

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ ของกองบิน 41” ได้ใช้แนวคิด และทฤษฎีสำหรับการศึกษา ดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

- 2.1.1 ความหมายของเครือข่าย
- 2.1.2 องค์ประกอบของเครือข่าย
- 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย
- 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายสังคม

#### 2.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เกษียณอายุ

- 2.2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
- 2.2.2 ผลกระทบจากการเกษียณอายุ
- 2.2.3 ระยะเวลาต่างๆ ของการเกษียณอายุ

#### 2.3 แนวคิด SWOT Analysis

- 2.3.1 ความหมายของ SWOT Analysis
- 2.3.2 ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT Analysis
- 2.3.3 ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการทำ SWOT Analysis
- 2.3.4 ข้อดี ข้อเสียการทำ SWOT Analysis

#### 2.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### 2.5 สถานการณ์ของผู้สูงอายุ

#### 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### 2.8 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

### 2.1.1 ความหมายของเครือข่าย

กาญจนา แก้วเทพ (อ้างในนฤมล นิราทร, 2543: 7) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเป็น รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายๆ องค์กรที่ต่างมีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้มาประสานงานกันมีระยะเวลานานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็มี การวางรากฐานเอาไว้ (เปรียบเสมือนมีการต่อสายโทรศัพท์เอาไว้) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหา ก็สามารถติดต่อไปได้ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายร่วมกัน มีประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ (2543: 48) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า การที่ปัจเจกบุคคล องค์กรหน่วยงาน หรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดหมายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฏิรูป การศึกษา โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2533:209-214) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมดของคนในสังคมที่กลุ่มบุคคลมีต่อกัน โดยคุณลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เครือข่ายสังคมนี้ประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งหมด การเรียนรู้ของบุคคล หรือกลุ่มองค์กรใดก็ตาม ย่อมสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเครือข่ายสังคมรูปแบบต่าง ๆ

อรุณณพ พงษ์วาท (อ้างถึงใน ประกายทิพย์ วงศ์หอม, 2543:19) เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงร้อยรัด เอาความพยายามและการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกัน

จากความหมายตามที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นสามารถ สรุปได้ว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบการดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือการประสานงานต่างๆ แบบเชื่อมโยงบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่ตั้งขึ้นมาเฉพาะตามความจำเป็น เมื่อภารกิจเสร็จสิ้นแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป อาจจะเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่ง

เมื่อมีการกิจใหม่อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็ได้

### 2.1.2 องค์ประกอบของเครือข่าย

รุ่งโรจน์ เพชรบุรณิน (2546: 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเครือข่าย ประกอบไปด้วย 1) สมาชิก ซึ่งในการดำเนินงานของเครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากมีสมาชิกก่อน จึงจะแบ่งหน้าที่และตั้งเป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการ ประสานงาน 2) กรรมการในการประสานงานทุกฝ่าย เครือข่ายจำเป็นต้องมีผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีต่อกระบวนการทำงานและนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ต้องชัดเจนตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการขององค์กร 4) กิจกรรมเครือข่ายต้องมีกิจกรรมต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2540) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเครือข่ายที่สำคัญอย่างน้อย ๗ ประการ คือ

#### 1. มีการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน (Common perception)

สมาชิกในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้าร่วมกันเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกัน หรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพราะถ้าเริ่มต้นด้วยการรับรู้ที่ต่างกัน มีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้ว จะประสานงานและขอความร่วมมือยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิดของตนเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายจะมีความเห็นที่ต่างกันไม่ได้ เพราะมุมมองที่แตกต่างช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความแตกต่างนั้นต้องอยู่ในส่วนของกระบวนการ (Process) ภายใต้การรับรู้ถึงปัญหาที่สมาชิกทุกคนยอมรับแล้ว มิฉะนั้นความเห็นที่ต่างกันจะนำไปสู่ความแตกแยกและแตกหักในที่สุด

#### 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)

วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน ๑๘ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย

ของสมาชิกบางกลุ่มขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มนั้นก็  
จะเริ่มแตกต่างจากแนวปฏิบัติที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าจะต้องเสียเวลามากกับ  
ความพยายามในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องทำให้เกิดขึ้น หรือถ้าสมาชิกมีวิสัยทัศน์  
ส่วนตัวอยู่แล้ว ก็ต้องปรับให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายให้มากที่สุดแม้จะไม่ซ้อนทับกัน  
แบบสนิทจนเป็นภาพเดียวกัน แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### 3. มีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual interests/benefits)

คำว่าผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและ  
ผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นความต้องการ (Need) ของมนุษย์ในเชิงปัจเจก เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง  
การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ เป็นต้นสมาชิกของเครือข่ายเป็นมนุษย์  
ปุถุชนธรรมดาที่ต่างก็มีความต้องการเป็นของตัวเอง (Human needs) ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่าย  
สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามา  
มีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น

### 4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (Stakeholders participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการ  
พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วม  
ลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ใน  
ฐานะ “หุ้นส่วน (Partner)” ของเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในแนวนอน (Horizontal relationship) คือ  
ความสัมพันธ์ที่เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical relationship) ในลักษณะเจ้านาย  
ลูกน้อง ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากในทางปฏิบัติเพราะต้องเปลี่ยนกรอบความคิดของสมาชิกในเครือข่าย  
โดยการสร้างบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาประกอบ แต่ถ้าทำได้จะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย  
มาก

### 5. มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship)

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของ  
เครือข่ายต่างก็สร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของ  
อีกฝ่ายหนึ่ง แล้วทำให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ ( $๑+๑ > ๒$ ) มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น  
เมื่อต่างคนต่างอยู่

## 6. การเกี่ยวพันพึ่งพากัน (Interdependence)

เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสถานะจำกัดทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การทำให้หุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันอย่างเหนียวแน่น จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าเขาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล่มลงได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของเครือข่าย การเกี่ยวพันพึ่งพากันในลักษณะนี้จะส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

## 7. มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับก้อนหินแต่ละก้อนที่รวมกันอยู่ในถุง แต่ละก้อนก็อยู่ในถุงอย่างเป็นอิสระ ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นการแลกเปลี่ยนกัน (Reciprocal exchange) มากกว่าที่จะเป็นผู้ให้หรือเป็นผู้รับฝ่ายเดียว (Unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็จะเกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ทำให้การเชื่อมโยงแน่นแฟ้นมากขึ้น มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย องค์ประกอบข้างต้นไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปช่วยจำแนกระหว่างเครือข่ายแท้ กับเครือข่ายเทียมเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย และองค์ประกอบทั้งหลายข้อนี้เป็นตัวที่จะช่วยให้เครือข่ายสามารถรวมตัวกัน และพัฒนาเครือข่ายจนกลายเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีพลัง

ดังนั้น จะสรุปได้ว่า การดำเนินงานของเครือข่าย องค์ประกอบต่างๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วม ลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับ อาจแตกต่างกัน แต่ควรให้ทุกคนได้รับเท่าเทียมกัน สามารถจูงใจให้เขาเข้ามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติได้จริง มีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจ การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของเครือข่ายจึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถสร้างเครือข่ายแท้แทนการสร้างเครือข่ายเทียมเครือข่ายแท้มี

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ (2558,ออนไลน์ <http://www.northphc.org/doc/net.ppt>) กล่าวว่า “เครือข่าย” คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจทำงานร่วมกัน สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ซึ่งถ้ามองในเชิงโครงสร้าง คือบุคคลหรือกลุ่มจะมีรูปแบบการทำงานแบบเชื่อมโยงกัน หมายถึงความสัมพันธ์ที่บุคคล

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่น การส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อ แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย

ความจำเป็นที่ต้องมีเครือข่าย การพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใดๆ ที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอก การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิมอาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอจะหาได้ใกล้มือ หรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมาก จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่งและไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ การสร้าง “เครือข่าย” สามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียน และประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซับซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เสมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอก

การก่อเกิดของเครือข่าย เครือข่ายแต่ละเครือข่าย ต่างมีจุดเริ่มต้น หรือถูกสร้างมาด้วยวิธีการต่างๆกัน แบ่งชนิดของเครือข่ายออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

### 1. เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ

เครือข่ายชนิดนี้มักเกิดจากการที่ผู้คนมีใจตรงกัน ทำงานคล้ายคลึงกันหรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อน เข้ามารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ร่วมกันแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า การดำรงอยู่ของกลุ่มสมาชิกในเครือข่ายเป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวสมาชิกเอง (ฉันทะ) เครือข่ายเช่นนี้มักเกิดขึ้นในพื้นที่อาศัยความเป็นเครือญาติ เป็นคนในชุมชนหรือมาจากภูมิถิ่นเดียวกันที่มีวัฒนธรรมความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มโดยจัดตั้งเป็นชมรมที่มีกิจกรรมร่วมกันก่อน เมื่อมีสมาชิกเพิ่มขึ้นจึงขยายพื้นที่ดำเนินการออกไปหรือมีการขยายเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของกลุ่มมากขึ้น ในที่สุดก็พัฒนาขึ้นเป็นเครือข่ายเพื่อให้ครอบคลุมต่อความต้องการของสมาชิกได้กว้างขวางขึ้น เครือข่ายประเภทนี้ มักใช้เวลาก่อร่างสร้างตัวที่ยาวนาน แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้ว มักจะเข้มแข็ง ยั่งยืน และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มขึ้น

## 2. เครือข่ายจัดตั้ง

เครือข่ายจัดตั้งมักจะมีความเกี่ยวข้องกับนโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ การจัดตั้งอยู่ในกรอบความคิดเดิมที่ใช้กลไกของรัฐผลักดันให้เกิดงานที่เป็นรูปธรรมโดยเร็ว และส่วนมากภาคีหรือสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายมักจะไม่ได้มีพื้นฐาน ความต้องการ ความคิด ความเข้าใจ หรือมุมมองในการจัดตั้งเครือข่ายที่ตรงกันมาก่อนที่จะเข้ามารวมตัวกัน เป็นการทำงานเฉพาะกิจชั่วคราวที่ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปที่สุดในที่สุด เว้นแต่ว่าเครือข่ายจะได้รับการชี้แนะที่ดี ดำเนินงานเป็นขั้นตอนจนสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดเป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกจนนำไปสู่การพัฒนาเป็นเครือข่ายที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากลุ่มสมาชิกจะยังคงรักษาสถานภาพของเครือข่ายไว้ได้ แต่มีแนวโน้มที่จะลดขนาดของเครือข่ายลงเมื่อเปรียบเทียบกับระยะก่อตั้ง

## 3. เครือข่ายวิวัฒนาการ

เป็นการถือกำเนิดโดยไม่ได้เป็นไปตามธรรมชาติตั้งแต่แรก และไม่ได้เกิดจากการจัดตั้งโดยตรง แต่มีกระบวนการพัฒนาผสมผสานอยู่ โดยเริ่มที่กลุ่มบุคคล/องค์กรมารวมกันด้วยวัตถุประสงค์กว้างๆ ในการสนับสนุนกันและเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยยังไม่ได้สร้างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่ชัดเจนนัก หรืออีกลักษณะหนึ่งคือถูกจุดประกายความคิดจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับฟัง หรือการไปได้เห็นการดำเนินงานของเครือข่ายอื่นๆ มา แล้วเกิดความคิดที่จะรวมตัวกัน สร้างพันธสัญญาเป็นเครือข่ายช่วยเหลือและพัฒนาตนเอง เครือข่ายที่วุ่นวายนี้แม้จะไม่ได้เกิดจากแรงกระตุ้นภายในโดยตรงตั้งแต่แรก แต่ถ้าสมาชิกมีความตั้งใจจริงที่เกิดจากจิตสำนึกที่ดี เมื่อได้รับการกระตุ้นและสนับสนุน ก็จะสามารถพัฒนาต่อไปจนกลายเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งทำนองเดียวกันกับเครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเครือข่ายในลักษณะนี้พบเห็นอยู่มากมาย เช่น เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายโรงเรียนสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น

การรักษาเครือข่าย トラบไคที่ภารกิจเครือข่ายยังไม่สำเร็จย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องรักษาเครือข่ายไว้ ปรึกษาประคองให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และบางกรณีหลังจากเครือข่ายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ก็จำเป็นต้องรักษาความสำเร็จของเครือข่ายไว้ หลักการรักษาความสำเร็จของเครือข่าย มีดังนี้

### 1. มีการจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง

เครือข่ายจะก้าวไปสู่ช่วงชีวิตที่ถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใดๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน เนื่องจากไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงก็ส่งผลให้

เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางคนอาจพาลคิดไปว่าเครือข่ายเล็กลงไปแล้ว ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน (pattern) ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน ด้วยเหตุนี้ การที่จะรักษาเครือข่ายไว้ได้ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน ทั้งในแง่ของเวลา ความถี่ และต้องเป็นกิจกรรมที่น่าสนใจเพียงพอที่จะดึงดูดสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องเป็นกิจกรรมเดียวที่ใช้สำหรับสมาชิกทุกคน กล่าวคือ ควรจะมีกิจกรรมย่อยที่หลากหลายเพียงพอที่จะตอบสนองความสนใจของสมาชิกกลุ่มย่อยในเครือข่ายด้วย โดยที่กิจกรรมเหล่านี้ก็ยังต้องอยู่ในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของเครือข่าย กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การวางแผนงานร่วมกัน การพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน เป็นต้น หรือจัดในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกีฬาสนทนา การระหว่างสมาชิก จัดงานประเพณี ท่องถิ่นร่วมกัน เป็นต้น ในกรณีที่เครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่กว้างขวางมาก กิจกรรมไม่ควรรวมศูนย์อยู่เฉพาะส่วนกลาง ควรกระจายจุดพบปะสังสรรค์หมุนเวียนกันไปเพื่อให้สมาชิกเข้าร่วมได้โดยสะดวก

## 2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย

สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นเสมือนน้ำมันที่หล่อลื่นการทำงานร่วมกัน ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นเมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกบาดหมางไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน โดยหาข้อตกลงไม่ได้ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกก็จะเริ่มแตกร้าว ซึ่งหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงที ก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอย และความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะ และควรจัดอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดในช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้สมาชิกของเครือข่ายพึงตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสัมพันธภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้น สมาชิกควรแสดงความความเป็นมิตรต่อกัน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้องรีบแก้ไข และดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เกิดความเข้าใจกันใหม่ และควรมีมาตรการป้องกันปัญหาที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน เช่น ในการจัดโครงสร้างองค์กรควรแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกัน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การกำหนดผู้นำที่เหมาะสม การกำหนดกติกาอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นต้น



### 3. การกำหนดกลไกสร้างระบบจิตใจ

สมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายตราบเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะดึงดูดให้เข้าไปมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดกลไกบางประการที่จะช่วยจูงใจให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามีส่วนร่วม ซึ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยต่างก็มีสิ่งจูงใจที่ต่างกัน ดังนั้น ควรทำการวิเคราะห์เพื่อบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคล แล้วทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกันออกเป็นกลุ่ม ๆ อาทิ ค่าตอบแทน เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ ฯลฯ อันจะนำไปสู่มาตรการในการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจงถ้าจำเป็นจะต้องให้ค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ควรเป็นการแลกเปลี่ยนกับผลงานมากกว่าการให้ผลตอบแทนในลักษณะเหม่าง่าย กล่าวคือ ผู้ที่รับค่าตอบแทนต้องสร้างผลงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน โดยผลงานที่ได้ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครือข่าย และควรมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน เพื่อสร้างทักษะผูกพันระหว่างผู้รับทุนและผู้ให้ทุนการให้ค่าตอบแทนก็ไม่ควรให้ทั้งหมดในงวดเดียว เพื่อให้มีการปรับลดค่าตอบแทนได้หากผู้รับทุนไม่ดำเนินการตามสัญญาในกรณีที่ต้องการให้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจ โดยเฉพาะในงานพัฒนาสังคมที่มักจะไม่มีค่าตอบแทนการดำเนินงาน จำเป็นต้องหาสิ่งจูงใจอื่นมาชดเชยสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ตามทฤษฎีของ Maslow ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น (esteem needs) ที่อยู่ในรูปของอำนาจเกียรติยศชื่อเสียง หรือสถานะทางสังคม เป็นสิ่งที่นำมาใช้จูงใจได้ อาจทำเป็นรูป “สัญลักษณ์” บางอย่าง ที่สื่อถึงการได้รับเกียรติยศ การยกย่องและมีคุณค่าทางสังคม เช่น การประกาศเกียรติยศ เข็มเชิดชูเกียรติโล่เกียรติยศ เป็นต้น โดยสัญลักษณ์เหล่านี้ต้องมีคุณค่าเพียงพอให้เขาปรารถนาอยากที่จะได้และควรมีเกียรติยศหลายระดับที่จูงใจสมาชิกเครือข่ายให้ร่วมมือลงแรงเพื่อไต่เต้าไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งจะช่วยให้เกิดความต่อเนื่อง และควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายชื่อคนกลุ่มนี้อย่างกว้างขวาง

### 4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

หลายเครือข่ายต้องหยุดดำเนินการไป เนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุน การดำเนินงานที่เพียงพอ ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร ที่สำคัญคือเงินทุนในการดำเนินงานซึ่งเปรียบเสมือนเลือดที่ไหลเวียนหล่อเลี้ยงเครือข่ายให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ เมื่อขาดเงินทุนเพียงพอที่จะจุนเจือ เครือข่ายอาจต้องปิดตัวลงในที่สุด หากได้รับการสนับสนุนจะต้องมีระบบตรวจสอบการใช้จ่ายอย่างรัดกุม และมีการรายงานผลเป็นระยะ หากการดำเนินงานไม่คืบหน้า อาจให้ระงับทุนได้

## 5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไข้ปัญหา

เครือข่ายอาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เพิ่งเริ่มดำเนินการใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ควรมีที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้า และช่วยอบรมภาวะความเป็นผู้นำให้กับสมาชิกเครือข่าย

## 6. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

องค์กรหรือเครือข่ายที่เคยประสบความสำเร็จกลับต้องประสบกับความล้มเหลวอย่างรุนแรงเมื่อเวลาผ่านไป เพราะไม่ได้“สร้างคน” ขึ้นมาเพื่อสานต่อภารกิจของเครือข่าย จำเป็นต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เครือข่ายต้องคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่ายและที่สำคัญคือเป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถเป็นศูนย์รวมใจของคนในเครือข่ายได้ ดำเนินการให้คนเหล่านี้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นสมาชิกแกนหลัก เพื่อสืบสานหน้าที่ต่อไปเมื่อสมาชิกแกนหลักต้องหมดวาระไป

### 2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายสังคม

ชนาภิตดี ราชพิบูลย์ (2543) ได้กล่าวถึงความหมายของเครือข่ายสังคมไว้ว่า เป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่ได้รับความนิยมในเชิงธุรกิจและเชิงพัฒนางานทางสังคม และ ซึ่งในเชิงธุรกิจนั้นแนวความคิดดังกล่าว เริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2513 โดยเริ่มจากธุรกิจของการจัดหางาน การสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เข้าทำงาน ดังนี้เครือข่ายจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอีกทางหนึ่ง โดยรูปแบบจะมีขอบเขตที่ชัดเจนแน่นอน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก และมีความเป็นรูปธรรมมองเห็นได้ แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในเครือข่ายอาจจะมองเห็นเป็นรูปธรรม หรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ ซึ่งเครือข่ายที่มองเห็นเป็นรูปธรรมมี 3 ลักษณะ คือ 1) เครือข่ายการแลกเปลี่ยน 2) เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร 3) เครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งในแต่เครือข่ายจะไม่มีโครงสร้างแน่นอน อาจมีการกำหนดหน้าที่ให้สัมพันธ์กัน

บุญมาก ศิริเนาวกุล กล่าวว่า เครือข่ายสังคม (Social Network) หมายถึง โครงสร้างทางสังคมซึ่งสามารถที่จะสร้างเป็นเครือข่ายอย่างใดอย่างหนึ่งได้ โดยการใช้กำหนด (Node) ซึ่งสัญลักษณ์เป็นวงกลม ซึ่งหมายถึง คน หรือกลุ่มคน หรือองค์กร และมีเส้นเชื่อมระหว่างกันที่เรียกว่า Ties เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันในลักษณะเฉพาะต่างๆ กัน ไป เช่น เพื่อน ญาติครอบครัว ความเกลียด ความขัดแย้ง ความคิด คุณค่าทางสังคม วิสัยทัศน์ เราสามารถสร้างเครือข่ายนี้ในหลายระดับ

ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศหรือระดับโลก และเครือข่ายสังคมมีบทบาทสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญห ช่วยให้องค์กรสามารถทำงานต่อไปได้และสามารถที่จะหาหนทางที่จะให้แต่ละคนหรือกลุ่มบุคคลสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางได้ด้วยการติดต่อสัมพันธ์กัน คุยกัน เพื่อขยายความสัมพันธ์ตามจุดหมายที่เราอยากจะได้เท่าที่ทำได้

สรุปได้ว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบการดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือการประสานงานต่างๆ แบบเชื่อมโยงบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เครือข่ายต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่ตั้งขึ้นมาเฉพาะตามความจำเป็น เมื่อภารกิจเสร็จสิ้นแล้ว เครือข่ายก็อาจยุบสลายไป อาจจะเป็นรูปแบบที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเมื่อมีภารกิจใหม่อาจกลับมารวมตัวกันได้ใหม่ หรือจะเป็นเครือข่ายที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็ได้

การดำเนินงานของเครือข่าย องค์กรประกอบต่างๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วม ลักษณะของผลประโยชน์ที่สมาชิกแต่ละคนจะได้รับอาจแตกต่างกัน แต่ควรให้ทุกคนได้รับเท่าเทียมกัน สามารถจูงใจให้เขาเข้ามีส่วนร่วมในทางปฏิบัติได้จริง มีส่วนร่วมปฏิบัติภารกิจ การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของเครือข่ายจึงมีความสำคัญ เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถสร้างเครือข่ายแทนการสร้างเครือข่ายเทียม

## 2.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้เกษียณอายุ

### 2.2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

วิจิตร บุญชะโทตระ (2537: 1) ได้กล่าวถึงความหมาย ของการเกษียณอายุไว้ว่า การยุติการถดถอย การออกจากสังคม กลุ่มผู้ร่วมงานและชีวิตที่เดินตามเวลาของงาน การเกษียณอายุเป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวออกจาก ภาวะการเป็นลูกจ้างไปสู่ภาวะของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น

สุรกุล เจนอบรม (2534: 52) และเบอร์น ไชด์ (Burnside, 1988: 603) ได้ให้ความหมาย การเกษียณอายุคล้ายคลึงกับแอชลีย์ (Atchley, 1994: 197) ไว้ว่า เป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพ และ โอกาสในการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลงที่สุด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำเหน็จบำนาญโดยไม่ต้องทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเกษียณอายุจึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้มีระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้ การเกษียณอายุงานยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลได้มีการเตรียมตัวและปรับตัวให้เข้ากับสังคมเมื่อเกษียณอายุราชการไปแล้ว และการเกษียณอายุจึงเป็นการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหมดภาระหน้าที่จากงานประจำที่ตนเองทำอยู่ เมื่อมีอายุราชการหรืออายุการทำงานครบตามเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงานตั้งไว้ ซึ่งโดยทั่วไปได้กำหนดไว้ที่อายุประมาณ 55-70 ปี ซึ่งจะเกณฑ์อายุเกษียณราชการจะกำหนดแตกต่างกันออกไปในแต่ละประเทศ อาทิเช่น ในประเทศสวีเดน เดนมาร์ก กำหนดไว้ 70 ปี ประเทศสหรัฐอเมริกาอายุ 65 ปี ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย และประเทศในทวีปแอฟริกา อายุ 55 ปี และสำหรับประเทศไทยถือเอาอายุ 60 ปี เป็นเกณฑ์

### 2.2.2 ผลกระทบจากการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุเป็นภาวะที่เกิดควบคู่กับการเข้าสู่วัยสูงอายุ จึงทำให้ผู้เกษียณอายุมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในขณะเดียวกันถึง 2 อย่างคือ สถานภาพเป็นผู้เกษียณอายุกับสถานภาพเป็นผู้สูงอายุ จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณในหลายด้าน ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่

1. ผลกระทบด้านร่างกาย ผู้เกษียณอายุต้องเผชิญกับปัญหาความเสื่อมของอวัยวะต่างๆ เช่น ระบบประสาทต่างๆ เสื่อมลง ตามองไม่ชัด หูตึง ระบบกระดูกเสื่อม นอกจากนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับความสูงอายุด้านชีววิทยา ได้แก่ ทฤษฎีทำลายตนเอง (Autoimmunity Theory) และทฤษฎีระบบภูมิคุ้มกัน (Immune System Theory) กล่าวว่า เมื่ออายุมากขึ้นร่างกายจะสร้างภูมิคุ้มกันปรกติน้อยลง พร้อมๆ กับสร้างภูมิคุ้มกันชนิดทำลายตัวเองมากขึ้น ทำให้ร่างกายต่อสู้กับเชื้อโรคได้ไม่ดี เจ็บป่วยง่าย และเป็นรุนแรง ยิ่งหากผู้เกษียณอายุขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพก็จะยิ่งทำให้สุขภาพเสื่อมลงอย่างรวดเร็ว

2. ผลกระทบด้านจิตใจ การเกษียณอายุก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อกิจวัตรประจำวัน ผู้เกษียณอายุต้องละทิ้งบทบาททางสังคมที่เคยปฏิบัติมายาวนาน สูญเสียตำแหน่งหน้าที่ อำนาจและเกียรติยศ ในขณะเดียวกัน การเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณถูกตีตราว่าเป็นผู้สูงอายุ ถูกมองว่าไร้ความสามารถ นอกจากนี้ ในวัยนี้ผู้สูงอายุยังต้องเผชิญกับภาวะการสูญเสียบุคคลใกล้ชิด เช่น การเสียชีวิตของคู่สมรส เพื่อนและญาติวัยเดียวกัน รวมถึงการสูญเสียสัมพันธ์ภาพในครอบครัว เนื่องจากในวัยนี้ลูกๆ มักจะมีครอบครัวและแยกย้ายไปอยู่ต่างหาก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูกลดถอยลง ต่างคนต่างอยู่ การติดต่อสัมพันธ์หรือมีกิจกรรมร่วมกันลดลงกว่าแต่ก่อน หากผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวต่อสภาพเช่นนี้ได้จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า ไร้ความหมาย

นำไปสู่การมีอารมณ์หงุดหงิด ซึมเศร้า ระวัง ท้อแท้ ผิดหวัง โดดเดี่ยว ขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตในปัจจุบันจนอาจถึงกับฆ่าตัวตายได้ (ประภาศรี มานิตย์, 2542: 11)

3. ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาททางสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณมีสังคมแต่ภายในบ้าน ขาดการพบปะกับเพื่อนร่วมงาน บทบาททางสังคมลดลง อำนาจต่างๆ ที่เคยมีก็หมดไป ส่งผลให้ผู้เกษียณเกิดความรู้สึกที่ว่าตนเองหมดคุณค่า ขาดคนเคารพยกย่อง รู้สึกเหงาและว้าเหว ซึ่งหากไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจได้

4. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เมื่อผู้เกษียณอายุต้องออกจากงานทำให้รายได้ลดน้อยลง ในช่วงนี้ถ้าภาระรับผิดชอบของผู้เกษียณเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่เป็นปัญหามากนัก เพราะค่าใช้จ่ายโดยทั่วไปจะลดลง เนื่องจากส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับบ้าน อย่างไรก็ตาม จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นบ้าง ได้แก่ รายจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลง

### 2.2.3 ระยะเวลาต่างๆ ของการเกษียณอายุ

แอชลีย์ (Atchley 1994: 210-211) อธิบายว่า การเกษียณอายุเป็นกระบวนการที่บุคคลต้องพบกับการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 6 ระยะ ดังนี้

1. ระยะก่อนการเกษียณ (Pre-retirement Phase) แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือ ระยะก่อนการเกษียณนานๆ (Remote Phase) ผู้ที่จะเกษียณอายุยังไม่รู้สึกวิตกกังวลต่อการเกษียณ และระยะใกล้เกษียณ (Near Phase) ผู้ที่จะเกษียณอายุเริ่มวิตกกังวล ซึ่งอาจจะวิตกเกี่ยวกับรายได้ สุขภาพ และการสูญเสียงาน ซึ่งหากได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุก็จะไม่วิตกกังวล หรือมีความวิตกกังวลเพียงเล็กน้อย และจะมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุ

2. ระยะหลังเกษียณใหม่ๆ (Honeymoon Phase) ผู้เกษียณอายุจะมีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน รู้สึกหลุดพ้นจากหน้าที่ มีเวลาว่างที่เป็นอิสระ ได้ทำในสิ่งที่ต้องการ ระยะนี้แต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันไป อาจเป็น 1-5 ปี หรือน้อยกว่า 1 ปีก็ได้

3. ระยะเริ่มเบื่อหน่าย (Disenchantment Phase) ผู้เกษียณอายุจะมีความเครียดสูง รู้สึกเหงา ขาดเพื่อน หงุดหงิดง่าย ไม่พอใจในสภาพทั่วไป ปรับตัวไม่ได้กับการเปลี่ยนแปลง

4. ระยะเริ่มปรับตัว (Reorientation Phase) เป็นระยะของการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันหลังเกษียณ

5. ระยะปรับตัวได้ (Stabilization Phase) เป็นระยะที่มีความเข้าใจในบทบาทของตน สามารถปรับตัวได้แล้ว และมีความเคยชินต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุ

6. ระยะเวลาสุดท้ายของชีวิต (Termination Phase) เป็นระยะที่ผู้เกษียณอายุต้องพึ่งพาผู้อื่น ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ระยะนี้จะรวมไปถึงวาระสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย กระบวนการเกษียณอายุของแต่ละบุคคลจะใช้เวลาไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับการเตรียมความพร้อมในระยะก่อนการเกษียณ ผู้ที่มีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้ามาอย่างดีจะสามารถปรับตัวผ่านระยะที่ก่อให้เกิดความเครียดเข้าสู่ระยะที่ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

### 2.3 แนวคิดการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 2.3.1 ความหมายและประโยชน์ของการวิเคราะห์ส่วท (SWOTAnalysis )

นภาพร ณ เชียงใหม่ (2548) กล่าวถึงความหมายของ SWOT Analysis ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็ระบบสำหรับการจัดประเภทปจจัยแหงความสำเร็จขององคกรและมองถึงโอกาสและอุปสรรคจากภายนอกองคกรการวิเคราะห์ SWOT ที่มี ผูบริหารอาจมีทัศนคติที่แตกตางกัน จึงตององบริหารการใดมาของความเข้ใจที่ดีกว้และความเห็นที่ สอดคลออง หรือแตกตางกันของคณะผูบริหารจัดการ ในการวิเคราะห์ปจจัยตางๆ นั้นสามารถสงผล รุนแรงตอความสำเร็จของธุรกิจใด

อัมพร ไหลประเสริฐ (2015) ได้กล่าวถึงความหมายของ SWOT Analysis ไว้ว่า เป็นการพัฒนองคกรให้ปรับเปลี่ยนไปสู่องคกรใหม่ในอนาคต ตอมีแผนกลยุทธ์ที่ดี เพราะองคกรตางๆ จะใช้กลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยกลยุทธ์ของแต่ละองคกรจะต้องรู้สถานภาพหรือสภาวะขององคกร นอกจากนี้ยังตอมีกระบวนการ หรือวิธีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม หนึ่งในวิธีการนั้นคือกระบวนการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งเป็นวิธีการที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลายนั่นเอง

อัลเบิร์ต ฮัมฟรี (Albert Humphrey) ได้ให้หลักการสำคัญของการวิเคราะห์ส่วท (SWOT) ก็คือองคกรวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ 2 ด้าน คือสภาพการณภายในและสภาพการณภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปจจัยตาง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองคกรซึ่งจะช่วยให้ผูบริหารขององคกรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงตาง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองคกรทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตรวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีตอองคกรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อนและความสามารถด้านตาง ๆ ที่องคกรมีอยู่ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากตอการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององคกรระดับองคกรที่เหมาะสมตอไป

### 2.3.3 ขั้นตอน / วิธีการดำเนินการวิเคราะห์ส่วท (SWOTAnalysis )

เอกวินิต พรหมรักษา (2558, ออนไลน์ <http://promrucsa-dba04.blogspot.com/2012/10/swot-analysis-swot-swot-humphrey-swot-2.html>) การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปจจัยที่กว้าง ด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององคกรทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององคกร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถ กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององคกรให้ม้น้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องคกร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กร ทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อ การบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้าน โครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร(คน เงิน วัสดุ การจัดการ รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้าด้วย - จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร - จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้นสามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรเช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ๆและพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ - โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผล กระทบประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้ - อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผล กระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มี ความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าวได้

3. ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อมเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ



โอกาส-อุปสรรค จากภายนอกเพื่อดูว่าองค์กร กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์ เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไป ในการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้ องค์กรจะอยู่ใน สถานการณ์ 4 รูปแบบดังนี้

3.1 สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive - Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

3.2 สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์ การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรค ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

3.3 สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาสนเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่ หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้ พร้อมทั้งจะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้

3.4 สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้นแทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นๆ แทน

#### ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT มีดังนี้

1. ควรวิเคราะห์แยกแยะควรทำอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีความสำคัญจริง ๆ เป็นสาเหตุหลัก ๆ ของปัญหาที่แท้จริง กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ในการนำไปกำหนดเป็นนโยบาย ตลอดจนสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ ที่จะทำให้องค์กร/ชุมชนบรรลุเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Result) ได้จริง

2. การกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ไม่ควรกำหนดของเขตของความหมายของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น จุดอ่อน (W) หรือ จุดแข็ง (S) หรือ โอกาส (O) หรือ อุปสรรค (T) ให้มีความหมายคาบเกี่ยวกัน

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตัดสินใจ และชี้ชัดว่าปัจจัยที่กำหนดขึ้นมา นั้นเป็นปัจจัยในกลุ่มใด ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่อยู่ต่างกลุ่มกัน ก็ต้องสมควรที่จะนำไปกำหนดกลยุทธ์ที่ต่างกันออกไป

ตารางที่ 2.3.3 ข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ SWOT

ปัจจัยภายใน/ ปัจจัยภายนอก	S จุดแข็งภายในองค์กร	W จุดอ่อนภายในองค์กร
O โอกาสภายนอก	SO การนำข้อได้เปรียบของจุดแข็งภายในและโอกาสภายนอกมาใช้	WO การแก้ไขจุดอ่อนภายในโดยพิจารณาจากโอกาสภายนอกที่เป็นผลดีต่อองค์กร
T อุปสรรคภายนอก	ST การแก้ไขหรือลดอุปสรรคภายนอกโดยนำจุดแข็งภายในมาใช้	WT การแก้ไขหรือลดความเสียหายของธุรกิจอันเกิดจากจุดอ่อนภายในองค์กรและอุปสรรคภายนอก

#### 2.3.4 ข้อดี – ข้อเสีย ของการทำ SWOT Analysis

1. ข้อดี เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ทางธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นเทคนิคที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ให้ความสะดวกเป็นอย่างมากสำหรับผู้ที่น่า SWOT มาใช้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ด้านต่างๆ มากมาย เช่น

- การตัดสินใจเลือกเมื่อมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง
- การกำหนดความสำคัญก่อนหลังของเหตุการณ์
- การบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น
- การวิเคราะห์และแก้ปัญหาในการดำเนินการ - การวิเคราะห์โครงการเริ่มใหม่
- การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ฯลฯ

2. ข้อเสีย ของการใช้ SWOT ก็มีอยู่ไม่น้อยเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์และความหลากหลายในการประยุกต์ใช้งาน เช่น

- โอกาสผิดพลาดเกิดจาก คุณภาพของข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความเข้าใจในความรู้พื้นฐานของเทคนิค SWOT ของผู้วิเคราะห์

- ต้องทบทวน SWOT เป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบสภาพว่า เหตุการณ์และ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ยังเหมือนเดิมหรือมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วหรือไม่

### การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกการแข่งขันในเชิงธุรกิจ

การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อม ในการวิเคราะห์ SWOT องค์กรควรได้ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และ ภายนอกกิจการ เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม และ ผลกระทบที่เกิดขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจทำได้หลายวิธี ร่วมกัน ได้แก่ ข้อมูลจากหน่วยงานเก็บรวบรวม ข้อมูลจากพนักงาน ข้อมูลในหนังสือพิมพ์ วารสาร ทางธุรกิจต่าง ๆ ข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐ หรือ เอกชน ฐานข้อมูลต่างๆ ทั้งภายใน ภายนอกองค์กร ข้อมูลจากลูกค้า และ ผู้จัดส่งวัตถุดิบ และข้อมูลจากการวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม

นอกจากข้อมูลที่รวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่างๆแล้ว ธุรกิจอาจต้องพยากรณ์ คาดการณ์ ถึงสภาพแวดล้อมในอนาคต เช่น การพยากรณ์ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี เพื่อใช้ประกอบ ในการตัดสินใจ กำหนดกลยุทธ์ ที่เหมาะสม กับองค์กรต่อไป การพยากรณ์ ทำได้หลายวิธีด้วยกัน ทั้ง ใน เชิงคุณภาพ และ เชิงปริมาณ ได้แก่ 1) การใช้ข้อมูลจากอดีตมาคาดการณ์อนาคต 2) ความคิดเห็น ของบุคคลต่างๆ 3)ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 4) การระดมสมอง 5) การคาดการณ์สถานการณ์ใน อนาคต 6) ใช้สถิติในการวิเคราะห์

จากหลักการและแนวคิดของ SWOT Analysis ที่กล่าวมาสามารถ สรุปได้ว่า การ วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของการแข่งขันในองค์กร จะแบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อม ภายนอกและภายในองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเรียกว่า SWOT Analysis การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน จะทำให้ทราบถึง จุดแข็งและจุดอ่อน ส่วน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก ทำให้ทราบถึง โอกาส และ อุปสรรคสภาพแวดล้อมภายนอก มีอยู่ 2 ส่วน

1.สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีภูมิศาสตร์

2. สภาพแวดล้อมการดำเนินงานเป็น ปัจจัยที่มีผล โดยตรงต่อธุรกิจใน อุตสาหกรรมนั้นๆ เช่น คู่แข่งขัน ลูกค้า รัฐบาล ชุมชน ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมการดำเนินการ บางที เรียกว่า การวิเคราะห์อุตสาหกรรม รูปแบบที่นิยมใช้ในการ

วิเคราะห์คือ Porter's 5 F Model ประกอบด้วยปัจจัย 5 ปัจจัย คือ การคุกคามของผู้เข้ามาใหม่ คู่แข่งขัน ในอุตสาหกรรม การคุกคามของผลิตภัณฑ์ทดแทน อำนาจต่อรองของผู้ซื้อ และ อำนาจต่อรองของผู้ขายการวิเคราะห์ SWOT โดยละเอียด จะมีการให้ค่าคะแนน และ ถ่วงน้ำหนัก ซึ่งจะเป็ข้อมูลทีละเอียดชัดเจนมากขึ้น ในการกำหนดกลยุทธ์ต่อไป

#### 2.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สังคมมนุษย์เป็สังคมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ เงินทอง การยอมรับ จากวงสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่มีใครเลยจะสามารถปฏิเสธได้ว่าในแต่ละวันนั้น มนุษย์ต้องดิ้นรนขวนขวาย ไขว่คว้าหาสิ่งที่ตนพึงปรารถนาเพื่อให้ได้มา

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตปัญหาที่สำคัญมีอยู่ว่า แล้วเราจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่ความสำเร็จนั้นได้อย่างไร คำตอบที่ดีที่สุดคงหนีไม่พ้น เราต้องรู้จักตัวเราเองก่อน เพราะตัวเราเท่านั้นที่จะสามารถสร้างความสำเร็จให้กับตัวเองได้ ไม่มีใครสามารถทำแทนได้ ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า“ดีชั่วอยู่ที่ตัวทำ สูงต่ำอยู่ที่ทำตัว”ตัวชีวิตคุณภาพชีวิตนั้นมีอยู่มากมาย และสิ่งหนึ่งที่เราไม่สามารถละเลยที่จะนึกถึงนั่นคือ ปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่มห่มยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย ซึ่งนับเป็ปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นในการดำรงชีวิต ที่สำคัญ ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้

นอกจากนั้นแล้ว การศึกษา ก็นับว่าเป็นตัวชีวิตคุณภาพชีวิตอีกข้อที่สำคัญ เพราะทั่วโลกจะถือว่า “ประเทศที่มีอัตราการศึกษาระดับประชาชนภายในประเทศอยู่ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงนั้นย่อมถือว่า ประชากรในประเทศนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย” เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ เป็นต้นการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถแบ่งออกได้เป็ 4 มิติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้แก่ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ รู้จักบริโภคอาหารอย่างถูก สุขลักษณะและครบ 5 หมู่ หาเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์ โดยการ หมั่นฝึกให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ การเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ การฝึกสมาธิ เป็นต้น

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม อันได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ หรือจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น การใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง อาทิเช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ การศึกษา ข้อมูลด้วยตนเองจากสื่อสารสนเทศ วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ รวมไปถึงการหัดสังเกต และติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เทคนิคในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น มีอยู่ด้วยกัน 6 ประการดังต่อไปนี้ คือ

4.1 วางแผนล่วงหน้า เพราะความสำเร็จที่ได้มีส่วนใหญ่จะมาจากการวางแผนงานที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดระยะเวลา รูปแบบของกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงาน นอกจากนั้นแล้วหลังจากสิ้นสุดใน ทุก ๆ กิจกรรม ควรมีการวัดและประเมินผลตรวจสอบเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขสำหรับ แผนงานครั้งใหม่ในคราวหน้าต่อไป

4.2 จัดความขี้เกียจ เพราะความขี้เกียจนี้แหละเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เมื่อปล่อยให้ ความขี้เกียจเข้ามาเยือนแล้วก็ยากเหลือเกินที่จะสลัดมันออกไป เพราะฉะนั้นเราจึงควรสะกัดความขี้เกียจนี้ ตั้งแต่เริ่มต้น โดยการไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ปล่อยงานเป็นดินพอกหางหมู และควรลงมือปฏิบัติทันทีเมื่อพร้อม

4.3 ฝึกนิสัยประหยัด อดออม เพราะการใช้จ่ายที่ถูกต้องวิธีและสมควรแก่ฐานะนั้น เป็นการสร้างระเบียบวินัย ขึ้นพื้นฐานให้แก่ตนเองและยังใช้เป็นหลักประกันที่แน่นอนเมื่อถึงคราวคับขันเร่งด่วนอีกด้วย

4.4 หัดคิดในมุมสร้างสรรค์ เป็นการคิดเชิงบวก คิดแต่เรื่องที่ดีงาม มองปัญหาต่างๆ ให้เป็นเรื่องเล็กที่สามารถ แก้ไข ได้ การหัดเปิดมุมมองใหม่ ๆ กับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รายล้อมรอบ ๆ ตัวนั้น เป็นการพัฒนากระบวนการทาง ความคิดและสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้น หลีกเลี่ยงการมองตนเองเป็นศูนย์กลาง พร้อมกันนั้นควรหัดรับฟัง ใฝ่หากและสละเวลาบางส่วนแลกเปลี่ยนเสวนา แสดงความคิดเห็นกับผู้อื่นอยู่เสมอ

4.5 ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เปรียบเสมือนกับบททดสอบ บทหนึ่ง ที่จะนำทางเราสู่ความสำเร็จ เมื่อเราคิดจะลงมือทำการสิ่งใด ควรตั้งรับและเตรียมใจไว้ว่า “ทางเดินสู่ความสำเร็จนั้น ย่อมต้องมี อุปสรรคขวากหนามเป็นเพื่อนร่วมเดินทางด้วยเสมอ” ปัญหาทุกปัญหาจึงมาพร้อม ๆ กับการสำเร็จ และเมื่อ ใดที่คุณพบกับความสำเร็จ คุณจะรู้ว่า “ไม่ว่าจะอีกกี่สิบปัญหาในภายหน้า คุณก็จะสามารถผ่านพ้นมันไปได้ เหมือนอย่างคราวนี้เช่นกัน”

4.6 เคารพตนเอง โดยเชื่อมั่นในความสามารถ ให้โอกาสตนเองในการกล้าลองผิดลองถูก เพราะผู้ที่สามารถยืดหยัดอยู่บนความสำเร็จนั้นได้ ล้วนแล้วแต่ผ่านบททดสอบ ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ มานับไม่ถ้วนจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น คือ การเปิดใจยอมรับตนเอง การมีความพร้อมในการ ศึกษาเรียนรู้และมีสติตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่เสมอ จะช่วยให้ คุณสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 2.5 สถานการณ์ผู้สูงอายุ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ จำนวนประชากรในประชาคมอาเซียน ช่วงปีที่ผ่านมา พบข้อมูลที่น่าสนใจโดยพบว่า ลาวมีสัดส่วนของประชากรในวัยเด็กสูงสุดในอาเซียน โดยคิดเป็น 38 เปอร์เซ็นต์ ของประชากรทั้งหมด ในขณะที่สิงคโปร์ มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานสูงที่สุดในอาเซียน คิดเป็น 74 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากร ส่วนไทยติดอันดับประเทศที่มีประชากรสูงอายุ มากที่สุดในอาเซียน โดยคิดเป็น 12 เปอร์เซ็นต์ของประชากรทั้งหมด โดยมีจำนวนผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป กว่า 8.1 ล้านคน และอายุ 80 ปีขึ้นไป ประมาณ 8 แสนคน

ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนเด็กเกิดใหม่ลดลง และอัตราส่วนประชากรวัยสูงอายุ เท่ากับ 1 ใน 2 ของประชากรในวัยเด็ก ส่งผลให้เกิดภาวะพึ่งพิงทางสังคมมากขึ้น ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบอัตราส่วนการพึ่งพิงในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุในกลุ่มเออีซี. ที่พบว่าส่วนใหญ่มีแนวโน้มสูงขึ้นต่อเนื่อง ยกเว้นเพียงเวียดนาม และลาวเท่านั้น ที่มีประชากรผู้สูงอายุลดลง เล็กน้อย และไทย ก็ยังเป็นประเทศที่มีอัตราการพึ่งพิงของประชากรสูงอายุ สูงสุดในอาเซียนเช่นกัน โดยไทยมีอัตราส่วนการพึ่งพิงของประชากรสูงอายุที่ 12.8% ตามด้วย สิงคโปร์, เวียดนามและอินโดนีเซีย ส่วนฟิลิปปินส์ และ บรูไน มีอัตราการพึ่งพิงน้อยที่สุดในอาเซียนจากข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันของไทย ที่หากเดินผ่านคนไทย 10 คน จะมีผู้สูงอายุ 1 คน และในอีก 20 ปีข้างหน้า หากเราเดินผ่านคนไทย 4 คน จะมีผู้สูงอายุ 1 คนในนั้น ขณะที่นายแพทย์ บุญชัย อิศราพิสิษฐ์ ประธานกรรมการบริหารเวลเนส ซิตี้ กล่าวว่า แม้ไทยจะมีจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุด แต่ ก็เป็นประเทศที่มีดัชนีความสุขของผู้สูงอายุสูงที่สุดในอาเซียน จากปัจจัยความพร้อมในการดูแลทางกายภาพ ทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อม แต่สิ่งที่ควรดูแลเพิ่มเติม คือการให้ความสำคัญด้านสภาพจิตใจ ในขณะที่การดูแลผู้สูงอายุในประเทศอื่นๆ ของอาเซียน ส่วนใหญ่จะยึดแนวทางการจัดสวัสดิการ และการดูแลผู้สูงอายุจากไทย และสิงคโปร์ เป็นต้นแบบ ทั้งเรื่องการปฏิรูประบบบำนาญ และขยายความครอบคลุมของเบี้ยยังชีพให้เข้าถึงกลุ่มผู้มีรายได้น้อยมากขึ้นสำนักข่าวแห่งชาติ กรมประชาสัมพันธ์กรมอนามัย

กระทรวงสาธารณสุข เปิดเผย ผู้สูงอายุในประเทศไทยที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มีมากถึงร้อยละ 12.59 ซึ่งถือว่ามากที่สุดในประเทศอาเซียน คาดว่าในปี 2564 ประเทศไทยเข้าสังคมผู้สูงอายุเต็มขั้น

นายแพทย์เจษฎา โชคดำรงสุข อธิบดีกรมอนามัย เปิดเผยภายหลังเป็นประธานเปิดการประชุมสัมมนาวิชาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุระดับชาติ เรื่อง “ผู้สูงวัยมุ่งสู่...อำเภอสุขภาพดี 80 ปียังแจ๋ว” ที่ผ่านมาว่า ปัจจุบันประชากรผู้สูงอายุของโลกมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากประชากรผู้สูงที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 7 ในขณะที่ผู้สูงอายุของประเทศไทยที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป มีมากถึงร้อยละ 12.59 ซึ่งถือว่ามากที่สุดในประเทศอาเซียน นอกจากนี้ยังพบว่าความก้าวหน้าด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศไทย ทำให้อัตราการเกิดน้อยลง ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น คาดว่าอีก 20 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด คือมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไป หรืออาจกล่าวได้ว่าอีก 10 ปีข้างหน้า ในปี 2564 ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ : Age Society และจากนั้นอีกเพียง 10 ปี ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (สำนักส่งเสริม และพิทักษ์ผู้สูงอายุ)

ศ.ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล (2557) ได้สรุปสถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย ไว้ว่า นับวันจำนวนผู้สูงอายุ จะเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่บุตรหลานที่จะ มาช่วยดูแลค่าจุนด้านรายได้ให้กับผู้สูงอายุมีจำนวนน้อยลง แนวทางหนึ่งในการสร้างความมั่นคงรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ คือการ ส่งเสริมการมีงานทำสำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีความสามารถและมีความต้องการที่จะทำงาน นั่นคือ ผู้สูงอายุยังคงมีกิจกรรม ต่างๆ ร่วมกับสังคม ชุมชน เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง และการ ทำงาน โดยสังคมจะต้องเสริมสร้าง โอกาสการทำงานสำหรับผู้สูงอายุ และช่วยลด อุปสรรคที่กีดกันผู้สูงอายุจากการมีงานที่มั่นคงอย่างเร่งด่วน

และในปัจจุบัน บริบทของสังคมไทยไม่เอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถสร้างความมั่นคงทางรายได้ อย่างเท่าเทียมกับคนในกลุ่มวัยอื่น รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุประชากร ตลาดแรงงานและข้อกฎหมายไม่เปิด โอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าทำงาน นอกเหนือจากการส่งเสริมการทำงานในผู้สูงอายุแล้ว การออมเป็นแนวทางที่สำคัญ ที่สมควรได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างหลักประกันรายได้ที่มั่นคง เพื่อเป็นการสร้าง ระบบจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการออม นอกเหนือการสนับสนุนจากภาครัฐแล้ว ปัจจุบันยังมีหลักประกันด้านรายได้อื่นอีก อาทิเช่น การสะสมเงินเข้ากองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ กองทุนรวมระยะยาว และการประกันชีวิต ที่ล้วนส่งเสริมให้เกิดการออม สำหรับกลไกต่างๆ ในการสร้างหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุของไทยได้แก่ ระบบบำนาญ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกองทุนประกันสังคม ซึ่งระบบดังกล่าวก็ยังไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุได้ทั้งหมด ทั้งนี้ยังมีเบี้ยยังชีพเพื่อ ผู้สูงอายุจึงเป็นช่องทางหนึ่งในการประกันรายได้สำหรับ ผู้สูงอายุให้ทั่วถึงอีกด้วย

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. มัลลิกา มัติโก และคณะ (2542: 103-105) ศึกษาสถานภาพและบทบาทของผู้สูงอายุไทยในพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ สำหรับประเด็นการเตรียมตัวก่อนเป็นผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นว่าควรเตรียมตัวในช่วงอายุ 50-60 ปี รองลงมาเห็นว่าควรเตรียมเมื่ออายุ 40 ปี เพราะร่างกายยังแข็งแรง สามารถทำงานได้เต็มที่ อย่างไรก็ตามก็มีผู้สูงอายุถึงร้อยละ 12.2 ที่เห็นว่าไม่จำเป็นต้องเตรียมตัว เพราะความแก่ ความตายเป็นเรื่องธรรมชาติ สุดแต่เวรกรรม สำหรับผู้ที่เห็นด้วยกับการเตรียมตัวเห็นควรเตรียมในด้านการเงินและทรัพย์สิน และด้านสุขภาพร่างกาย

2. อุษา เทียนทอง และคณะ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง “องค์กรทางสังคมและพัฒนาการความเป็นประชาคม กรณีศึกษาตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม” เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์กรทางสังคมและเพื่อศึกษาความเป็นประชาคมจากปฏิสัมพันธ์ขององค์กรทางสังคม โดยใช้การวิจัยแบบคุณภาพ ซึ่งมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 วิธีคือ การสัมภาษณ์ การสังเกตและการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์กรทางสังคมและความเป็นประชาสังคมได้ 7 ประการคือภาวะความเป็นผู้นำของคนในพื้นที่ การจัดการที่ดีทั้งการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ของกลุ่ม และการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อปฏิบัติของสมาชิกร่วมกันความมีใจร่วมของสมาชิกกลุ่มในการทำกิจกรรม การมีความรัก ความเมตตา รวมทั้งความผูกพันอันเป็นลักษณะพื้นฐานของสังคมของตำบลบางแก้ว ความรู้สึกเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่ม การมีผลประโยชน์ร่วมกันและหน่วยงาน/บุคคลทั้งภายในและภายนอกตำบลให้การสนับสนุนความเป็นประชาคม

3. ราตรี เจียมจากรุภา (2542, 104) ศึกษาความต้องการเตรียมตัวก่อนการเกษียณในด้านร่างกายและจิตใจ ด้านรายได้และการใช้จ่าย ด้านงานอดิเรก ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการมีส่วนร่วมในสังคมของข้าราชการก่อนเกษียณ (อายุ 55-59 ปี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 152 คน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความต้องการเตรียมตัวในระดับปานกลาง ยกเว้นความต้องการด้านร่างกายและจิตใจที่มีความต้องการในระดับมาก

4. ชีระ ชัยยานนท์ (2543: ก) ศึกษาการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 180 ราย ใน 5 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ตำรวจชั้นประทวนมีการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

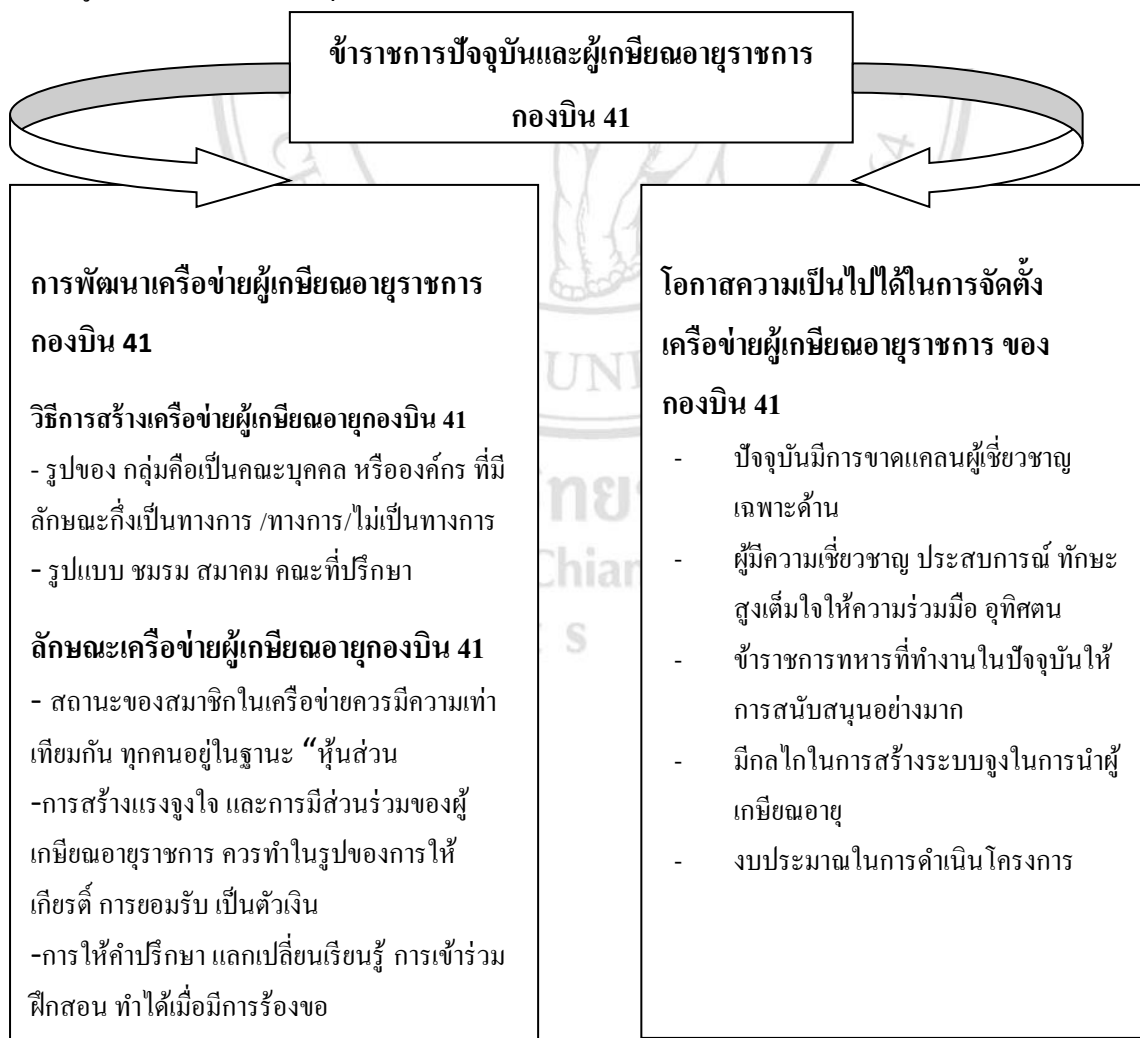
5. วินิตา ก่องคำ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเชื่อมโยงระบบเครือข่ายสังคมด้านคนพิการในพื้นที่เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวขององค์กรและกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ ตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายของกลุ่ม “พันธมิตรแห่งดวงดาว” โดยผ่านหลัก 6 ประการ ซึ่งได้ศึกษาจากองค์กรและกลุ่มที่ถือได้ว่า



เป็นทุนทางสังคมในพื้นที่ พบว่า โดยภาพรวมแล้ว การเชื่อมโยงเครือข่ายคนพิการในพื้นที่ที่ไม่มี การเชื่อมโยงเครือข่ายร่วมกัน

## 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดการจัดการเครือข่ายซึ่งประกอบด้วย การลงสำรวจพื้นที่ กองบิน 41 กรอบแนวคิดได้นำเสนอเกี่ยวกับเครือข่ายผู้สูงอายุข้าราชการ กองบิน 41 ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความร่วมมือความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายในองค์กร และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ทั้งนี้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเครือข่ายขึ้นอยู่กับบริบทที่สำคัญคือ ลักษณะภูมิประเทศและลักษณะทางวัฒนธรรม และเครือข่ายดังกล่าวตอบสนองต่อการจัดการด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ความมั่นคงชีวิตหลังเกษียณ ความจำเป็นพื้นฐาน อื่นๆ โดยความสามารถในการพัฒนาองค์กร สร้างแรงจูงใจในความมั่นคงชีวิตหลังเกษียณ สร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย การถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในองค์กรดังจะเห็นในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา