาและอุปสรรคภายหลังจากการเกษียณอายุงานที่ต้องนำเงินเก็บมาใช้สำหรับการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยหรืออสังหาริมทรัพย์อื่น ๆ

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เฝ้านิมมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้าย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“พนักงานควรผ่อนบ้านให้หมดภายในอายุการทำงาน การเป็นหนี้บ้านหลังเกษียณนั้นไม่ใช่เรื่องที่ดีแน่ ๆ ” (นรภัทร เฝ้านิมมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ควรรีบเคลียร์หนี้สินด้านที่อยู่อาศัยก่อนเกษียณเพื่อให้ไม่มีภาระค่าใช้จ่ายหลังเกษียณที่ว่าหนัก ๆ ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

5.2.2 ควรมีการพิจารณาสภาพแวดล้อมในการเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับกับภาวะผู้สูงวัยในอนาคต

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า พนักงานธนาคารควรมีพิจารณาในการเลือกซื้อสถานที่อยู่อาศัยโดยการคำนึงถึงการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยด้วยในกรณีที่ไม่มีลูกหลานยังมีความจำเป็นที่จะต้องเลือกที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทาง ใกล้สถานพยาบาล ตลาดสด ร้านอาหาร มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้าน อาทิเลือกบ้านที่บันไดไม่สูงชันเกินไป การมีราวจับตามทางเดินในห้องน้ำ ฯลฯ เพื่อรองรับกับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยในอนาคต

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณอดิษฐ์ สาทิภักดี ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย และคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ในฐานะที่ตนเองกำลังจะเข้าสู่วัยเกษียณก็อยากฝากพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ว่าเวลาจะเลือกที่อยู่อาศัยก็ให้คำนึงถึงอนาคตในวัยแก่ด้วย อย่างน้อยก็ให้เดินทางได้สะดวก” (อดิษฐ์ สาทิภักดี, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“เมื่อเริ่มแก่ตัวการมีบ้านหลายชั้นก็จะเป็นปัญหาการเดินทางขึ้นบันไดก็เริ่มยากมากขึ้น การเลือกซื้อบ้านก็ควรที่จะเลือกสิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้านให้เหมาะสม” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

5.2.3 ภาครัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนการเตรียมความพร้อมของที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับผู้สูงวัย

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ภาครัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนในการเตรียมความพร้อมของที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับผู้สูงวัย สำหรับผู้ที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองก็ควรมีการพัฒนาให้มีความเหมาะสม เช่น การมีราวจับ ทั้งในห้องน้ำ บันได ฯลฯ สำหรับผู้ที่อยู่เพียงลำพังแล้วไม่มีที่อยู่อาศัยส่วนตัว ก็ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการอาศัยในสถานที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงวัย ว่าควรมีเงินต่อเดือนเท่าไร ต้องเตรียมความพร้อมอย่างไรบ้าง เพื่อให้มีสถานที่อยู่อาศัยอย่างถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ดันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผน และให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย ที่กล่าวว่า

“ด้านที่อยู่อาศัย เมื่อเริ่มเข้าสู่ช่วงสูงวัยผู้ที่อยู่ตามลำพังก็ควรมีการวางแผนการเงิน

เตรียมความพร้อมเพื่อรีโนเวทบ้านให้เหมาะสม เช่นการขึ้นบันได การมีราวจับ ต่าง ๆ หรือให้จะไปอยู่บ้านพักสำหรับผู้สูงอายุควรเตรียมตัว เตรียมเงิน ข้อมูลต่าง ๆ ให้พร้อม” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านที่อยู่อาศัย ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า พนักงานธนาคารควรมีการจัดการหนี้สินด้านอสังหาริมทรัพย์ให้หมดในระหว่างการทำงาน ที่ยังคงมีรายได้ประจำสม่ำเสมอ ควรมีการพิจารณาสภาพแวดล้อมในการเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับกับภาวะผู้สูงอายุในอนาคต และภาครัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนการเตรียมความพร้อมของที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

5.3 การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย

5.3.1 พนักงานควรดูแลสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารควรให้ความสำคัญกับการรักษาสุขภาพกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายที่เหมาะสม การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การออกเดินทางท่องเที่ยว เพื่อสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจให้มีความแข็งแรง โดยการส่งเสริมจากองค์กรและภาครัฐ ในการกระตุ้นให้ประชาชนออกกำลังกาย อาทิ การลดหย่อนภาษีสำหรับการใช้บริการฟิตเนส การลดหย่อนภาษีจากการท่องเที่ยว เป็นต้น

ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณราชันย์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผน และให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณอดิษฐ์ สาทิกักดี ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ต้องส่งเสริมให้ประชาชนหันมารักษาสุขภาพกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกินอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกาย โดยการส่งเสริมจากองค์กรและภาครัฐ ในการกระตุ้นให้ประชาชนออกกำลังกาย อาทิ การลดหย่อนภาษีสำหรับการใช้บริการฟิตเนส เป็นต้น” (ราชันย์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“เรื่องสุขภาพร่างกายนี้ควรรักษาสุขภาพกันเอง กินอาหารดี มีประโยชน์ ออกกำลังกาย จะได้ไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลมากนัก” (อดิษฐ์ สาทิกักดี, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.3.2 พนักงานควรมีการวางแผนในการทำประกันรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การเริ่มทำงาน

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า พนักงานธนาคารควรให้ความสำคัญกับวางแผน

แผนการออมเงินในรูปแบบของการประกันสุขภาพ การประกันชีวิต หรือการทำประกันอุบัติเหตุ เพื่อให้ครอบคลุมสำหรับช่วงเวลาการเกษียณอายุ ซึ่งมีภาวะความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย เนื่องจากการมีอายุที่มากขึ้น ดังนั้นพนักงานควรมีการวางแผนในการทำประกันรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การเริ่มทำงาน ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผ่านี้มีมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้าย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณศุภวารณ ะวีญชาญ เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“สุขภาพก็ต้องเตรียมความพร้อมถ้าเราไม่มีสวัสดิการนี้มันแพงมากเลยนะการหาหมอดีแต่ละครั้ง อาจจะต้องเตรียมทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุเอาไว้” (นรภัทร เผ่านี้มีมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“พี่มีเตรียมทำประกันสุขภาพที่จะคุ้มครองไปอย่างยาวนานที่จะครอบคลุมไปถึงอายุ 70 กว่า ๆ ” (ศุภวารณ ะวีญชาญ, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2562)

5.3.3 พนักงานควรมีการตรวจสุขภาพอย่างละเอียดสม่ำเสมอก่อนการเกษียณอายุ จากการศึกษาชั้นได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารนั้นควรมีการตรวจสุขภาพอย่างละเอียดสม่ำเสมอก่อนการเกษียณอายุ โดยตรวจละเอียดหมายความว่าควรตรวจโรคร้ายแรงเช่น โรคหัวใจ โรคมะเร็งฯลฯ เพื่อสามารถรักษาได้ทันในช่วงที่ยังมีรายได้เพียงพอต่อการรักษา ถ้าหากได้ทราบในขณะที่เกษียณอายุไปแล้วนั้นจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคมากขึ้น ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา และคุณเชน เสมารเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“ควรเริ่มตั้งแต่ก่อนเกษียณควรมีการช่วยตรวจสุขภาพแบบละเอียดให้แก่คนที่อายุ 50 ปีขึ้นไป เพราะทุกวันนี้การตรวจสุขภาพประจำปีก็ตรวจแบบปกติไม่ได้ละเอียดเลย เพื่อที่จะได้เฝ้าระวังในเบื้องต้นก่อนที่จะเกษียณ” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“ก็ต้องรักษาตัวเอง เช็กสุขภาพตัวเองอย่างสม่ำเสมอถ้าเราเป็นโรคอะไรจะได้รักษาได้ทันตอนที่ยังมีรายได้” (เชน เสมารเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

5.3.4 ธนาคารควรมีการเพิ่มสวัสดิการในการดูแลสุขภาพให้แก่พนักงานให้มากขึ้น จากการศึกษาชั้นได้ข้อเสนอว่า ธนาคารควรมีการเพิ่มสวัสดิการในการดูแลสุขภาพของสูงอายุหรือกลุ่มพนักงานที่เริ่มเข้าสู่วัยกลางคน ในการดูแลสุขภาพตั้งแต่การให้ความรู้ทางด้านโภชนาการ การให้ความรู้ในด้านการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพต่าง ๆ โดยจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีประกันสุขภาพแบบกลุ่ม มีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปีแบบละเอียดโดยตรวจทุกความเสี่ยงที่จะเกิดโรคร้ายต่าง ๆ ดังการให้สัมภาษณ์ของ

คุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณเชน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“การที่ธนาคารจะดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานอย่างเต็มที่นั้นทำได้ยาก อาจมีประกันสุขภาพ หรือการรักษาตามสิทธิประกันสังคมได้ แต่สิ่งที่ควรคือการป้องกันโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาให้ความรู้ด้านสุขภาพ” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“อยากให้ธนาคารมีสวัสดิการด้านสุขภาพที่ยังครอบคลุมต่อพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้ว เช่น ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม ประกันอุบัติเหตุ ให้สามารถรับการรักษาที่ โรงพยาบาลดี ๆ ได้” (เชน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านสุขภาพร่างกาย ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า พนักงานธนาคารควรมีการ ดูแลสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายที่เหมาะสม การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการวางแผนในการทำประกันรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การเริ่มทำงาน ตรวจสอบสุขภาพอย่างละเอียดสม่ำเสมอก่อนการเกษียณอายุ และธนาคารควรมีการเพิ่มสวัสดิการในการดูแลสุขภาพให้แก่พนักงานให้มากขึ้น

5.4 การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ

5.4.1 นำหลักศาสนาเข้ามาใช้ในการดำเนินชีวิต

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ภายหลังจากการเกษียณอายุงานไปแล้วนั้นบทบาทต่าง ๆ อำนาจบารมีที่เคยมี เคยได้รับการเคารพนับถือจะหมดสิ้นไปพร้อมกับตำแหน่งงาน พนักงานที่จะเกษียณอายุจึงควรนำหลักศาสนาเข้ามาใช้ในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะความคิดในการปล่อยวางสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับปัจจุบัน กับครอบครัว พักผ่อนหาความบันเทิงเริงใจให้แก่ชีวิต ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณนรภัทร เผ่านี้มมงคล รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา และคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา ที่กล่าวว่า

“คุณต้องทำใจให้ว่าวันหนึ่งจะไม่มีคนนับหน้าถือตา ทุกอย่างจะหมดไปพร้อมกับตำแหน่งงาน ต้องปล่อยวางให้ได้” (นรภัทร เผ่านี้มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ควรที่จะปล่อยวางจิตใจตัวเองให้สงบ เพราะทุกอย่างมันเปลี่ยนแปลงไปมากอยู่แล้ว จากที่เคยทำงานทุกวันมาหลายสิบปี พอถึงวันหนึ่งตื่นมาก็ไม่ต้องมาทำงานแล้วคงใจหายน่าดู ต้อง

เอาธรรมะเข้ามาช่วย โดยเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่มีครอบครัวคงต้องทำใจหนักกว่ากลุ่มอื่นมากทีเดียว” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

5.4.2 ธนาคารต่าง ๆ ควรมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันแก่พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วเพื่อเป็นการระลึกถึงผู้ที่เคยทำประโยชน์แก่องค์กร

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าธนาคารต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันแก่พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วเพื่อเป็นการระลึกถึงผู้ที่เคยทำประโยชน์แก่องค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าธนาคารไม่เคยทอดทิ้งพนักงานที่เคยทำคุณประโยชน์แก่องค์กร ดังการให้สัมภาษณ์ของคุณเพียงฤทัย สุขสว่าง ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย สาขามหาวิทยาลัยบูรพา และคุณเจน เสมารเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

“อยากให้มีการจัดกิจกรรมในทุก ๆ ปี เพื่อให้ผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วยังมีความรู้สึกว่าตนเองยังเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ธนาคารบยังไม่ได้ลืมผู้ที่เคยทำงาน คือทุกวันนี้เหมือนกับพอเกษียณไปแล้วธนาคารก็ทอดทิ้งพนักงานที่เคยทำงานให้มาอย่างน้อยไม่มีสวัสดิการให้ก็อยากให้มีความใส่ใจดี ๆ บ้าง” (เพียงฤทัย สุขสว่าง, สัมภาษณ์, 11 กันยายน 2562)

“มันอยู่ที่ตัวเราเองมากกว่า แต่อาจมีส่วนเสริมที่ธนาคารจะจัดกิจกรรมมาเสริมเพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีความพร้อมในเกษียณอายุงาน” (เจน เสมารเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ด้านจิตใจ ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า พนักงานธนาคารควรมีการนำหลักศาสนาเข้ามาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อการทำใจยอมรับถึงการที่อำนาจ ความเคารพ หรือการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเหมือนเช่นเคยใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับปัจจุบัน กับครอบครัว พักผ่อนหาความบันเทิงจิตใจให้แก่ชีวิต ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ในส่วนของธนาคารต่าง ๆ ควรมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันแก่พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วเพื่อเป็นการระลึกถึงผู้ที่เคยทำประโยชน์แก่องค์กร

5.5 การเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา

5.5.1 ควรหาธุรกิจหรือกิจกรรมทำเพื่อเป็นการใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่าพนักงานในวัยเกษียณควรมีการวางแผนสำหรับการใช้เวลาว่างภายหลังการเกษียณให้ไม่น่าเบื่อ มีประโยชน์ต่อสังคม อาทิการทำสวน หารุทกิจ เสริมหารายได้ ทำกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ การออกกำลังกาย การเข้าวัดทำบุญ ฯลฯ ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพที่ดี

ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณเจน เสมาเงิน ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, Investment and Retail Deposit Product ธนาคารกรุงไทย คุณราชนันต์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณนรภัทร เผ่านิ่มมงคล รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ที่กล่าวว่า

“ควรรหาธุรกิจหรือกิจกรรมทำเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เกษียณ เช่นการทำอาหาร การปลูกต้นไม้ ควรมีโปรแกรมในการเตรียมความในการเกษียณเพื่อนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้สำหรับเวลาว่างภายหลังการเกษียณอายุงานได้” (เจน เสมาเงิน, สัมภาษณ์, 10 กันยายน 2562)

“ควรรหากิจกรรมทำ หาธุรกิจทำ กิจกรรมจิตอาสา เพื่อความไม่ฟุ้งซ่าน” (ราชนันต์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน พ.ศ. 2562, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย)

“ควรรหากิจกรรมทำยามว่าง อาจจะเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นจิตอาสา หรือจะทำอาชีพเสริมที่พอจะทำได้” (นรภัทร เผ่านิ่มมงคล, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

5.5.2 ภาครัฐควรมีการสร้างงาน สร้างอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในตัวเอง

จากการศึกษานั้นได้ข้อเสนอว่า ภาครัฐควรมีการสร้างงาน สร้างอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในตัวเอง ยังมีผลกระทก้างในการทำงาน โดยนำเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล ด้งการให้สัมภาษณ์ของคุณราชนันต์ ตันติจินดา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษาลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย และคุณอรุณ ปัญญานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย ที่กล่าวว่า

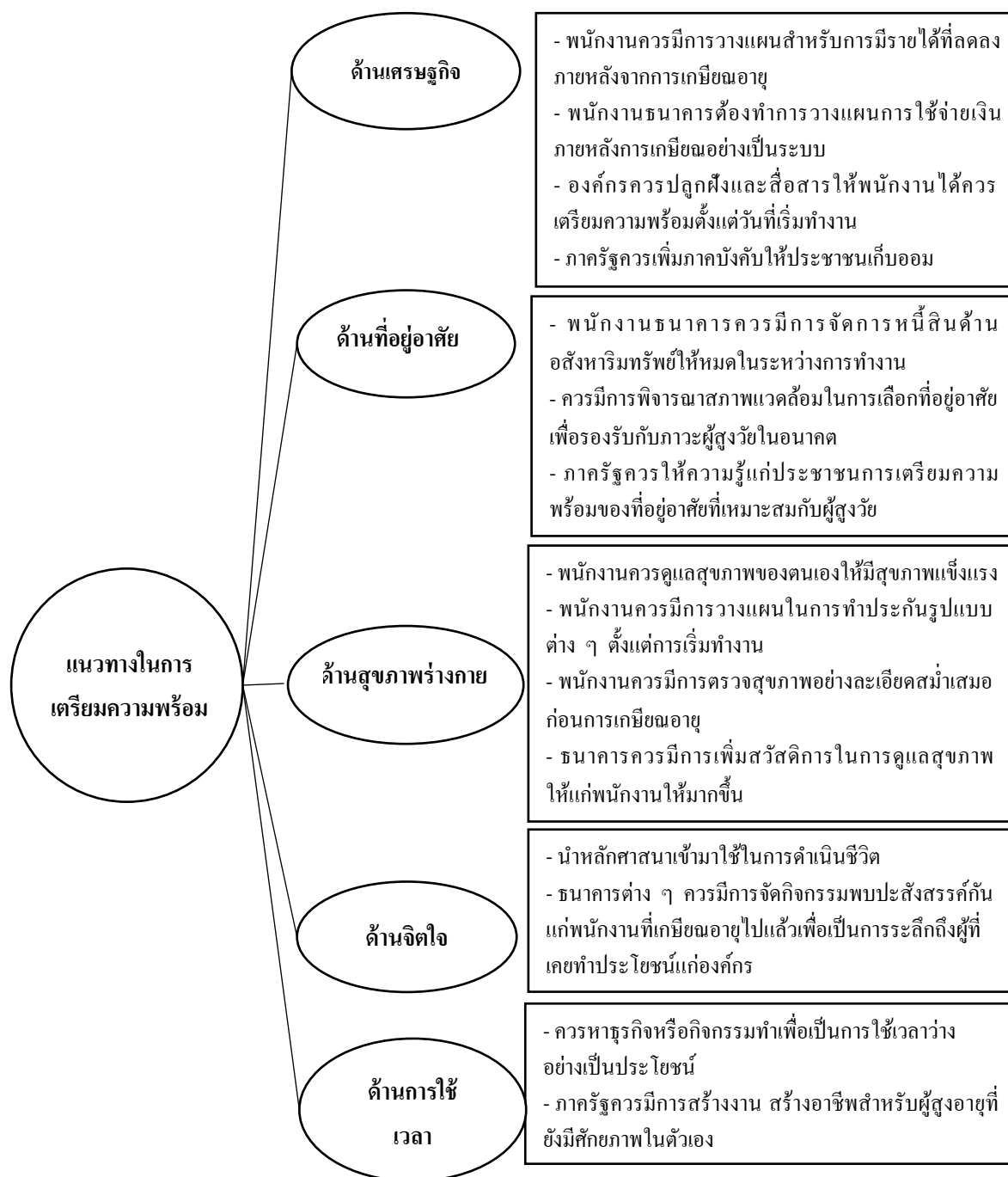
“ในกรณีที่บางคนวางแผนการเงินไม่ทัน มีเงินไม่พอใช้หลังการเกษียณอายุ ภาครัฐก็สามารถช่วยเหลือในการสร้างงานสร้างอาชีพได้” (ราชนันต์ ตันติจินดา, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2562)

“ส่วนตัวอายุ 58 ปี ก็ยังคิดว่ายังสามารถทำงานต่อไปได้อีก 3-5 ปี ด้วยซ้ำคนอายุ 60 ปีนั้นยังไม่ได้แก่ขนาดทำงานไม่ไหว กลับมีประสบการณ์มากเสียด้วยซ้ำ อยกให้แต่ละธนาคารลองพิจารณาอายุการเกษียณให้มากขึ้น แก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานได้อีกในอนาคต” (อรุณ ปัญญานนท์, สัมภาษณ์, 12 กันยายน 2562)

จากการศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ด้านการใช้เวลา ได้ผลสรุปแนวในการสร้างความมั่นคงว่า พนักงานธนาคารควรรหาธุรกิจหรือกิจกรรมทำเพื่อเป็นการใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์ และไม่รู้สึกเหงาหรือโดดเดี่ยว ในส่วนของภาครัฐควรมีการสร้างงาน

สร้างอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในตัวเอง

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปถึงแนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุได้ดังภาพที่ 4-4



ภาพที่ 4-4 แนวทางในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาค ตะวันออกในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) สำหรับวิธีการเชิงปริมาณมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีโครงสร้าง ที่ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม และส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ ครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย 2 จังหวัด ได้แก่ 1. จังหวัดชลบุรี และ 2. จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 410 ตัวอย่าง โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณนั้นใช้สถิติเชิงพรรณนาและตัวแปรเชิงอนุมานประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis: MRA) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination : R²) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับวิธีการเชิงคุณภาพ นั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มคณะผู้บริหารของธนาคารทั้งภาครัฐ และเอกชน พนักงานในวัยใกล้เกษียณอายุงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการประจำสาขา รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 ท่าน

โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interviews) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาตามการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประเด็นที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ และประเด็นที่ 2 คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มาแล้วผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการพรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปธรรม และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการเก็บแบบสอบถาม โดยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 410 ตัวอย่าง พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.44 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.29 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.46 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.71 มีระยะเวลาที่ประกอบอาชีพพนักงานธนาคาร จำนวน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.34 มีรายได้ต่อเดือน (ทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ) ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.44

ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้จากแหล่งอื่นนอกจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 64.39 ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวเฉพาะของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.80 มีความเพียงพอของรายได้ ที่ไม่แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 34.88 ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 85.61 โดยร้อยละ 77.49 นั้นเป็นหนี้บัตรเครดิต โดยภายหลังการเกษียณอายุแล้วส่วนใหญ่มิมีความต้องการทำงานหลังจากเกษียณอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 65.37 ส่วนลักษณะที่พักอาศัย

คือ เป็นของตนเอง/คู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 59.27 ส่วนการวางแผนที่พักอาศัยภายหลังเกษียณอายุงานแล้วโดยอาศัยในที่อยู่อาศัยของตนเอง/คู่สมรส คิดเป็นร้อยละ 86.10

เมื่อสอบถามถึงสถานะสุขภาพ พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพปัจจุบันแข็งแรงดี คิดเป็นร้อยละ 75.61 และไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 82.44

ปัจจัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน พบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่เคยอบรม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน คิดเป็นร้อยละ 85.61 โดยมีทัศนคติต่อช่วงเวลาในการเริ่มเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานว่า ควรตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 34.15 มีความคิดเห็นต่อบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดว่ามีความจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานให้แก่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 94.15 โดยส่วนมากไม่เคยได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานจากหน่วยงานต้นสังกัด คิดเป็นร้อยละ 59.02 และมีความคิดเห็นว่าจะไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่นภายหลังเกษียณอายุงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 91.71

ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth) ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วย กลุ่มคณะผู้บริหารของธนาคารทั้งภาครัฐ และเอกชน พนักงานในวัยใกล้เกษียณอายุงาน และพนักงานระดับปฏิบัติการประจำสาขา รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 ท่าน

โดยจากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.59, SD = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย (\bar{X} = 3.72, SD = 0.73) รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ (\bar{X} = 3.72, SD = 0.81) การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ (\bar{X} = 3.57, SD = 0.88) การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย (\bar{X} = 3.55, SD = 0.98) และการเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา (\bar{X} = 3.41, SD = 0.99) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 อันดับระดับของระดับของการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคาร
ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ สูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน

ปัจจัย	สูงที่สุด	ต่ำที่สุด
1. ด้านเศรษฐกิจ	ถ้าท่านมีหนี้ ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับการปลดปล่อยหนี้สินให้หมดก่อนเกษียณอายุ (\bar{X} = 4.10)	ท่านเตรียมศึกษากฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน มรดก อสังหาริมทรัพย์ (\bar{X} = 3.30)
2. ด้านที่อยู่อาศัย	ท่านเตรียม/วางแผนมีบ้านเป็นของตัวเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณอายุ (\bar{X} = 4.12)	ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสถานสงเคราะห์บ้านพักคนชราของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่นค่าใช้จ่าย การให้บริการ (\bar{X} = 2.87)
3. ด้านสุขภาพร่างกาย	ท่านตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี (\bar{X} =4.02)	ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอ (\bar{X} = 3.45)
4. ด้านจิตใจ	ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมใจให้พร้อมที่จะเผชิญเมื่อเกษียณอายุ (\bar{X} = 3.68)	ท่านพูดคุยกับเพื่อนรุ่นเดียวกันเพื่อเตรียมใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ (\bar{X} = 3.47)
5. ด้านการใช้เวลา	ปัจจุบันท่านมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว และคาดว่าจะทำต่อไปแม้จะเกษียณอายุแล้ว (\bar{X} = 3.70)	ปัจจุบันท่านได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความเคยชินซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ (\bar{X} = 3.07)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

1. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีตัวแปรด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว และเว็บไซต์ เว็บไซต์ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต นั้น

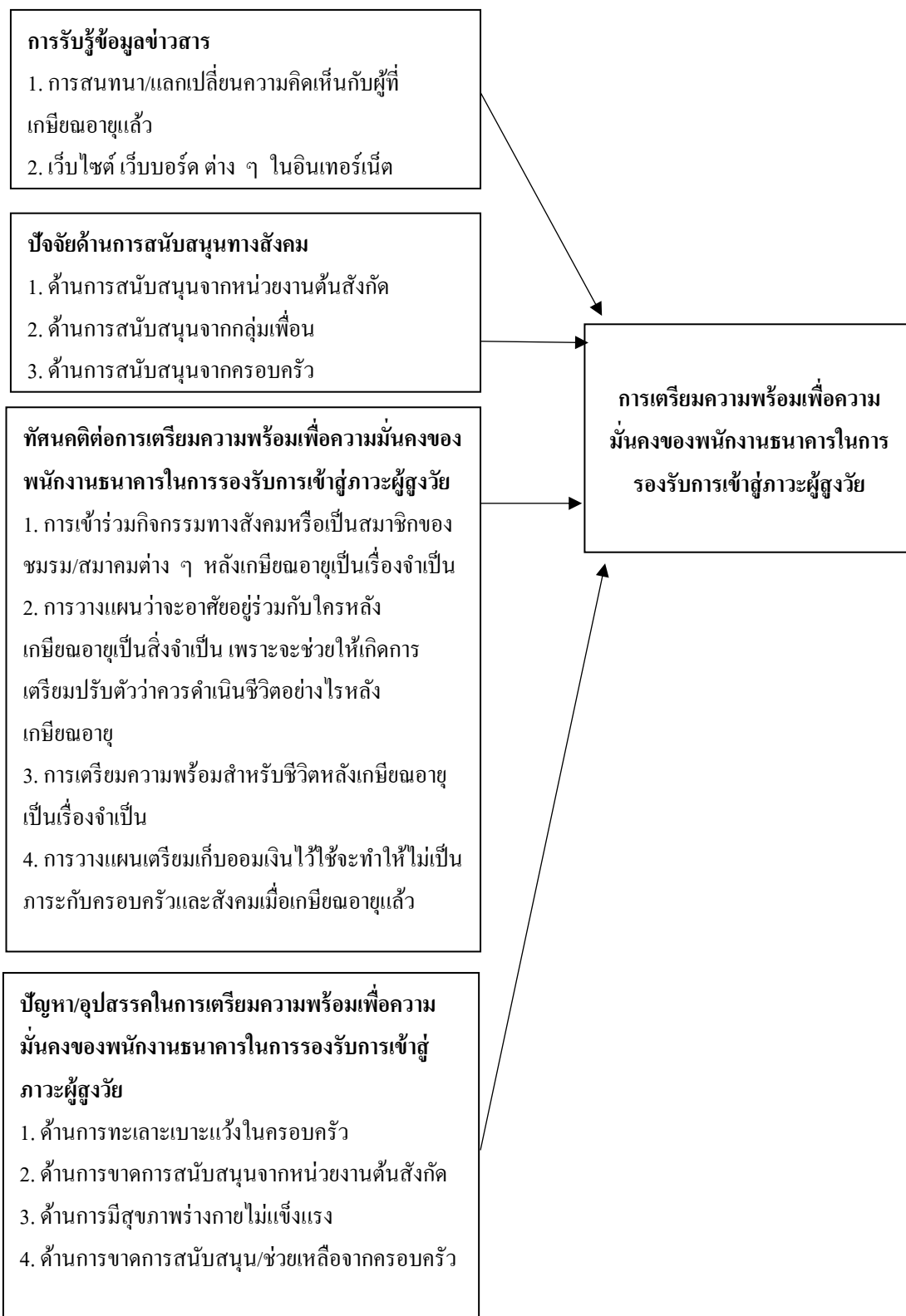
มีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 37.1

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.2

3. ทศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่ศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น 2. การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ 3. การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น และ 4. การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นการกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 59.7

4. ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1. ด้านการทะเลาะเบาะแว้งในครอบครัว 2. ด้านการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด 3. ด้านการมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง และ 4. ด้านการขาดการสนับสนุน/ช่วยเหลือจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 22.5

จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปเป็น โมเดลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ดังภาพที่ 5-1



ภาพที่ 5-1 โมเดลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ นั้นใช้กระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มบุคคลที่สำคัญต่อนโยบายในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ของแต่ละธนาคารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 11 ท่าน โดยสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

1.1 ด้านนโยบายรัฐบาล

จากการศึกษาพบว่า นโยบายการออมของเงินรัฐบาลนั้นมีความล้าสมัย การออมเงินผ่านประกันสังคม และผลตอบแทนนั้นไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันควรมีการพิจารณาในการปรับเพิ่มการออมเงินให้มากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่การเกษียณอายุยังไม่จริงจัง รัฐบาลยังไม่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการออมเงินอย่างเพียงพอ และสุดท้ายพบว่าสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1.2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารนั้นขาดการให้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานต้นสังกัด ที่ไม่มีความช่วยเหลือในการวางแผนทางการเงิน ไม่แจ้งสิทธิสวัสดิการที่จะได้รับภายหลังเกษียณพนักงานต้องค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เอง เช่นเดียวกับการให้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐบาลที่ไม่มีการชี้แจงให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรจะได้ภายหลังอายุ 60 ปี ในส่วนของข่าวสารที่แจ้งก็ขาดการสร้างข้อมูลข่าวสารในเชิงบูรณาการให้เกิดความตระหนักต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ และการให้ข้อมูลของภาครัฐยังไม่มุ่งเน้นให้คนเก็บออม มีแต่สร้างชุดข้อมูลข่าวสารให้ผู้คนใช้จ่ายเงินให้มากขึ้น

1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า ด้านครอบครัวนั้นมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงเป็นอย่างมากทั้งการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดี การให้ความรู้ต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ทำให้เกิดครอบครัวเด็วมากขึ้นนั้นยังก่อให้เกิดการวางแผนทางการเงินมากยิ่งขึ้น ในส่วนของอิทธิพลของงกลุ่มเพื่อนก็เช่นกันในการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลต่างให้ข้อมูล

ไปในทิศทางเดียวกันว่าพฤติกรรมกรรมการเตรียมความพร้อมจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดมักจะเกิดจากพฤติกรรมคล้อยตามกลุ่มเพื่อน และในส่วนของ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ธนาคารต่าง ๆ นั้นไม่มีมีการสนับสนุนใด ๆ ต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย และการให้สวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ

1.4 ทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญยิ่งคือพนักงานธนาคารส่วนใหญ่ยังคิดว่าการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นยังเป็นเรื่องไกลตัว นอกจากนี้การที่พนักงานธนาคารนั้นมีรายได้สูง และมีรายได้หลากหลายช่องทางจึงทำให้ยังไม่ตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย และสุดท้ายก็คือการที่สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความกตัญญูจึงทดแทนคุณก่อนการเก็บออม จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่เกิดทัศนคติที่ดีต่อการออมเงิน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

2.1 ด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษพบว่า มีปัญหาที่สำคัญอยู่ 4 ประการได้แก่การที่พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการเริ่มการวางแผนทางการเงิน จากปัญหาเกี่ยวกับทัศนคติที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการออมเงิน พนักงานยังขาดความรู้ในการการออมเงินในรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการมีปัญหากับค่าครองชีพที่สูงขึ้นนั้นมีผลกระทบต่อออมเงินเนื่องจากมีเงินไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังมีปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่มากเกินไปเกินกว่ารายได้ อาทิ มีครอบครัวต้องดูแล มีหนี้สินที่ต้องชำระ ชื้อที่อยู่อาศัย รถยนต์ที่ราคาไม่สมกับรายได้ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนทางการเงิน

2.2 ด้านที่อยู่อาศัย จากการศึกษพบว่า มีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การเลือกที่อยู่อาศัยที่มีมูลค่าไม่สอดคล้องกับรายได้ โดยส่งผลให้มีภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนสูงจนมีเงินสำหรับการเก็บออมไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดการวางแผนในเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะสูงวัย

2.3 ด้านสุขภาพร่างกาย จากการศึกษพบว่า มีปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การใช้ชีวิตที่เร่งรีบของพนักงานธนาคารในเมืองนั้นมีความเสี่ยงต่อปัญหาทางด้านสุขภาพ นอกจากนี้ภาระหน้าที่งานที่มีความผิดชอบมากเกินไปทำให้พนักงานขาดความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ขาดการเตรียมความพร้อมในการทำประกันภัยต่าง ๆ และการไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านสวัสดิการจากหน่วยงานภายหลังจากการเกษียณอายุงาน

2.4 ด้านจิตใจ จากการศึกษาพบว่า มีปัญหาที่สำคัญก็คือสภาพจิตใจที่อาจจะไม่ปกติมีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีความสุข ชีวิตไร้ความหมาย อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคมจากเคยเป็นหัวหน้ามีคนเคารพนับถือ การไม่มีภาระงานให้ต้องรับผิดชอบ รวมถึงการไม่มีรายได้ที่เทียบเท่ากับตอนที่ทำงาน

2.5 ด้านการใช้เวลา จากการศึกษาพบว่า พนักงานอาจประสบปัญหาด้านการใช้เวลาจากความเบื่อหน่าย จากการไม่มีงานทำหลังจากการเกษียณอายุไปแล้ว ส่วนปัญหาอื่น ๆ ยังไม่พบ

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้ดังภาพที่ 5-2

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อม

1. ด้านนโยบายรัฐบาล
 - 1.1 นโยบายการออมของเงินรัฐบาลนั้นมีความล้าสมัย
 - 1.2 นโยบายการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่การเกษียณอายุยังไม่จริงจัง
 - 1.3 สวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอ
2. การรับรู้ข่าวสาร
 - 2.1 ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารจากธนาคาร
 - 2.2 ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐบาลให้ประชาชนได้รับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ผู้สูงอายุควรจะได้
 - 2.3 ขาดการสร้างข้อมูลข่าวสารในเชิงบูรณาการให้เกิดความตระหนักต่อการเตรียมความพร้อม
 - 2.4 การให้ข้อมูลของภาครัฐยังไม่มุ่งเน้นให้คนเก็บออม
3. การสนับสนุนทางสังคม
 - 3.1 ขาดการให้ความรู้ และการถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อเกษียณอายุงานครอบครัว
 - 3.2 ความเปลี่ยนแปลงของรูปแบบครอบครัวทำให้ต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น
 - 3.3 พฤติกรรมการวางแผนทางการเงินจะคล้อยตามครอบครัวและกลุ่มเพื่อน
 - 3.4 ธนาคารต่าง ๆ ไม่มีการให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ
 - 3.5 ธนาคารต่าง ๆ ไม่มีสวัสดิการสำหรับพนักงานที่เกษียณอายุ
4. ทักษะคน
 - 4.1 คิดว่าการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นยังเป็นเรื่องไกลตัว
 - 4.2 การมีรายได้สูง และมีรายได้หลากหลายช่องทางจึงทำให้ยังไม่ตระหนักถึงความจำเป็นในการวางแผนการเตรียมความพร้อมในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย
 - 4.3 สังคมไทยเป็นสังคมแห่งความกตัญญูจึงทดแทนคุณก่อนการเก็บออม

ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

1. ด้านเศรษฐกิจ
 - 1.1 พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการเริ่มการวางแผนทางการเงิน
 - 1.2 พนักงานยังขาดความรู้ในการการออมเงินในรูปแบบอื่น ๆ
 - 1.3 ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นนั้นมีผลกระทบต่อการออมเงิน
 - 1.4 ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นกว่ารายได้
2. ด้านที่อยู่อาศัย
 - 2.1 การเลือกที่อยู่อาศัยที่มีมูลค่าไม่สอดคล้องกับรายได้
 - 2.2 ขาดการวางแผนในเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย
3. ด้านสุขภาพร่างกาย
 - 3.1 การใช้ชีวิตเร่งรีบในเมืองนั้นมีความเสี่ยงต่อปัญหาทางด้านสุขภาพ
 - 3.2 พนักงานธนาคารขาดความสมดุลในการใช้ชีวิต
 - 3.3 ขาดการเตรียมความพร้อมในการทำประกันภัย
 - 3.4 ไม่มีสวัสดิการจากหน่วยงานภายหลังจากการเกษียณอายุงาน
4. ด้านจิตใจ
 - 4.1 การเปลี่ยนแปลงของบทบาททางสังคม
 - 4.2 การไม่มีภาระงานให้ต้องรับผิดชอบ
 - 4.3 การไม่มีรายได้ที่เทียบเท่ากับตอนที่ทำงาน
5. ด้านการใช้เวลา
 - 5.1 ความเบื่อหน่ายจากการไม่ได้ทำงาน

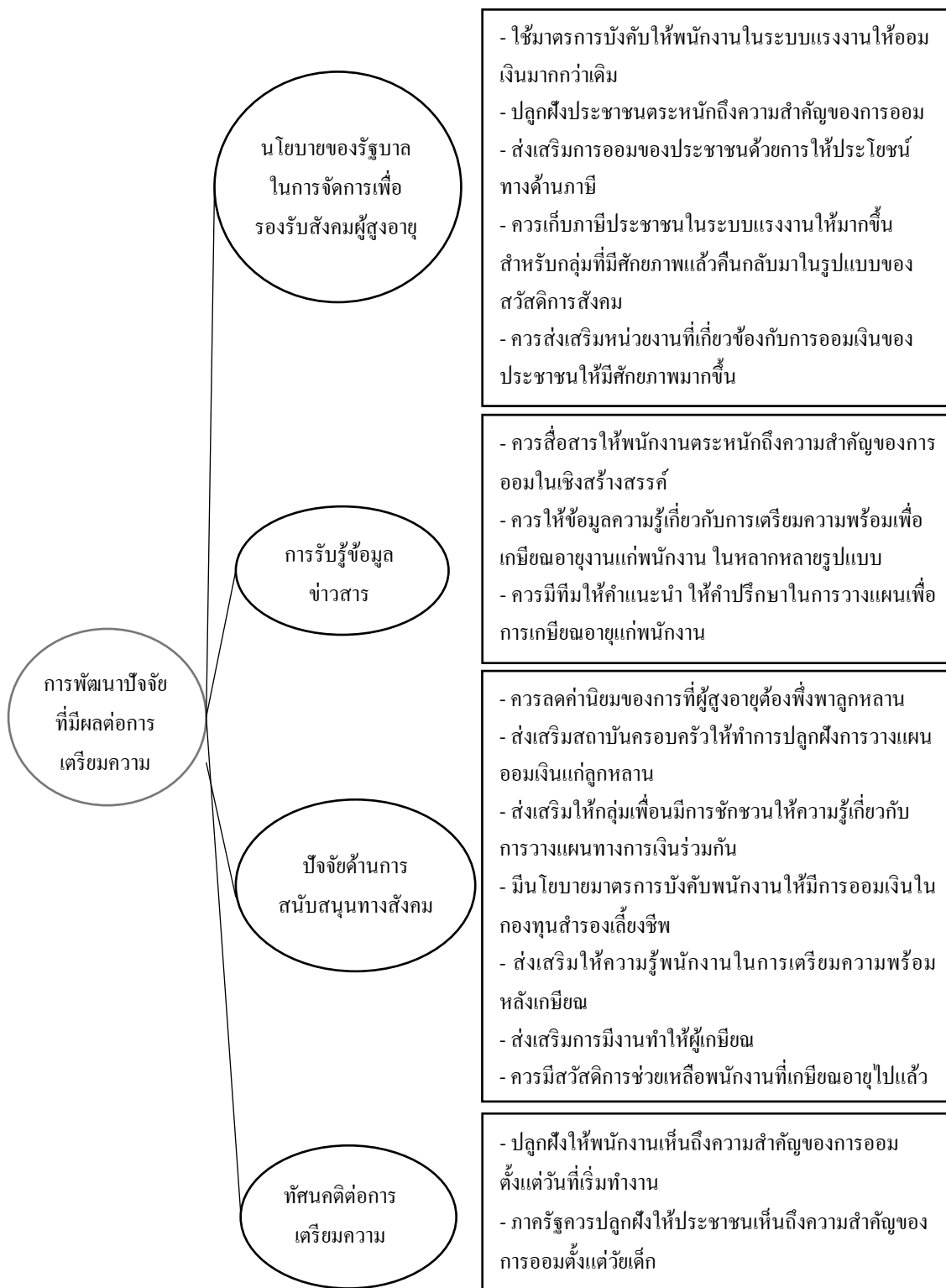
ภาพที่ 5-2 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อนำเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

การศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ นั้นใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มบุคคลที่สำคัญก่อน โยบายในการการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ของแต่ละธนาคารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 11 ท่าน โดยสรุปผลการศึกษาดังนี้

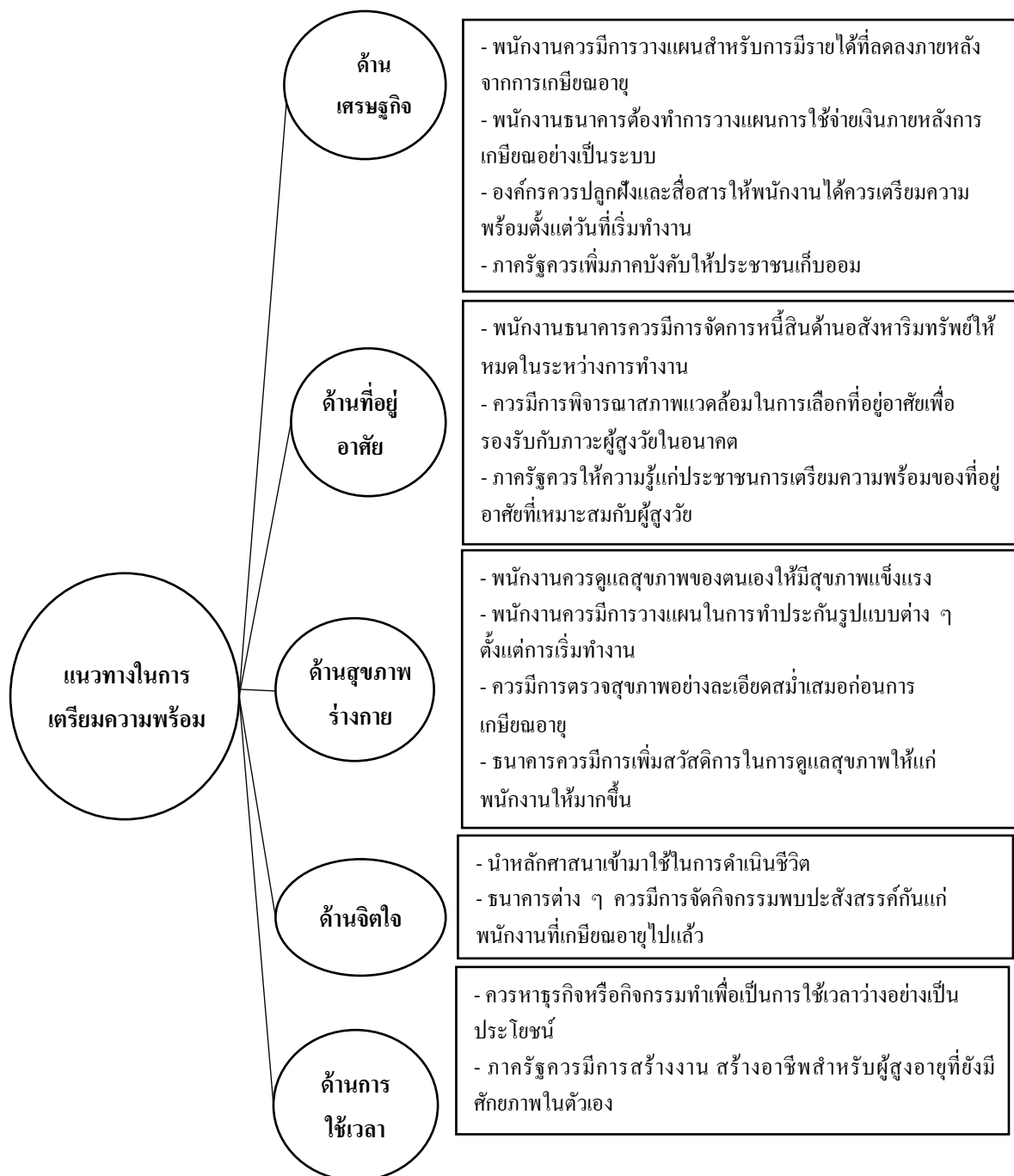
1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

จากการศึกษาสามารถสรุปถึงแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ได้ดังภาพที่ 5-3



ภาพที่ 5-3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

2. แนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จากการศึกษาสามารถสรุปถึงแนวทาง ได้ดังภาพที่ 5-4



ภาพที่ 5-4 แนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียง สามารถอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกลุ่มพนักงานธนาคารเป็นแรงงานที่มีรายได้ที่สม่ำเสมอ เป็นแรงงานที่มีรายได้ในระดับปานกลางไปจนระดับสูง ดังนั้นจึงทำให้เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเงินประกันสังคม การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพิ่มขึ้น โดยธนาคาร การเข้าถึงข้อมูลของการลงทุน การออมในรูปแบบกองทุนต่าง ๆ การทำประกัน การเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ก็มีศักยภาพเช่นเดียวกัน อาทิ การสามารถกู้สินเชื่อเพื่อซื้อบ้าน การรักษาสุขภาพตนเอง ฯลฯ จึงทำให้พนักงานธนาคารมีระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มแรงงานอื่น ๆ ที่มักไม่ค่อยมีการเตรียมความพร้อมมากนัก

อีกประการหนึ่งคือ ปัจจัยสนับสนุนจากภาครัฐ โดยรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุจึงได้บรรจุยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรวัยสูงอายุที่มีคุณภาพไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อให้ประชาชนทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการ และมีการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญคือการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ (ลัดดา คำริการเลิศ, 2559) แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ยังพบว่านโยบาย มาตรการต่าง ๆ ของรัฐบาลยังมีปัญหาอยู่พอสมควร โดยเฉพาะกฎระเบียบที่ล้าสมัยของกองทุนประกันสังคมที่ไม่สอดคล้องกับบริบทกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอ

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวนั้นมีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ผ่านมา ดังงานวิจัยของ ทฤษฎี ชวน ไชยสิทธิ์ (2555) ที่พบว่าข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรีทุกช่วงอายุมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ

กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) ประเทศไทย (2554) ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความรู้และทัศนคติในการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุ พบว่า คนวัยหนุ่มสาวมีการเตรียมการเพื่อยามสูงวัยต่ำ เนื่องจากคนกลุ่มนี้ยังเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ (2555) พบว่าครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดนนทบุรี มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในระดับปานกลาง

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย และการเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา ตามลำดับ โดยประเด็นที่พนักงานธนาคารมีการเตรียมตัวมากที่สุด 3 อันดับแรกคือการเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับการปลดปล่อยหนี้สินให้หมดก่อนเกษียณอายุ รองลงมาคือเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับการปลดปล่อยหนี้สินให้หมดก่อนเกษียณอายุ และ ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเตรียมให้ไม่เป็นปัญหาเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุมากขึ้นไป ซึ่งจากการให้ข้อมูลสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่หลาย ๆ ท่านก็กล่าวว่า ถึงแม้จะไม่ได้เตรียมเงินไว้ใช้มากพอตอนเกษียณก็ขอให้ไม่มีหนี้สินเป็นพอ จึงพยายามผ่อนชำระหนี้สินทั้งบ้าน และรถให้หมดในขณะที่ทำงานอยู่

โดยผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภา มนูญภัทรราชัย (2554) ที่พบว่า การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในชุมชนเขตบาง ชื่อ ในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม นั้นอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2550) สำรวจความคิดเห็นของประชากรอายุ ระหว่าง 18-59 ปี เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ และการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่วัยชรา พบว่า ในเรื่องการออมหรือสะสมเงินทอง ทรัพย์สิน นั้นประชาชนมีการเตรียมตัวมากที่สุด รองลงมาคือการทำตัวเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ส่วนเรื่องที่ไม่เคยคิดเตรียมการคือ เรื่องการทำศพสำหรับตัวเอง และการทำงานให้ชุมชน หรือเป็นอาสาสมัครเมื่ออยู่ในวัยสูงอายุ

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย โดยสามารถอภิปรายตามแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีตัวแปรด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่เกษียณอายุแล้ว และเว็บไซต์/เว็บบอร์ด ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต นั้นมีอิทธิพลกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่

ภาวะผู้สูงวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากการศึกษาในเชิงคุณภาพนั้นพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการขาดการให้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการสื่อสารที่ไม่ตรงกลุ่ม สื่อที่สื่อสารออกมาจากภาครัฐและชนาการนั้นไม่ทำให้เกิดความตระหนักทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งก็สอดคล้องกันว่าการรับรู้ผ่านผู้ที่มีประสบการณ์ตรง หรือการค้นหาข้อมูลด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์ นั้นได้สารที่ตรงความต้องการ และกระทบกับความรู้สึกได้มากกว่า

โดยผลการศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทยณฐ ชวนไชยสิทธิ์ และคณะ (2552) ที่พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านตัวแบบเกี่ยวกับการ เตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ (2555) เช่นเดียวกัน ที่พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปรได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน และด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 34.2 โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทยณฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ (2555) เช่นเดียวกัน ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย พบว่า มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทยณฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อ เกษียณอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ (2555) เช่นเดียวกัน ที่พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ พบว่า มีอิทธิพลทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทยณฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555) ที่พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ (2555) เช่นเดียวกัน ที่พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการอภิปรายผลในข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยด้านปัจจัยการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุอื่น ๆ ที่ผ่านมา ซึ่งความสอดคล้องดังกล่าว นั้นแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุนั้นเกิดขึ้นมาขึ้นมาอย่างยาวนานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเก็บออม ค่าครองชีพที่สูงขึ้น การไม่มีความรู้ในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุ ฯลฯ ผู้วิจัยจึงต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในการการเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือในการการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุของแรงงานไทยทุกกลุ่ม ทั้งด้านการวางแผนการช่วยออม และการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐ และธนาคารต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการบังคับให้พนักงานในระบบแรงงานให้ออมเงินมากกว่าเดิม เนื่องจากจำนวนเงินที่ประกันสังคมให้เก็บอมนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพภายหลังเกษียณ กองทุนประกันสังคมจึงควรมีการพิจารณาเพิ่มจำนวนเงินที่เก็บออม และจ่ายค่าตอบแทนเงินเดือนหลังกลับคืนสมาชิกให้สูงกว่าเดิมโดยดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปไปด้วยการบังคับใช้กับแรงงานรุ่นใหม่ ๆ ที่เข้าสู่ระบบแรงงานก่อน

2. ธนาคารต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายปลูกฝังพนักงานให้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการออมเงิน ได้มีการรู้จักการวางแผนในระยะยาวต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอายุ โดยผสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการศึกษาให้เข้ามาส่งเสริมการให้ความรู้ปลูกฝังความสำคัญของการออมเงิน

3. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการออมของประชาชนผ่านกองทุนต่าง ๆ การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ ด้วยการให้ประโยชน์ทางด้านภาษีให้มากขึ้นกว่าเดิม

4. หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ งบประมาณ บุคลากร การสร้างระบบการจัดการที่ดี มีอาคารสถานที่ที่ดี ฯลฯ แก่หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านการดูแลสวัสดิการหลังการเกษียณอายุของประชาชนไทยในระบบแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานประกันสังคม กองทุน LMF/RMF การควบคุมดูแลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ถูกจัดขึ้นของแต่ละองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพียงพอมีความยุติธรรม และคุ้มครองคุณภาพชีวิตให้แก่ภาคแรงงานให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดีหลังการเกษียณ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยแล้วนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ธนาคารต่าง ๆ และพนักงานธนาคารว่าควรมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย จากผลการศึกษานั้นมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่าทั้งรัฐบาล และธนาคารควรสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการออมในเชิงสร้างสรรค์ ให้มีความเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม เกิดการรับรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ควรให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานแก่พนักงาน ในหลากหลายรูปแบบ และธนาคารต่าง ๆ ควรมีทีมให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการวางแผนเพื่อการเกษียณอายุแก่พนักงาน

1.2 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานธนาคารต้นสังกัด นั้นควรมีนโยบายมาตรการบังคับพนักงานให้มีการออมเงินในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรส่งเสริมให้ความรู้พนักงานในการเตรียมความพร้อมหลังเกษียณ และควรมีการพิจารณาการยืดอายุการเกษียณอายุของพนักงานที่ยังมีศักยภาพมีความต้องการในการทำงานต่อ

1.3 รูปแบบการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่า ธนาคารต่าง ๆ ควรปลูกฝังให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการออม และส่งเสริมให้เกิดการวางแผนเพื่อ

เตรียมพร้อมในการเกษียณอายุงานตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน และในส่วนของภาครัฐควรปลูกฝังให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการออมตั้งแต่วัยเด็กโดยควรมีการบรรจุเป็นวิชาเรียน

2. การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ จากผลการศึกษานั้นมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่า พนักงานควรมีการวางแผนสำหรับการมีรายได้ที่ลดลงภายหลังจากการเกษียณอายุ พนักงานธนาคารต้องทำการวางแผนการใช้จ่ายเงิน ภายหลังจากการเกษียณอย่างเป็นระบบ โดยการคำนวณจำนวนเงินที่ต้องใช้ภายหลังจากการเกษียณอายุ และจำนวนเงินที่ต้องเก็บในแต่ละเดือน ส่วนองค์กรก็ควรปลูกฝังและสื่อสารให้พนักงานได้เตรียมความพร้อมตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน รวมถึงภาครัฐควรเพิ่มภาคบังคับให้ประชาชนเก็บออมมากขึ้น

2.2 ด้านที่อยู่อาศัย จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารควรมีการจัดการหนี้สินด้านอสังหาริมทรัพย์ให้หมดในระหว่างการทำงาน ที่ยังคงมีรายได้ประจำสม่ำเสมอ ควรมีการพิจารณาสภาพแวดล้อมในการเลือกที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับกับภาวะผู้สูงอายุในอนาคต และภาครัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนการเตรียมความพร้อมของที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ

2.3 ด้านสุขภาพร่างกาย จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่าควรมีการดูแลสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง ด้วยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายที่เหมาะสม การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการวางแผนในการทำประกันรูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่การเริ่มทำงาน ตรวจสอบสุขภาพอย่างละเอียดสม่ำเสมอก่อนการเกษียณอายุ และธนาคารควรมีการเพิ่มสวัสดิการในการดูแลสุขภาพให้แก่พนักงานให้มากขึ้น

2.4 ด้านจิตใจ จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารควรมีการนำหลักศาสนาเข้ามาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อการทำใจยอมรับถึงการที่อำนาจ ความเคารพ หรือการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเหมือนเช่นเคยใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับปัจจุบัน กับครอบครัว พักผ่อนหาความบันเทิงใจให้แก่ชีวิต ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ในส่วนของธนาคารต่าง ๆ ควรมีการจัดกิจกรรมปะสังสรรค์กันแก่พนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วเพื่อเป็นการระลึกถึงผู้ที่เคยทำประโยชน์แก่องค์กร

2.5 ด้านการใช้เวลา จากการศึกษาได้ข้อเสนอว่าพนักงานธนาคารควรรหาธุรกิจหรือกิจกรรมทำเพื่อเป็นการใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์ และไม่รู้สึกเหงาหรือโดดเดี่ยว ในส่วนของภาครัฐควรมีการสร้างงาน สร้างอาชีพสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพในตัวเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออกเฉียงมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากการศึกษาที่พบว่าทัศนคติต่อการวางแผนชีวิตหลังเกษียณนั้นมีผลต่อการเตรียมความพร้อมในการวางแผนชีวิตหลังเกษียณของพนักงานธนาคารเป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อความต่อเนื่องผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาเรื่อง ทัศนคติต่อการวางแผนชีวิตหลังเกษียณอายุงานของพนักงานธนาคารในเขตภาคตะวันออก

2. จากการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นต้องมีการเริ่มวางแผนตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน ซึ่งพนักงานที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ นั้นยังไม่ตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมมากนัก ดังนั้นเพื่อความต่อเนื่องผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารรุ่นใหม่ในการรองรับการเกษียณอายุงาน

3. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการการเกษียณอายุงานนั้นมีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออก ในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย ดังนั้นเพื่อความต่อเนื่องผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการการเกษียณอายุของพนักงานธนาคารประจำสาขาในเขตภาคตะวันออก

บรรณานุกรม

- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. (2556). *การลงทุน*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.gpf.or.th/thai2013/index.asp>
- ขวัญใจ ดันดีวัฒนเสถียร. (2534). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตามรายงานของผู้สูงอายุในชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา เจริญแพทย์. (2562, 15 กันยายน). พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย สาขาแหลมทองบางแสน. สัมภาษณ์.
- เอก ชนะสิริ. (2536). *การเพิ่มประสิทธิภาพของชีวิต*. นนทบุรี: แพลน พับลิชชิง.
- เอก ชนะสิริ. (2550). *ทำอย่างไรจะปราศจากโรคและชะลอความชรา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ชินทัต ว่องวิริยะวงศ์. (2562, 14 กันยายน). รองผู้อำนวยการฝ่าย Portfolio management wholesale banking ธนาคารไทยพาณิชย์. สัมภาษณ์.
- ชุตติย์ ปานปรีชา. (2540). *ปรับตัวปรับใจสู่วัยเกษียณ*. *มติชน*, 17, 6.
- เชน เสมารเงิน. (2562, 10 กันยายน). ผู้อำนวยการฝ่าย Insurance, investment and retail deposit product ธนาคารกรุงไทย. สัมภาษณ์.
- ดวงจันทร์ บุญรอดชู. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมตัวเกษียณอายุของข้าราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดารณี คำเจริญ. (2543). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแบบแผนการดำเนินชีวิตของข้าราชการบำนาญในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์. (2540). *การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจที่กำลังจะเกษียณอายุ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์. (2555). *รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. (2546). *คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- ธาดา วิมลฉัตรเวที. (2543). *การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุทำงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ของรัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- นรภัทร เฝ้านิมมงคล. (2562, 9 กันยายน). *รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์
ธุรกิจลูกค้ารายย่อย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. สัมภาษณ์.*
- นฤมล สะอาดโณม. (2551). *เกษียณหยรรษา. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊ค.*
- นิรนาท วิทโยชกิติคุณ. (2534). *ความสามารถในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- บรรลุ ศิริพานิช. (2537). *20 ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: คบไฟ.*
- บรรลุ ศิริพานิช. (2550). *คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณการงาน).
กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.*
- บรรลุ ศิริพานิช. (2551). *คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ
การงาน). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.*
- บุญเทือง โพธิ์เจริญ. (2551). *แผนที่ชีวิตวัยเกษียณ. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊ค.*
- บุปผชาติ วัฒนารมย์. (2562, 11 กันยายน). *รองผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย
สาขามหาวิทยาลัยบูรพา. สัมภาษณ์.*
- ประนอม โอทกานนท์. (2554). *ชีวิตที่สุขสมบูรณ์ของผู้สูงอายุไทย หลักการ งานวิจัย และบทเรียน
จากประสบการณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปัญญาภัทร ภัทรกัณฐากุม. (2544). *การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและความผาสุกทางใจของ
ผู้สูงอายุ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ. (2550). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย
ปี 2553-2583. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ.*
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒนางศ์. (2548). *สถานการณ์ประชากรของประเทศไทย
พ.ศ. 2548. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- ปิยรัตน์ เมืองไทย. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมตัวต่อการเข้าสู่วัยสูงอายุของข้าราชการสตรีโสดสังกัดราชการส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข.*
 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรภา มนูญภัทรราชย์. (2544). *การเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุของประชากรในชุมชนขนาดใหญ่
 พื้นที่เขตบางซื่อ.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคม
 สงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรินทร์ วิเศษพาณิชย์. (2541). *คุณภาพชีวิตของเด็กวัยเรียนที่ป่วยด้วยโรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว.*
 วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์พิมพ์ โพร้ปักจักษ์. (2550). *ปัจจัยทางชีวสังคม ที่สนคติดต่อการเกษียณอายุ ความเครียดจากภาระ
 หนี้สินกับการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของข้าราชการครูใน
 จังหวัดพิจิตร.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพียงฤทัย สุขสว่าง. (2562, 11 กันยายน). ผู้จัดการสาขาธนาคารกรุงไทย
 สาขามหาวิทยาลัยบูรพา. สัมภาษณ์.
- ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. (2547). *รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.
 ปยุตโต.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี ฝนทองมงคล. (2538). *การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุภายหลังเกษียณอายุราชการ: ศึกษาจาก
 ข้าราชการบำนาญ สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชนันต์ ดันตจินดา. (2562, 9 กันยายน). ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ฝ่ายวางแผนและให้คำปรึกษา
 ลูกค้า ธนาคารกสิกรไทย. สัมภาษณ์.
- ราตรี เจียมจรรยา. (2542). *รายงานการวิจัยการศึกษาความต้องการการเตรียมตัวก่อนการเกษียณของ
 ข้าราชการก่อนการเกษียณ สังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รุ่งทิพย์ แปงใจ. (2542). *การสนับสนุนจากคู่สมรสกับความผาสุกของผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดา คำริการเลิศ. (2559). ระเบิดเวลา “สังคมผู้สูงอายุ” กระทบรัฐจัดเป็น “วาระแห่งชาติ”
 ยุทธศาสตร์ไม่ทันการเพิ่มผู้สูงอายุ. *ฐานเศรษฐกิจ*, 35(3), 119
- วรรณ กุมารจันทร์. (2543). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้ตอนบน*. เชียงใหม่:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ และคณะ. (2551). *หลักประกันรายได้สำหรับผู้สูงอายุไทย*. กรุงเทพฯ:
 สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). *ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ
 การทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. เข้าถึงได้จาก
<http://dcms.thailis.or.th/dcms/basic.php>.
- วิจิตร บุญยะโทตระ. (2537). *คู่มือเกษียณอายุ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วิฑูรย์ เดโช. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรที่
 ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2551). *รายงานการศึกษาโครงการสร้างระบบการติดตามและ
 ประเมินผลแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) สนับสนุนโดยสำนัก
 ส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*.
 กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิพรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2556). *รายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม
 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) สนับสนุนโดยสำนักส่งเสริมและ
 พิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. กรุงเทพฯ:
 วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550). *บทสรุปผู้บริหาร สืบค้นความคิดเห็น
 ของประชาชนเกี่ยวกับความรู้ และทัศนคติที่มีต่อผู้สูงอายุ พ.ศ. 2550*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.cps.chula.ac.th/newcps/research.php>
- ศศิมา ทวีสิน. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเตรียมตัวในการดำรงชีวิตเมื่อ
 เกษียณอายุของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริกัญญา แก่นทอง. (2548). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการบริการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีจิตรา บุญนาค. (2549). *เหลียวหน้า แลหลังการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบริบทเชิงรุกกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ผู้สูงอายุในสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สมาคมพัฒนาวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุไทย.
- ศรีเรื่อน แก้วก้งวาน. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 2) วัยรุ่น-วัยสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภาวรรณ ยะวิญชาญ. (2562, 13 กันยายน). *เจ้าหน้าที่ฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย*. สัมภาษณ์.
- สมฤดี ชัมภิตติคุณ. (2550). *การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2549). *การฉายภาพประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2548-2568 มหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับเดือนมีนาคม 2549*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ. (2548). *การดูแลรักษาโรคผู้สูงอายุ แบบสหสาขาวิชา*. กรุงเทพฯ: ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมาคมคลังปัญญาอาวุโส แห่งประเทศไทย. (2559). *หลักสูตรอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน และแกนนำชมรมผู้สูงอายุ*. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). *การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2513-2583*. กรุงเทพฯ: เดือนตุลา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย ปี 2556*. กรุงเทพฯ: บี.ซี. เพรส (บุญชิน).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) ประเทศไทย. (2554). *สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับความรู้ และทัศนคติในการเตรียมการเพื่อยามสูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) ประเทศไทย.

- สำนักงานประกันสังคม. (2560). *พระราชบัญญัติประกันสังคม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?cat=762&id=4434>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557ก). *รายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร พ.ศ. 2556*.
กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอนัล พับลิเคชั่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557ข). *รายงานการสำรวจการเปลี่ยนแปลงของประชากร พ.ศ. 2507-2508, 2517-2519, 2528-2529, 2532-2534 และ 2538-2539*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557ค). *รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย ปี 2545, 2554 และ 2557*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอนัล พับลิเคชั่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557ง). *รายงานการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2543, 2548, 2553 และ 2557*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอนัล พับลิเคชั่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557จ). *รายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2557*.
กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอนัล พับลิเคชั่น.
- สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ. (2526). *อุดมการณ์ของชาติ*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ.
- สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2554). *แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ.
- สุขใจ น้ำผุด. (2557). *กลยุทธ์การบริหารการเงินส่วนบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพร บุญมาก. (2544). *คุณภาพชีวิตของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ส่วนกลาง กระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สุพรรณิ รัตนานนท์ และคณะ. (2555). *รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาคูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม (e-JODIL), 4(1), 25.*
- สุปราณี แสงวงษ์. (2547). *การสนับสนุนทางสังคมกับ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- สุรกุล เชนอบรม. (2534). *เอกสารการสอนวิชาวิทยาการผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ วงศ์รัตนชีวิน, รศนา วงศ์รัตนชีวิน และวิชัย บุญแสง. (2548). *ก้น/แก้ม...แก้ม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- อดิษฐ์ สาทิกักดี. (2562, 10 กันยายน). ผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย. สัมภาษณ์.
- อภิเชษฐ์ จำเนียรสุข และคณะ. (2558). ความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุการทำงานในจังหวัดแพร่. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 13(45), 44-55
- อรวรรณ เงามประเสริฐวงศ์. (2543). *คุณภาพชีวิตของพนักงานทำงานกะกลางคืน: ศึกษากรณี: ศูนย์ปฏิบัติการเช็ค บมจ. ธนาคารกรุงเทพ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- อรุณ ปัญญานนท์. (2562, 12 กันยายน). รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย. สัมภาษณ์.
- อุดม ไยมณี. (2562, 12 กันยายน). รองผู้อำนวยการฝ่าย Segmentation ธนาคารกรุงไทย. สัมภาษณ์.
- อุทัย สุดสุข และคณะ. (2552). *การศึกษาศาสนการณความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ความต้องการ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitude and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Annamaria, L., & Olivia, S. M. (2011). *Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing*. New York: National bureau of Economic research.
- Atchley, R. C. (1994). *Social forces and aging: An introduction to social gerontology* (7th ed.). California: Wadsworth Publishing Co.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice hall.
- Burnside, I. M. (1988). *Nursing and the aged: A self-care approach* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- James, M. P. (2014). *Retirement security in an aging society*. New York: National bureau of Economic research.
- Kendler, H. H. (1974). *Basic psychology*. California: W.A. Benjamin Inc.

- Leedy, J. J., & Wynbrandt, J. (1987). *Executive retirement management*. New York: Facts on File Publications.
- Marshall, C. M. (1984). *An assessment of preretirement for planning for income adequacy by Oklahoma public school teachers and administrators*. Oklahoma: The University of Oklahoma.
- McPherson, B., & Guppy, N. (1979). Preretirement life-style and the degree of planning for retirement. *Journal of Gerontology*, 34(2), 55.
- WHO Group. (1995). *WHOQOL BREF introduction, administration, scoring and generic version of assessment, file trail version*. Geneva: WHO The world health organization quality of life assessment .
- The WHOQOL Group. (1995). (WHOQOL): Position paper from the world health organization. *Social Science Medicine*, 41(10), 1403-1409.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียง รองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำโดยนิสิตระดับปริญญาเอก คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ โดยผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนา และเสนอแนวทางแก้ไขในการสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ การศึกษา ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยผลของการตอบจะไม่ กระทบใด ๆ กับท่านทั้งสิ้น และทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบ แบบสอบถามในครั้งนี้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารใน การรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน ธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความ มั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย 2. () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพการสมรส
 1. () โสด 2. () สมรส
 3. () หม้าย 4. () หย่า / แยกกันอยู่
4. การศึกษาสูงสุด
 1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. () ปริญญาตรี
 3. () ปริญญาโทขึ้นไป
5. ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพพนักงานธนาคาร.....ปี
6. รายได้ต่อเดือน (ทั้งเงินเดือนและรายได้พิเศษ) ประมาณ.....บาทต่อเดือน
7. รายได้จากแหล่งอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน
 1. () ไม่มี 2. () มี ได้จาก.....
8. ท่านใช้จ่ายเงินเพื่อการใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1. () ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเฉพาะของตนเอง 2. () ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและครอบครัว
 3. () ซื้อ/เช่า/ผ่อนบ้าน ที่ดิน 4. () ซื้อ/เช่า/ผ่อนยานพาหนะและสิ่ง
อำนวยความสะดวก
 5. () ลงทุนในธุรกิจหรืออาชีพเสริม 6. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
9. ความเพียงพอของรายได้
 1. () เพียงพอจนเหลือเก็บ 2. () เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ
 3. () ไม่แน่นอน 4. () ไม่เพียงพอ/มีหนี้สิน
10. ท่านมีหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบหรือไม่
 1. () ไม่มี 2. () มี เป็นหนี้สินกับ.....

11. ท่านคิดว่าหลังจากเกษียณอายุงานแล้ว ท่านจะยังคงทำงานเพื่อหารายได้ต่อไปหรือไม่

1. () ไม่ทำงานต่อ เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1. () มีปัญหาสุขภาพ
 2. () ต้องการพักผ่อน
 3. () บุตรหลานต้องการให้พักผ่อน
 4. () คูแลบุตรหลาน
 5. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
2. () ทำงานต่อ เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1. () สุขภาพยังแข็งแรง สามารถทำงานได้
 2. () คลายความเหงา
 3. () อยากใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
 4. () เป็นงานหรือธุรกิจที่ทำอยู่แล้ว จึงต้องทำต่อไป
 5. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
3. () ไม่แน่ใจ ยังไม่ได้ตัดสินใจ

12. ลักษณะที่พักอาศัยในปัจจุบัน

1. () เป็นของตนเอง/คู่สมรส
2. () เป็นของพ่อแม่/ญาติพี่น้อง
3. () บ้านเช่า
4. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

13. ภายหลังจากเกษียณอายุงานแล้ว ท่านวางแผนจะพักอาศัยที่ใด

1. () บ้านของตนเอง/คู่สมรส
2. () บ้านบุตรหลาน
3. () บ้านพ่อแม่ / ญาติพี่น้อง
4. () บ้านเช่า
5. () สถานสงเคราะห์ของรัฐ/เอกชน
6. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

14. ภาวะสุขภาพปัจจุบันของท่านเป็นอย่างไร

1. () สุขภาพแข็งแรงดี
2. () เจ็บป่วยบ้างเล็กน้อย
3. () สุขภาพไม่แข็งแรง ป่วยบ่อย
4. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

15. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

1. () ไม่มีโรคประจำตัว
2. () มีโรคประจำตัว

16. ท่านเคยอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานหรือไม่

1. () ไม่เคย
2. () เคย

17. ท่านคิดว่าควรเริ่มเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงานเมื่อใด

1. () ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน
2. () อายุประมาณ 30 ปี
3. () อายุประมาณ 40 ปี
4. () อายุประมาณ 50 ปี
5. () อายุประมาณ 55 ปี
6. () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ รายรับ – รายจ่ายภายหลังเกษียณไว้ล่วงหน้า
7	การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย ท่านเตรียม/วางแผนมีบ้านเป็นของตัวเองเพื่อพักอาศัยหลังเกษียณอายุ
8	ท่านเตรียม/วางแผนจัดสภาพภายในบ้านให้เหมาะสมกับวัยสูงอายุ เช่นห้องนอนอยู่ชั้นล่าง วัสดุปูพื้นไม่ลื่น
9	ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของชุมชนที่จะพักอาศัยหลังเกษียณอายุ
10	ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสถานสงเคราะห์บ้านพักคนชราของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่นค่าใช้จ่าย การให้บริการ
11	ท่านเตรียม/วางแผนเกี่ยวกับบุคคลที่จะพักอาศัยด้วยภายหลังเกษียณอายุ
12	ท่านเตรียม/วางแผนในการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการอยู่ร่วมกับครอบครัว
13	การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของร่างกายและการดูแลสุขภาพในวัยสูงอายุ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่นเอกสาร/บทความ/สื่อวิทยุ/โทรทัศน์/อินเทอร์เน็ต ฯลฯ
14	ท่านตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี
15	ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอ
16	ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ถูกหลักโภชนาการ และเหมาะสมกับวัย
17	ท่านนอนหลับเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละคืน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	หากมีปัญหาสุขภาพท่านจะรีบจัดการแก้ไขทันที เช่น ไปพบแพทย์ เป็นต้น
19	การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมใจ ให้พร้อมที่จะเผชิญเมื่อเกษียณอายุ
20	ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต
21	ท่านเตรียมศึกษาธรรมะ หรือคำสอนทางศาสนา เพื่อ ฝึกจิตใจให้เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงหลังเกษียณอายุ
22	ท่านได้เตรียมใจไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุบทบาท หน้าที่ในสังคม รวมทั้งการยอมรับนับถือจากผู้อื่นจะ ลดลง
23	ท่านฝึกจิตใจเพื่อให้มีจิตที่สงบ เช่นการนั่งสมาธิ ทำบุญ เป็นต้น
24	ท่านพูดคุยกับเพื่อนรุ่นเดียวกันเพื่อเตรียมใช้ชีวิตหลัง เกษียณอายุ
25	การเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา ท่านได้วางแผนการใช้เวลาว่างหลังเกษียณอายุที่ เหมาะสมกับสภาพร่างกายและเศรษฐกิจของท่าน
26	ท่านเตรียมศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกที่ตรงกับ ความสนใจของตนเองและเหมาะสมกับวัยสูงอายุ
27	ปัจจุบันท่านมีงานอดิเรกทำอยู่แล้ว และคาดว่าจะทำ ต่อไปแม้จะเกษียณอายุแล้ว
28	ท่านเตรียมหาความรู้เกี่ยวกับกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่ สนใจจะเข้าร่วม
29	ท่านได้วางแผนที่จะเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์แก่สังคมเมื่อเกษียณอายุ

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ปัจจุบันท่านได้เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ก่อนเกษียณอายุ เพื่อสร้างความเคยชินซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ

ตอนที่ 3 ทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการ

เข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะคิดต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ

พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ลงใน.....ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	การเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น
2	การวางแผนเตรียมเก็บออมเงินไว้ใช้จะทำให้ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมเมื่อเกษียณอายุแล้ว
3	การวางแผนว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะไปอยู่ที่ไหน อยู่กับใครเป็นเรื่องจำเป็นต้องคิดไว้ล่วงหน้า
4	การมีงานอดิเรกหรือร่วมกิจกรรมในสังคมจะสามารถทดแทนเวลาในการทำงานประจำภายหลังเกษียณอายุได้
5	การวางแผนรายจ่ายให้สมดุลกับรายได้จะทำให้ไม่เกิดหนี้สินภายหลังเกษียณอายุ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
6	การวางแผนว่าจะอาศัยอยู่ร่วมกับใครหลังเกษียณอายุเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยให้เกิดการเตรียมปรับตัวว่าควรดำเนินชีวิตอย่างไรหลังเกษียณอายุ
7	การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมหรือเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคมต่าง ๆ หลังเกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น
8	การทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างมีความสุขภายหลังเกษียณอายุ
9	การมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง เช่นการออกกำลังกายเป็นประจำ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ช่วยให้สุขภาพแข็งแรงในวัยสูงอายุ
10	การเตรียมวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้เวลาว่างที่เหลืออย่างไรหลังเกษียณอายุ จะทำให้ไม่เหงา ไม่ว้าเหว และรู้สึกว่าคุณค่า
11	การเตรียมใจให้พร้อมก่อนเกษียณอายุจะช่วยให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ

ตอนที่ 4 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงาน

ธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ/เกษียณอายุ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม
เพื่อวัยสูงอายุ/เกษียณอายุ โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ลงใน.....ที่
ตรงกับความถี่ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของท่านมากที่สุด ดังนี้

บ่อยครั้ง หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นประจำทุกเดือน

นาน ๆ ครั้ง หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารประมาณ 1 – 3 เดือนต่อครั้ง

ไม่เคย หมายถึง การไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเลยในรอบ 1 ปี

ข้อ	แหล่งข่าวสาร	ความถี่ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		
		บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
	ในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุ/ เกษียณอายุ จาก.....			
1	การอ่านบทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร
2	การอ่านหนังสือคู่มือการเตรียมความพร้อมเพื่อ เกษียณอายุ
3	เอกสารเผยแพร่ความรู้จากหน่วยงานของรัฐหรือ เอกชน
4	การดูโทรทัศน์
5	การฟังวิทยุ
6	เว็บไซต์ เวปบอร์ด ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ต
7	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่
8	การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกใน ครอบครัว
9	การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน/ เพื่อนร่วมงาน
10	การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ เกษียณอายุแล้ว
11	ปรึกษาหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้สูงอายุ

ตอนที่ 5 การสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว กลุ่มเพื่อน และหน่วยงานต้นสังกัด โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย / ลงใน.....ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การสนับสนุนจากครอบครัว ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน
2	ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุย ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน
3	ท่านและสมาชิกในครอบครัวมักมีความคิดเห็น ขัดแย้งกัน
4	เมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน สมาชิกใน ครอบครัวสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้
5	ท่านและสมาชิกในครอบครัวใช้เวลาว่างในการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน
6	การสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน ท่านและกลุ่มเพื่อนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
7	ท่านและกลุ่มเพื่อนพบปะสังสรรค์กัน
8	เพื่อนสนิทสามารถให้ความช่วยเหลือท่านใน ด้านการเงินได้เมื่อถึงคราวจำเป็น
9	ท่านและกลุ่มเพื่อนใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน
10	ท่านมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้และสามารถปรับ ทุกข์ด้วยได้

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานต้นสังกัดของท่านมีการให้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการเก็บออมเงิน
12	หน่วยงานต้นสังกัดของท่านสนับสนุนการทำ กิจกรรมนันทนาการและการพบปะสังสรรค์ทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ
13	หน่วยงานต้นสังกัดของท่านสนับสนุนให้ บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง เช่น จัดให้มีการตรวจ สุขภาพประจำปี

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับ
การเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย/เกษียณอายุ

ท่านมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานต้นสังกัด หรือภาครัฐในประเด็นต่าง ๆ อย่างไรบ้าง
ด้านเศรษฐกิจ

.....

.....

.....

ด้านที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

ด้านสุขภาพร่างกาย

.....

.....

.....

ด้านจิตใจ

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

ด้านการใช้เวลา

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

ด้านหน่วยงานต้นสังกัด

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

ด้านนโยบายภาครัฐ

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

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการ
รองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ โดยข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา และทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ชื่อ - นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ในกรณียินยอมให้เปิดเผย)

หน่วยงาน

ตำแหน่งงาน

วันที่สัมภาษณ์

ประเด็นคำถามที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ
พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

1. นโยบายรัฐบาล ท่านมีความเห็นว่านโยบายในการจัดการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ
และสร้างความมั่นคงแก่พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุของรัฐบาลนั้นมี
ปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. จากการศึกษาด้วยการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานธนาคารนั้นพบว่าการรับรู้
ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุนั้นส่งผลต่อ
การเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ท่านคิดว่าหน่วยงานท่านหรือ
รัฐบาลนั้นมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. จากการศึกษาด้วยการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานธนาคารนั้น พบว่า ปัจจัยด้าน
การสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ปัจจัย นั้นมีอิทธิพลการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของ
พนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม
นั้นมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ในประเด็นดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

.....

.....

.....

3.2 ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

.....

.....

.....

3.3 ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (ธนาคาร)

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัยนั้นมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงวัย เป็นอย่างไรบ้างในประเด็นดังต่อไปนี้

5.1 การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ

.....

.....

.....

5.2 การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

5.3 การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย

.....

.....

.....

5.4 การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ

.....

.....

.....

5.5 การเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

1. ท่านคิดว่าประเทศไทยควรดำเนินการอย่างไรบ้างเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นว่าองค์กร (ธนาคาร) และรัฐบาล ควรดำเนินการอย่างไร เพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุให้แก่พนักงานธนาคาร

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่าองค์กร (ธนาคาร) และรัฐบาล ควรดำเนินการอย่างไร เพื่อสร้างทัศนคติต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงของพนักงานธนาคารในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นว่าองค์กร (ธนาคาร) และรัฐบาล ควรดำเนินการอย่างไร เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคแก่พนักงานธนาคารในการเตรียมความพร้อมเพื่อความมั่นคงในการรองรับการเข้าสู่ภาวะผู้สูงอายุ ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการขาดการสนับสนุน/ช่วยเหลือจากครอบครัว

.....

.....

.....

4.2 ด้านการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

.....

.....

.....

4.3 ด้านกลุ่มเพื่อน

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าพนักงานธนาคารควรได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุอย่างไร ในประเด็นดังต่อไปนี้

5.1 การเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจ

.....

.....

.....

5.2 การเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัย

.....

.....

.....

5.3 การเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย

.....

.....

.....

5.4 การเตรียมความพร้อมด้านจิตใจ

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

5.5 การเตรียมพร้อมด้านการใช้เวลา

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