# บทที่ 1

# บทนำ

## 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติ ได้ประเมินสถานการณ์ว่าในช่วงปี พ.ศ.2544 ถึง พ.ศ.2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึงการมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรรวมทั่วโลก และมีแนวโน้มว่า ประชากรผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจนจึงเป็นสิ่งท้าทายที่แต่ละประเทศจำเป็นต้องมีแผนรองรับกับสภาวการณ์ดังกล่าว เพื่อให้สามารถพัฒนาสังคมผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศไทย, 2556)

สำหรับประเทศไทย จากผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่ามีจำนวนผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มมากขึ้นทุกปี และประเทศไทยมีประชากรผู้สูงอายุ ร้อยละ 10.4 ของประชากรทั้งหมด มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 นั่นคือการก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ และจากการสำรวจของ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พยากรณ์ โครงสร้างประชากรไทย ว่าประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านการเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society ) คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มเป็น ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ ระหว่างปี พ.ศ.2551-2571 โดยจะมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป เพิ่มจาก ร้อยละ 11.1 เป็นร้อยละ 23.5 หรือ 1 ใน 4ของประชากรของประเทศไทย

ด้วยเหตุนี้ สังคมผู้สูงอายุ จึงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญที่รัฐต้องทำการส่งเสริมให้เกิดกลไกในการขับเคลื่อนการทำงานอย่างเหมาะสม และ สนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ เช่น การส่งเสริมผู้สูงอายุเข้าสูภาคการผลิต การนำความรู้ และพลังของผู้สูงอายุมาจัดการให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศจัดการบริหาร ด้านสาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการด้านสังคม อารมณ์ สุขอนามัยและ การเงิน นอกจากนี้รัฐต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ปัจจัยสิ่งที่เกี่ยวพันกับประชากรผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน เพื่อให้สังคมผู้สูงอายุไทยเป็นสังคมการผลิตมากขึ้น เพื่อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผลผลิตมวลรวมของประเทศ และลดการเพิ่งพิงประชากรวัยแรงงานลงได้ นั้นคือการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ ( ผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไป) สามารถทำงานสร้างผลผลิตได้ต่อไป

ดังเช่น จากการศึกษาของสำนักงานสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ในปี พ.ศ.2554 ผู้สูงอายุในประเทศไทยเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประเทศมากขึ้น คือ มีผู้สูงอายุทำงาน จำนวน 3.2 ล้านคนจากจำนวนทั้งหมด 8.3 ล้านคน หรือคิดเป็น ร้อยละ 38.6 โดยผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานในฐานะแรงงานนอกระบบ ถึง 2.9 ล้านคน หรือคิดเป็น ร้อยละ 90.3 ซึ่งหมายถึงการทำงานโดยไม่ได้รับสวัสดิการ และความคุ้มครองจากการทำงาน ส่วนที่เหลือ จำนวน 3.1 แสนคน หรือคิดเป็น ร้อยละ 9.7 เป็นแรงงานในระบบ คือทำงานโดยได้รับ สวัสดิการและความคุ้มครองการทำงานตามมาตรฐานการจ้างงานของแต่ในละสาขาอาชีพ

ในส่วนอาชีพที่ผู้สูงอายุทำพบว่า อาชีพที่ต้องใช้ทักษะฝีมือระดับสูง เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเทคนิค สาขาต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง ผู้ปฏิบัติงานตามความสามารถฝีมือและธุรกิจ ผู้บัญญัติกฎหมายและข้าราชการอาวุโส และแรงงานในระดับพื้นฐาน (สำนักงานสถิติพยากรณ์, 2556) ดังปรากฏในตารางที่ 1:1

**ตารางที่ 1.1** ร้อยละของผู้สูงอายุที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ พ.ศ.2554

| ประเภทอาชีพ | ประเภทแรงงาน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| อาชีพพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขาย | แรงงานนอกระบบ | 3.4 |
| | แรงงานในระบบ | 25.4 |
| ผู้ปฏิบัติการ โรงงานและเครื่องจักร | แรงงานนอกระบบ | 1.5 |
| | แรงงานในระบบ | 6.5 |
| ผู้ปฏิบัติงานตามความสามารถทางฝีมือและธุรกิจ | แรงงานนอกระบบ | 6.8 |
| | แรงงานในระบบ | 16.7 |
| ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง | แรงงานนอกระบบ | 67.0 |
| | แรงงานในระบบ | 11.8 |
| พนักงานบริการและพนักงานขาย | แรงงานนอกระบบ | 19.9 |
| | แรงงานในระบบ | 16.4 |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**ตารางที่ 1.1 (ต่อ)**

| ประเภทอาชีพ | ประเภทแรงงาน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เสมียน | แรงงานนอกระบบ | 0.1 |
| | แรงงานในระบบ | 2.0 |
| ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ | แรงงานนอกระบบ | 0.3 |
| | แรงงานในระบบ | 8.3 |
| ผู้บัญญัติกฎหมายและข้าราชการอาวุโส | แรงงานนอกระบบ | 1.0 |
| | แรงงานในระบบ | 10.6 |

**ที่มา :** สำนักงานสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ,2556

จากการศึกษาการทำงานของผู้สูงอายุในประเทศไทยยังพบว่าโดยภาพรวม ผู้สูงอายุที่ทำงานมีรายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ 12,609 บาท โดยเฉพาะผู้สูงอายุในภาคการค้า และบริการที่เป็นแรงงานในระบบ ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยถึง 18,417 บาทต่อเดือน และจากการที่ผู้สูงอายุ จำนวนมากที่ยังมีโอกาสทำงานเลี้ยงชีพตัวเองได้ ทำให้อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยทำงาน ต่อผู้สูงอายุของไทยในปัจจุบันอยู่ในอัตราส่วน 4:1 คน หมายความว่า คนมีงานทำ 4 คน สามารถเลี้ยงคนชรา หรือผู้ไม่มีงานทำ 1 คน แต่อนาคตอันใกล้หรือประมาณ 10 ปีข้างหน้า อัตราพึ่งพิงจะลดลงเหลือสัดส่วน 2:1ดังนั้นจึงอาจสร้างภาระให้กับรัฐในการที่จะต้องจัดการกับปัญหาดังกล่าว

สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้มีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดให้กำลังแรงงานของประเทศ เช่น ประเทศสวีเดน ประเทศเดนมาร์ค กำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ 70 ปี ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ 65 ปี ประเทศญี่ปุ่น กำหนดการเกษียณอายุไว้ที่ 65 ถึง 70 ปี สำหรับประเทศไทยกำหนดการเกษียณ อายุราชการโดยทั่วไปตามกฎหมายไทยคือ 60 ปีบริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการตุลาการได้แก่ ผู้พิพากษา และข้าราชการอัยการได้มีการขยายอายุราชการมาเป็น70 ปีทั้งระบบ สำหรับข้าราชการในบางสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญพิเศษ เช่น บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรด้านการศึกษา รัฐได้มีการออกระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ให้หน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากรและมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เกษียณอายุสามารถขอขยายอายุราชการได้จาก 60 ปีเป็น 65 ปี เช่นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น แม้ในปัจจุบัน รัฐบาลจะมีนโยบายที่จะขยายระยะเวลาการเกษียณอายุของข้าราชการทุกกลุ่มจาก 60 ปีเป็น 65 ปีถึง 70 ปี ในอนาคตก็ตาม แต่สำหรับข้าราชการทหารในปัจจุบัน ยังคงเป็นกลุ่มข้าราชการที่ต้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ครบเกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบ 60 ปี ซึ่งในแต่ละปีจะมีข้าราชการทหารจากทุกเหล่าทัพเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ดังเช่น กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกองทัพอากาศ ในแต่ละปีจะมีข้าราชการที่เกษียณอายุราชการดังมีสถิติการเกษียณราชการปรากฏในตารางที่ 1.2

**ตารางที่ 1.2** จำนวนข้าราชการและลูกจ้างที่เกษียณอายุราชการตั้งแต่ พ.ศ. 2552-2556

| ปี | หน่วยสัญญาบัตร | หน่วยประทวน | ลูกจ้าง | รวม |
|---|---|---|---|---|
| 2552 | 10 | 1 | 1 | 12 |
| 2553 | 15 | 19 | - | 34 |
| 2554 | 7 | - | 3 | 10 |
| 2555 | 16 | 21 | 5 | 42 |
| 2556 | 22 | 2 | 3 | 27 |

จากตารางที่ 1.2 พบว่าปี พ.ศ. 2552 มีผู้เกษียณอายุราชการ 12 ราย พ.ศ.2552 มีผู้เกษียณอายุราชการ 12 ราย พ.ศ. 2553 จำนวน 34 ราย พ.ศ. 2555 มีจำนวน 42 ราย และในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 27 ราย

จากนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นก้าวสำคัญตามทิศทางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ.2551-2562 ซึ่งมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ “กองทัพอากาศชั้นนาในภูมิภาค (One of The Best Air Forces in ASEAN)” ทั้งนี้ ปี พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายในก้าวที่สองของการเป็นกองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force : NCAF) โดยสานต่อนโยบายเดิมเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และกำหนดจุดเน้นเชิงนโยบายที่มีความสำคัญเร่งด่วน

เพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายในระยะที่ ๒ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมการเพื่อเปลี่ยนผ่านมุ่งสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” ดังนั้น การพัฒนากองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางนั้นจะต้องพัฒนาทั้ง ๖ องค์ประกอบอย่างสมดุล ได้แก่ การบัญชาการและควบคุม (Command and Control) ระบบตรวจจับ (Sensor) ผู้ปฏิบัติ/หน่วยปฏิบัติ (Shooter) เครือข่าย (Network) ระบบสนับสนุนและบริการ (Support and Services) และทรัพยากรบุคคลและองค์การ (Humanand Organization) เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของกองทัพอากาศให้สามารถปฏิบัติการรบ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

และปฏิบัติการที่มิใช่การรบตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงภัยธรรมชาติที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนายังคงอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และงบประมาณนั้น กองทัพอากาศจะเร่งเสริมสร้างคุณภาพกำลังพลทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพตามมาตรฐานสากล อนึ่ง เพื่อให้สมารถขับเคลื่อนแผนงานตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ.๒๕๕๘ บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดนโยบายในด้านการจัดการความรู้และคลังสมองของกองทัพอากาศขึ้น เพื่อนำสิ่งที่ได้นำมาพัฒนาและสร้างเครือข่ายต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานคลังสมองกองทัพอากาศเป็นหน่วยงานทางด้านวิชาการ มีบทบาทหน้าที่ในการติดตามสภาวะแวดล้อมทางด้านยุทธศาสตร์และหลักนิยม วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีการบินและอวกาศ รวมทั้งเทคโนโลยีทางทหารที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ภายใต้หลักการ ทฤษฎี ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญ ซึ่งเป็นลักษณะการดำเนินการในเชิงระบบ และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาและส่วนราชการกองทัพอากาศ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในลักษณะองค์รวม มีการบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการกองทัพอากาศในลักษณะประสานการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

และจากการที่มีข้าราชการทหารที่ต้องเกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 ทุกปี ผู้เกษียณอายุราชการย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากการเป็นผู้มีงานทำกลายเป็นผู้เกษียณ ย่อมส่งผลกระทบทางด้านจิตใจ และสังคม เพราะจากการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต้องละทิ้งบทบาททางสังคม สูญเสียตำแหน่ง หน้าที่ อำนาจและเกียรติยศ ในขณะเดียวกันกับผู้เกษียณอายุ มักถูกมองว่าเป็นผู้ที่หมดความสามารถ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองหมดคุณค่า ขาดคนเคารพยกย่อง ถ้าไม่มีบทบาทใหม่เข้ามาทดแทน จะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจตามมา นอกจากนี้ การเกษียณอายุราชการของข้าราชการจำนวนมาก ย่อมทำให้ส่วนราชการต้องสูญเสียกำลังคนทั้งในด้านจำนวน และ สมรรถนะไปจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะในงานบางประเภทที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์สูงดังนั้นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการที่ยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงมีความรู้ทักษะ และมีศักยภาพได้ทำงานต่อไป หรือการนำความรู้ ความสามารถความชำนาญ ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการทหารมาเป็นพลังสมองความคิด ในการพัฒนากองบิน 41 โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะทางเทคนิค หรือทางวิชาการ ในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้เกษียณอายุเพื่อให้สามารถนำความรู้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประสบการณ์มาถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้กับผู้ปฏิบัติงานกับข้าราชการทหารในปัจจุบันให้มีศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะและแนวทางการพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มผู้เกษียณอายุราชการ จากกองบิน 41 ให้เป็นคลังสมองของหน่วยงาน ศึกษาโอกาสและความเป็นไปได้ในการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุจากกองบิน 41 เพื่อให้กลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุสามารถถ่ายทอดทักษะ ความรู้ คำแนะนำ ข้อปรึกษาหารือต่างๆ กับข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนศึกษาถึงนโยบายของรัฐบาลและข้อดีข้อเสีย ที่จะได้รับจากการนำข้าราชการทหารที่เกษียณอายุมาทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา เสนอแนะ ถ่ายทอดประสบการณ์ให้ข้าราชการทหารที่ประจำการในปัจจุบัน

**1.2 คำถามงานวิจัย**

1.2.1 การพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ควรใช้วิธีการใดอย่างไร

1.2.2 การจัดตั้งเครือข่ายผู้สูงอายุราชการของกองบิน 41 ควรมีลักษณะอย่างไร

1.2.3 การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการกองบิน 41 เพื่อนำผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีศักยภาพสูงมาทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะทางเทคนิคและวิชาการ กับข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสความเป็นไปได้หรือมีอุปสรรคหรือไม่อย่างไร

