

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม

Factors affecting early retirement of civil servants of The Court of Justice

พลอยไพลิน นะแก้ว**

Ploipailin Nakaew

6414830090@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม มีด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสุขภาพ ครอบครัว 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 6) ด้านความมั่นคงในงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสนทนากลุ่ม ในส่วนของการวิจัยสนทนากลุ่มใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ สาเหตุเพราะสิทธิประโยชน์ด้านเงินตอบแทนมาตรการหรือเงินก้อนชดเชย จำนวน 15 เท่าของเงินเดือน 2) ด้านลักษณะงาน เนื่องจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนการทำงานทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้เข้าระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและยังคงทำงานควบคู่กับระบบเดิมซึ่งเป็นการเพิ่มภาระขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 3) ด้านสุขภาพครอบครัว เมื่ออายุเพิ่มขึ้นจะมีโรคประจำตัวและเกิดความเจ็บป่วยได้ง่ายซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและหากคนในครอบครัวเจ็บป่วยมีความจำเป็นต้องลงงานเพื่อไปดูแลหรือต้องพาไปพบแพทย์ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณ แนวทางสำหรับการใช้ชีวิตหลังเกษียณและพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัย ; เกษียณอายุ ; ศาลยุติธรรม

Keywords: Factors ; Retirement ; The Court of Justice

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

มนุษย์นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่สามารถสร้างประโยชน์นานัปการให้แก่องค์กรได้อย่างมหาศาลและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดเพราะสามารถจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีคุณภาพที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะต้องรักษาไว้เพราะบุคคลเหล่านั้นล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพราะบุคคลนั้นยิ่งนับวันยิ่งเพิ่มค่าเพิ่มราคา นอกจากนี้การปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำเนินชีวิตในองค์กรและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรโดยเฉพาะทรัพยากรที่มีคุณภาพนั้นมีจำกัด องค์กรจำเป็นต้องรักษาเอาไว้เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร ในขณะที่เดียวกันควรมีการพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งยังต้องประสิทธิภาพอยู่ให้ดีขึ้นรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานพร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงระบบราชการสมัยใหม่ การพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเองการสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล ประกอบกับ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย (คู่มือการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565, หน้า 2)

อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่อยู่ในช่วงวัยก่อนเกษียณอายุราชการหรืออายุระหว่าง 55 – 60 ปี ซึ่งอยู่ในสภาวะที่สภาพด้านร่างกายและจิตใจเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่การเกษียณอายุ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรมีอายุมากขึ้นไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงและไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบราชการสมัยใหม่ Atchley Robert (อ้างถึงใน อยุทธ์ ศรีวิเศษ, 2560, หน้า 36) การเกษียณอายุก่อนกำหนดแบบสมัครใจ (Early Voluntary Retirement) เป็นการให้บุคลากรพ้นจากงานเช่นเดียวกับการเกษียณอายุตามกำหนดโดยลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมาในระดับที่นายจ้างเห็นว่าเหมาะสมกับบุคลากรของตนอาจมีกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมด้วย ทั้งนี้ เพื่อต้องการลดอัตราค่าจ้างหรือเพื่อปลดปล่อยบุคลากรด้วยการให้บุคลากรลาออกด้วยความเต็มใจ

ด้วยเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สำนักงานศาลยุติธรรมมีนโยบายขับเคลื่อนองค์กรในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลและปรับตัวเข้าสู่ยุคการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานในทุกภารกิจหลักของหน่วยงาน เช่น งานพิจารณาพิพากษาคดี งานสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีและงานสำนักงานเพื่อให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงบริการศาลยุติธรรมได้โดยง่าย (Intuitive) ขอข้อมูลเพียงครั้งเดียว (One-Time) บุคลากรมีความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน (Convenience) ผู้ใช้บริการและบุคลากรมีความมั่นใจ (Assurance) ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้รองรับการทำงานในยุคดิจิทัลให้เข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคลากรบางคนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบราชการสมัยใหม่ได้ ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน สังวาล วรรณกุล (2544, หน้า 2-3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จูงใจให้ข้าราชการออกจากราชการก่อนเกษียณอายุเป็นมาตรการหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของการเพิ่มอัตราค่าจ้าง จุดมุ่งหมายของการเกษียณอายุราชการนั้นเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสรักษาและยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้และสมรรถภาพสูง มีโอกาสก้าวหน้าและภาคภูมิใจในตนเองได้มีโอกาสรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการสรรหาคนใหม่ที่มีสมรรถภาพที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทนซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภาคการศึกษามีพลังในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย สำนักงานศาลยุติธรรมได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงได้ดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ประสงค์รับราชการต่อไปออกจากระบบโดยสมัครใจและเพื่อเป็นการถ่ายเทบุคลากรเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาสุขภาพเป็นสำคัญหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบราชการสมัยใหม่จึงนำมาตรกรจูงใจมาใช้โดยให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ไม่ประสงค์จะรับราชการต่อไปออกจากระบบแล้วกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการต้องการเข้ามาทดแทนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารอัตราค่าจ้างและการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุดของระบบราชการแต่จากการดำเนินโครงการดังกล่าวที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ สำนักงานศาลยุติธรรมต้องสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นกำลังสำคัญไปโดยที่ไม่อาจปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการของบุคคลดังกล่าวได้ เนื่องจากหน่วยงานได้ประกาศเปิดโครงการอย่างเปิดเผยบุคลากรรับทราบทุกคนและไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ตามประกาศส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตราค่าจ้างของสำนักงานศาลยุติธรรมในภาพรวม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม เนื่องจากอยากทราบถึงปัจจัยที่ทำให้มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานระหว่างเหตุผลส่วนตัว งาน หรือสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการได้ทราบผลการศึกษาค้นคว้านี้ผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กรในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม (ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลาง, ศาลแขวงบางบอน, ศาลแขวงดุสิต)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565ข, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้มีตำแหน่งแตกต่างกัน จำนวน 10 คน ดังนี้

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวน	1 คน
2. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	1 คน
3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศาลยุติธรรม	จำนวน	4 คน
4. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม	จำนวน	4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ซึ่งมีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวสัมภาษณ์ได้ก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน สุภางค์ จันทวานิช (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565ข, หน้า 53) และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษากำหนดวันนัดหมายสัมภาษณ์โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ซึ่งจะใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียงโดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือทั่วไป ตำรา คู่มือ เอกสารวิชาการ เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น หนังสืออ้างอิง ได้แก่ พจนานุกรม สารานุกรม เป็นต้น งานวิจัย วิทยานิพนธ์เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด ตลอดจนเอกสารของทางราชการเป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น วิทยาลัยฯ นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ แผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้นและผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565ข, หน้า 62)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ออกจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม หลังจากนั้นนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้มาแยกประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ทราบรายละเอียดที่มีความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรมและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดฯ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม จากผลการศึกษาหนังสือ วรรณกรรม วิทยานิพนธ์ ตำราทางวิชาการ เอกสารของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พบว่า โครงการเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement) เป็นวิธีการบริหารงานบุคคล วิธีหนึ่งในการระบายกำลังคนที่เกินความจำเป็นและเป็นการถ่ายเทบุคลากรที่มีคุณภาพไม่เหมาะสมกับตำแหน่งให้ออกจากราชการเพื่อความคล่องตัวเหมาะสมกับบทบาทภารกิจลักษณะงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในขณะที่เดียวกันเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้และสมรรถภาพสูงมีโอกาสก้าวหน้าและภาคราชการเองได้มีโอกาสปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการสรรหาคนใหม่ที่มีสมรรถภาพที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทนซึ่งพร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการสมัยใหม่

โครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นโครงการเพื่อปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพสูงโดยจงใจให้ข้าราชการลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุและเป็นการถ่ายเทบุคลากรโดยเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาสุขภาพเป็นสำคัญหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบราชการสมัยใหม่ซึ่งเป็นไปด้วยความสมัครใจ นำหลักการจูงใจมาใช้โดยให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ที่ไม่ประสงค์จะรับราชการต่อไปออกจากระบบแล้วกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามที่ต้องการต้องการเข้ามาทดแทน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารกำลังคนและการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการซึ่งโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นโครงการที่ภาคราชการและเอกชนได้นำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการปฏิรูปหรือพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายที่การบริหารกำลังคนในองค์กรเพื่อนำไปสู่สภาพองค์กรที่คล่องตัว กะทัดรัด ทันสมัย เมื่อสิ้นสุดโครงการผลผลิตที่เกิดขึ้น ได้แก่ การลดขนาดกำลังคน การลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวมทั้งการถ่ายเทบุคลากรที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน เช่น ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพเจ็บป่วยเรื้อรังจนเป็นอุปสรรคในการทำงานตลอดจนผู้ที่มีปัญหาในการพัฒนาให้เข้ากับระบบงานหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ สามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม มีด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านสุขภาพ ครอบครัว

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน แบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า หากได้เกษียณก่อนอายุราชการจะได้รับเงินค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการที่ใกล้เคียงกับเงินบำนาญหรือเงินบำเหน็จดำรงชีพ จำนวน 15 เท่าของเงินเดือนหากมีอัตราเงินเดือนสูงเมื่อคิดคำนวณจำนวนเงินตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าและได้รับเงินเป็นเงินก้อนสามารถนำไปชำระหนี้สินที่มีอยู่ ปัจจุบันข้าราชการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการเงินเดือนสูงเมื่อเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดก็ยังได้เงินบำนาญค่อนข้างสูงโดยไม่ต้องทำงานสามารถใช้ชีวิตอย่างสุขสบายได้ ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งให้ความเห็นว่าผลตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการในด้านต่าง ๆ สำนักงานศาลยุติธรรมที่ให้กับบุคลากรนั้นเป็นจำนวนที่สูงกว่าหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการอยู่เวร ค่าตอบแทนจากตำแหน่ง เช่น การเงิน บัญชี พัสดุ จึงมองว่าปัจจัยในด้านนี้ไม่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

1.2 ด้านลักษณะงาน

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 10 ท่านมีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพราะมีความเห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบันของสำนักงานศาลยุติธรรมมีระบบการทำงานให้เข้ากับระบบเทคโนโลยีสมัยสมัยใหม่เพราะในแต่ละวันมีจำนวนคดีที่มาสู่ศาลเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก การทำงานต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปรับตัวให้ทันกับยุคที่ต้องทำงานในระบบดิจิทัลและต้องทำงานควบคู่กับระบบเดิมซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้มีอายุมากไม่พร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้และผู้ให้ข้อมูลยังมีความเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับนั้นเกินความสามารถ มีความรับผิดชอบสูงและบางงานหากเกิดข้อผิดพลาดหรือเสี่ยงต่อการกระทำผิดอาจมีผลทำให้ต้องถูกดำเนินการทางวินัยหรือโดนให้ออกจากราชการ

1.3 ด้านสุขภาพ ครอบครัว

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าปัจจัยด้านสุขภาพ ครอบครัว ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพราะเมื่ออายุมากใกล้เกษียณก็จะมีโรคประจำตัวหรือเกิดความเจ็บป่วยจะมีมากขึ้นเป็นสาเหตุทำให้ต้องลางานเพื่อไปพบแพทย์ตามนัดส่งผลการต่อทำงาน สุขภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากสภาพร่างกายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดลง ด้านครอบครัวผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องลางานเพื่อดูแลคนในครอบครัวที่ป่วยหรือต้องพาไปพบแพทย์ ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งมีความเห็นว่าสุขภาพและครอบครัวไม่มีผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะมองว่าปัจจุบันผู้สูงอายุบางคนก็ยังมีสุขภาพแข็งแรงและยังมีความสามารถในการทำงานในองค์กรได้ ด้านครอบครัวก็มองว่าเมื่อถ้าไม่มีภาระด้านครอบครัวก็ยังคงทำงานต่อไปได้

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพราะถ้าความสัมพันธ์ที่ดีก็ทำให้การทำงานมีความสุข รู้สึกสนุกกับการทำงานทำให้ไม่ต้องเกษียณก่อนกำหนด ข้าราชการส่วนใหญ่มองว่าสำนักงานศาลยุติธรรมนั้น

ภาระหน้าที่งานแบ่งแยกชัดเจน ต่างคนต่างทำงานทำหน้าที่ของตัวเองซึ่งแต่ละคนนั้นจะให้ความสำคัญกับหน้าที่ของตัวเองมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแต่หากเกิดความไม่เข้าใจกันในการสื่อสารก็สามารถพูดคุยและปรับความเข้าใจให้ตรงกัน และความคิดเห็นส่วนหนึ่งก็มองว่าระบบราชการมีวาระโยกย้ายปีละ 2 ครั้ง เมื่อได้ย้ายที่ทำงานก็ไม่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลอีกจำนวนหนึ่งมีความคิดเห็นว่าจะจัดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพราะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่อาจมีปัญหาไม่เข้าใจกันเพราะมีความคิดเห็นหรือมุมมองในการทำงานต่างกันของคนแต่ละยุคสมัย เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันทำให้ยากต่อการบังคับบัญชา ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดีการทำงานก็จะไม่มีความสุข รู้สึกทรมานใจในการทำงานย่อมมีผลทำให้ต้องการที่จะเกษียณก่อนกำหนด

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพราะมองว่าระบบราชการไทยเป็นสังคมที่ผู้อาวุโสหน่อยต้องให้ความเคารพแก่ผู้อาวุโสกว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มองว่าทุกคนในหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ การทำงานไม่จำเป็นต้องอาศัยการยอมรับนับถือจากคนทุกคนในที่ทำงานเพียงแต่ตั้งใจทำงานไม่ให้เกิดพลาดและเสร็จทันภายในระยะเวลา การได้รับการยอมรับนับถือจึงไม่ได้เป็นสาเหตุที่จะทำให้เกษียณก่อนกำหนด ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความเห็นว่าการได้รับการยอมรับนับถือการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้การทำงานราบรื่นเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ถ้าไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะเป็นอุปสรรคในการทำงานจึงส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

1.6 ด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เพราะผู้ที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดส่วนใหญ่จะปฏิบัติราชการเกินกว่า 25 ปี ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่างานที่ทำงานมีความมั่นคงอยู่แล้ว ในส่วนการเลื่อนตำแหน่งเป็นความมั่นคงที่เกิดขึ้นก่อนการเกษียณและมีความเห็นว่าเป็นช่วงที่ร่างกายควรได้รับการพักผ่อนหลังจากการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความเห็นว่าความมั่นคงในงานจะทำให้การทำงานมีความสุขและทำให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนานขึ้นและไม่ต้องการเกษียณก่อนกำหนด

2. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม

จากการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม ได้แก่

2.1 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการซึ่งเน้นการดูแลคุณภาพชีวิตและผลตอบแทนที่ได้รับก่อนการเกษียณ ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำรงชีวิตอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การออม การเตรียมหนี้สิน การหาอาชีพเสริม การออกกำลังกาย เป็นต้น ควรมีข่าวสารหรือสิทธิต่าง ๆ ที่ผู้เกษียณไปแล้วควรได้รับ หน่วยงานอาจมีการตั้ง Line กลุ่มเพื่อตอบข้อสงสัยและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันและควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ยังปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้

เจ้าหน้าที่ที่อยู่กับองค์กรทุ่มเทและสละเวลาส่วนตัวในการทำงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สวัสดิการครบ-ส่ง เงินโบนัสประจำปี รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงานร่วมกันในองค์กร การแสดงออกด้วยการยกย่องชมเชย ชื่นชมและกล่าวขอบคุณ การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีผลต่อการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน องค์กร และยังช่วยเสริมสร้างสภาพจิตใจให้เจริญก้าวหน้าพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพและพร้อมจะทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพมีการตรวจสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจสำหรับผู้เตรียมพร้อมเพื่อเกษียณก่อนกำหนดและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กร การตรวจสุขภาพประจำปีหรือปีละ 2 ครั้ง โดยมีสถานพยาบาลที่หน่วยงานเป็นผู้ประสานงานเพื่อบริการตรวจสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่และควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก ลดภาระการเดินทางไปพบแพทย์และเมื่อพ้นจากหน่วยงานไปแล้วควรมีการให้ความรู้ด้านสุขภาพ การดำรงชีวิตของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพให้ผู้ที่เกษียณได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม มีด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านสุขภาพ ครอบครัว มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม เหตุผลสำคัญ คือ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหากเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดเพราะต้องการเงินขวัญถุงจากบำนาญและเงินบำเหน็จดำรงชีพ จำนวน 15 เท่าของเงินเดือน ข้าราชการที่ใกล้เกษียณราชการเงินเดือนสูง หากมีอัตราเงินเดือนสูงเมื่อคำนวณจำนวนเงินตอบแทนที่ได้รับมีความคุ้มค่าและยังได้รับเงินเป็นก้อนสามารถนำไปชำระหนี้สินหรือเก็บสะสมไว้ใช้ในวันข้างหน้าหรือเพื่อการลงทุนประกอบอาชีพหลังเกษียณ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเสมือนเกษียณอายุราชการตามระบบ โดยปัจจัยด้านค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ข้าราชการสนใจเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งส่วนใหญ่พอใจกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ราณี อิศัยกุล (อ้างถึงใน กิตติ กาญจนภูพิงค์, 2555, หน้า 16) แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการสิ่งของภายนอกกาย เช่น อยากรู้บ้านใหม่ สิ่งของ เงินทอง แรงจูงใจภายนอกเป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกจึงเกิดพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายตามที่ต้องการและสอดคล้องกับแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์กุล (2564, หน้า, 4) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้วองค์กรจะต้องมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and Benefits) เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และมีส่วนให้บุคลากรมีสวัสดิภาพและมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่น การจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน หรือสิทธิต่าง ๆ ที่มีใช้ตัวเงิน ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อยุทธ์ ศรีวิเศษ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ในส่วนของกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า มูลเหตุจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกระทรวงกลาโหม ในส่วนของกองทัพบกปีงบประมาณ 2557 - 2560 คือ สิทธิประโยชน์ในด้านเงิน มาตรการ

หรือเงินก้อนชดเชยจำนวน 8 - 15 เท่าของเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ จันทร์วิเชียร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคาร เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ยิ่งธนาคารจ่ายเงินชดเชยสูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างยิ่งให้ความสำคัญกับเงื่อนไขดังกล่าวมากขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า เงินชดเชยที่สูงสามารถจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจไม่เข้าร่วมโครงการสนใจเข้าร่วมโครงการมากขึ้น

1.2 ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงานส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งปัจจุบัน สำนักงานศาลยุติธรรมมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เนื่องจากในแต่ละวันมีจำนวนคดีที่มาสู่ศาลเพิ่มขึ้นจำนวนมาก การทำงานต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยต้องทำงานในยุคดิจิทัลให้เข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและยังคงทำงานควบคู่กับระบบเดิมซึ่งเป็นการเพิ่มภาระขั้นตอนในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นเช่นนั้น เนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564, หน้า 4) การฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความพึงพอใจและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่บุคลากรได้รับนั้นเกินความสามารถ มีความรับผิดชอบสูงและลักษณะงานบางงานหากเกิดข้อผิดพลาด หรือเสี่ยงต่อการกระทำผิดอาจมีผลทำให้ต้องถูกดำเนินการทางวินัยหรือโดนให้ออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน พัทธกานต์ นิมิตรศติกุล, 2558, หน้า 34 - 35) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย บุคลากรไม่ต้องวิตกกังวลกับอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและลักษณะงานที่ปฏิบัติจะต้องเป็นงานที่ชอบด้วยกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมและหลักจริยธรรม (Constitutionalism)

1.3 ด้านสุขภาพ ครอบครัว

ด้านสุขภาพ ครอบครัว เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม เนื่องจากปัจจัยด้านสุขภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง หากสภาพร่างกายไม่พร้อมในการปฏิบัติงานย่อมเป็นอุปสรรคและปัญหาในการทำงาน เมื่ออายุมากขึ้นย่อมมีโรคประจำตัวหรือเกิดความเจ็บป่วยได้ง่ายซึ่งทำให้ต้องลางานเพื่อไปพบแพทย์ตามนัดส่งผลการต่อทำงาน หากสภาพร่างกายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดลง ด้านครอบครัวก็ส่งผลต่อการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเช่นกันเพราะเมื่อบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วยย่อมมีความจำเป็นที่ต้องลางานเพื่อดูแลคนในครอบครัวหรือต้องพาไปพบแพทย์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565ก, หน้า 13) ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ชั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการของมนุษย์ทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ด้านสุขภาพต้องการมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาลักษณ์ จันทา (2560) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์กีฬาแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า การเตรียมความพร้อมและ

วางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพร่างกาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกายและวิธีการดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น การตรวจสุขภาพ การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ด้านจิตใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เช่น การปรับตัวและการควบคุมจิตใจของตนเอง รวมถึงวิธีการรับมือต่อจิตใจของตนเองเมื่อถึงกำหนดเวลาการเกษียณอายุ

2. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม

จากการวิจัยพบข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตามการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการศาลยุติธรรม ได้แก่

2.1 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการซึ่งเน้นการดูแลสุขภาพชีวิตและผลตอบแทนที่ได้รับก่อนการเกษียณ ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการดำรงชีวิตอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ชีวิตหลังเกษียณการทำธุรกิจส่วนตัว การออม การเตรียมหนี้สิน เป็นต้น ควรมีข่าวสารหรือสิทธิต่าง ๆ ที่ผู้เกษียณไปแล้วควรได้รับ หน่วยงานอาจมีการตั้ง Line กลุ่มเพื่อตอบข้อสงสัยและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรลุ ศิริพานิช (อ้างถึงใน เกียรติเกรียง ทวงวรรณท์, 2557, หน้า 26) การก้าวสู่วัยเกษียณที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและการเตรียมตัวพร้อมที่จะเข้าสู่วัยเกษียณต้องเตรียมตัวตั้งแต่วัยหนุ่มสาว คุณภาพชีวิตที่ดีในวัยเกษียณมีพื้นฐานจาก 3 ปัจจัย คือ 1) สุขภาพดีมีความเสี่ยงค่อนข้างน้อยของการเป็นโรคที่เกี่ยวกับภาวะทุพพลภาพ 2) มีการทำงานร่วมกับคนอื่นในสังคมได้โดยไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม และ 3) ต้องมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อมรวมไปถึงครอบครัว

อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ยังปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติในองค์กรทุ่มเทและสละเวลาส่วนตัว ในการทำงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สวัสดิการรถรับ-ส่ง เงินโบนัสประจำปีรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงานร่วมกันในองค์กร การแสดงออกด้วยการยกย่อง ชมเชย ชื่นชมและกล่าวขอบคุณ การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีผลต่อการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน องค์กร และยังช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตให้เจริญก้าวหน้าพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีคุณภาพ และพร้อมจะทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 307) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและทางจิตวิญญาณของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

2.2 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ การตรวจสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจสำหรับผู้เตรียมพร้อมเพื่อเกษียณก่อนกำหนดและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กร การตรวจสุขภาพประจำปี หรือปีละ 2 ครั้ง โดยมีสถานพยาบาลที่หน่วยงานเป็นผู้ประสานงานเพื่อบริการตรวจสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่และควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก ลดภาระการเดินทาง ไปพบแพทย์และเมื่อพ้นจากหน่วยงานไปแล้วควรมีการให้ความรู้ด้านสุขภาพ การดำรงชีวิตของผู้สูงวัยอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพให้ผู้เกษียณได้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสสมล บุตรวิเศษ และอุปรีฎฐา อินทรสาด (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ

ความแข็งแรงของร่างกาย ความพึงพอใจที่ได้ผูกมิตรกับคนอื่นและชีวิตความเป็นอยู่ภาพรวมส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคมและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภสมน นิจรันตร์ (2559) การเกษียณอายุเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวในด้านสุขภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของช่วงวัยโดยมีการดูแลตั้งแต่ช่วงทำงานประจำแต่ให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นหลังเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมพร้อมสู่การเกษียณของข้าราชการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อันพึงได้หลังการเกษียณอายุราชการ การวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณอายุราชการ แนวทางสำหรับปรับใช้ในการดำเนินชีวิตเมื่อพ้นจากราชการแล้ว การดูแลสุขภาพหลังการเกษียณเพื่อให้ข้าราชการมีการวางแผนสำหรับการเกษียณอายุราชการไว้ล่วงหน้าและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเมื่อพ้นจากราชการแล้ว

1.2 ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านทักษะและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความพร้อมมีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพ ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะระบบมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ เมื่อมีการทำงานในระบบดิจิทัลแล้วควรยกเลิกการทำงานระบบเดิมซึ่งจะทำให้เป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและประหยัดเวลา

1.3 ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่กับองค์กรทุ่มเทและสละเวลาส่วนตัวในการทำงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจ เช่น สวัสดิการรถรับ-ส่ง เงินโบนัสประจำปี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดข้อมูลเชิงลึกของผู้ตอบแบบสอบถาม มากขึ้น เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจางานก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ ข้อมูลนโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความมั่นคงของการทำงาน เป็นต้น

2. ควรเพิ่มจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามอย่างน้อย 15 คน ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ กาญจนภุชงค์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์.
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงไกร ตวงวรรณนท์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเพื่อคุณภาพชีวิตวัยหลังเกษียณของพนักงาน
กิจการพาณิชย์นาวีในประเทศไทย. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคำแหง.
- คู่มือการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565
- นภสมน นิจรันต์. (ม.ป.ป). การดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัสมล บุตรวิเศษ และอุปริญฐา อินทรสาด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา
อำเภอพระนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- เบญจวรรณ จันทร์วิเชียร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของพนักงาน
ธนาคาร เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรกานต์ นิมิตรศศิกุล. (2558). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สังวาล วรรณกุล. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาลักษณ์ จันทา. (2560). การเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์กีฬา
แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อยุทธิ์ ศรีวิเศษ. (2560). แนวทางการพัฒนาโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กระทรวงกลาโหม
ในส่วนของกองทัพบก. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร.