



การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ The Preparation before The Retirement

เพ็ญประภา เบนจวรรณ ศศ.ม. (Penprapa Benchawan, M.Ed.)¹

บทคัดย่อ

การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ เป็นการวางแผนการดำเนินการหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุทำงาน จึงต้องมีการเตรียมตัวด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมตัวด้านจิตใจ 2) การเตรียมตัวด้านร่างกาย 3) การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง 4) การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง 5) การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว 6) การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย ผู้ที่มีการเตรียมตัวที่ดีจะสามารถใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี

คำสำคัญ : การเตรียมความพร้อม เกษียณอายุ

Abstract

Pre-retirement Preparation is a managerial plan or an action plan taken for life survival after the retirement. Therefore, it is actually important for everyone who is going to be in this stage. To be well prepared, there are six plans to reach the target; 1) the retirement preparation for mind set, spirit, and attitude 2) preparation for health retirement 3) preparation for wealthy and property retirement 4) the retirement preparation for activities in the leisure time 5) retirement preparation for family relationship 6) the retirement preparation for the habitat. For those who has already well prepared before reaching to the retirement point will have perfect life and live happily.

Keywords : Preparation, Retirement

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์



บทนำ

ในช่วงสิ้นปีงบประมาณของทางราชการ คือ วันที่ 30 กันยายนของทุกปี หน่วยงานราชการต่างๆ ต้องสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ หรือทรัพยากรบุคคลที่มีค่าไปจำนวนหนึ่ง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นสภาวะที่ข้าราชการต้องครบกำหนดอายุในการรับราชการเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และในขณะเดียวกันก็ต้องเปลี่ยนแปลงสถานะของตนเองเป็นผู้สูงอายุ เนื่องจากประเทศไทยถือเกณฑ์กำหนดบุคคลที่จะเป็นผู้สูงอายุตามเกณฑ์ที่องค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมสมัชชาโลกเกี่ยวกับผู้สูงอายุ กำหนดให้ชายและหญิงที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเป็นผู้สูงอายุ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเข้าสู่ภาวะ “ประชากรสูงวัย” (Old Population) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากร อันเนื่องมาจากการลดลงภาวะเจริญพันธุ์และในเวลาเดียวกันคนไทยก็มีอายุยืนยาวขึ้นเรื่อยๆ สิ่งตามมาจากการเปลี่ยนแปลงนี้คือ อัตราส่วนพึ่งพิงในวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น ปัญหาทางด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สภาพจิตและอารมณ์ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนปัญหาในการปรับตัว ดังนั้นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ก็คือปัญหาที่สามารถเกิดขึ้นกับผู้เกษียณอายุได้เช่นเดียวกัน การที่ผู้เกษียณอายุจะสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤติดังกล่าวได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมวางแผนชีวิตก่อนที่จะก้าวเข้าสู่วัยเกษียณหรือวัยสูงอายุในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเตรียมตัวด้านจิตใจ 2) การเตรียมตัวด้านร่างกาย 3) การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง 4) การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง 5) การเตรียมตัวด้านสัมพันธภาพในครอบครัว 6) การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย การเตรียมตัวในด้านต่างๆ เหล่านี้ควรปฏิบัติและทำให้สำเร็จก่อนเกษียณอายุทำงาน เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่ต้องใช้เวลาและต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หากได้มีการเตรียมความพร้อมเร็วเท่าไรก็จะทำให้คุ้นชินกับความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุมากยิ่งขึ้น

ความหมายของการเกษียณอายุ

เกษียณ หมายถึง ลี้ไป ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า การเกษียณอายุ หมายถึง การครบกำหนดอายุรับราชการ ลี้กำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน

การเกษียณอายุงาน (Retirement) เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกษียณอายุ หมายถึง การถอนตัวออกจากภาวะการณหนึ่งไปสู่ภาวะการณหนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ ซึ่ง เบอร์นไซด์ (Burnside, 1988) กล่าวถึงการเกษียณอายุคล้ายคลึงกับ แอชลีย์ (Atchley, 1994) ว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลงที่สุด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำเหน็จบำนาญ โดยไม่ต้องทำงาน เกณฑ์การเกษียณอายุของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมแต่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55-65 ปี ซึ่งบางประเทศจะพิจารณาลักษณะงานเข้าประกอบกับการเกษียณอายุ คือ งานระดับบริหารหรืองานใช้สมองจะกำหนดอายุเกษียณสูงกว่างานที่ใช้กำลังกายหรืองานระดับล่างลงมา เช่น ประเทศฝรั่งเศส ผู้ปฏิบัติงานในระดับต้นจะเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี ระดับกลาง 60 ปี และระดับสูง เมื่ออายุ 65 ปี (วรวรรณ ชัยเชื้อ, 2556)

ความเป็นมาของการกำหนดเกษียณอายุ

การริเริ่มให้มีการเกษียณอายุนั้นเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่แรงงานจะได้รับในช่วงหลังวัยทำงาน ดังนั้นแนวคิดการกำหนดเกษียณอายุจึงเกิดขึ้นเพื่อจะคำนวณผลประโยชน์ที่แรงงานจะได้รับเมื่อพ้นวัยทำงานไปแล้ว



สำหรับประเทศไทย เริ่มกำหนดเกษียณอายุราชการในสมัยรัชกาลที่ 5 ในพระราชบัญญัติเบี้ยบ้านาญญ ร.ศ. 120 มาตรา 16 ได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการคนใดอายุครบ 55 ปี ต้องออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ เว้นไว้แต่รัฐบาลเห็นว่าผู้นั้น ยังไม่มีความชรามาเบียดเบียนและยังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราว หนึ่งหรือสองคราวก็ได้ ต่อมาได้ยกเลิกพระราชบัญญัติเบี้ยบ้านาญญ ร.ศ. 120 และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญญ ข้าราชการอีกหลายฉบับ ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 มาตรา 10 กำหนดให้ข้าราชการ ครบเกษียณอายุราชการเมื่ออายุ 55 ปี แต่สามารถต่อเวลาได้อีก 5 ปี ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน เมื่อประกาศเริ่มแรกได้กำหนดให้ข้าราชการเกษียณเมื่ออายุ 55 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 5 ปี เช่นเดียวกัน ต่อมาได้มีการแก้ไขใหม่โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญญ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2504 มาตรา 3 กำหนดเกษียณเมื่อ อายุ 60 ปี แต่ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการจะต่อเวลาให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ ซึ่งต่อมาก็ได้ยกเลิกการต่อเวลาราชการโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญญข้าราชการ (ฉบับ ที่ 11) พ.ศ. 2518 แต่สำหรับข้าราชการพลเรือนในพระองค์สมุหราชองครักษ์และรองสมุหราชองครักษ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็น ความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการในพระองค์ สามารถต่อเวลาได้อีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ ในภายหลัง ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญญข้าราชการ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2523 ได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุ ครบ 60 ปีบริบูรณ์ ต้องพ้นจากข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษา ความมั่นคงของราชอาณาจักร หรือเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการด้านการศึกษา การพัฒนาประเทศ หรือเป็นข้าราชการพลเรือน ในพระองค์สมุหราชองครักษ์ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลาข้าราชการต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เช่น กลุ่มตุลาการ กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป เป็นต้น ขณะที่ภาคเอกชนไม่มีการกำหนดอายุเกษียณอย่างเป็นทางการ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของแต่ละองค์กรเอกชน (Ministry of Social Development and Human Security, 2007) แต่ในกลุ่มอื่นๆ นั้นอายุเกษียณยังคงกำหนดที่ 60 ปี

ประเภทของการเกษียณอายุ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวถึง การเกษียณอายุ ว่า เป็นการยุติการปฏิบัติงานที่เคยทำ อยู่ประจำเมื่อถึงกำหนดอายุตามที่หน่วยงานหรือองค์กรได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้ และได้แบ่งการเกษียณอายุออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ ดังนี้

1. การเกษียณอายุแบบตายตัว (Fixed Retirement) ภาษาอังกฤษใช้คำเฉพาะว่า Mandatory หรือ Compulsory หรือ Automatic Retirement ซึ่งหมายถึง การบังคับเกษียณ เช่น 1) การกำหนดอายุเกษียณ 60 ปีทุกคน 2) การกำหนดอายุ เกษียณสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายงานวิชาการ 65 ปี และบุคคลผู้ปฏิบัติงานในสายงานบริหาร 60 ปี เป็นต้น
2. การเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น (Flexible Retirement) มีความหมาย 2 ประการ คือ 1) การไม่กำหนดอายุเกษียณ ไว้แน่นอนว่าจะเป็นอายุเท่าไร จะเลือกเกษียณอายุใดก็ได้ 2) เป็นการเปิดโอกาสให้เกษียณก่อนกำหนดอายุเกษียณที่เรียก ว่า Early Retirement เช่น กำหนดอายุเกษียณไว้ 60 ปี แต่เปิดโอกาสให้เกษียณเมื่ออายุ 55 ปีได้ การเกษียณอายุของต่าง ประเทศให้หลักการเกษียณอายุแบบบังคับ (Compulsory Retirement) เป็นส่วนใหญ่ สำหรับอายุเกษียณส่วนใหญ่จะอยู่ใน ช่วง 60-65 ปี

กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการเกษียณอายุ

แอชลีย์ (Atchley, 1994 อ้างถึงใน วันชัย แก้วสุมาลี, 2552) ศึกษาพบว่า การเกษียณอายุงานเป็นกระบวนการที่ บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ระยะ ดังนี้



1. Pre - retirement เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุงาน แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ 1) Remote Phase ระยะนี้ถือว่าการเกษียณอายุยังอยู่ห่างไกลจากบุคคลมาก อาจอยู่ในระยะเริ่มต้นในช่วงวัยทำงานหรืออาจอยู่ในช่วง 5 ปีก่อนเกษียณ ซึ่งก็ขึ้นกับแต่ละบุคคล 2) Near Phase ระยะนี้บุคคลจะเริ่มวิตกกังวลต่อการเกษียณอายุที่กำลังใกล้เข้ามา ในระยะนี้หากบุคคลมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุการทำงาน ก็จะมีความพร้อมไม่วิตกกังวลต่อการเกษียณอายุและมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุด้วย
2. Honeymoon Phase เป็นระยะหลังเกษียณใหม่ ๆ ซึ่งไม่ต้องทำงาน มีอิสระทั้งทางด้านเวลาและการทำงาน ระยะนี้เป็นระยะเวลาที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน และสามารถทำในสิ่งที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะเป็น 1-5 ปี ขณะที่บางคนอาจน้อยกว่า 1 ปีก็ได้
3. Disenchantment Phase เป็นระยะที่เริ่มมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเกษียณอายุงาน รู้สึกเหงา ขาดเพื่อน และหงุดหงิดง่าย เกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อชีวิตที่ดำเนินอยู่ ปรับตัวไม่ได้ต่อการเปลี่ยนแปลง
4. Re - orientation Phase เป็นระยะของการพิจารณาถึงความจริงทั้งหลายเพื่อเลือกทางที่พอใจในการนำไปปรับปรุงหรือการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันหลังเกษียณ
5. Stabilization Phase เป็นระยะที่บุคคลสามารถปรับตัวได้ มีความเข้าใจในบทบาทของตน และเคยชินต่อการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ ซึ่งบางคนที่สามารถเข้าสู่ระยะนี้ได้เลยหลังจากผ่าน Honeymoon Phase ถ้าหากมีการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณที่ดี แต่บางคนที่ไม่ได้เตรียมความพร้อมก่อนเกษียณหรือเตรียมไม่ได้ ก็อาจไม่สามารถเข้าสู่ระยะนี้ได้
6. Termination Phase เป็นระยะสุดท้ายของการเกษียณอายุ ซึ่งในระยะนี้ผู้สูงอายุอาจมีการหดโหมของร่างกาย การเจ็บป่วย และไม่สามารถดูแลตนเองได้อีกต่อไป ต้องพึ่งพาผู้อื่น ระยะนี้รวมไปถึงสภาวะสุดท้ายของการมีชีวิตด้วย

ผลกระทบจากการเกษียณอายุ

ธิดารัตน์ อติชาตินนท์ และแพรวพรรณ มังคลา (2554) กล่าวว่า การเกษียณอายุก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกษียณอายุในหลายด้าน เนื่องจากต้องเข้าสู่ภาวะวัยสูงอายุด้วย ซึ่งผลกระทบเหล่านั้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของผู้เกษียณหรือแม้แต่การดำเนินชีวิตอย่างมาก ผลกระทบเหล่านั้น ได้แก่

1. ผลกระทบด้านร่างกาย ผู้ที่เกษียณอายุเป็นผู้สูงอายุ ดังนั้นเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ทำให้ต้องพบกับความเสื่อมของอวัยวะต่างๆอย่างมาก เช่น ระบบกระดูกเสื่อมลงทำให้เกิดปัญหาในการเดิน ระบบประสาทต่างๆเสื่อมลง ตามองไม่ชัด หูตึง ทำให้ผู้สูงอายุบางคนไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายได้ จึงมีผลต่อการดำเนินชีวิตโดยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และถ้าขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพก็จะมีสุขภาพที่เสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีก็จะมีปรับตัวได้ดีด้วย ซึ่งจะเห็นว่าสภาวะทางสุขภาพเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้สูงอายุ
2. ผลกระทบด้านจิตใจ การเกษียณอายุนี้ว่ามีผลกระทบต่อจิตใจกับผู้ที่เกษียณค่อนข้างมาก เนื่องมาจากการเกษียณอายุก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันต่อกิจวัตรประจำวันจากที่เคยปฏิบัติไปสู่การมีเวลามากขึ้น และในขณะเดียวกันการเกษียณอายุทำให้ผู้เกษียณอายุนั้น รู้สึกว่าตนเองด้อยคุณค่าเนื่องมาจากอำนาจที่เคยมีหมดไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าผู้เกษียณอายุปรับตัวไม่ได้จะทำให้รู้สึกหงุดหงิด ซึมเศร้า คิดว่าตนเองหมดความหมาย ไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจต่อสภาพชีวิตในปัจจุบัน
3. ผลกระทบด้านสังคม การเกษียณอายุเป็นการถอนบทบาทจากสังคมภายนอก ทำให้ผู้เกษียณอายุมีแต่สังคมภายในบ้าน ขาดการพบปะกับผู้ร่วมงาน บทบาททางสังคมลดน้อยลง อำนาจต่างๆที่เคยมีหมดไป การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นในสังคมหมดไป สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้เกษียณอายุเกิดความรู้สึกว่าคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองลดน้อยลงและก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจ มีความเหงาและว้าเหว่ ถ้าไม่มีบทบาทใหม่มาทดแทนจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อชีวิต



4. ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้เกษียณอายุต้องออกจากงานเดิม ทำให้รายได้ลดน้อยลง รายได้พิเศษต่างๆ ก็หมดไป ในขณะที่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากต้องมียาจ่ายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่เสื่อมลงมากขึ้นจากเดิมจึงก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ

5. ผลกระทบด้านการใช้เวลาว่าง การเกษียณอายุทำให้มีเวลาว่างวันละ 6-8 ชั่วโมง ผู้เกษียณที่ไม่ได้วางแผนเตรียมงานอดิเรกหรือหากิจกรรมต่างๆไว้ มักพบกับปัญหาการใช้เวลาว่างให้หมดไปในแต่ละวัน ซึ่งปัญหานี้มักพบในผู้เกษียณชายมากกว่าผู้เกษียณหญิง ทำให้เกิดความเครียดและความเบื่อหน่ายได้

6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคู่อชีวิตและสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากผู้เกษียณมีเวลาอยู่บ้านมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น คู่อชีวิตหรือสมาชิกในครอบครัวอาจรู้สึกถูกรุกล้ำอาณาเขต เกิดอารมณ์หงุดหงิดและไม่สบายใจได้

จะเห็นได้ว่า ผลกระทบจากการเกษียณอายุส่วนใหญ่จะมีผลด้านจิตใจมากกว่าด้านร่างกาย ผู้เกษียณอายุที่ขาดการวางแผนการเตรียมตัวเกษียณอายุที่อาจเกิดภาวะตึงเครียดเศร้าหมอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่รุนแรงได้ ดังการศึกษาของ Hurlock (1980) ที่พบว่าภาวะช็อกจากการเกษียณอายุ (Retirement Shock) เป็นโรคใหม่ของผู้เกษียณอายุซึ่งเกิดขึ้นรุนแรงทันทีหลังเกษียณอายุ เนื่องจากผู้เกษียณอายุไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทันทีภายหลังเกษียณได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของ Roy (1986) ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ว่าประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งทำงานเป็นหน่วยเดียวกันเพื่อคงภาวะปกติสุขเมื่อมีสิ่งกระตุ้นมากระทบกระเทือนต่อบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคมของบุคคล ถ้าบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต มีสุขภาพดี ยอมรับความจริง ส่วนผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง ซึมเศร้า เป็นต้น

การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุในด้านต่างๆ

ทยณฐู ชวนไชยสิทธิ์ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะพิจารณาจากคุณภาพด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ได้แก่ โภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา สภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ ศาสนา จริยธรรม กฎหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา ดังนั้น การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุควรเริ่มกระทำตั้งแต่อายุในวัยทำงานหรือช่วงวัยกลางคน คือ ช่วงอายุระหว่าง 55 - 65 ปี โดยประมาณ ช่วงนี้เรียกว่า Prime of Life หรือช่วงดีเลิศแห่งชีวิต คือ ไม่แก่เกินไป ยังคงมีความเป็นหนุ่มเป็นสาว จึงเป็นช่วงที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ 6 ด้าน ดังนี้

1. การเตรียมตัวด้านจิตใจ

เฉก ธนะศิริ (2550) ให้ข้อคิดว่า เนื่องจากการเกษียณอายุ เป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคมอย่างฉับพลัน ถ้าไม่ได้มีการเตรียมใจไว้ล่วงหน้า มักจะประสบปัญหาความเครียดและการปรับตัวไม่ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ ทำให้มีอารมณ์รุนแรงหงุดหงิด เหนง ว่าเหว เมื่อหน้าชีวิต มีความวิตกกังวล ดังนั้นการเตรียมตัวด้านจิตใจ มีดังนี้

1.1 สร้างขวัญกำลังใจที่ดี ในการเผชิญหน้ากับวัยเกษียณ ยอมรับว่าการเกษียณเกิดกับทุกคนโดยใช่หลักธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

1.2 ฝึกตนให้เป็นคนใจกว้าง มองโลกในแง่ดีและหลายๆแง่มุม รู้จักปล่อยวาง เมื่อมีปัญหาแก้ปัญหาด้วยความมีสติและรู้จักควบคุมตนเอง



1.3 มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนต่างวัย อย่าหลีกเลี่ยง หรือแยกตัวออกมาอยู่โดดเดี่ยว บางครั้งเพื่อนต่างวัยจะทำให้รู้สึกมีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉงขึ้น

1.4 พยายามทำกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำอาหาร ทำสวน เลี้ยงสัตว์

1.5 สนใจหาความรู้ ฟังวิทยุ อ่านหนังสือพิมพ์ ติดตามเหตุการณ์ข่าวสารบ้านเมืองต่างๆ ไว้วางใจ

2. การเตรียมตัวด้านร่างกาย

บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวว่า ภาวะสุขภาพร่างกายเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องดูแลเอาใจใส่ต่อตนเองอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่วัยเด็กมาเรื่อยๆ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุควรได้มีการเตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายให้พร้อมเพื่อรับกับวัยสูงอายุ เพราะในวัยนี้ร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงให้เห็นได้อย่างชัดเจน การดูแลสุขภาพด้วยดีอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะช่วยให้อายุยืนยาวไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น เมื่ออายุ 40 ปีขึ้นไปต้องเริ่มดูแลตัวเอง เอาใจใส่ไม่ปล่อยตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทางสุขภาพที่จะตามมาเมื่อถึงวัยสูงอายุ ดังนั้นการเตรียมตัวด้านร่างกาย มีดังนี้

1) ตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อที่จะประเมินภาวะสุขภาพของตนเองได้

2) รับประทานอาหารที่มีสารอาหารครบทั้ง 5 หมู่ ซึ่งเป็นอาหารที่เคี้ยวง่าย ย่อยง่าย เน้นปลาและผักที่ปลอดสารพิษ งดเครื่องดื่มประเภท น้ำอัดลม ชา กาแฟ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ลดอาหารจำพวกแป้ง ข้าว น้ำตาล ไขมันต่างๆ และควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

3) ใช้น้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 10 แก้ว ควรดื่มน้ำหลังตื่นนอนตอนเช้า สัก 1-2 แก้ว จะช่วยขับถ่าย ปัสสาวะและขับล้างของเสียออกจากทางเดินปัสสาวะ

4) ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที

5) นอนหลับอย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง และอยู่ในที่อากาศถ่ายเทสะดวก

6) ควรให้ร่างกายได้รับแสงแดดทุกวัน โดยเฉพาะช่วงเช้าหรือเย็นเพื่อกระตุ้นให้ร่างกายผลิตวิตามินดีที่ช่วยให้ผิวหนังแข็งแรง

3. การเตรียมตัวด้านทรัพย์สินเงินทอง

สุขใจ นำฟูต (2557) กล่าวว่า การบริหารการเงินบุคคล เป็นการจัดระเบียบการเงินของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการรู้จักจัดหาเงินเข้ามา และใช้จ่ายออกไปอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดผลดีจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคคลเมื่อเกษียณอายุแล้วรายได้ที่เคยได้รับประจำก็ลดลง ดังนั้นถ้าไม่มีแผนการใช้จ่ายอย่างรัดกุมแล้ว เงินจำนวนนั้นก็อาจหมดไปอย่างรวดเร็ว จึงควรมีการเตรียมตัวด้านรายได้และรายจ่าย ดังนี้

1) ประเมินรายรับแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายรับเพื่อคาดคะเนจำนวนรายได้ที่จะเป็นรายได้ประจำหลังจากเกษียณอายุ กับรายได้พิเศษต่างๆที่จะสิ้นสุดลงไปพร้อมกับการเกษียณอายุ

2) ประเมินรายจ่ายในแต่ละเดือน และวิเคราะห์ถึงแหล่งที่มาของรายจ่ายต่างๆ ทำเป็นงบประมาณออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม จะเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้

3) ควบคุมค่าใช้จ่ายในบ้านให้สมดุลกับรายได้ ถ้างบประมาณออกมาว่ารายจ่ายเกินรายรับ ก็ควรต้องหาทางเพิ่มรายได้ หรือมีเงินนั้นก็ควรตัดรายจ่ายลง

4) เตรียมหางานสำรอง ในกรณีที่ต่อหารายได้เพิ่ม ควรเตรียมไว้ตั้งแต่ยังดำรงตำแหน่งหน้าที่ในงานประจำอยู่



5) เตรียมสะสมเงินเพื่อสำรองไว้ใช้ยามเจ็บป่วย จุกเหิน หรือเมื่อมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ควรเริ่มต้นสะสมเป็นเวลายาวน้อย 10-15 ปี ก่อนการเกษียณอายุ โดยอาจจะสะสมในรูปอสังหาริมทรัพย์ การซื้อพันธบัตร การประกันชีวิต หรือการลงทุนกับกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund: RMF) เป็นกองทุนที่มีลักษณะผสมระหว่างการเป็นกองทุนรวมกับการเป็นเครื่องมือสะสมเงินไว้ใช้ยามชรา (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2556)

4. การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง

บรรลุ ศิริพานิช (2550) กล่าวว่า เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ การทำกิจกรรมยามว่างเป็นเรื่องสำคัญซึ่งนำความพึงพอใจมาให้ ควรเลือกงานที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม โดยพิจารณาจากการมีใจรักงาน มีความถนัดในงานและมีความเหมาะสมกับกำลังของตน การเตรียมตัวด้านกิจกรรมการใช้เวลาว่าง มีดังนี้

- 1) ทำงานอดิเรก เช่น เขียนหนังสือ งานสะสมต่างๆ หรือทำงานประดิษฐ์ เป็นต้น
- 2) เล่นกีฬาที่ไม่ต้องใช้แรงมากนัก เช่น เดิน ว่ายน้ำ เปตอง รำมวยจีน เป็นต้น
- 3) อ่านหนังสือ เช่น บทประพันธ์ ประวัติศาสตร์ นวนิยาย เป็นต้น
- 4) เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม หรือทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

5. การเตรียมตัวด้านสัมพันธ์ภาพในครอบครัว

เจก ธนะศิริ (2550) กล่าวว่า การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยทำให้ผู้ที่เกษียณมองเห็นคุณค่าของสมาชิกในครอบครัวทุกๆ คน และจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยวิถีการเชิงรูปธรรมต่างๆ ดังนี้

- 1) ไปมาหาสู่ เยี่ยมเยียน และติดต่อสื่อสารถึงกันเสมอ
- 2) ดูแลช่วยเหลือในยามที่เดือดร้อน
- 3) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนในครอบครัว
- 4) ให้เวลาแก่สมาชิกในครอบครัว และซื่อสัตย์ต่อครอบครัว
- 5) สอนลูกหลานให้รักและเคารพผู้สูงอายุ

6. การเตรียมตัวด้านที่อยู่อาศัย

บรรลุ ศิริพานิช (2550) ได้ให้ข้อคิดว่า ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน การเตรียมที่อยู่อาศัยควรจัดเตรียมให้พร้อมก่อนถึงวันเกษียณอายุ และควรจัดเตรียมตั้งแต่ช่วงกลางคน เพราะถ้าหากจัดการเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุแล้วอาจมีปัญหาบางอย่างซึ่งแก้ไขไม่ทันการณ์ได้ ในการเตรียมที่อยู่อาศัยนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง มีดังนี้

- 1) สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย ต้องสะดวกในการเดินทาง อยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชน จากเพื่อนหรือญาติสนิท
- 2) ลักษณะการอยู่อาศัย ควรวางแผนล่วงหน้าว่าจะใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุกับใคร อยู่กับคู่สมรส อยู่กับญาติพี่น้อง อยู่กับลูกหลาน เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออยู่ตามลำพังคนเดียว
- 3) สภาพที่อยู่อาศัย หมายถึง สภาพบ้าน และสิ่งแวดล้อม จะต้องมึลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดในวัยชรา เช่น พื้นบ้านไม่ควรขัดเงาให้ลื่น เพราะจะทำให้หกล้มได้ง่าย มีไฟฟ้าแสงสว่างเพียงพอ

จะเห็นได้ว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุไม่ว่าจะเป็นด้านจิตใจ ร่างกาย ทรัพย์สินเงินทอง การใช้เวลาว่าง ครอบครัว ตลอดจนด้านที่อยู่อาศัย สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์ (2555) พบว่า ผู้ที่เกษียณอายุควรเริ่มวางแผนการเตรียมความพร้อมตั้งแต่ยังอยู่ในช่วงอายุน้อย โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและสื่อต่างๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านร่างกาย ต้องเริ่มดำเนินการตั้งแต่อายุน้อยไม่มากเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่ต้องใช้ระยะเวลาและต่อเนื่อง ส่วนการเตรียมความพร้อม



ด้านจิตใจและด้านการใช้เวลาว่าง หากได้มีการเตรียมความพร้อมเร็วเท่าไรก็จะทำให้คุ้นชินกับความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุมากยิ่งขึ้น และการศึกษาของ เมธิยา กอสนาน (2552) ได้ศึกษาสภาพทางการเงินของข้าราชการทหารบกประจำการ ณ ค่ายฝึกไพรโยค จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การบริหารเงินโดยใช้รายได้ที่มีให้เกิดดอกออกผลให้ได้มากที่สุด คือ การฝากเงินกับทางธนาคาร ซึ่งเป็นช่องทางการออมหรือการลงทุนที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ต้องไปทำงานทำเพิ่ม เพียงแต่ปรับปรุงช่องทางเดินของกระแสเงิน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุในด้านต่างๆจึงมีความสำคัญต่อผู้เกษียณอายุเป็นอย่างมาก

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุ

ค่าตอบแทนที่ได้รับในรูปของบำเหน็จบำนาญ

ในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 26 พ.ศ. 2553) ได้กล่าวถึง การรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ ดังนี้ 1) เงินเดือนเดือนสุดท้าย หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ 2) บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว 3) บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน 4) ทายาทผู้มีสิทธิ หมายถึง บุตร สามีหรือภรรยา บิดาและมารดา

บำเหน็จบำนาญที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการที่เกษียณอายุ มี 2 ประเภท คือ

1. บำเหน็จบำนาญปกติ ผู้มีสิทธิได้รับจะต้องเป็นผู้ที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ไม่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ ต้องไม่เป็นข้าราชการวิสามัญหรือลูกจ้าง และต้องไม่เป็นผู้ซึ่งรัฐบาลกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำเหน็จแล้ว ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญนั้นให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

การคำนวณบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีเวลาราชการ

บำนาญ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีเวลาราชการ

50

แต่ถ้าหากว่าผู้ที่ได้รับบำนาญปกติคนใดต้องด้วยกรณีดังต่อไปนี้ 1) กระทำความผิด ถึงต้องโทษจำคุก 2) เป็นบุคคลล้มละลายทุจริต ผู้ขึ้นหมดสิทธิรับบำนาญปกติ หรืออีกกรณีถ้าผู้ได้รับบำนาญปกติอยู่ถึงแก่ความตาย ทางราชการจ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิเป็นจำนวนสามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับ

2. บำเหน็จตกทอด พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการกำหนดว่า ผู้ได้รับบำนาญปกติอยู่หรือผู้มีสิทธิได้รับบำนาญถึงแก่ความตายให้จ่ายเงินเป็นบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิเป็นจำนวนสามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ

การคำนวณบำเหน็จตกทอด

1) บำเหน็จตกทอด = บำนาญรายเดือนคูณด้วยสามสิบ (สำหรับข้าราชการบำนาญ)

หรือ บำเหน็จตกทอด = เงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการ (สำหรับข้าราชการที่ถึงแก่กรรมระหว่างรับราชการและมีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป)

2) การคำนวณบำเหน็จตกทอดรายได้ได้เงินบำเหน็จตกทอดไม่ถึงสามพันบาทให้จ่ายเป็นเงิน

บำเหน็จตกทอดสามพันบาท

การจ่ายเงินบำเหน็จตกทอด

ให้จ่ายแก่ทายาทผู้มีสิทธิ ดังนี้ 1) บุตรได้รับสองส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน 2) สามีหรือภรรยาให้ได้รับหนึ่งส่วน 3) บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน ในกรณีที่ไม่มีทายาทหรือทายาทนั้น



ได้ตายไปเสียก่อนให้แบ่งเงินดังกล่าวระหว่างทายาทผู้มีสิทธิ ในกรณีไม่มีทายาททั้งสามให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด ในกรณีไม่มีทายาทและบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ ให้สิทธิให้นำเงินดังกล่าวทอนนั้นเป็นอันยุติลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (2556) ได้จัดตั้งขึ้นและประกาศบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2539 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนการรับราชการแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ 2) ส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก 3) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก

สิทธิประโยชน์ของสมาชิกเมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง มีดังนี้ 1) เงินสมทบ คือ เงินที่รัฐจ่ายสมทบเงินสะสม 2) เงินประเดิม คือ เงินที่รัฐจ่ายให้สมาชิกคำนวณจากวันที่เริ่มรับราชการจนถึงวันที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน 3) เงินชดเชย คือ เงินที่รัฐจ่ายตั้งแต่วันที่เริ่มเป็นสมาชิกจนถึงวันที่ออกจากราชการ 4) บำเหน็จ คือ เงินที่จ่ายให้ครั้งเดียวเมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง และมีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 25 ปี 5) บำนาญ คือ เงินที่จ่ายให้สมาชิกเป็นรายเดือน และมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป 6) บำเหน็จตกทอด คือ เงินที่จ่ายให้ครั้งเดียวแก่ทายาทซึ่งสมาชิกผู้ตายแสดงเจตนาไว้ 7) ผลประโยชน์ตอบแทน คือ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงินชดเชย 8) สิทธิกู้เงินจากกองทุน คือ สมาชิกมีสิทธิกู้เงินจากกองทุนไม่เกินจำนวนที่กำหนด 9) สวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่นเดียวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง สมาชิกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินประเภทอื่นๆ ดังนี้

การรับบำเหน็จ

สมาชิกที่มีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 25 ปี หรือสมาชิกที่มีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จะได้รับ

- 1) บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาราชการ
- 2) เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนหากสมาชิกส่งเงินสะสมเข้ากองทุน

การรับบำนาญ

สมาชิกที่มีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปจะได้รับ

- 1) บำนาญ = เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย x เวลาราชการ
- 50
- 2) เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนหากสมาชิกส่งเงินสะสมเข้ากองทุน
 - 3) เงินชดเชย เท่าจำนวนที่ส่วนราชการจ่ายให้กองทุนตั้งแต่วันที่เริ่มสมาชิก
 - 4) เงินประเดิม

บำเหน็จตกทอด

หากสมาชิกผู้ใดเสียชีวิตให้จ่ายบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทของสมาชิก โดยคำนวณดังนี้

- 1) เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาราชการ
- 2) หากผู้รับบำนาญเสียชีวิตให้จ่าย 30 เท่า ของเงินบำนาญ

เงินสวัสดิการ

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและการศึกษาของบุตร ผู้มีสิทธิเบิกได้ คือ ตนเอง คู่สมรสตามกฎหมาย บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย บิดา มารดา



สวัสดิการ ช.พ.ค. และ ช.พ.ส. (2557) เมื่อข้าราชการบำนาญที่เป็นสมาชิก ช.พ.ค. และ ช.พ.ส. เสียชีวิตทายาทขอรับเงินค่าจัดการศพสมาชิก ดังนี้ ค่าจัดการศพสมาชิก ช.พ.ค. จำนวน 100,000 บาท สมาชิก ช.พ.ส. จ่ายค่าจัดการศพจำนวน 50,000 บาท (จ่ายครั้งเดียว) เงินสงเคราะห์กรณีสมาชิก ช.พ.ค. เสียชีวิต ครอบครัวจะได้รับเงินค่าจัดการศพและเงินสงเคราะห์ครอบครัว รายละเอียด 500,000 บาท เงินสงเคราะห์สมาชิก ช.พ.ส. เสียชีวิต ครอบครัวจะได้รับเงินค่าจัดการงานศพและเงินสงเคราะห์ครอบครัว รายละเอียด 250,000 บาท

ประโยชน์ของการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุ

วันชัย แก้วสุมาลี (2552) ได้กล่าวว่า การเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่เตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุและบุคคลรอบข้าง ดังนี้

1. ประโยชน์ด้านจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสติ ไม่ประมาท สามารถเอาชนะใจตนเองด้วยการยอมรับสภาพความจริงได้อย่างสงบ
2. ประโยชน์ด้านร่างกาย ทำให้สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง การเจ็บป่วยลดลง
3. ประโยชน์ด้านทรัพย์สินเงินทอง สามารถควบคุมรายรับ-รายจ่ายได้เป็นระบบ มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีภายหลังเกษียณอายุ
4. ประโยชน์ด้านกิจกรรมการใช้เวลารว่าง ได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนวัยเดียวกันและเพื่อนต่างวัย สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้
5. ประโยชน์ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ได้ทำกิจกรรมต่างๆด้วยกันในครอบครัว ทำให้เกิดความรักใคร่ผูกพัน
6. ประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ

สรุป

การเข้าสู่สภาวะการเกษียณอายุมิใช่เป็นการสิ้นสุดในการดำเนินชีวิตต่อไป แต่เป็นการเริ่มต้นชีวิตใหม่ที่แตกต่างไปจากการใช้ชีวิตแบบเดิม ดังนั้น การเตรียมตัวเกษียณอายุ ถือว่าเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง การเตรียมตัวจะช่วยลดความวิตกกังวล ช่วยทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อผู้สูงอายุ สามารถปรับตัวต่อการดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งลดภาระของครอบครัวและของรัฐที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้เกษียณอายุ เพราะการเตรียมตัวเป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมในอนาคตได้

รายการอ้างอิง

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. (2556). การลงทุน. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2557, จาก <https://www.th/thai2013/index.asp>.

เจก ณะสิริ. (2546). *ชีวิตนี้มีหัตถ์จรรยและพิสดารยิ่งนัก*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน.

ทยณัฐ ขวนไชยสิทธิ์. (2555). *รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อการเกษียณอายุงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชน*.

สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2557, จาก http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=250786.

ธิดารัตน์ อติชาตินันท์ และแพรวพรรณ มังคลา. (2554). *การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. งานวิจัยปริญาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- บรรลู่ คิริพานิช. (2550). **คู่มือผู้สูงอายุ: ฉบับเตรียมตัวก่อนสูงอายุ (เตรียมตัวก่อนเกษียณการทำงาน)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494. (2494). แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 26) พ.ศ. 2553.** สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2557, จาก finance.cad.go.th/ewt-dl_link.php?nid=618.
- เมทียา กอสนาน. (2553). **การศึกษารัฐสภาพทางการเงิน กรณีศึกษาข้าราชการทหารบกประจำการ ณ ค่ายฝึก ไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี**. งานวิจัยปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น.
- วันชัย แก้วสุมาลี. (2552). **ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมการเตรียมตัวก่อนการเกษียณอายุการทำงานของบุคคลทำงานวัยผู้ใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2557, จาก <http://dcms.thailis.or.th/dcms/basic.php>.
- วรวรรณ ชัยชื่อ. (2556). **การเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุราชการทหารบกประจำการ ณ กรมทหารสื่อสาร กรุงเทพมหานคร**. งานวิจัยปริญญาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุขใจ น้ำผุด. (2557). **กลยุทธ์การบริหารการเงินส่วนบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **บำเหน็จบำนาญ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2557, จาก www.cgd.go.th/impor/พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน.pdf.
- สวัสดิการ ช.พ.ค. และ ช.พ.ส. (2557). **แนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติสำหรับผู้รับผลประโยชน์ครอบครัว กรณีเมื่อสมาชิก ช.พ.ค. / ช.พ.ส. เสียชีวิต**. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2557, จาก www.personnel.psu.ac.th/new/new-ctm.
- Atchley, R.C. (1994). **Social forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology**. Belmont, California: Wadsworth.
- Burside, I.M. (1988). **The Nursing and Ages**. New York: Mc. Graw-Hill Book.
- Hurlock, E.B. (1980). **Development Psychology**. 5th ed. New York; Mc. Graw – Hill Book Co.
- Ministry of Social Development and Human Security. (2007). **Thailand's implementation of the Shanghai implementation strategy (SIS) and the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)**. Bangkok: Ministry of Social Development and Human Security.
- Roy, S.C. (1989). **The Roy Adaptation Model**. In *Conceptual Models for Nursing Practice*. 3rd Edited by Riehl-Sisca; J.P. Norwalk: Applition Lange.