1.2.4 ข้อดี ข้อเสีย ของการนำผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 มารวมกันในลักษณะที่เป็นเครือข่าย เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีหรือไม่อย่างไรบ้าง

**1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา**

1.3.1 เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสร้างเครือข่ายและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

1.3.2 เพื่อศึกษาโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.3.3 เพื่อศึกษาถึงข้อดี ข้อเสีย ของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**1.4 สมมติฐานการวิจัย**

1.4.1 ข้าราชการกองบิน 41ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นด้วยกับวิธีการและลักษณะ เครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.4.2 ข้าราชการกองบิน 41ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า มีโอกาสความเป็นไปได้ การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการกองบิน 41 เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

**1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา**

1.5.1 ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาใช้ในพัฒนาการ และได้ตัวแบบการจัดการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ ของกองบิน 41 ได้ต่อไปในอนาคต

1.5.2 สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ว่าด้วยการยืดโดยผู้บังคับการ กองบิน 41ระยะเวลาการเกษียณอายุราชการ ข้าราชการกองบิน 41 มีประสิทธิภาพ และขีดความสามรถมากน้อยเพียงใดในการนำผู้เกษียณอายุราชการกลับมาให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะทางเทคนิค หรือทางวิชาการ

1.5.3 ข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ที่ยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีศักยภาพได้ทำงานต่อไป หรือ การนำความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการทหารมาเป็นพลังในการพัฒนากองบิน 41

**1.6 ขอบเขตการศึกษา**

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาการการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ ของกองบิน 41ในครั้งนี้มีเนื้อหาที่คลอบคลุมถึงแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุ ราชการ ของกองบิน 41ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1.6.2 ขอบเขตด้านเวลา

เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน ธันวาคม 2556–เดือน พฤษภาคม 2557 เท่านั้น

1.6.3 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ หัวหน้าแผนกกำลังพล รองหัวหน้าแผนกกำลังพล หัวหน้าแผนกสวัสดิการ รองหัวหน้าแผนกสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างที่เกษียณอายุราชการของกองบิน 41

**1.7 นิยามศัพท์ทั่วไป**

**1.7.1 เครือข่าย หมายถึง** การศึกษาข้อดีข้อเสียความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุจากกองบิน 41 เพื่อนำข้าราชการทหารอากาศสังกัดกองบิน 41 ที่ต้อง**เกษียณอายุ**ราชการ กองบิน 41 และหน่วยเหนือ ได้ตกลงประสานความร่วมมือกันเพื่อร่วมกันจัดตั้งกลุ่มผู้เกษียณอายุราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของการขาดความต่อเนื่องของการทำงาน โยการนำผู้เกษียณอายุที่มีศักยภาพเป็นผู้ชำนาญการด้านเทคนิคต่างๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดต่างๆ มาเป็นผู้ให้คำปรึกษาถ่ายทอดความคิดเห็นให้กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เนื่องจากการทำงานของกองบิน 41 จะต้องเกี่ยวกับการใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบที่มีเทคโนโลยีสูง เช่น อากาศยาน อาวุธยุทโธปกรณ์ ทั้งที่ใช้ในภาคอากาศและภาคพื้น ซึ่งมีความละเอียดอ่อนมาก ต้องใช้ความรู้ และต้องอาศัยจากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานจริงในการแก้ปัญหาในแต่ละกรณี

**1.7.2 ผู้เกษียณอายุ หมายถึง** ข้าราชการทหารอากาศสังกัดกองบิน 41 ที่ต้องพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการเป็นการออกจากราชการโดยผลของกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว จะต้องพ้นจากราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

**1.7.3 ลักษณะของเครือข่าย หมายถึง** ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มาร่วมกันทำกิจกรรม

**1.7.4 รูปแบบเครือข่าย หมายถึง** รูปของ กลุ่มคือเป็นคณะบุคคล หรือองค์กร ที่มีลักษณะกึ่งเป็นทางการ /ทางการ/ไม่เป็นทางการ เช่น รูปแบบ ชมรม สมาคม คณะที่ปรึกษา

**1.7.5 โอกาสความเป็นไปได้ หมายถึง** ความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ ของกองบิน 41 เนื่องจากปัจจุบันมีการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้มีความเชี่ยวชาญประสบการณ์ ทักษะสูงเต็มใจให้ความร่วมมือ อุทิศตน ข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันให้การสนับสนุนอย่างมาก มีกลไกในการสร้างระบบจูงในการนำผู้เกษียณอายุ งบประมาณในการดำเนินโครงการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved