

การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

: ศึกษากรณี กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

Pre-retirement financial preparation of government officials :

A survey at the Physical Education Department,

Ministry of Education

นายวินิจ เจนนพกาญจน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต

โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์ศึกษามนุษย์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ.2540

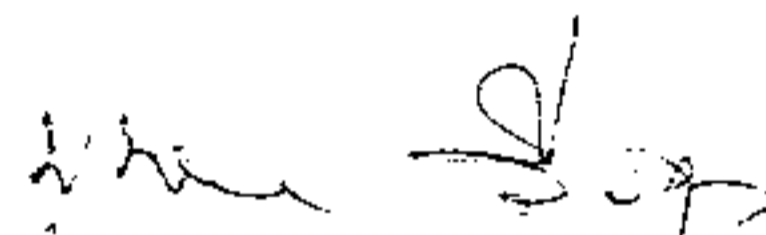
หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน : ศึกษากรณี
กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
Pre-retirement financial preparation of government
officials : A survey at the Physical Education Department,
Ministry of Education

โดย : นายวินิจ เจนนพกาญจน์

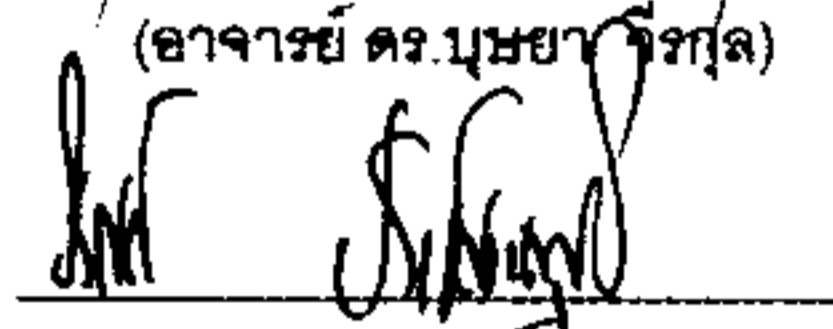
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.บุษยา วีรกุล

โครงการบัณฑิตศึกษาก่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการพัฒนาระบบบริหารศาสตร์มหบัณฑิต (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

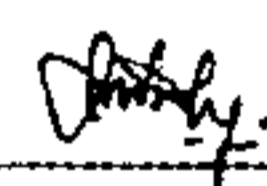
คณะกรรมการวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร.บุษยา วีรกุล) ประธานกรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ปราชญานุพร) กรรมการ



(นางนิรมล เป็เทียนจรรณ) กรรมการ

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตศึกษาก่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง "การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมพลศึกษาในส่วนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ" มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบถึง

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนการเกษียณอายุงาน และการเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี
2. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน
3. การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน
4. ความต้องการการสนับสนุนในด้านการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรศึกษา อันได้แก่ ข้าราชการกรมพลศึกษาในส่วนกลางที่มีช่วงอายุในระหว่าง 45-55 ปี จำนวน 130 ราย จำแนกเป็นเพศชาย 76 ราย เพศหญิง 54 ราย โดยทำการศึกษาทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วน ร้อย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ประชากรศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 50-55 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพทางตำแหน่งส่วนใหญ่ระดับ 5-6

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากรศึกษาในครั้งนี้ มีรายได้ในช่วงระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.2) มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย ส่วนที่เหลือร้อยละ 26.6 มีรายจ่ายมากกว่ารายได้และร้อยละ 20.2 มีรายได้มากกว่ารายจ่าย ในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วยทั้งของตนเอง หรือสมาชิกในครอบครัว พบว่า ในกรณีการเจ็บป่วยปกติ ร้อยละ 54.8 ของกลุ่มประชากรศึกษาจะประสบปัญหาทางการเงิน และในกรณีการเจ็บป่วยไม่ปกติ ร้อยละ 65.0 ของกลุ่มประชากรศึกษาจะประสบปัญหาทางการเงินเนื่องจากครอบครัวมีเงิน ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในเรื่องของค่ารักษา

พยาบาล ถึงแม้จะมีสวัสดิการจากรัฐก็ตาม ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ประมาณสามในสี่ส่วน (ร้อยละ 74.2) มีพันธะหนี้สิน โดยมีสาเหตุในเรื่องของที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวก

1. ในด้านการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาที่เป็นประชากรศึกษาในครั้งนี้ และมีพันธะหนี้สิน มีการวางแผนเตรียมการปลดปล่อยหนี้สินทุกราย (100 %) และในการเตรียมการนั้น ร้อยละ 75.5 หรือ ประมาณสามในสี่เชื่อมั่นว่าจะสามารถปลดปล่อยหนี้สินได้ก่อนการเกษียณอายุงาน

ในส่วนของการสะสมทรัพย์ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาที่เป็นประชากรศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.6) มีการเตรียมสะสมทรัพย์เพื่อเป็นหลักประกันของชีวิต โดยเลือกใช้วิธีการซื้อบ้าน/ที่ดิน และการสะสมทรัพย์กับธนาคารหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์

ในส่วนของการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินพบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.6)มีการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินในขอบเขตที่กำหนด ส่วนในเรื่องของการจัดบันทึกรายการทรัพย์สินหนี้สิน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ นั้น ผลการศึกษา พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.3) ไม่เคยมีการจัดบันทึก

2. ในด้านความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาที่เป็นประชากรศึกษาในครั้งนี้ มีความเข้าใจการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.93) โดยเพศหญิงมีความเข้าใจเรื่องการวางแผนการเงินมากกว่าเพศชาย และข้าราชการระดับ 5-6 มีความเข้าใจมากกว่าระดับ 7-8 เมื่อนำมาจำแนกย่อยตามองค์ประกอบ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๗ มีความเข้าใจในเรื่องการประมาณฐานะทางการเงินในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.26) และมีความเข้าใจในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ และ เรื่องอาชีพสำรองในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.82 และ 2.77 ตามลำดับ)

ในด้านการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน พบว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ๗ ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.27) โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการประมาณฐานะทางการเงิน และ แหล่งที่มาของรายได้ใน

ระดับใกล้เคียงกัน (Mean = 2.46 และ 2.44 ตามลำดับ) ส่วนที่ให้ความสำคัญน้อยสุด ได้แก่ เรื่องอาชีพสำรอง (Mean = 1.93)

3. ในด้านการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ส่วนใหญ่ประมาณสามในสี่ (ร้อยละ 75.4) วางแผนในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ว่า จะเลือกรับเงินบำเหน็จบำนาญตามระบบใหม่(กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, กบข.) โดยให้เหตุผลในเรื่องของการได้รับเงินก้อน (Lump Sum) ที่นอกเหนือไปจากเงินบำเหน็จบำนาญ (Pension) เพื่อเป็นทุนสำรองยามเกษียณอายุงาน

ส่วนข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ที่วางแผนจะรับเงินบำเหน็จบำนาญในระบบเดิมมีอยู่ร้อยละ 24.6 โดยให้เหตุผลในเรื่องของความไม่มั่นใจว่าจะได้รับเงินตามกำหนดเวลาจริง ส่วนการที่จะเลือกรับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญนั้น ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ทั้งหมด (100 %) วางแผนที่จะขอรับเงินบำนาญ โดยให้เหตุผลว่าเศรษฐกิจของประเทศขาดความแน่นอนในการลงทุนประกอบอาชีพ และการรับเงินบำนาญจะเป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิตว่าจะมีเงินใช้จ่ายทุกเดือน

ในเรื่องของการประมาณฐานะทางการเงิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มีการประมาณฐานะทางการเงินโดยสม่ำเสมอร้อยละ 65.1 ส่วนผู้ที่ไม่เคยทำการประมาณฐานะทางการเงินมีอยู่ร้อยละ 34.9 โดยให้เหตุผลในเรื่องของการขาดความรู้

เรื่องอาชีพสำรอง พบว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58.3) มีการวางแผนจัดเตรียมอาชีพสำรอง โดยให้เหตุผลในเรื่องของการทำชีวิตให้มีคุณค่า และเพื่อเพิ่มรายได้

4. ในส่วนของความต้องการการสนับสนุนจากภายนอกในเรื่องการวางแผนการเงิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.4) ต้องการให้มีการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน โปรแกรมความรู้ที่ต้องการค่อนข้างมาก (Mean = 3.41) ได้แก่ อาชีพสำรอง ในด้านการสนับสนุนจากภายนอก พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มีความต้องการรับการสนับสนุนในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.91) เมื่อนำมาจำแนก พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความต้องการการสนับสนุนมากกว่ากลุ่มอายุ 45-49 ปี

ส่วนความต้องการการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ มีความต้องการในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.92) ข้อมูลข่าวสารที่
ต้องการมากที่สุด ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพภายหลังการเกษียณอายุ
งาน (Mean = 3.68)

ส่วนความต้องการการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมนั้น พบว่า ข้าราชการกรม
พลศึกษา ๙ มีความต้องการในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.56) หัวข้อการฝึกอบรมที่
ต้องการมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อประกอบอาชีพภายหลังการเกษียณอายุงาน (Mean
= 3.58)

Abstract

The purpose of study on "Pre-retirement financial preparation of government officials : A survey at the Physical Education Department, Ministry of Education was fourfold as follows ;

1. To learn the economic status and financial preparation of government officials of the Physical Education Department with their age of 45-55 years old
2. To learn the pre-retirement official's understanding and their deeming necessary for pre-retirement financial preparation
3. To learn the financial planning for pre-retirement preparation
4. To learn their requirements for implementation of pre-retirement financial preparation

This study is a survey research by using an questionnaire to be as an instrument for collecting an information from central government officials of the Physical Education Department with their age of 45-55 years old, for total amount of 130 sampling units, who were classified into male of 76 persons and female of 54 persons.

The data were then analyzed by using frequencies, percentage and standard deviation analysis

The following conclusion were based on the finding of this study :

- 53.2 percent of the government officials of the Physical Education Department whose salary to be place in between 15,000-20,000 bahts having balance payment, 26.6 percent shall have an expenditure more than income and 20.2 shall have income more than expenditure.

- In case of their sickness or their family members' sickness found that 54.8 percent of their general sickness shall confront with financial problem, and for serious sickness 65.0 percent shall confront with financial problem. eventhough, they have got fringe benefits from the government, they still have had financial

insufficient for medical payment. In the finding and results of this study, it was borne out that three-fourth or 74.2 percent of the government officials have obliged with debt of which caused by payment of their houses and facilities.

their were a significant results of this study as follows :

1. For pre-retirement economic preparation, found that the government officials have obliged with debt, and a significant number of respondents 100 percent planned for giving up obliged debt. 75.5 percent convince that they shall be gave up obligation with debt before retirement. 83.6 percent of the government officials have prepared for money saving by buying their own lands and houses as well as putting their money into the accounts or financial trust in order to guarantee for their lives security. For financial's spending money training found that 77.6 percent were trained of money spending in the specified areas, but for property lists, debt and expenditure recordings 56.3 percent have never wrote down.

2. For their understanging and deeming necessary for pre-retirement financial preparation, found that the government officials in rather low level [Mean = 2.93] have been understood for pre-retirement financial preparation. Furthermore, this study found that female officials shall be understood for financial preparation much more than male. Government officials grade 5-6 shall be understood for financial preparation much more than grade 7-8. For financial estimation, the government officials in rather hight level [Mean = 3.26] shall be understood for financial estimation but for resourceful income and second career, the government officials shall be understood in rather low level [Mean = 2.82 and 2.77 respectively]

For their deeming necessary for pre-retirement financial preparation, the government official shall be deemed necessary in rather low level [Mean = 2.77] of which the government official will be deemed necessary for financial estimation and resourceful income in the same level [Mean = 2.46 and 2.44 respectively], but for second career shall be deeming in at least level [Mean = 1.93]

3. For pre-retirement financial preparation, found that three-fourth or 75.4 percent of the government official shall be planned on the resourceful income by selection on pension under new system [Government Official's Pension Fund]. In connection with this matters, the government officials give their reason that getting lump sum with the exception of pension, its shall be as capital reserve after retirement, but for 26.4 percent of government officials shall be planned for getting old pension system by giving their reasons that they shall not be confident for receiving their lump sum in specified period. However, 100 percent of the government official of Physical Education Department have been planned on pension with their reasons that the economic situation of the country is not stable for investment and getting pension shall be guarantee for their lives security. Moreover, they shall be got their salary for spending every month.

For their financial status estimation found that 65.1 percent the government officials shall regularly be estimated their financial status and 34.9 have never estimated their financial status with their reasons of lacking of knowledge.

For second career planning found that 58.3 percent, they shall plan for second career with their reasons of making their lives valuable and increasing of their income

4. For their requirement for implementation of pre-retirement financial preparation found that 72.4 percent request for pre-retirement financial preparation programme. The highest requiremental programme [Mean = 3.41] is the second career. For the result of study of external supporting, found that the government official request for external supporting in rather low level [Mean = 2.91] in the connection, the group of government official with an age of 50 years old upwards request for more supporting than the group with an age of 45-49 years old.

For their requirement for an information supporting, found that they need in rather low level [Mean = 2.92]. The highest requirement of an information supporting is an information of second career after retirement [Mean = 3.68].

Furthermore, their requirement for training implementation found that the government official request for this training is rather low level [Mean = 2.56] and the highest requirement topic [Mean = 3.58] is training for pursue the second career after retirement.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน บุคคลทุกฝ่าย ที่มีส่วนสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จดังประสงค์ ท้ายสุด ขอขอบคุณในความเอื้ออาทรของคุณจิตติพงษ์ วศานนท์

วินิจ เอนนพกาญจน์

สิงหาคม 2540

สารบัญ

	ab	หน้า
<u>บทคัดย่อ</u>	ab	ก
กิตติกรรมประกาศ		จ
<u>สารบัญตาราง</u>	co	ซ
บทที่		
<u>1. บทนำ</u>	c1	1
ความสำคัญของปัญหา		1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา		5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ		5
ขอบเขตในการศึกษา		6
กรอบแนวคิดในการวิจัย		7
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ		11
<u>2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</u>	c2-1	13
2.1 สังเขปประชากรสูงอายุ		13
สถานการณ์ประชากรสูงอายุ		13
ผลกระทบต่อสังคมอันเนื่องมาจากประชากรสูงอายุ		14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุงาน		15
ความหมายของการเกษียณอายุงาน		15
เกณฑ์กำหนดเวลาในการเกษียณอายุงาน		16
สาเหตุของการเกษียณอายุงาน		19
ปัญหาและผลกระทบของการเกษียณอายุงาน		21
การเกษียณอายุงานในประเทศไทย		24

	หน้า
2.3 แนวคิดในการเตรียมการเกษียณอายุงาน	27
การเตรียมตัวเกษียณอายุงานของบุคคล	27
การเตรียมตัวเกษียณอายุงานในด้านต่าง ๆ	29
- การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านสุขภาพ	29
- การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ	30
- การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม	32
<u>การจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงาน</u> c2-2	33
2.4 การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน	37
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
<u>3.ระเบียบวิธีการวิจัย</u> c3	53
3.1 รูปแบบการวิจัย	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.3 ประชากรศึกษา	55
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	55
3.6 การนำเสนอผลการวิจัย	56
<u>4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</u> c4	58
<u>5. สรุปอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ</u> c5	102
<u>บรรณานุกรม</u> bi	116
<u>ภาคผนวก</u> q.....	121
แบบสอบถาม	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ตารางคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรของประเทศไทย.....	14
ส่วนที่ 1. ลักษณะทั่วไปของประชากรศึกษา	
ตารางที่	หน้า
2. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะประชากรด้านเพศ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง.....	59
3. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะประชากรด้านอายุ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง.....	60
4. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะประชากรด้านการศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง.....	60
ส่วนที่ 2. สถานภาพทางเศรษฐกิจและการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ	
ตารางที่	หน้า
5. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของรายได้จำแนกตามสถานภาพทาง ตำแหน่ง	61
6. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของฐานทางเศรษฐกิจจำแนกตามสถานภาพ ทางตำแหน่ง	62
7. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสภาวะทางการเงินเมื่อมีการเจ็บป่วย ในกรณีปกติ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง	62
8. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสภาวะทางการเงินเมื่อมีการเจ็บป่วย ในกรณีไม่ปกติ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง	63
9. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสิทธิในที่อยู่อาศัย จำแนกตามสถาน ภาพทางตำแหน่ง	63

ตารางที่	หน้า
10. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะที่อยู่อาศัย.....	64
11. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของจำนวนผู้ที่อยู่ภายใต้อุปการะ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง	64
12. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะความสัมพันธ์กับผู้ที่อยู่ภายใต้อุปการะ	65
13. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการมีพันธะหนี้สิน จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง.....	65
14. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของแหล่งหนี้สิน.....	66
15. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสาเหตุที่ก่อให้เกิดพันธะหนี้สิน จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง.....	66
16. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมปลดปล่อยหนี้สิน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	67
17. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมสะสมทรัพย์สิน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	68
18. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของวิธีการเตรียมตัวสะสมทรัพย์สินและสาเหตุที่ไม่เตรียมตัวสะสมทรัพย์สิน.....	69
19. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการประกันชีวิต/ สุขภาพ.....	70
20. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินภายในขอบเขตที่กำหนด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	71
21. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการจัดบันทึกรายการทรัพย์สิน หนี้สิน ตลอดจนบัญชีค่าใช้จ่าย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	72

ส่วนที่ 3 ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน

ตารางที่	หน้า
22. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง	73
23. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	74
24. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้ จำแนกตามหัวข้อรายการ	75
25. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทาง ตำแหน่ง.....	77
26. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน จำแนกตามหัวข้อรายการ.....	78
27. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องอาชีพสำรอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	79
28. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องอาชีพสำรอง จำแนกตามหัวข้อรายการ.....	80
29. แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจใน เรื่องของการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน.....	80
30. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ เรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	81
31. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทาง ตำแหน่ง.....	82

ตารางที่	หน้า
32. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ สำคัญเรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ทางตำแหน่ง.....	83
33. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ สำคัญเรื่องอาชีพสำรอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	84
34. แสดงตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ และการให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณ อายุงาน.....	85
 ส่วนที่ 4 การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน	
ตารางที่	หน้า
35. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเลือกระบบบำเหน็จบำนาญ.....	86
36. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของเหตุผลที่เลือกรับเงินบำนาญ.....	87
37. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการมีรายได้อื่นๆ ที่นอกเหนือไปจาก เงินบำเหน็จบำนาญ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	88
38. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของแหล่งที่มาของรายได้นอกเหนือจากเงิน บำเหน็จบำนาญ.....	89
39. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการวางแผนเตรียมการเรื่องรายได้/ ราย จ่ายหลังการเกษียณอายุงาน ในกรณีที่ไม่มีแหล่งรายได้เพิ่มเติม.....	90
40. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการประมาณฐานะทางการเงิน จำแนก ตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	91
41. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของผลการประมาณฐานะทางการเงิน.....	92
42. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสาเหตุที่ไม่มีการประมาณฐานะทางการเงิน.....	92

ตารางที่	หน้า
43. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมอาชีพสำรอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	93
44. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของวัตถุประสงค์การเตรียมอาชีพสำรอง.. .	94
45. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของเหตุผลที่ไม่เตรียมอาชีพสำรอง.....	94
ส่วนที่ 5 ความต้องการการสนับสนุนจากภายนอก	
ตารางที่	หน้า
46. แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความต้องการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงิน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	95
47. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการโปรแกรมการวางแผนการเงินจำแนกตามหัวข้อรายการ.....	96
48. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสนับสนุนจากภายนอก จำแนกตามเพศอายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	97
49. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการและการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	98
50. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามหัวข้อรายการ.....	99
51. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง.....	100
52. แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสนับสนุนด้านฝึกอบรม จำแนกตามหัวข้อรายการ.....	101

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

จากการคาดประมาณจำนวนประชากรของประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ.2543 จะมีประชากรสูงอายุถึง 4.8 ล้านคน หรือ ร้อยละ 7.4 ของประชากรทั้งสิ้นประมาณ 65 ล้านคน (นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์,2533) จากสถิติดังกล่าว มีการคาดการณ์ว่า ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตสังคมไทยมีแนวโน้มที่จะประสบกับปัญหาประชากรผู้สูงอายุ เพราะการที่มีจำนวนประชากรสูงอายุเพิ่มมากขึ้นหมายถึงการเพิ่มความต้องการในเรื่องบริการและสวัสดิการเฉพาะอย่างในด้านต่าง ๆ อาทิ บริการทางการแพทย์ และสวัสดิการในที่อยู่อาศัยตามมาด้วย ส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่จะต้องปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ทั้งในด้านบริการทางการศึกษา สาธารณสุขและสวัสดิการทางสังคม รัฐจึงได้จัดทำแผนระยะยาวสำหรับประชากรผู้สูงอายุ ในช่วง พ.ศ.2525 ถึง พ.ศ.2544 ขึ้นโดยมีสาระสำคัญเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มประชากรสูงอายุ มีการจัดโครงการต่าง ๆ ในรูปแบบของการประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาจนได้ข้อเสนอแนะว่าวิธีการที่ดีที่สุด ก็คือ การป้องกันปัญหาที่จะเกิดมีผลดีกว่าการตามแก้ปัญหา รัฐจึงมุ่งไปที่ตัวบุคคลซึ่งกำลังทำงานอยู่และใกล้ที่จะเกษียณอายุงาน ได้มีโอกาสเตรียมตัวก่อนที่จะว่างจากงานประจำ ปฏิบัติการนี้เรียกว่า การเตรียมการเกษียณอายุงาน (วัฒนา นवलสุวรรณ,2534)

ความต้องการของกลุ่มประชากรสูงอายุออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ คือ ;

1. ความต้องการทางกายและจิตใจ (Physical and Psychological Needs)
2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
3. ความต้องการทางเศรษฐกิจ (Economical Needs)

ความต้องการทั้ง 3 ประการดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะแปรสภาพเป็นปัญหาที่กลุ่มประชากรสูงอายุต้องประสบในที่สุด ปัญหาของประชากรสูงอายุในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม แต่ที่เป็นประเด็นปัญหาหลัก ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2532)

เรื่องของเศรษฐกิจนั้นเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของกลุ่ม ประชากรสูงอายุในทุกประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากวัยสูงอายุเป็นวัยเกษียณจากงานอาชีพ ทำให้ผู้สูงอายุขาดรายได้หลักไป จึงต้องอาศัยการอุปการะจากลูกหลาน จากรัฐหรือจากการทำงาน ผู้ที่ ต้องออกจากงานเพราะการเกษียณอายุต้องปรับตัวต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ 2 ประการ คือการสูญเสียงานและการสูญเสียรายได้ (Atchley,1981) ในประเทศไทย กลุ่ม ประชากรสูงอายุบางส่วนต้องเข้ารับการสงเคราะห์จากรัฐ โดยมาอาศัยในสถานสงเคราะห์ คนชราบ้านบางแค กรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ขาดผู้อุปการะ เลี้ยงดูเป็นสาเหตุหลักคั้งที่สำคัญ (ดวงพร ดวงพิบูล,2517) และมีบางส่วนจำเป็นต้องเข้ารับการสงเคราะห์เพราะขาดที่อยู่อาศัยอีกทั้งไม่ต้องการเป็นภาระของผู้อื่น จึงสมัครใจเข้า สถานสงเคราะห์ (อุตตราพร บุนนาค,2518)

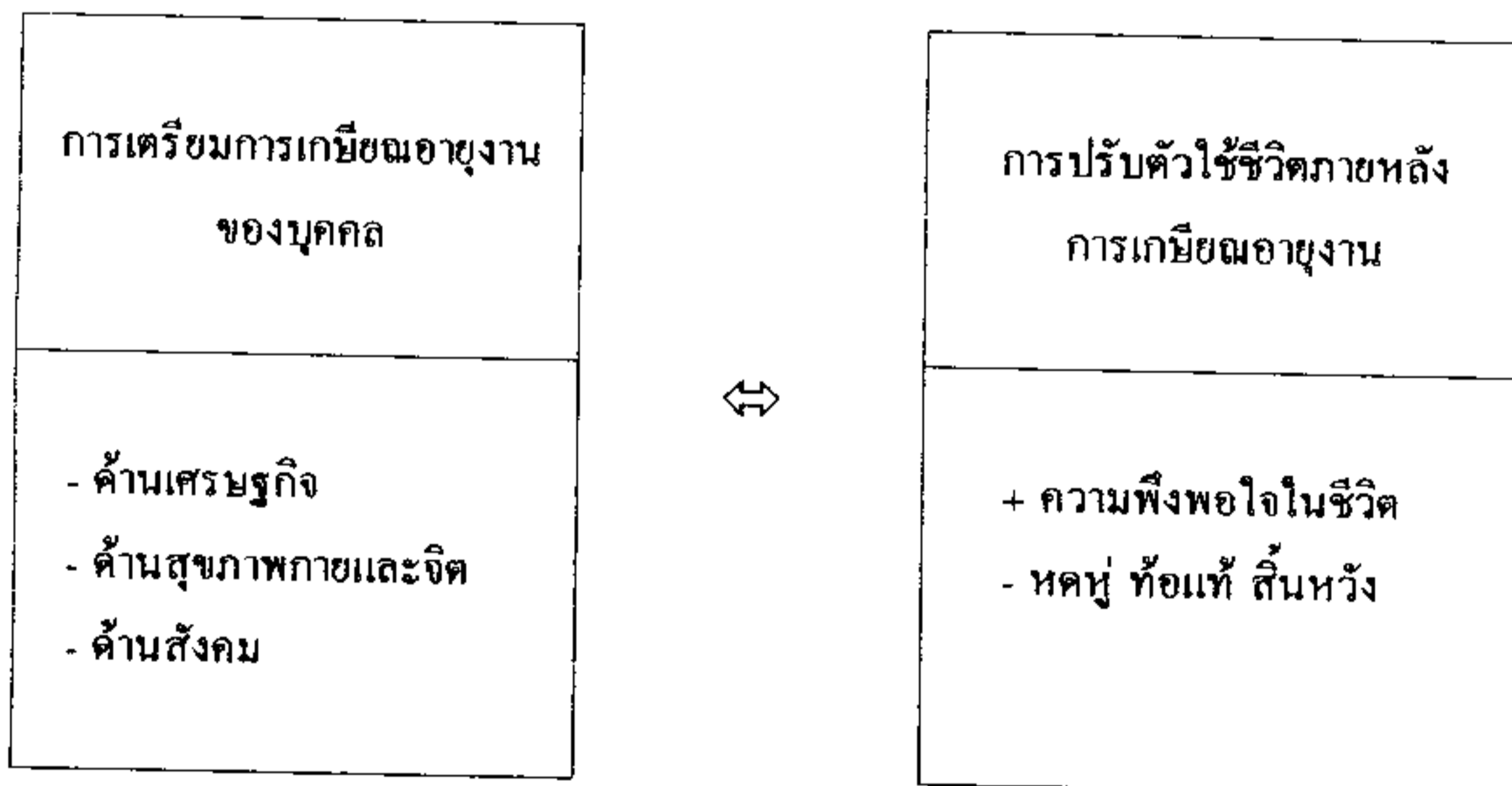
จากข้อมูลดังกล่าวมาแล้วในเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุที่เกษียณอายุงาน ส่วนหนึ่งจะต้องประสบกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกาย และจิตในบั้นปลายของชีวิต ข้าราชการที่ต้องเกษียณอายุงานก็เช่นเดียวกัน กับประชากรสูงอายุทั้งหลายที่ต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ เมื่อใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณ

การเตรียมการเกษียณอายุงาน จะมีส่วนช่วยลดผลกระทบอันเกิดจากการที่ บุคคลต้องเกษียณจากงาน โดยปกติจำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ ผลกระทบต่อบุคคลและผล กระทบต่อหน่วยงาน ในส่วนบุคคล การเกษียณอายุงานเป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพ และรายได้ การออกจากงานทำให้รายได้น้อยลง การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ในอดีตเป็นผู้มีตำแหน่งทางสังคม ปัจจุบันกลายเป็นบุคคลธรรมดา ความมีชื่อเสียงค่อย ๆ ลดน้อยลง บางรายที่มีทัศนคติไม่คิดต่อการเกษียณอายุงานจะเกิดมโนทัศน์ในด้านลบ รู้สึกว่า ตนเองค้อยคุณค่า ไร้ประโยชน์ต่อสังคม ความรู้สึกเช่นนี้ก่อให้เกิดผลเสียหลายต่อร่างกาย และจิตใจของผู้เกษียณอายุงาน (ศิริรงค์ ทับสายทอง, 2530)

ในส่วนที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน บุคคลที่ใกล้เกษียณอายุงานมักขาดความคิดริเริ่ม ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ (วีระสุเมธาพันธ์, 2525) ในระยะก่อนการเกษียณอายุงาน ข้าราชการจะมีความรู้สึกอึดอัดใจต่อการทำงานเพราะงานประจำลดน้อยลง แต่ต้องมีภาระไปทำงานอื่น ๆ แทน การปฏิบัติงานจึงไม่ได้ผลดีต่อหน่วยงาน ทำให้ข้าราชการเกษียณอายุไม่ภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง (สุรพันธ์ ลิ้มมณี, 2528)

ผลกระทบจากการเกษียณอายุงานที่มีต่อบุคคลและต่อหน่วยงานนั้นจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลได้มีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุงานไว้อย่างไร และหน่วยงานได้มีส่วนช่วยเหลือให้บุคคลมีการเตรียมตัวได้มากน้อยเพียงใด การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุงานจึงเป็นวิถีทางที่ดีที่จะช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังเกษียณอายุงานได้ง่ายขึ้น ช่วยลดความรุนแรงของปัญหาการเกษียณอายุงาน ช่วยผ่อนคลายความวิตกกังวล ความเครียด และยังสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลอีกด้วย (ศรัณย์ คำวิสุทธิ และ สมบูรณ์ ศาลยาชีวิต, 2525)

การเตรียมการเกษียณอายุงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุงาน ดังแสดงในแผนภาพ



ถ้าเตรียมตัวดีก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตบั้นปลาย ในทางตรงกันข้าม ก็จะเกิดความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ ลึนหวังถ้าขาดการเตรียมตัวที่ดี

มีข้าราชการเกษียณอายุงานจำนวนไม่น้อยที่ต้องประสบกับปัญหาด้านการเงิน อันเนื่องมาจากขาดการเตรียมพร้อมด้านเศรษฐกิจ การที่บุคคลจะมีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคงได้นั้น จะต้องอาศัยการเตรียมตัวล่วงหน้ามาเป็นเวลานานและต่อเนื่องตามความเหมาะสมของอาชีพ เมื่อเกษียณอายุงานแล้วจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากปัญหาเศรษฐกิจ เนื่องจากเตรียมตัวมาดี ดังนั้น ข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงานจึงควรให้ความสนใจต่อการวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้าในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้เมื่อปลดเกษียณอายุงาน การประมาณฐานะทางการเงินเมื่อปลดเกษียณอายุงาน และอาชีพสำรอง (Second career) โดยทั่วไปรายได้ของผู้เกษียณอายุงานจะลดลงเหลือประมาณ 60 - 70 % ของรายได้ก่อนการเกษียณอายุงานเท่านั้น ซึ่งถ้าหากไม่มีภาวะเงินเฟ้อ (Inflation) เกิดขึ้น ก็ไม่น่าเป็นปัญหาต่อผู้เกษียณอายุงานเพราะในวัยนี้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ลดลงไปมาก แต่ถ้าหากมีเงินเฟ้อ ค่าครองชีพสูงขึ้นก็อยู่ในฐานะลำบากได้เหมือนกัน ในการประมาณฐานะการเงินภายหลังการเกษียณอายุงานจึงควรจะต้องคำนึงในเรื่องของเงินเพื่อไว้ด้วย อย่างไรก็ตาม เรื่องของเงินเพื่อนั้นคาดคะเนได้ยาก ดังนั้นการที่จะวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้าว่าอีก 5 ปี 10 ปี หรือ 20 ปีข้างหน้าควรมีเงินไว้ใช้จ่ายจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสมนั้นเป็นการยาก ด้วยเหตุนี้ การวางแผนดังกล่าวควรมีการแก้ไขได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป

จากการศึกษาผลงานการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชากรสูงอายุนับจากอดีต จวบจนปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ของงานวิจัยจะทำการศึกษาดังถึงสภาพของปัญหา ความต้องการ การปรับตัวใช้ชีวิต และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ การศึกษาวิจัยในส่วนของการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานยังไม่มีผู้ให้ความสนใจทำการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ยังไม่มีผู้ทำการศึกษาในเรื่องนี้ กอปรกับสถานการณ์ประชากรสูงอายุในสังคมไทยกำลังอยู่ในความสนใจของบุคคลทั่วไป อันเนื่องจากโครงสร้างประชากรที่แปรเปลี่ยนไป จำนวนประชากรสูงอายุมิมีส่วนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นปัญหาในด้านการให้บริการทางสังคม (Social Welfare) ของรัฐใน

ปัจจุบันและอนาคตกาลอันใกล้ งานวิจัยชิ้นนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแล และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากกลุ่มประชากรสูงอายุในสังคมไทยได้ในระดับหนึ่ง

วิทยานิพนธ์นี้จะป็นงานวิจัยชิ้นแรกของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจของข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงาน การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจของข้าราชการ ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน และท้ายสุดจะเป็นแนวทางให้กรมพลศึกษาจัดโปรแกรมการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจให้แก่ข้าราชการสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาการวางแผนการเงินของข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงาน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี

2.2 เพื่อศึกษาการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี

2.3 เพื่อศึกษาความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี

2.4 เพื่อศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี

2.5 เพื่อศึกษาความต้องการการสนับสนุนในด้านการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษานี้จะทำให้ได้ข้อมูลของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ คือ

- 3.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา
- 3.2 การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจของข้าราชการกรมพลศึกษา
- 3.3 ระดับความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ของข้าราชการกรมพลศึกษา
- 3.4 การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา
- 3.5 ความต้องการการสนับสนุนในด้านการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา
- 3.6 แนวทางในการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา
- 3.7 แนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจของข้าราชการต่อไป

4. ขอบเขตในการศึกษา

เป็นการศึกษาในลักษณะ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยภาคสนาม (Field Survey)

4.1 ประชากรศึกษา

ได้แก่ ข้าราชการกรมพลศึกษาที่มีช่วงอายุในระหว่าง 45 - 55 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2540 จำนวน 130 คน เป็นเพศชาย 76 คน เพศหญิง 54 คน โดยจะทำการศึกษาทั้งหมด และเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นการประจำในส่วนกลาง

4.2 สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล

กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การมีชีวิตที่ดี (Good Life) ภายหลังจากเกษียณอายุงาน เป็นความปรารถนาของข้าราชการสูงอายุ การมีชีวิตที่ดีในกรอบของการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การที่ข้าราชการสูงอายุเมื่อเกษียณจากงานแล้วมีความมั่นคง 3 ด้าน คือ

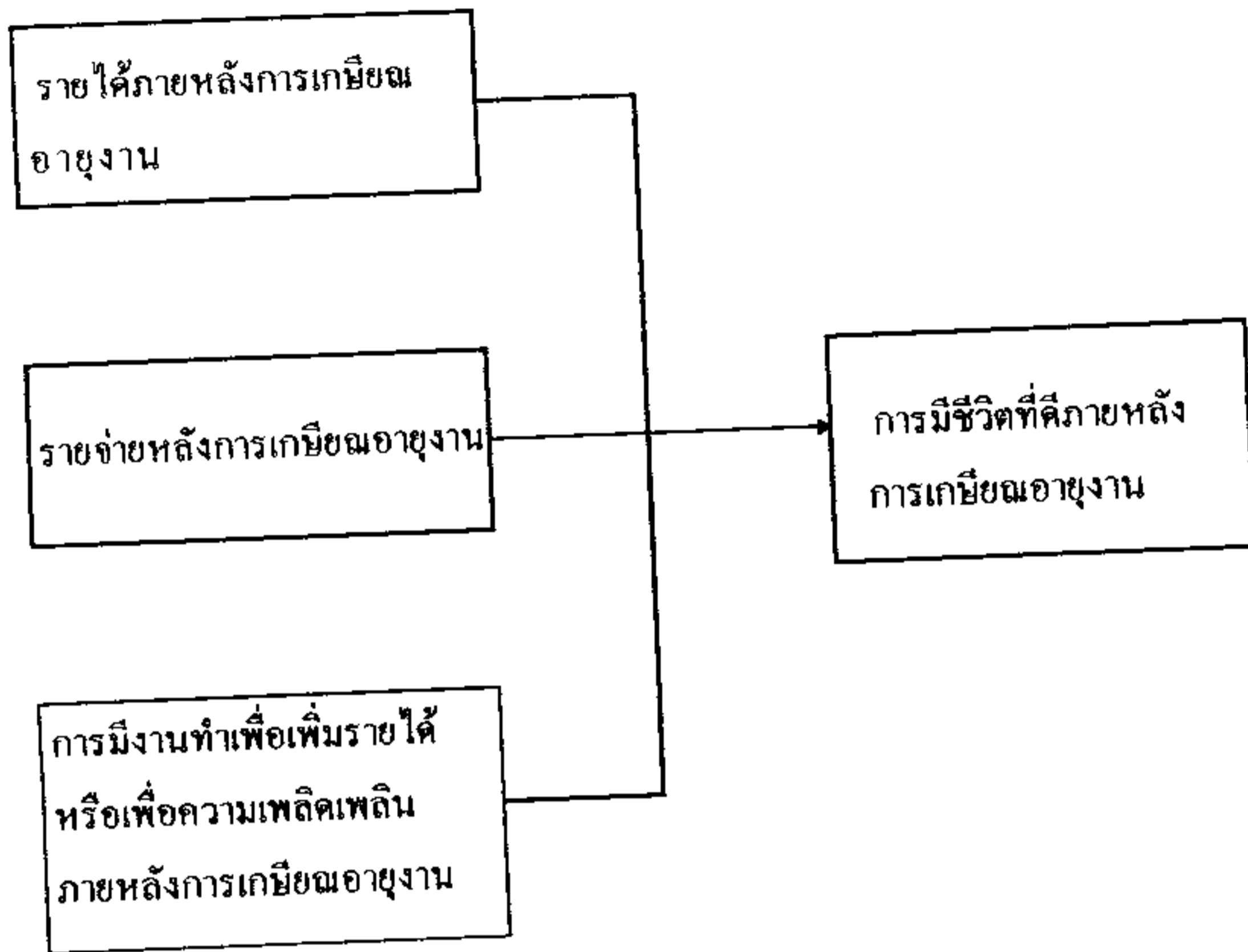
- ด้านเศรษฐกิจ คือ ควรจะมีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ ควรมีเงินสะสมเพื่อใช้จ่ายในยามเจ็บ-ป่วย ควรมีเงินใช้จ่ายในกิจกรรมทางสังคม อาทิ การบำเพ็ญประโยชน์ การท่องเที่ยวทัศนอาจร ฯลฯ

- ด้านสุขภาพ คือ ควรจะมีสุขภาพกายสมบูรณ์แข็งแรงตามวัย ควรมีสุขภาพจิตแจ่มใส ควรได้รับบริการทางด้านสุขภาพจากรัฐ ควรมีการประกันสุขภาพ

- ด้านสังคม คือ ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง อาทิ งานเลี้ยง งานรื่นเริง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การเป็นสมาชิกชมรมอาสาสมัคร ฯลฯ ได้รับโอกาสให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี

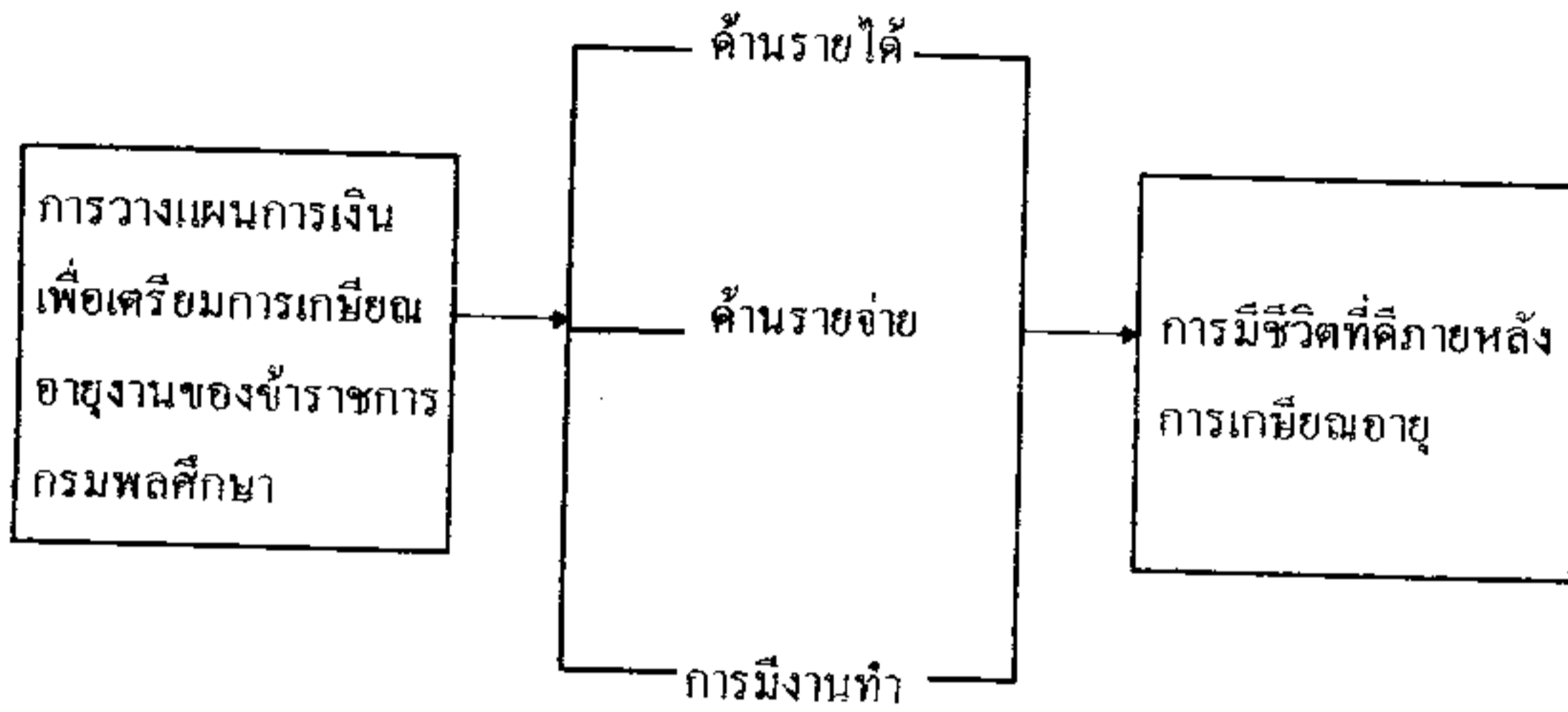
ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เพราะในสภาพสังคมปัจจุบันที่แปรเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่ความเป็นสังคมทันสมัย เงินจะปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพในยามสูงอายุ ควรจะมีรายได้มากกว่ารายจ่ายหรือสมดุลกับรายจ่าย ควรจะมีอาชีพสำรองเพื่อเพิ่มรายได้ หรือเพื่อคลายเหงา หรือเพื่อสร้างคุณค่าให้กับชีวิต

แผนภูมิแนวคิดที่ 1.



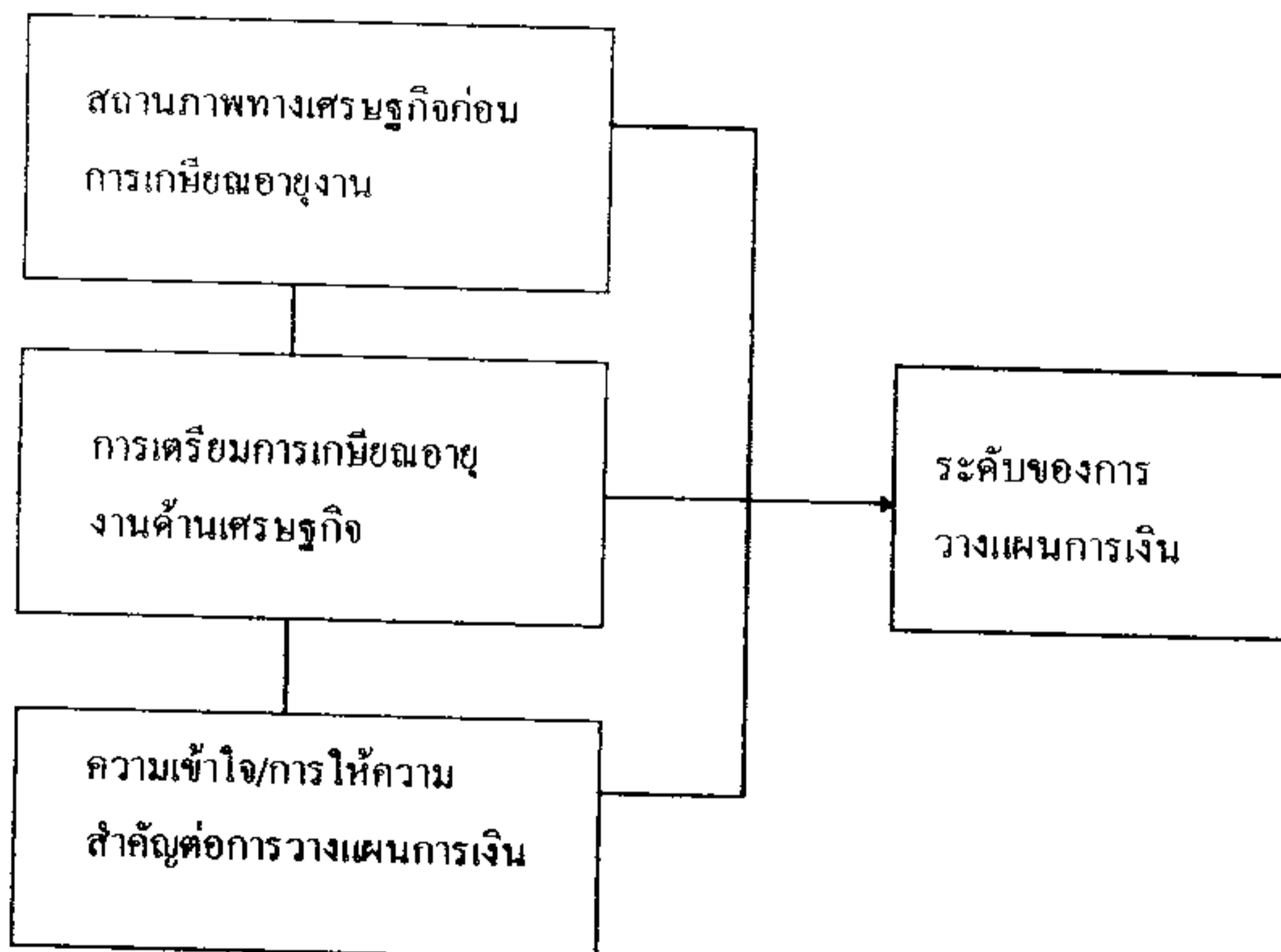
จากแผนภูมิแนวคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงให้ความสำคัญต่อการวางแผนเตรียมการเกษียณอายุงานด้านการเงินในส่วนของรายได้ รายจ่าย และการมีงานทำ ว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี มีการวางแผนทางการเงินเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย และการมีงานทำ อย่างไร เพื่อเชื่อมโยงสู่การมีชีวิตที่ดีภายหลังการเกษียณอายุงาน

แผนภูมิแนวคิดที่ 2



จากแผนภูมิแนวคิดที่ 1 และ 2 เชื่อมโยงได้ว่า การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานมีความสัมพันธ์กับการมีชีวิตที่ดี

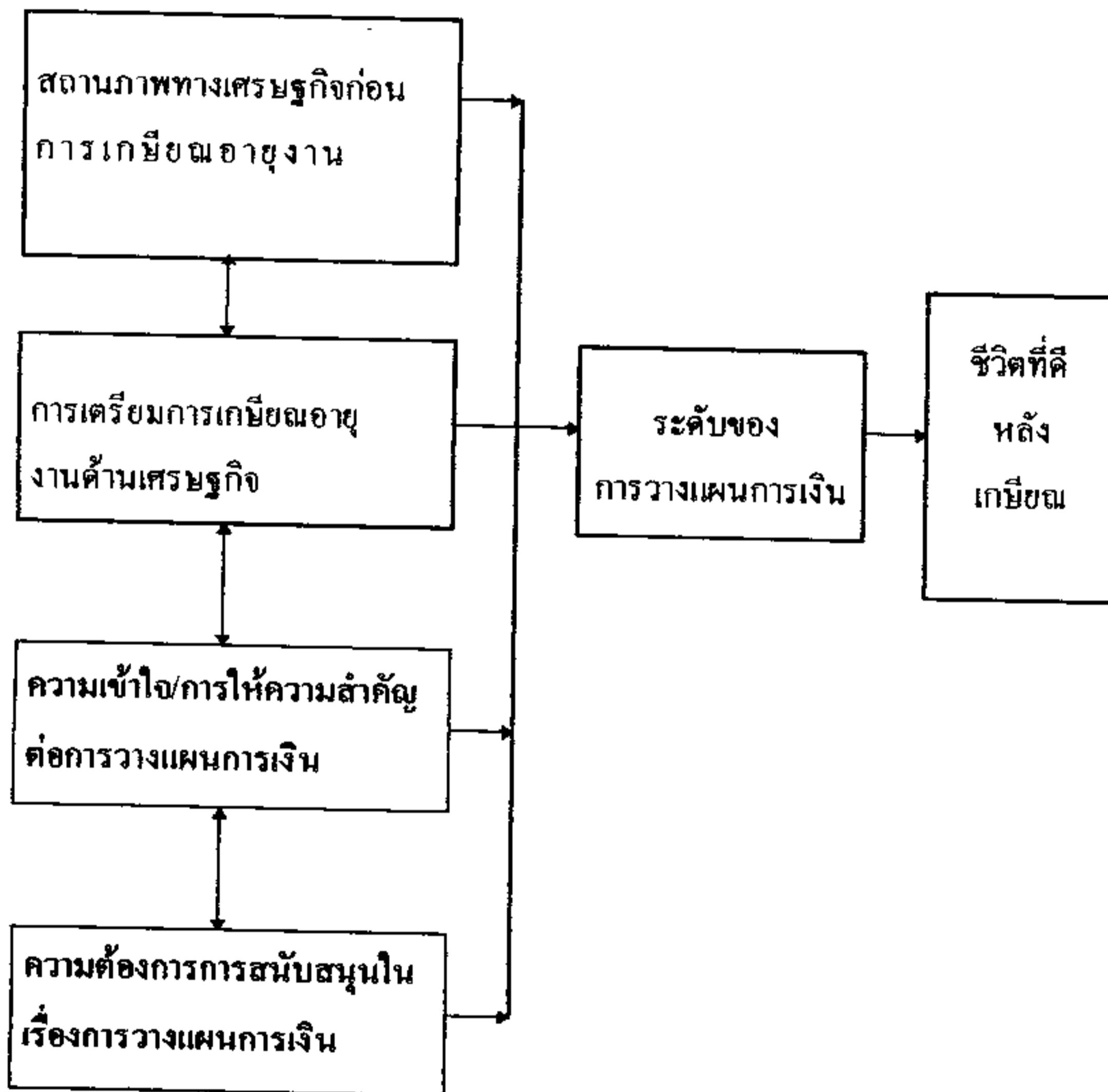
แผนภูมิแนวคิดที่ 3



จากแผนภูมิแนวคิดที่ 3 ในการวิจัยครั้งนี้ เชื่อว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนการเกษียณอายุงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้ตระหนักถึงการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ เช่น ถ้าสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่ดี รายจ่ายไม่สมดุลกับรายได้ ข้าราชการควรเริ่มทำการสะสมทรัพย์ หาอาชีพสำรอง หรือเตรียมการปลดเปลื้องหนี้สิน เป็นต้น

การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจจะดีหรือไม่ มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

ด้วยตรรกะจากแผนภูมิแนวคิดทั้ง 3 จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



6. นิยามปฏิบัติการ

การเตรียมการเกษียณอายุงาน	หมายถึง	กิจกรรมที่ข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงานปฏิบัติ และได้วางแผนปฏิบัติในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ และด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม
ข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณ	หมายถึง	ข้าราชการสังกัดหน่วยงานกรมพลศึกษาในอายุงานส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 55 ปี
การเตรียมการเกษียณอายุงาน ด้านเศรษฐกิจ	หมายถึง	การวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรการเงิน และอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ มีการสะสมเงินการวางแผนหารายได้เพิ่ม การจัดการกับทรัพย์สินที่มีอยู่ และการเตรียมที่อยู่อาศัย
การวางแผนการเงินเพื่อ เตรียมการเกษียณอายุงาน	หมายถึง	การเตรียมล่วงหน้าในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้เมื่อเกษียณอายุงาน การประมาณสถานะทางการเงินเมื่อเกษียณอายุงาน การเตรียมอาชีพสำรอง (Second career)
แหล่งที่มาของรายได้	หมายถึง	แหล่งของรายได้สำหรับข้าราชการเมื่อปลดเกษียณอายุงานประกอบด้วย เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินสวัสดิการ เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินผลประโยชน์จากการประกันสังคม การประกันแบบเงินได้ประจำดอกเบี้ย ค่าเช่า และเงินปันผล รายได้พิเศษ

การประมาณสถานะทางการเงิน	หมายถึง	การคาดคะเนเกี่ยวกับรายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน หนี้สิน ที่จะเกิดขึ้นภายหลัง การเกษียณอายุงาน
อาชีพสำรอง	หมายถึง	กิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาซึ่งรายได้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นงานประจำ งานพิเศษ งาน ชั่วคราว หรือการดำเนินธุรกิจส่วนตัว ที่ทำให้มีรายได้เป็นของตนเองหลังออก จากงานประจำ

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สังคมประชากรสูงอายุ

2.1.1 สถานการณ์ประชากรสูงอายุ

ข้อมูลทางประชากรแสดงให้เห็นว่า ขณะนี้โลกเรามีประชากรที่อายุ 65 ปี ขึ้นไปถึง 260 ล้านคน ประชากรจำนวนนี้เมื่อนำมาเทียบกับนานาประเทศที่มีประชากรมากที่สุดในโลกแล้วจะจัดอยู่ในอันดับที่ 4 ของโลกนับต่อจากจีน อินเดีย และ รัสเซีย ในส่วนของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปนั้น จากการสำรวจขององค์การสหประชาชาติพบว่ามีประมาณ 600 ล้านคน (สุมาลย์ โทมัส, 2534) สำหรับประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรส่งผลให้สัดส่วนประชากรสูงอายุมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น รายงานเบื้องต้นของสำมะโนประชากรปี พ.ศ. 2533 พบว่า มีประชากรสูงอายุประมาณ 4 ล้านคน หรือ คิดเป็นร้อยละ 7.3 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าประมาณการขององค์การสหประชาชาติที่คาดว่า ประเทศไทยจะมีประชากรสูงอายุเพียง 3.5 ล้านคนหรือร้อยละ 6.2 ของประชากรทั้งหมด (Chayovan, 1992)

การที่ประชากรสูงอายุทั่วโลกมีอัตราการเพิ่มจำนวนมากขึ้นนั้น เกิดจากสาเหตุหลายประการ (Chayovan, 1992) ได้แก่

- ก. การที่อัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่องทำให้ประชากรวัยเด็กลดจำนวนลง
 - ข. ความเจริญทางการแพทย์และพัฒนาการทางด้านโภชนาการ ทำให้อัตราการเสียชีวิตเพราะโรคร้ายไข้เจ็บลดน้อยลง ประชากรมีสุขภาพดีและมีอายุยืนยาวขึ้น
- จากข้อมูลสำมะโนประชากรซึ่งเริ่มทำครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2453 และ ได้ทำสำมะโนประชากรในครั้งต่อ ๆ มาทุก 10 ปี พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรนับจากอดีตจนถึงปี พ.ศ. 2513 มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงทำให้รัฐบาลในขณะนั้นได้กำหนดนโยบายลดอัตราการเพิ่มของประชากรขึ้นในปี พ.ศ. 2513 โดยได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 และได้ดำเนินการสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ผล

ปรากฏว่า รัฐบาลประสบผลสำเร็จในการลดอัตราการเพิ่มของประชากรลงได้เรื่อย ๆ โดยการลดอัตราการเกิด ทำให้เกิดผลกระทบอีกด้านหนึ่งคือ ทำให้สัดส่วนของประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นไปด้วย (นภาพร ชโยวรรณ ,2528)

ตารางที่ 1 ตารางคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากรของประเทศไทย

อายุ	พ.ศ. 2523		พ.ศ. 2533		พ.ศ. 2543	
	จำนวน (ล้าน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้าน)	ร้อยละ	จำนวน (ล้าน)	ร้อยละ
0 - 14 ปี	18.7	40	18.0	32	17.0	27
15 - 59 ปี	25.5	55	34.6	62	42.0	66
60 ปีขึ้นไป	2.3	5	3.4	6	4.5	7
รวม	46.5	100	56.2	100	63.5	100

ที่มา : คณะทำงานประมาณจำนวนประชากรในคณะกรรมการนโยบายและแผนประชากร (วารสารประชากรและการพัฒนา,2527)

จากตารางจะเห็นได้ว่าสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่กลุ่มประชากรอายุ 0 - 14 ปี มีจำนวนลดลง

2.1.2 ผลกระทบต่อสังคมอันเนื่องมาจากประชากรสูงอายุ

การที่ประชากรสูงอายุเพิ่มมากขึ้น หมายถึง การเพิ่มความต้องการในด้านบริการและสวัสดิการเฉพาะอย่างในด้านต่าง ๆ ตามมาด้วย ส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่จะต้องปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการทางสังคม ถ้าการให้บริการของภาครัฐไม่ครอบคลุม

กลุ่มทั่วถึงจะส่งผลให้เกิดปัญหาคนชราในอนาคต (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2532) จำนวนประชากรสูงอายุมักมีมากขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อส่วนรวม คือ การเป็นภาระพึ่งพาของกลุ่มวัยแรงงาน ซึ่งเป็นที่วิตกกังวลว่ากลุ่มประชากรในวัยทำงานของไทยจากจำนวน 100 คน จะต้องรับภาระเลี้ยงดูประชากรสูงอายุเป็นจำนวน 9-10 คน โดยเฉลี่ย (การแพทย์, กรม 2525) สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่รัฐบาลและสังคมควรให้ความสนใจ เนื่องจากประชากรสูงอายุกลุ่มนี้ในอดีตเคยเป็นผู้ทำประโยชน์และเป็นแรงงานที่สำคัญของประเทศมาแล้ว จึงสมควรให้การตอบแทนโดยส่งเสริมให้ประชากรกลุ่มนี้ได้พบความสุขสมบูรณ์ในบั้นปลายของชีวิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุงาน

การเกษียณอายุงาน (Retirement) เป็นภาวะที่บุคคลถอนตัวออกจากงานประจำที่ทำอยู่เมื่อเข้าสู่วัยหนึ่งแล้ว ซึ่งโดยปกติทั่วไปวาระนี้จะมาถึงเมื่อบุคคลมีอายุอยู่ในช่วง 55-60 ปี การเกษียณอายุงานเป็นการสิ้นสุดวาระของการทำงานที่เคยให้ประโยชน์อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลถอนตัวออกจากงานประจำที่ทำอยู่ย่อมทำให้รายได้ที่เคยได้รับอย่างเต็มที่ต้องหมดไป การกำหนดอายุที่จะเกษียณของบุคคลมีต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอาชีพและระเบียบข้อบังคับของแต่ละหน่วยงาน

2.2.1 ความหมายของการเกษียณอายุงาน

มีผู้ให้ความหมายของการเกษียณอายุงานไว้มากมาย ดังต่อไปนี้ :

ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายของการเกษียณอายุงาน ว่า หมายถึง การครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน

พิรสิทธิ์ คำานวณศิลป์ สินี กมลนาวัน และ ประเสริฐ รักการดี (2523) ให้ความหมายของการเกษียณอายุงาน ว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการช่วยจัดให้เกิดสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน เป็นการบังคับให้บุคคลออกจากงานวิธีหนึ่งโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์กำหนด

พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ (2530) ให้ความหมายของการเกษียณอายุงาน ว่าเป็นการถอนตัวออกมาจากภาวะการหนึ่งไปสู่อีกภาวะการหนึ่ง เช่น การว่างจากสังคม

หรือสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ไปสู่อีกสังคมหนึ่งหรืออีกสิ่งแวดล้อมหนึ่ง เป็นการถอนตัวออกจากบทบาทในหน่วยงานเพื่อไปมีบทบาทอีกบทบาทหนึ่งกับครอบครัว หรือ ถอนตัวจากงานในหน่วยงานหนึ่งเพื่อไปมีตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานอื่นหรือมีธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

Castetter (1976) การเกษียณอายุงานของบุคคล หมายถึง กระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่องแก่บุคคล เพื่อความพยายามที่จะธำรงรักษาแผนงานต่าง ๆ ที่จะให้บุคคลได้ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม และในจำนวนที่ เหมาะสม

Atchley (1981) กล่าวถึงการเกษียณอายุงาน ว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่อยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่าง ๆ จะลดต่ำลง การเกษียณอายุงานเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้มีระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้ การเกษียณอายุงานยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหา เพื่อการปรับตัวหรือมีกิจกรรมอื่น ๆ หรือแม้แต่การ ปลีกตัวออกจาก

จากความหมายของการเกษียณอายุงานที่อ้างอิงถึงในเบื้องต้น พอที่จะสรุปได้ว่าการเกษียณอายุงานเป็นเหตุการณ์หรือกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงานต้องออกจากงานเมื่อถึงอายุที่กำหนด ในทำนองเดียวกัน การเกษียณอายุราชการของข้าราชการไทย จึงหมายถึง การที่ข้าราชการจะต้องออกจากงานเมื่อมีอายุครบกำหนดตามเกณฑ์ที่กฎหมายประกาศไว้

2.2.2 เกณฑ์กำหนดเวลาในการเกษียณอายุงาน

การกำหนดช่วงเวลาในการเกษียณอายุงานของแต่ละประเทศแตกต่างกันไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 55-65 ปี บางประเทศก็จะพิจารณาลักษณะงานและสภาพการทำงานเข้าไปประกอบด้วย คือ งานระดับบริหารหรืองานที่ใช้กำลังสมอง จะกำหนดอายุการเกษียณสูงกว่างานที่ใช้กำลังกายหรืองานระดับล่างลงมา ตัวอย่างการกำหนดอายุในการเกษียณของบางประเทศมีดังต่อไปนี้ (พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ, 2530)

ประเทศไทย ได้กำหนดอายุเกษียณราชการที่ 60 ปีตามพระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ.2523 เว้นไว้แต่กรณีที่ทำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และการพัฒนาประเทศ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลา ราชการออกไปอีกคราวละ 1 ปี จนอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ การที่กฎหมายกำหนดให้ ข้าราชการเกษียณอายุงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์นั้น ก็ด้วยคำนึงถึงเหตุผลทางธรรมชาติว่าอายุการปฏิบัติงานของคนเรามีอยู่จำกัด โดยทั่วไปความสามารถทางร่างกาย สมองและกำลังใจจะลดน้อยลงเมื่อมีอายุสูงขึ้น ผู้ที่มีอายุ 60 ปีแม้จะยังไม่แก่เกินไป แต่ก็นับว่ามีอายุสูงมาก ได้ปฏิบัติงานมานานด้วยความวิริยะอุตสาหะจนเกิดผลดีแก่ทางราชการ โดยหลักคุณธรรมแล้วสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อนในช่วงสุดท้ายของชีวิต นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่อยู่ในวัยฉกรรจ์ได้มีโอกาสก้าวเข้ามาใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานสืบทอดต่อไป แต่ ข้าราชการที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้วบางคนยังมีสุขภาพดี สติปัญญาว่องไว มีความรู้และประสบการณ์มาก กฎหมายก็ได้เปิดโอกาสให้มีการต่ออายุราชการเพื่อทำประโยชน์ต่อไป อีกคราวละ 1 ปีจนอายุ 65 ปี บริบูรณ์

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกก็กำลังประสบกับปัญหาการเพิ่มของกลุ่มประชากรสูงอายุเช่นกัน

Cantor (1986) ศึกษาประชากรสูงอายุในสหรัฐอเมริกา พบว่า แม้รัฐบาลจะกำหนดการเกษียณอายุที่ 65 ปี แต่ความเป็นจริงปรากฏว่า ประชากรสูงอายุบางส่วนหยุดการทำงานก่อนจะถึงอายุ 65 ปี ดังนั้น จึงคิดอายุเฉลี่ย พบว่า ประชากรสูงอายุอเมริกันจะหยุดการทำงานเมื่ออายุ 60.6 ปี

Takayama (1992) ศึกษาเกี่ยวกับประชากรสูงอายุในทวีปเอเชีย พบว่า เนื่องจากประชากรสูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในขณะที่ประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง รัฐบาลญี่ปุ่นจึงแก้ปัญหาโดยการขยายอายุการเกษียณออกไปจาก 55 ปีเป็น 60 ปี และถูกจ้างอื่น ๆ ก็ได้รับการขยายไปถึงอายุ 60 ปีขึ้นไป ในบางกรณีอาจขยายถึง 65 ปี อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะยกเลิกการเกษียณอายุงานอีกด้วย แต่การขยายการเกษียณอายุงานออกไป ก็มีผู้ที่ไม่เห็นด้วยหลายกลุ่ม อาทิ กลุ่มหนุ่มสาวที่ต้องการความก้าวหน้าในการทำงานและกลุ่มผู้ว่างงาน

วัฒนา นวลสุวรรณ (2534) นำเสนอว่า ในประเทศไทยยังไม่มียุทธศาสตร์กำหนดเวลาเกษียณอายุของข้าราชการ เนื่องจากมีความวิตกกังวลถึงปัญหาบางประการที่จะติดตามมา เช่น ประการแรก ถ้าคนที่อายุถึง 60 ปียังไม่เกษียณอายุงาน ข้าราชการรุ่นรองลงมา ก็ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นแทนที่ได้เพราะไม่มีตำแหน่งว่าง ประการที่สอง ในปัจจุบันพบว่ามีหลายหน่วยราชการที่อัตรากำลังคนล้นงานอยู่แล้ว จะไล่ออก ปลดออก ก็ทำไม่ได้เพราะบุคคลกลุ่มนี้ไม่ได้ทำผิดอะไร จึงต้องอาศัยการเกษียณอายุงานเป็นเครื่องมือช่วยลดอัตรากำลังลงได้บ้างบางส่วน

จากข้อมูลการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศดังกล่าว พบว่าการขยายกำหนดเวลาในการเกษียณอายุงานออกไปเพื่อช่วยเหลือประชากรสูงอายุ ไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่าย เพราะจะส่งผลกระทบต่ออื่น ๆ ตามมา ในขณะที่เดียวกันก็มีประชากรสูงอายุบางส่วนสมัครใจที่จะเกษียณอายุงานตามกำหนด

กล่าวโดยสรุป กำหนดเวลาเกษียณอายุงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบุคคลก็คือ ช่วงเวลาที่บุคคลคิดว่าคนพร้อมแล้วที่จะอยู่อย่างสุขสบายโดยไม่ต้องทำงานประจำ และสมาชิกในครอบครัวไม่เดือดร้อน อีกทั้งในช่วงเวลาดังกล่าว ตนก็มีความพร้อมในเรื่องของเวลาและเงินทองพอที่จะให้ความช่วยเหลือเจือจานสังคมได้บ้าง อย่างไรก็ตาม การปลดเกษียณอายุงานก็เป็นภาวะที่ทุกคนต้องประสบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหาทางการเงินหรือปัญหาทางด้านสุขภาพ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้น ได้เมื่อตอนเกษียณอายุงาน

2.2.8 สาเหตุของการเกษียณอายุงาน 1

การเกษียณอายุงานเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ควบคู่กับระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีสาเหตุดังนี้ (นภาพร ชโยวรรณ, 2528)

- (1) ประเทศต่าง ๆ ต้องการแรงงานน้อยลง
- (2) ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทำให้อาชีพต่าง ๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป ทักษะหรือความชำนาญพิเศษของคนสูงอายุไม่เป็นสิ่งที่จำเป็นอีกต่อไป

(3) การประกอบอาชีพด้านธุรกิจ หรือราชการ ได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง จนไม่อาจใช้กฎเกณฑ์ส่วนตัวได้อีกต่อไป จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ทางสังคมเข้ามาช่วยเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น

(4) การเกษียณอายุงานมีความเกี่ยวข้องกับการรับเงินบำนาญ และบำนาญตอบแทนกล่าวคือ การจ่ายเงินบำนาญจะดีกว่าการจ้างด้วยอัตราเงินเดือนที่สูง องค์กรประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเกษียณอายุงาน คือ ทักษะคติของคนในสังคมเกี่ยวกับการมีอายุ คนส่วนใหญ่ในสังคมมักมีความคิดว่าคนสูงอายุจะมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำ เชื่องช้า ปรับตัวไม่ดี ดังนั้น คนสูงอายุจึงมักไม่ได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งหรือฝึกฝนความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม ด้วยเกรงว่าจะไม่คุ้มกับการลงทุน นอกจากนั้นสังคมยังมีความเชื่อว่าคนหนุ่มสาวจะมีการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ในขณะที่คนสูงอายุจะไม่ยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและไม่ชอบเสี่ยงด้วยประการทั้งปวง จากอคติดังกล่าวทำให้นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการว่าจ้างคนสูงอายุเข้าทำงาน รวมทั้งมักจะบีบบังคับให้คนสูงอายุมีการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด (ศิริวงศ์ ทับสายทอง, 2530)

โดยปกติทั่วไปองค์กรมักจะประสบปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินงานไม่มากนักน้อย เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร บางครั้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของอัตรากำลังและสภาพการจ้างงาน นำไปสู่การปลดพนักงานออก จนก่อให้เกิดผลกระทบหลายอย่างในสังคม เพื่อหลีกเลี่ยงการปลดพนักงานออก องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมักนิยมใช้วิธีการที่เรียกกัน ว่า "การเกษียณอายุงานก่อนกำหนด" (Early - Retirement) (Sherman & Bohlander (1992) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วน of พนักงาน เพื่อรักษาสถานภาพของงาน และเพื่อลดจำนวนแรงงาน ในการนี้ องค์กรจะใช้สิ่งล่อใจในเรื่องของเงินโบนัสและการเพิ่มเงินบำนาญบำนาญให้ ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเกษียณอายุงานก่อนกำหนด ก็คือเงื่อนไขทางด้านผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับ อันได้แก่ สิ่งจูงใจทางการเงินและค่าตอบแทนต่าง ๆ อุปสรรคที่สำคัญมากต่อการที่พนักงานจะตัดสินใจเกษียณอายุงานก่อนกำหนดก็คือภาวะเงินเฟ้อ (Inflation) ที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้าและอาจจะส่งผลต่อการดำรงชีวิตในวัยชรา อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจของสำนักงานแรงงานแห่งชาติอเมริกาในปี ค.ศ.1985 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่โดยเฉพาะเพศชายมีแนวโน้มที่จะเลือก

การเกษียณอายุงานก่อนกำหนด โดยมีเหตุชักนำในเรื่องของเงินค่าตอบแทนและเหตุผลส่วนบุคคล อาทิ ปัญหาด้านสุขภาพ และ ความไม่พึงพอใจในตัวเอง เป็นต้น

เหตุผลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะเกษียณอายุงานก่อนกำหนดในสังคมอเมริกันก็คือเงินค่าตอบแทน ซึ่งเป็นไปตามคำอธิบายของ Merton (อ้างใน Heraud,1975) ที่ว่า ในสังคมอเมริกัน จุดมุ่งหมายทางวัฒนธรรมที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในชีวิต และ เครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตดังกล่าวส่วนใหญ่วัดจากทรัพย์สินที่สั่งสมไว้ ดังนั้น เงินในสังคมอเมริกันจึงมีความสำคัญในตัวเองอย่างมาก และ ยังเป็นสัญลักษณ์ของเกียรติยศชื่อเสียงอีกด้วย

สำหรับในประเทศไทย องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนก็ได้มีการนำเอาวิธีการเกษียณอายุงานก่อนกำหนดมาใช้ โดยเอกชนจะมีสิ่งล่อใจต่อการเกษียณอายุงานก่อนกำหนดคือกว่าภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นเงินประโยชน์ตอบแทนหรือการพัฒนาบุคคลไปสู่งานใหม่ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากแนวคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในภาครัฐมักจะเลือกเกษียณอายุงานก่อนกำหนด อันเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนมากกว่าที่จะเกษียณอายุงานก่อนกำหนดเพราะต้องการเงินบำเหน็จบำนาญ

2.2.4 ปัญหาและผลกระทบจากการเกษียณอายุงาน

การเกษียณอายุงานเป็นการออกจากงานวิธีหนึ่งที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนบางแห่งได้กำหนดให้พนักงานของตนออกจากงานเมื่อถึงเกณฑ์อายุที่กำหนด ถ้าเป็นหน่วยงานราชการเรียกว่า เกษียณอายุราชการ หากเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า เกษียณอายุงาน ปัจจุบันหน่วยงานราชการไทยได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ต้องเกษียณอายุจากราชการ ใน ส่วนหน่วยงานเอกชนนั้น การเกษียณอายุงานอยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงาน ถึงแม้ว่าบุคคลจะทราบล่วงหน้าแล้วก็ตาม การเกษียณอายุงานก็ยังส่งผลกระทบต่อตัวผู้เกษียณทั้งในด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านอื่น ๆ

ผลกระทบจากการเกษียณอายุงาน เป็นการสูญเสียบทบาทที่สำคัญของชีวิตอย่างหนึ่ง ผู้เกษียณจะมีความเครียดทางจิตใจที่ต้องรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การขาดการพบปะกับเพื่อนร่วมงาน การสูญเสียอำนาจหน้าที่และบทบาทในสังคม

199418

การมีสถานภาพทางสังคมที่ต่ำลง สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความหดหู่ และความเศร้าใจให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เกษียณอายุงานเป็นอย่างมาก (เกษม คันติผลาชีวะ และ กุลยา คันติผลาชีวะ, 2528)

ก่อนที่บุคคลจะเกษียณอายุงานมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อต้องออกจากงานจะรู้สึกว้ากดีศรีลดลง รู้สึกอาย เสียหน้า ไร้สมรรถภาพ ว้าเหว่และเศร้าซึม นอกจากนี้ งานยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบุคลิกภาพ การออกจากงานจึงเท่ากับว่าได้สูญเสียบุคลิกภาพของตนไป โดยเฉพาะบุคคลที่ให้ความสำคัญแก่งานมากและคิดว่างานให้ความสุขความพอใจแก่ตนเอง บุคคลนั้นจะไม่ยอมรับสภาพการเกษียณอายุงาน ผู้เกษียณอายุงานที่ให้คุณค่าแก่การทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าผู้เกษียณอายุงานที่ให้คุณค่าแก่การทำงานต่ำ ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคคลที่คิดว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตจะไม่ยอมรับการเกษียณอายุงาน เมื่อต้องเกษียณเพราะถูกบังคับจากกฎเกณฑ์ของสังคมจึงเกิดความไม่พอใจกับสภาพของตนเองภายหลัง การเกษียณอายุงาน มีความรู้สึกต่อต้าน ในตรงกันข้าม บุคคลที่ไม่ยึดมั่นอยู่กับงานจนเกินไปจะยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงหลังการเกษียณอายุงานได้ง่ายกว่า (อัมพล สุอำพัน, 2531)

การเปลี่ยนแปลงในชีวิตเมื่อบุคคลต้องเกษียณอายุงานมีการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะคือ: (Shanas, 1968)

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม (Social structure) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพและรายได้ เนื่องจากต้องออกจากงานทำให้รายได้ที่เคยได้รับลดน้อยลง และโอกาสที่จะไปสมัครหางานทำใหม่ลดลง ทำให้ผู้เกษียณอายุงานกลายเป็นผู้ว่างจากงานอาชีพ เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินชีวิตเนื่องจากรายได้ลดน้อยลง

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตวิทยาสังคม (Social psychological) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมด้านโอกาสของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มโนทัศน์ต่อตนเองและสถานภาพทางสุขภาพ กล่าวคือ :

2.1. บทบาททางสังคม ผู้เกษียณอายุงานมีการเปลี่ยนแปลงทางบทบาทสังคมจากเดิมเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน มีเกียรติเป็นที่ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกษียณอายุงาน บทบาทเดิมถูกเปลี่ยนแปลงไปเป็นบุคคลธรรมดา ไม่มีตำแหน่งและอำนาจใด ๆ

2.2. โอกาสของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผู้เกษียณอายุงานหลังจากเกษียณมีโอกาสดีติดต่อกับสังคมภายนอกลดน้อยลง ทำให้โอกาสของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ น้อยลง

2.3. มโนทัศน์ต่อตนเอง (Self concept) อาจมีการเปลี่ยนแปลงในผู้เกษียณอายุที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเกษียณอายุงาน หรือไม่ยอมรับสภาพความเป็นจริงของการเกษียณอายุงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองคือยาคูค่า ไม่มีประโยชน์ เป็นปัญหาต่อบุคคลอื่น

2.4. ด้านสถานภาพสุขภาพ มีการเปลี่ยนแปลงลงตามวัย ผู้เกษียณอายุงานมีการยอมรับว่าร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงลงหรือไม่ ยอมรับความสามารถที่มีขอบเขตจำกัดของร่างกายและปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานภาพของสุขภาพได้มากน้อยเพียงใด

ด้านปัญหาของผู้เกษียณอายุงานนั้น ผู้เกษียณอายุงานประสบกับปัญหาทั้งในด้านจิตวิทยา ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาจิตใจ ความรู้สึกเศร้าซึม และด้านสังคมวิทยา ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาที่อยู่อาศัย ปัญหาการทำงานหลังเกษียณอายุงาน ปัญหาความรักความเคารพและการยอมรับจากบุคคลอื่น และปัญหาการถูกลดบทบาททางสังคม ในทำนองเดียวกัน ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532) ก็ได้กล่าวถึงปัญหาของผู้เกษียณอายุงานใน 3 ด้าน ดังนี้ :

1. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ปัญหานี้เกิดขึ้นเนื่องจากการเกษียณอายุงานทำให้ระบบแบบแผนของชีวิตเปลี่ยนแปลง ไม่มีกำหนดการทำงานที่แน่นอน ทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตและก่อให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บได้ อีกสาเหตุหนึ่งเกิดจากความรู้สึกต่อด้านการเกษียณอายุงาน ไม่ต้องการถูกออกจากงานด้วยสาเหตุเพราะมีอายุครบ 60 ปี ความรู้สึกที่ได้แย้งไม่พอใจเช่นนี้อาจนำไปสู่ความเจ็บป่วยทางร่างกายได้ สาเหตุสุดท้ายเกิดจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพทางสังคม ขาดการติดต่อกับสังสรรค์กับบุคคลอื่นในวงการทำงาน ความเคารพนับถือลดน้อยลง อันเป็นสาเหตุทำให้จิตใจเศร้าหมองและนำไปสู่โรคทางกายได้

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การเกษียณอายุงานย่อมทำให้รายได้อาจลดลง ผู้เกษียณอายุงานที่ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ภายหลังจากการเกษียณอายุงานย่อมถูกกระทบกระเทือน อีกด้านหนึ่ง อาจเป็นสาเหตุมาจากความต้องการของผู้เกษียณอายุงานเองที่

ต้องการใช้ชีวิตเหมือนวัยทำงาน ไม่เปลี่ยนวิถีชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับรายได้ จึงเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ

3. ปัญหาด้านสังคมและจิตวิทยา เมื่อเกษียณอายุแล้วภาพพจน์ของบุคคลย่อมเปลี่ยนแปลงไปจากผู้ที่เคยมีตำแหน่งกลายเป็นบุคคลธรรมดา ความเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นผู้ไร้ประโยชน์ไม่มีคุณค่า ไม่ภาคภูมิใจในตนเอง ก่อให้เกิดปัญหาด้านจิตวิทยา ในด้านสังคมนั้น ผู้เกษียณอายุงานจะได้รับการเคารพยกย่องน้อยลง การติดต่อกับบุคคลอื่นลดลง ถ้าผู้เกษียณอายุงานไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจไว้ล่วงหน้า มักจะเกิดปัญหาด้านอัตมโนทัศน์แก่ตนเองและต่อสังคม

การเกษียณอายุงานนอกจากจะก่อให้เกิดปัญหากระทบต่อตัวบุคคล อันหมายถึง ตัวผู้เกษียณอายุงานแล้ว ยังสามารถส่งผลกระทบต่อหน่วยงานได้อีกด้วย จากผลการศึกษาของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2525) ในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุงานมักไม่มีความคิด ริเริ่ม ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานค่อยประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน จากการศึกษาของ สุรพันธ์ ลิ้มมณี (2528) เรื่องการนำเสนอแผนการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ในระยะก่อนการเกษียณอายุงาน ข้าราชการครูมีความรู้สึกอึดอัดใจเนื่องจากงานที่เคยทำลดน้อยลง และมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยลดชั่วโมงสอนแต่ต้องสอนแทนครูที่ลาในเวลา ทำให้เป็นภาระเพิ่มขึ้นและทำงานไม่ได้ผลดี จึงรู้สึกไม่ประทับใจต่อการทำงาน

2.2.5 การเกษียณอายุงานในประเทศไทย

ในด้านการบริหารงานบุคคลถือว่า การเกษียณอายุราชการเป็นการพ้นจากงานในอีกรูปแบบหนึ่ง โดยที่ข้าราชการผู้ได้รับราชการจนอายุครบเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญที่ประกาศใช้ ก็ให้บุคคลนั้นออกจากราชการโดยทางราชการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้ในรูปของเงินบำเหน็จหรือบำนาญอย่างหนึ่งอย่างใด การออกจากราชการเนื่องมาจากการเกษียณอายุในประเทศไทยมีวิวัฒนาการตามที่ ทรงวิทย์ แก้วศรี และ ทศนีย์ คุตติสุทธรัตน์ (2526) ได้เรียบเรียงไว้ดังนี้ :

1. ระบบการออกจากราชการก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ข้าราชการจะลาออกจากราชการด้วยเหตุ 3 ประการ คือ :

1.1 ตาย เจ้านายและขุนนางสมัยก่อนจะรับราชการจนตราบเท่าอายุขัยเนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดปลดชรา หรือ เกษียณอายุราชการ

1.2 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ออก ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือ ประเภทที่มีความผิดต่ออาญาแผ่นดินที่ถึงกับต้องโทษประหารชีวิต และประเภทที่ทุพพลภาพมากหรือชราภาพมากจนไม่อาจสนองเบื้องพระยุคลบาทได้ การให้ออกจากราชการในกรณีนี้เป็นไปตามพระราชวินิจฉัยแห่งพระมหากษัตริย์

1.3 พันเกณฑ์ที่จะรับราชการ ประเภทนี้ คือ สามัญชนที่เรียกว่า ทาสหรือไพร่ซึ่งต้องถูกเกณฑ์ไปช่วยงานหลวงตั้งแต่อายุ 18 - 60 ปี เมื่อครบอายุแล้ว หรือพ้นเกณฑ์หรือให้นำบุตรชาย 3 คนมารับราชการแทน ก็สามารถพ้นเกณฑ์ได้ ที่จริงทาสและไพร่เหล่านี้ไม่อาจถือได้ว่าเป็นข้าราชการเหมือนขุนนาง เพราะไม่ได้ทำงานประจำ และไม่มีเบี้ยหวัดจ่ายให้

2. ระบบออกจากราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวตอนต้น ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปรับปรุงระบบราชการให้เป็นไปตามแบบอย่างสากลมากขึ้น ข้าราชการจะออกจากราชการด้วยเหตุดังนี้ :

2.1 ลาออก

2.2 ทางราชการให้ออก

2.3 ครบเกษียณอายุ

ในกรณีออกจากราชการด้วยครบเกษียณอายุราชการได้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการเป็นครั้งแรก คือ พระราชบัญญัติเบ็บบ้านาญ ร.ศ.120 มาตราที่ 16 ได้กำหนดให้ข้าราชการคนใดที่มีอายุครบ 55 ปี ก็ให้ออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ เว้นไว้แต่ราชการเห็นว่าผู้นั้นยังไม่มีควมชราภาพมาเบ็บบเบียน และยังมีควมสามารถในการปฏิบัติราชการ ก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่ง หรือ สองคราวก็ได้

3. ระบบการออกจากราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงสมัยปัจจุบันในสมัยนี้ได้มีการออกพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนเป็นฉบับแรกในปี พ.ศ.2471ข้าราชการจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย การลาออกจากราชการให้เป็นไปตามกฎหมายเช่นเดียวกัน ซึ่งมีหลายกรณีดังนี้ :

3.1 ตาย

3.2 เกษียณอายุราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ เมื่อข้าราชการผู้ใดมีอายุครบเกษียณตามที่กฎหมายระบุไว้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องออกจาก ราชการ

3.3 ลาออก

3.4 ถูกสั่งให้ออกในกรณีที่ไม่ใช่เป็นการลงโทษทางวินัย กฎหมายบัญญัติให้ข้าราชการออกจากราชการด้วยเหตุดังนี้ :

3.4.1 ถูกสั่งให้ออกในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ถ้าทดลองแล้วเห็นว่าไม่สมควรให้รับราชการต่อไป ก็สั่งให้ออกจากราชการได้

3.4.2 การสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติของการเป็นข้าราชการ

3.4.3 ให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมาย ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ซึ่งจะออกได้ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งคือ เหตุทดแทน เหตุรับราชการนาน เหตุสูงอายุ และ เหตุทุพพลภาพ

3.4.4 สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน คือ เมื่อข้าราชการถูกฟ้องคดีอาญา หรือทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในระหว่างสอบสวนถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามมีมลทินเป็นที่เสื่อมเสีย หากยังคงให้อยู่ในราชการต่อไปอาจทำให้ราชการเสียหายได้ จึงให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.5 ถูกสั่งลงโทษให้ ออก ปลดออก หรือ ไล่ออก

ในสมัยก่อน ไม่มีการกำหนดให้เกษียณอายุราชการ ข้าราชการที่เป็นขุนนางจะรับราชการจนสิ้นอายุขัย หรือ จนกว่าพระมหากษัตริย์จะทรงโปรดให้ออก จนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้เริ่มมีการกำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการและได้ถือปฏิบัติสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน

การเกษียณอายุงานเป็นแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการแรงงานลดน้อยลงความเจริญทางเทคโนโลยี ทำให้ทักษะความชำนาญของผู้สูงอายุไม่มีความ

จำเป็นอีกต่อไป และสังคมมักมีความเชื่อว่าผู้สูงอายุทำงานคือยประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดเกณฑ์ให้ออกจากงาน และ เกณฑ์ที่ใช้กันโดยทั่วไป คือ อายุ เมื่อบุคคลต้องเกษียณอายุ หน่วยงานได้ให้สิ่งตอบแทนในรูปแบบของเงินบำเหน็จบำนาญหรืออื่น ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ออกจากงาน อย่างไรก็ตาม การที่สังคมมีการยอมรับความสามารถของผู้สูงอายุลดน้อยลง ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีทัศนคติในด้านลบต่อการมีอายุ การเกษียณอายุงานจึงมีผลกระทบต่อผู้สูงอายุ 2 ด้าน คือ ในด้านหนึ่งนั้น การเกษียณอายุงานเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพักผ่อน และ อีกด้านหนึ่ง ก็สร้างความกระทบกระเทือนจิตใจต่อผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก

2.8 แนวคิดในการเตรียมการเกษียณอายุงาน

2.8.1 การเตรียมตัวเกษียณอายุงานของบุคคล

การเกษียณอายุงานได้ก่อให้เกิดปัญหาและมีผลกระทบต่อผู้เกษียณอายุในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้ที่ประกอบอาชีพที่มีการเกษียณอายุงาน เช่น ข้าราชการ จึงควรให้ความสนใจต่อการเตรียมรับสภาพการเกษียณอายุงาน เพื่อการอยู่อย่างมีความสุขภายหลังการเกษียณอายุงาน การเตรียมตัวที่ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานได้ง่ายขึ้น บุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุงานในด้านการเงิน เตรียมการรักษาสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน และการตรวจสุขภาพ เตรียมการดูแลสุขภาพจิต เตรียมการปรับตัวเข้ากับครอบครัว เตรียมการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน และเตรียมหางานอดิเรกทำ เป็นต้น (เกษม ตันติผลลาชีวะและ กุลยา ตันติผลลาชีวะ. 2528)

ศรัณย์ คำวิสุทธิ (2525) เสนอแนะให้บุคคลควรมีการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการเตรียมหาความรู้เรื่องบริการอาสาสมัครหรือสันตนาการต่าง ๆ เตรียมที่อยู่อาศัย เตรียมวางแผนใช้ชีวิตในครอบครัวหลังเกษียณอายุงาน เตรียมด้านเศรษฐกิจการเงิน เตรียมใจเพื่อปรับตัวต่อบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป และ เตรียม

หากิจกรรมอื่น ๆ ในสังคมทดแทนงานประจำที่ต้องเสียไป การเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ชีวิตหลังเกษียณของผู้สูงอายุมีความสุขได้

ในรายงานของ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530) แสดงให้เห็นว่า การเตรียมตัวและเตรียมใจเพื่อเผชิญภาวะการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานเป็นเหตุการณ์สำคัญมากของคนที่อาชีพ การเตรียมตัวทำได้หลายอย่าง เช่น การหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เตรียมหางานพิเศษ หรือ กิจกรรมอดิเรกเพื่อชดเชยอาชีพ การวางแผนว่าจะใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานอย่างไร

ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์ (2532) ได้แนะนำให้ผู้คนมีการวางแผนการเกษียณอายุงานในด้านจิตใจ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ ด้านการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุงาน ด้านการทำงานที่มีรายได้หรือเป็นงานการกุศล ด้านการบันเทิงหรือสันทนาการต่าง ๆ การวางแผนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ควรจัดเตรียมล่วงหน้าเป็นเวลานาน จะทำให้การเกษียณอายุงานไม่กลายเป็นวิกฤตการณ์อันเลวร้ายของชีวิต

มณีรัตน์ เพ็ญวุฒิราญ (2534) เสนอแนะว่า การเตรียมตัวให้ชีวิตง่ายขึ้น อยู่ง่าย นอนง่าย รู้จักปฏิบัติตนเอง ถือสันโดษ ช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องอาศัยคู่สมรสและลูกหลานมากนัก แก้ปัญหาเองได้ ทำให้ใจเป็นสุขไม่หงุดหงิด รู้สึกแจ่มใสตลอดเวลา จะได้ไม่เกิดปัญหาเป็นโรคซึมเศร้าหรือโรคจิต ควรปฏิบัติดังนี้

1. อาหารของผู้สูงอายุ กินอาหารให้ครบหมู่ ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป รสไม่จัด ควรมีผักต้มเป็นพิเศษเพราะย่อยง่าย
2. ทางด้านจิตใจ แบ่งเป็นด้านตนเอง ได้แก่ ที่อยู่อาศัย เพศสัมพันธ์ การแต่งกายและด้านอารมณ์ ได้แก่ การสลดอารมณ์ที่ไม่ดีต่าง ๆ ออกไป หาทางช่วยผู้อื่นถ้าหากทำได้
3. การเงิน และ งานอาชีพ สิ่งนี้จะช่วยความสุขทางใจ
4. สังคม และ การพักผ่อน เป็นการเปิดหูเปิดตา และ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
5. พึ่งผู้อื่นในคราวจำเป็น เช่น การไปตรวจแพทย์ตามนัด การทำบุญทำทาน

2.8.2 การเตรียมการเกษียณอายุงานในด้านต่าง ๆ

การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านสุขภาพ

การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านสุขภาพแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่การเตรียม
ด้านร่างกาย และ การเตรียมด้านจิตใจ

1. การเตรียมตัวด้านร่างกาย

การดูแลสุขภาพด้วยคืออย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น และ จะช่วยให้สุขภาพใน
วัยเกษียณไม่ทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควรจะเป็น

สุชาติ โสมประยูร (2528) ได้แนะนำข้อปฏิบัติในการดูแลสุขภาพ
ไว้ดังนี้ :

1. ควรมีความสนใจในเรื่องสุขภาพร่างกายและจิตใจให้มาก หากมีความ
ผิดปกติเกิดขึ้นกับสุขภาพของตนเอง ควรรีบจัดการโดยทันที
2. ควรให้ร่างกายพักผ่อนอย่างเพียงพอภายหลังการเจ็บป่วย
3. จัดกิจกรรมในชีวิตให้สมดุลด้านการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย
การทำงาน การพักผ่อน การสันทนาการต่าง ๆ
4. มีความระมัดระวังอุบัติเหตุต่าง ๆ
5. ควรให้แพทย์ตรวจร่างกายอย่างสม่ำเสมอ

สมศรี กัณฐมาลา (2529) ได้แนะนำให้ผู้กำลังจะเกษียณอายุงานมีการ
เตรียมตัวในด้านร่างกาย โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับพยาธิสภาพในวัยสูงอายุ ศึกษาเกี่ยวกับ
ประเภทและวิธีการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และศึกษาโภชนาการของผู้สูงอายุ

2. การเตรียมตัวด้านจิตใจ

การเกษียณอายุงานเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาท และสถานภาพทางสังคม
อย่างฉับพลัน ถ้าไม่เตรียมจิตใจไว้ล่วงหน้าก็จะประสบปัญหาเรื่องความเครียดและการปรับ
ตัวใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุงาน การเตรียมจิตใจเพื่อรับมือกับสภาพการณ์จะช่วยทำให้
การปรับตัวภายหลังเกษียณอายุงานเป็นไปด้วยดี

สมศรี กัณฐมาลา (2529) เสนอวิธีการเตรียมใจสำหรับการเกษียณอายุ
งาน ว่าผู้เกษียณอายุงานควรทำความเข้าใจที่ถูกต้องกับเรื่องความไม่เที่ยงแท้ของเกียรติยศ

ตำแหน่งต่าง ๆ ควรหางานอดิเรกหรือกิจกรรมอื่น ๆ ทำ มีการแบ่งเวลาในการประกอบภารกิจประจำวันอย่างถูกต้อง จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุงานมีจิตใจปลอดโปร่ง ไม่คิดฟุ้งซ่าน

เอก ณะสิริ (2532) ได้แนะนำวิธีการดูแลสุขภาพจิตในวัยสูงอายุไว้ดังนี้

1. ใช้หลักธรรมในทางพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ทำจิตใจให้สบาย ไม่เกรงเครียด มีการปฏิบัติทางจิต เช่น การนั่งสมาธิ ภาวนา เป็นต้น
2. ออกกำลังกายเป็นประจำ ร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้จิตใจปลอดโปร่ง
3. รับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ
4. รับอากาศบริสุทธิ์เป็นประจำ
5. สร้างความอบอุ่นในครอบครัว

สรุปความได้ว่า การเตรียมตัวทางด้านร่างกายและจิตใจสำหรับการเกษียณอายุงานเป็นสิ่งจำเป็น การเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และการมีสุขภาพจิตที่ดี จะทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุงานมีความสุข

การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ

การเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเมื่อเกษียณอายุงานแล้วรายได้จากเงินบำเหน็จบำนาญย่อมน้อยกว่ารายได้ประจำ รายได้พิเศษ ต่าง ๆ ที่เคยได้รับจากการดำรงตำแหน่งได้สูญหายไป หากไม่มีการเตรียมด้านการเงินไว้ล่วงหน้าจะประสบกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ

วิธีการเตรียมตัวด้านเศรษฐกิจนั้นอาจทำได้หลายประการ ดังนี้ (วิจิตร บุญยะโทตระ, 2533)

1. การทดลองฝึกใช้เงินภายในงบประมาณที่คาดว่าจะได้รับจากรายได้ภายหลังเกษียณอายุงาน 1 เดือน สักรวทรัพย์สินต่าง ๆ ที่มีอยู่ และวางแผนว่าจะจัดการอย่างไรให้เหมาะสมที่สุด
2. เตรียมอาชีพอีกอาชีพหนึ่ง (Second career) ปัจจุบันผู้สูงอายุในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวนหนึ่งซึ่งทำงานในระบบเกษียณอายุ มักจะออกจากงานก่อน

วาระเกษียณอายุจริง เพื่อจะได้มีเวลาและพลังกำลังพอที่จะเริ่มค้นหาอาชีพใหม่อีกอาชีพหนึ่ง

3. จดบันทึกรายการทรัพย์สินที่มีและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ บันทึกเป้าหมายการใช้จ่ายภายหลังเกษียณอายุงาน และ คาดประมาณรายได้จากอาชีพภายหลังเกษียณที่วางแผนไว้ว่าจะทำ ควรฝากเงินสะสมทรัพย์สินกับธนาคารเป็นประจำ

บุคคลควรมีการเตรียมสะสมทรัพย์สินในรูปแบบต่างๆให้มีฐานะทางด้านการเกษียณที่มั่นคงพอสมควรก่อนที่จะเกษียณอายุงาน ตั้งแต่เริ่มประกอบอาชีพหรือในวัยกลางคน เพราะการสะสมทรัพย์สินต้องอาศัยเวลานาน การมีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคงจะทำให้ผู้เกษียณอายุงานมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต และมีหลักประกันทางการเงินเพื่อใช้จ่ายในสิ่งที่ต้องการหรือเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองด้วย สิ่งที่สำคัญของการเตรียมตัวด้านการเกษียณอีกประการหนึ่ง ก็คือ เรื่องของที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัยเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญต่อทุก ๆ คน การเตรียมที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดของข้าราชการและครอบครัว เพราะข้าราชการจะอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ หรือเช่าบ้านตามสิทธิ์ตลอดไปไม่ได้ จึงควรมีการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยไว้ล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุงาน และ ควรเป็นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมสำหรับการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานด้วย

การตัดสินใจในเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เกษียณอายุงานแล้ว การตัดสินใจที่จะพักอยู่ที่เดิมหรือย้ายไปหาที่อยู่ใหม่นั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ (Leedy & Wynbrandt, 1987) คือ :

1. ลักษณะของที่อยู่อาศัย และ งบประมาณในการซื้อ ในการก่อสร้าง
2. ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน
3. ขนาดของบ้านมีความพอเหมาะพอดีกับครอบครัว
4. ความสะดวกในการเดินทางไปโรงเรียนของลูกหลาน
5. สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เพื่อนบ้าน

การเตรียมเรื่องที่อยู่อาศัยต้องคำนึงถึงสุขภาพของตนเอง ถ้ามีบ้าน 2-3 ชั้นเมื่อเกษียณอายุงานแล้วก็ควรอยู่ชั้นล่าง เพราะในวัยสูงอายุ กล้ามเนื้อ ข้อต่อของร่างกายเริ่มอ่อนสมรรถภาพ บ้านที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุจึงควรเป็นบ้านชั้นเดียว ขนาด

ย่อม ๆ มีความเป็นอิสระ เป็นสัดส่วน ไม่ควรให้บ้านพักอยู่ติดถนนที่มีรถผ่านประจำหรือ ใกล้รั้วบ้านคนอื่นให้มีบริเวณสำหรับออกกำลังกาย มีแคคคอปอสมควรร (ยง พิทยานิคม, 2532)

ที่พักอาศัยมีผลต่อการปรับตัวภายหลังเกษียณอายุงานมาก ผู้สูงอายุที่พักอาศัยในบ้านของตนเองหรือสามารถเลือกที่อยู่อาศัยได้เองจะมีความสุขภายหลังเกษียณมากกว่า คนที่ไม่มีโอกาสเลือก ผู้สูงอายุที่พักอาศัยในบ้านของตนเองปรับตัวได้ดีที่สุด ดังนั้น การเตรียมตัวในด้านที่อยู่อาศัยจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเตรียมการเกษียณอายุงาน (เชียรศรี วิวิทสิริ, 2527)

ในกรณีที่ผู้เกษียณอายุงานไม่สามารถจัดหาบ้านของตนเองได้ ควรวางแผนที่จะใช้ชีวิตร่วมกับบุตรหลานคนใดคนหนึ่ง หรือ การใช้สถานสงเคราะห์ของรัฐและเอกชนต่าง ๆ หรือแม้แต่การเช่าที่อยู่อาศัย ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ประสบปัญหาที่อยู่อาศัยภายหลังเกษียณอายุงาน

การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม

การเตรียมตัวด้านการมีส่วนร่วมในสังคมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ การที่ผู้เกษียณอายุงานมีกิจกรรมทำจะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และเวลาได้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว ไม่เกิดความรู้สึกเฉื่อยเหงา นอกจากนี้ การทำกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยทำให้ผู้เกษียณอายุงานมีความปราดเปรื่องคล่องแคล่วอยู่ตลอดเวลา (สมศรี กัณธมาลา, 2529)

ส่วนวิธีการเตรียมตัวเพื่อเข้าร่วมในสังคมนั้น Leedy and Wynbrandt (1987) ได้เสนอแนะไว้ว่า ให้เริ่มบันทึกรายการกิจกรรมต่างๆในสังคมที่ตนสนใจและคิดว่าจะเข้าร่วมจครายชื่อองค์กร สมาคมต่าง ๆ จากนั้นก็เริ่มเข้าไปสัมผัสกับกิจกรรมต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมกับตนเองอย่างไร ศึกษาจากเพื่อนร่วมงานว่ามีการเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมอย่างไรบ้างและให้เริ่มเข้าร่วมก่อนเกษียณอายุงานเพื่อสร้างความเคยชิน ซึ่งจะกลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานได้

นอกจากนี้ นิสิต ชูโต (2525) ได้แบ่งกิจกรรมในสังคมที่ข้าราชการเกษียณอายุงานสามารถไปมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. กิจกรรมการเมือง เช่น การสมัครรับเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง
2. กิจกรรมศาสนา เช่น การไปวัด การเป็นมรรคทายก
3. กิจกรรมหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อเนื่อง การเข้าอบรมต่าง ๆ
4. กิจกรรมทางสังคม เช่น การไปร่วมงานเลี้ยง งานรื่นเริงต่าง ๆ
5. กิจกรรมศิลปะการฝีมือ เช่น การจัดดอกไม้ เย็บปักถักร้อย การแต่งโคลงกลอน
6. กิจกรรมกีฬา เช่น การเล่น การดู การเป็นผู้จัดกีฬา
7. กิจกรรมอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น การเป็นลูกเสือชาวบ้าน สมาชิกชมรมอาสาสมัคร

การเข้าร่วมในสังคมจะมีส่วนช่วยให้ผู้เกษียณอายุงานมีความสุข และความพึงพอใจในชีวิตได้ ผู้ที่กำลังจะเกษียณจากงานจึงควรเตรียมหากิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับตัวเองทำภายหลังการเกษียณอายุงาน

2.3.3 การจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงาน

วิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุงาน ก็คือหน่วยงานจะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ (Accountability) ของตนในการจัดกิจกรรมส่งเสริม หรือช่วยเหลือให้บุคคลมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุงาน โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัยและความต้องการของกลุ่มบุคคลด้วย

การจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงาน จะมีส่วนช่วยเพิ่มความมั่นใจและลดความวิตกกังวลแก่ผู้เกษียณอายุงานได้ การจัดโปรแกรมที่น่าสนใจรวมทั้งการวางแผนงานที่ถูกต้องเหมาะสมตามความเป็นจริง จะมีส่วนช่วยในการปรับตัวที่ดีของบุคลากรในวัยเกษียณอายุงานและจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุงานในช่วงที่ยังทำงานอยู่อีกด้วย

นอกจากนี้ นิสิต ชูโต (2525) ได้แบ่งกิจกรรมในสังคมที่ข้าราชการเกษียณอายุงานสามารถไปมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. กิจกรรมการเมือง เช่น การสมัครรับเลือกตั้ง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง
2. กิจกรรมศาสนา เช่น การไปวัด การเป็นมรรคทายก
3. กิจกรรมหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อเนื่อง การเข้าอบรมต่าง ๆ
4. กิจกรรมทางสังคม เช่น การไปร่วมงานเลี้ยง งานรื่นเริงต่าง ๆ
5. กิจกรรมศิลปะการฝีมือ เช่น การจัดดอกไม้ เย็บปักถักร้อย การแต่งโคลงกลอน
6. กิจกรรมกีฬา เช่น การเล่น การดู การเป็นผู้จัดกีฬา
7. กิจกรรมอาสาสมัครต่าง ๆ เช่น การเป็นลูกเสือชาวบ้าน สมาชิกชมรมอาสาสมัคร

การเข้าร่วมในสังคมจะมีส่วนช่วยให้ผู้เกษียณอายุงานมีความสุข และความพึงพอใจในชีวิตได้ ผู้ที่คำดังจะเกษียณจากงานจึงควรเตรียมหากิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับตัวเองทำภายหลังการเกษียณอายุงาน

2.3.3 การจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงาน

วิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุงาน ก็คือหน่วยงานจะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ (Accountability) ของตนในการจัดกิจกรรมส่งเสริม หรือช่วยเหลือให้บุคคลมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุงาน โดยจัดกิจกรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัยและความต้องการของกลุ่มบุคคลด้วย

การจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงาน จะมีส่วนช่วยเพิ่มความมั่นใจและลดความวิตกกังวลแก่ผู้เกษียณอายุงานได้ การจัดโปรแกรมให้น่าสนใจรวมทั้งการวางแผนงานที่ถูกต้องเหมาะสมตามความเป็นจริง จะมีส่วนช่วยในการปรับตัวที่ดีของบุคลากรในวัยเกษียณอายุงานและจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเกษียณอายุงานในช่วงที่ยังทำงานอยู่อีกด้วย

องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ควรถือเป็นพันธกิจที่จะจัดโปรแกรมให้ความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานก่อนการเกษียณอายุงาน การจัดโปรแกรมให้ความรู้ ก่อนเกษียณอายุงานจะเป็นเสมือนสัญญาณกระตุ้นเตือนให้พนักงานทั้งที่กำลังจะเกษียณอายุงาน และที่ยังไม่เกษียณอายุงาน ได้มีการวางแผนที่จะเกษียณอายุงาน (Nadler & Nadler,1989)

ปรัชญาและเหตุผลที่องค์กรในสหรัฐอเมริกา มีการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานให้แก่พนักงานนั้น เพื่อช่วยให้พนักงานได้รับรู้และตระหนักถึงเรื่องการปรับสภาพชีวิตใหม่ภายหลังเกษียณอายุงาน ให้พวกเขาได้เรียนรู้การดำรงชีวิตในสภาพที่ทุกอย่างเสื่อมถอยลง องค์กรควรถือเป็นภาระหน้าที่ของตนในการเตรียมการเกษียณอายุงานให้แก่พนักงาน ผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับก็คือ ภาพลักษณ์ (Image) ขององค์กรที่ปรากฏต่อสังคม ในแง่ของการบำรุงรักษา การเห็นคุณค่า และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (Sherman & Bohlander,1992)

การจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานให้แก่พนักงานนั้น ในต่างประเทศให้ความสำคัญมากจนกระทั่งมีการจัดตั้งสมาคมผู้เกษียณอายุงาน มีการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานกันอย่างกว้างขวางทั้งในหน่วยงานราชการและเอกชน เช่น มีการให้การศึกษาเกี่ยวกับวิทยาการผู้สูงอายุ (Gerontology) จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน อบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และช่วยทำความคุ้นเคยกับการออกจากงาน เช่น ลดชั่วโมงการทำงานลง ตลอดจนมีการให้สวัสดิการต่าง ๆ (พ.สิทธิชน,2527)

ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีองค์กรมากกว่า 75 แห่งที่ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพนักงานเพื่อเกษียณอายุงาน เช่น บริษัท Polaroid Corporation จะเสนอแนะให้พนักงานเข้าร่วมในโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับการปรับตัวใช้ชีวิตภายหลังเกษียณ ลักษณะของโปรแกรมที่จัดมีดังต่อไปนี้ (Sherman & Bohlander,1992)

-พนักงานที่ใกล้เกษียณอายุงานมีสิทธิ์ที่จะลาพักการทำงานได้ 3 เดือน โดยที่ยังคงได้รับเงินค่าจ้างและสวัสดิการตามปกติ หากพนักงานพบว่า การเกษียณอายุงานไม่เหมาะสมกับพวกเขา ก็จะสามารถกลับเข้าทำงาน ได้อีกจนถึงเกณฑ์กำหนดเกษียณอายุ

ในวิธีการนี้พบว่า พนักงานจำนวนหนึ่งได้เกษียณอายุงานอย่างถาวร และ อีกส่วนหนึ่งได้กลับเข้ามาทำงานตามเดิมวิธีการนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทดลองการใช้ชีวิตในสภาพของการว่างงาน ว่า มีความรู้สึกเช่นไร เพื่อที่จะสามารถปรับตัวได้รวดเร็วเมื่อการเกษียณอายุงานจริง ๆ มาถึง

-องค์การจะตัดทอนชั่วโมงการทำงานของพนักงานที่ใกล้เกษียณอายุลง เช่นเคยทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ให้ลดลงเหลือ 5 ชั่วโมง โดยจะได้รับเงินค่าจ้างแรงงานเฉพาะชั่วโมงที่ทำงานแต่ยังคงมีสิทธิประโยชน์เหมือนเดิมทุกประการในเรื่องของเงินโบนัส บำนาญ และสวัสดิการทางด้านการรักษาพยาบาล

พนักงานที่ใกล้เกษียณอายุงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่อโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานของบริษัท เพราะได้มีโอกาสเรียนรู้การใช้ชีวิตในสภาพของการว่างงาน

สำหรับประเทศไทย การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุงานของหน่วยงานต่าง ๆ มีน้อยมาก หน่วยงานมักถือว่าการเกษียณอายุงานเป็นเรื่องของบุคคลมากกว่าเป็นพันธกิจ (Mission) ของหน่วยงาน ในระยะก่อนการเกษียณอายุงานมักจะพบว่า หน่วยงานในระบบราชการมีการปฏิบัติในระดับน้อยเกี่ยวกับการช่วยเหลือให้บุคคลสามารถปรับตัวใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานได้อย่างมีความสุข ส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามระเบียบทางราชการ (อุบล รักการงาน,2531) ไม่เคยมีการจัดโครงการสนับสนุนให้บุคคลพ้นจากงาน โดยเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็น (อัจฉรา สังข์สุวรรณ,2527) มีการให้ความรู้และแนะนำการปฏิบัติตนเพื่อการเกษียณอายุงาน และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ของข้าราชการในระดับปานกลางเท่านั้น การติดต่อสัมพันธ์กับข้าราชการภายหลังการเกษียณอายุงานได้รับการปฏิบัติน้อยหรือแทบจะไม่มีเลย (วีระ สุเมธาพันธ์,2525)

การที่หน่วยงานไม่ได้มีการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานให้แก่บุคลากรหรือมีการจัดในระดับน้อยนั้น อาจเกิดขึ้นจากการขาดความเข้าใจในหลักการ แนวทางและผลประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริงในการจัดโปรแกรมนั้น ด้วยเหตุนี้ การจัดกิจกรรมการเกษียณอายุงานของหน่วยงานราชการจึงมักมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมอำลาอาลัยเฉพาะในระยะเกษียณอายุงานเท่านั้น และจัดในลักษณะของความฟุ่มเฟือย

ในการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุนั้น เรื่องของเนื้อหากิจกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญ ควรจะเป็นเนื้อหาที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เนื้อหากิจกรรมที่ผู้จะเกษียณอายุ ต้องการสูงสุด ได้แก่ความรู้ด้านการเงิน เนื้อหารองลงมา ได้แก่ ความรู้ด้านสุขภาพกายและจิต งานอดิเรก และการปรับตัวใช้ชีวิตในสังคม ตามลำดับ (มาลี ใหญ่ สูงเนิน,2535)

กรมประชาสงเคราะห์ร่วมกับสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ได้จัดการสัมมนาเตรียมการเกษียณอายุงานให้แก่ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ก่อนครบวาระเกษียณอายุงาน 1-2ปี เนื้อหาในการสัมมนาประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสำหรับผู้สูงอายุ
2. ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน
3. ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพของผู้สูงอายุและโภชนาการสำหรับผู้สูงอายุ
4. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ธรรมชาติช่วยให้ชีวิตมีความสุข
5. ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุงานให้มีคุณค่า
6. ความรู้เกี่ยวกับบริการสวัสดิการของรัฐและเอกชนต่าง ๆ

บริษัท เอสโซ่ ประเทศไทย ได้จัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานให้แก่พนักงานมาตั้งแต่ปี 2526 โดยจัดอบรมให้แก่พนักงานก่อนที่จะครบวาระเกษียณอายุงานล่วงหน้าเป็นเวลา 2-3 ปี โดยมีเนื้อหาของกิจกรรม ดังนี้

1. ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
2. ความรู้เรื่องกฎหมาย
3. ความรู้เกี่ยวกับการเงิน
4. ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตหลังเกษียณอายุงาน

ข้อที่น่าสนใจก็คือ บริษัท เอสโซ่ ได้เชิญคู่ชีวิตของพนักงานที่จะเกษียณอายุ มาร่วมฟังการอบรมด้วย ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ครอบครัวของผู้เกษียณอายุงานในอนาคต สามีภรรยาควรได้รับรู้สภาพการเกษียณอายุงานพร้อม ๆ กันเพื่อช่วยในการปรับตัวของอีกฝ่ายหนึ่งทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวดีขึ้น (ธรรมเกียรติ กั่นอริ,2527)

จากการศึกษาเอกสาร มีรายงานว่า รูปแบบวิธีการที่หน่วยงานในประเทศไทย มักนำมาใช้ในการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงาน ได้แก่ การประชุมสัมมนา และการเผยแพร่เอกสาร รูปแบบโปรแกรมในลักษณะการจำลองสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อต้องเกษียณอายุงาน (Retirement rehearsal programs) เพื่อให้ข้าราชการคุ้นเคย และซักซ้อม อาทิ การลดชั่วโมงการทำงาน การอนุญาตให้ลาพักงาน 3 เดือน ฯลฯ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับข้าราชการที่จะได้ทดสอบและฝึกฝนตนเองในสภาพการว่าง งานว่า ตนเองรู้สึกเช่นไร เพื่อว่าเมื่อถึงเวลาที่ต้องเกษียณอายุงาน บุคคลเหล่านี้ก็จะปรับตัว ได้อย่างรวดเร็ว ยังไม่เคยได้รับการพิจารณานำมาปรับใช้ในหน่วยงานราชการ

2.4 การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรสำคัญที่แสดงให้เห็น สภาพความเป็นอยู่ของ ข้าราชการผู้เกษียณอายุงาน อีกทั้งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตยามสูง อายุ ตัวแปรในปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ รายได้ รายจ่าย และการมีงานทำ

รายได้ หมายถึง ปริมาณเงินที่ข้าราชการได้รับในแต่ละเดือน ซึ่งอาจจะเป็น รายได้จากเงินบำเหน็จบำนาญ เงินรายได้จากการช่วยเหลือของบุตรหลาน หรือเงินรายได้ จากการทำงานในอาชีพสำรอง

Crandall (1980) นำเสนอว่าเนื่องจากผู้สูงอายุมีทรัพย์สินและการเก็บออมที่ จำกัด มีโอกาสในการทำงานน้อย และ การประกันสังคมที่ไม่เพียงพอ มูลเหตุต่าง ๆ เหล่านี้เมื่อนำมารวมเข้ากับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาวะเงินเฟ้อและการขึ้นภาษี ผู้สูงอายุ มักพบว่ารายได้ที่เคยอยู่ได้อย่างสบายในอดีตนั้น ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน รายได้ที่ลดลงอย่างต่อเนื่องมักก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมาก เพราะจำนวนเงินที่ผู้สูงอายุมียู่จะสามารถกำหนดความยืนยาวของชีวิตได้ สามารถส่งผล ไปถึงปัจจัยด้านสุขภาพภาวะโภชนาการและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากจำนวนเงินมี ความสัมพันธ์กับโอกาสที่ผู้สูงอายุจะได้อยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่สะอาด สะดวก และ ปลอดภัย

การวางแผนรายได้ก่อนและหลังการเกษียณอายุงานเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับบรรดาข้าราชการในโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการกีดกันผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ บทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ตลอดจนบทบาทในครอบครัวจากผู้หาเลี้ยงเป็นผู้พึ่งพิง และในการวางแผนนั้นควรจะต้องเป็นการวางแผนระยะยาว

รายจ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงชีวิตตามอัตราหรือตามความต้องการของข้าราชการผู้เกษียณอายุงาน

ค่าใช้จ่ายโดยทั่วไปของข้าราชการผู้สูงอายุจะลดน้อยลง เนื่องจากส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับบ้าน จึงไม่มีค่าใช้จ่ายในเรื่องการแต่งกายหรือการเข้าสังคมมากนัก การใช้จ่ายในครอบครัวจะลดลงเนื่องจากบุตรหลานเติบโตทำงานช่วยตัวเองได้แล้ว แต่อย่างไรก็ตามจะมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นบ้าง ได้แก่ รายจ่ายค่าหมอ ค่ายา และ รายจ่ายเพื่อการท่องเที่ยวพักผ่อน เป็นต้น (สุคใจ น้ำผุด, 2536)

การมีงานทำ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งนำรายได้มาสู่ข้าราชการผู้เกษียณอายุงาน ทั้งนี้อาจเป็นงานที่ทำประจำ งานพิเศษ งานชั่วคราว หรือการค้าเงินธุรกิจส่วนตัว การมีงานทำจะทำให้ข้าราชการผู้เกษียณอายุงานมีรายได้เป็นของตนเอง และงานยังมีความหมายต่อตัวผู้ที่ทำงานในตัวของมันเองนอกเหนือไปจากผลทางเศรษฐกิจ สำหรับหลาย ๆ คน งานคือสิ่งที่ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า งานจะเป็นตัวตัดสินว่าเขาเป็นใครและเขามีความรู้สึกอย่างไร

มีหลักฐานจากการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาว่า คนต่างอาชีพกันจะให้ความหมายแก่งานของเขาต่างกันคือ คนงานที่ต้องใช้วิชาชีพและคนงานที่ไม่ต้องใช้แรงงานจะพบว่า งานเป็นแหล่งของความพึงพอใจทางจิต ส่วนคนงานในระดับที่ต้องใช้ทักษะจะพบว่างานของเขาเป็นแหล่งของรายได้ (Shanas, 1968)

Shanas นำเสนอว่าจากการวิจัยเปรียบเทียบการทำงานของผู้สูงอายุใน 3 ประเทศ คือ เคนมาร์ก สหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกา พบว่า ในทุกประเทศงานเป็นสิ่งสำคัญในการคงไว้ซึ่งขวัญของผู้สูงอายุเพศชาย เมื่อเปรียบเทียบคนที่ยังทำงานอยู่กับคนที่ได้เกษียณอายุงานแล้ว อาจกล่าวได้ว่าคนที่ยังทำงานอยู่ไม่เคยรู้สึกว่าเหว่ หรือ ไม่รู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างช้า ๆ เลย ผู้สูงอายุเหล่านี้ยังคงมีบทบาทของคนทำงาน ยังคงมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับคนในสังคม อันเป็นผลทำให้พวกเขามีความพึงพอใจ
ในชีวิตสูงกว่าผู้สูงอายุที่ไม่มีงานทำ

จากข้อมูลที่น่าเสนอ แสดงนัยถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจอันได้แก่
รายได้ รายจ่าย และการมีงานทำ กับความพึงพอใจในชีวิตภายหลังการเกษียณอายุงาน
ดังนั้นการรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินในปัจจุบันของตนเองว่ามีรายได้ทั้งหมดเท่า
ไร จากแหล่งใดบ้าง มีรายจ่ายเท่าใด รายได้และรายจ่ายเมื่อคำนวณแล้วเพียงพอหรือไม่
กับการเกษียณอายุงาน ทำบัญชีทรัพย์สินที่มีอยู่ทั้งหมดในปัจจุบัน คือ ทำบัญชีเงินฝาก
ธนาคาร เงินลงทุนอื่น ๆ บัญชีทรัพย์สินต่าง ๆ จัดทำงบประมาณรายจ่ายที่คิดว่าจะต้อง
ใช้จ่ายภายหลังการเกษียณอายุงานคิดเป็นรายเดือน เช่น ค่าภาษี ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ค่ารถ
ค่าเสื้อผ้า และค่าอาหาร รู้จักควบคุมค่าใช้จ่ายหลังการเกษียณอายุงาน โดยนำรายได้
ประจำและรายได้จากทรัพย์สินมาทำบัญชีบุคคล (วิจิตร บุญยะโหดระ, 2533)

ในการเตรียมการเกษียณอายุงาน ข้าราชการจึงควรที่จะมีการวางแผนทางการเงิน
โดยทดลองฝึกใช้เงินภายในงบประมาณที่ควรจะได้รับจากรายได้ภายหลังเกษียณอายุ
งาน 1 เดือน สํารวจทรัพย์สินต่าง ๆ แล้ววางแผนว่าจะจัดการอย่างไรให้เหมาะสมที่สุด
ภายหลังการเกษียณอายุงาน จุดบันทึกรายการทรัพย์สินและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ
บันทึกเป้าหมายการใช้จ่ายเงินภายหลังการเกษียณอายุงานและคาดประมาณรายได้จากอาชีพ
ที่วางแผนไว้ว่าจะทำภายหลังการเกษียณอายุงาน รวมถึงการทำให้เงินนั้นมีดอกผลเพิ่มขึ้น
โดยการฝากธนาคาร (Leedy & Wynbrandt, 1979)

แนวทางของการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานนั้น ควรจะคาดการณ้ล่วงหน้าในเรื่องต่อไปนี้ (สุคใจ น้ำสุค, 2536)

1. แหล่งที่มาของรายได้เมื่อปลดเกษียณอายุงาน
2. การประมาณฐานะการเงินเมื่อปลดเกษียณอายุงาน

แหล่งที่มาของรายได้ บุคคลโดยเฉพาะข้าราชการที่จะต้องเกษียณจากงาน
ประจำที่ทำอยู่ มีแหล่งรายได้หลายแหล่งดังนี้

1. เงินบำเหน็จบำนาญ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการพลเรือนและทหารที่ปลดเกษียณออกจากงาน ให้ได้รับเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งจากทางราชการ เรียกว่า เงินบำเหน็จบำนาญ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ได้ให้ความหมายของคำว่าบำเหน็จบำนาญไว้ดังนี้

บำเหน็จ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บำนาญ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

ตามพระราชบัญญัตินี้ ยังได้กำหนดเงื่อนไขแห่งการรับบำเหน็จบำนาญปกติไว้หลายอย่าง เป็นต้นว่า

- สิทธิในบำเหน็จหรือบำนาญเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้
- ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เหตุขาดแทน บำเหน็จบำนาญทดแทนนั้นมอบให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากประจำการเพราะเลิก หรือยุบตำแหน่ง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด หรือซึ่งออกตามบทบัญญัติใน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบ็ดเสร็จ

(2) เหตุทุพพลภาพ บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้นให้แก่ข้าราชการผู้เจ็บป่วยทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

(3) เหตุสูงอายุ บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้นให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

(4) เหตุรับราชการนาน บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้นให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว

ประสงค์จะขอลาออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุนับราชการนานได้

ในสมัยก่อน การรับบำนาญอาจตกทอดให้แก่ทายาทได้หากผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม แต่ในปัจจุบันนี้ บำเหน็จบำนาญปกติไม่มีการตกทอด เมื่อผู้รับบำนาญถึงแก่กรรมทางการจะจ่ายเงินบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทเป็นจำนวน 30 เท่าของเงินบำนาญนั้น แก่ทายาทแล้วเป็นอันสิ้นสุด

ข้าราชการนอกจากจะได้รับบำเหน็จบำนาญตามปกติแล้ว ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดประสบเหตุอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ ทำให้ได้รับอันตรายจนพิการทุพพลภาพไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีก ข้าราชการผู้นั้นจะมีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษอีกด้วย ซึ่งการรับบำนาญพิเศษนี้กำหนดอัตราการจ่ายต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะความเสิบงของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นแหล่งรายได้ที่สร้างความมั่นคงและให้ความมั่นใจแก่ผู้เกษียณอายุงาน เพราะเมื่อถึงวาระนั้นเขามีความมั่นใจได้ว่าจะได้รับเงินทดแทนจำนวนหนึ่งอย่างแน่นอน ซึ่งเขาสามารถนำไปลงทุนหาผลประโยชน์หรือใช้จ่ายตามความต้องการได้ และยังวางใจได้ว่าจะมีเงินสำหรับใช้จ่ายใช้สอยไปให้ตลอดชีวิต การพิจารณาว่าควรจะได้รับเป็นเงินบำเหน็จ หรือเงินบำนาญคืนนั้น ย่อมแล้วแต่ความต้องการของบุคคลนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะและการรับผิดชอบที่มีอยู่ ตลอดจนโอกาสในการลงทุนเป็นสำคัญ

2. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เช่น บริษัทใหญ่ ๆ บางแห่งหรือธนาคาร จะจัดให้มีเงินทุนสะสมพนักงานขึ้นเพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงานที่ต้องปลดเกษียณอายุงานหรือออกจากงาน พนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วลาออกหรือเกษียณอายุงานจะได้รับเงินจำนวนหนึ่งจากบริษัท ซึ่งเงินจำนวนนี้อาจจะเป็นส่วนที่บริษัทออกให้ (บัญชียกให้) และลูกจ้างออกสมทบด้วยส่วนหนึ่ง (บัญชีสมทบทุน) ก็ได้ หรือบริษัทเป็นผู้ออกให้ทั้งหมดก็ได้ ลูกจ้างหรือพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้จะมีสิทธิได้รับเงินทุนสะสมนี้

3. เงินผลประโยชน์จากการประกันสังคม การประกันสังคมเป็นระบบการสร้างสรรค์สวัสดิการให้แก่คนในสังคมโดยเฉพาะบรรดาลูกจ้างและคนงานทั้งหลาย ให้ได้รับหลักประกันความมั่นคงในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยวิธีให้ประชาชนผู้มีรายได้

พอเลี้ยงตัวเองเสียสละเงินจำนวนเล็กน้อยสมทบเข้ากองทุนกลาง ซึ่งเรียกว่า กองทุนประกันสังคม (Social Insurance Funds) ซึ่งในกองทุนนี้จะมีนายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบอีกคนละส่วนเพื่อให้กองทุนดังกล่าวมีจำนวนมากพอที่จะดำเนินงานตามโครงการหรือสามารถจ่ายประโยชน์ทดแทน (Benefits) ให้กับสมาชิกที่ประสบเคราะห์กรรมหรือเดือดร้อนได้ เงินในกองทุนนี้จะจ่ายให้กับสมาชิกที่ประสบปัญหา ไม่ว่าจะด้านการเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ชราภาพ หรือว่างงานเพื่อให้เขามีเงินสำหรับใช้จ่ายในภาวะดังกล่าวได้

สำหรับประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายพระราชบัญญัติประกันสังคม 2533 มาใช้ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 ได้กำหนดให้มีการประกันแก่ผู้ได้รับประโยชน์ทั้งหมด 7 ประการด้วยกัน คือ

1. การประกันในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
2. การประกันในกรณีคลอดบุตร
3. การประกันในกรณีทุพพลภาพ
4. การประกันในกรณีถึงแก่ความตาย
5. การประกันในกรณีสงเคราะห์บุตร
6. การประกันในกรณีชราภาพ
7. การประกันในกรณีว่างงาน

สำหรับข้อ 1-4 ได้ดำเนินการและมีผลใช้บังคับไปแล้ว ส่วนข้อ 5-6 นั้นจะดำเนินการภายในระยะเวลา 6 ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ ส่วนข้อ 7 จะดำเนินการเมื่อใดจะ ได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาต่อไป

ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติประกันสังคมจะออกมาแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากการประกันในกรณีชราภาพนั้นกฎหมายยังไม่ได้บังคับใช้ ดังนั้น ปัจจุบันรายได้ของผู้เกษียณอายุงานที่จะได้จากการประกันสังคมจึงยังไม่มี แต่ในอนาคตเมื่อการประกันได้ครอบคลุมถึงเรื่องชราภาพแล้ว เงินประกันสังคมจะเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญแหล่งหนึ่งของผู้เกษียณอายุงาน ซึ่งจะสร้างความมั่นคงให้กับผู้อยู่ในวัยเกษียณอายุงานได้เป็นอย่างมาก

4. การประกันแบบเงินได้ประจำ ในกรณีที่ผู้ปลดเกษียณอายุงานได้ทำประกันชีวิตแบบเงินได้ประจำ หรือบำนาญสงเคราะห์ไว้กับบริษัทประกันชีวิตหรือธนาคารออมสิน

โดยได้ส่งเบี้ยประกันตั้งแต่ยังไม่เกษียณอายุงาน เมื่อถึงวาระเกษียณอายุงาน บริษัทประกันชีวิตจะจ่ายเงินได้ประจำทุกปีตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกัน ซึ่งจะให้มีรายได้จำนวนหนึ่งใช้จ่ายไปตลอดชีวิตอย่างมีความสุข

5. ดอกเบี้ย เงินปันผล และค่าเช่า การเก็บออมทรัพย์สินรายได้ส่วนหนึ่งไว้ใช้จ่ายในยามเกษียณอายุงานเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเงินที่เก็บออมนี้จะนำไปลงทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝากธนาคาร การซื้อหุ้น หรือการลงทุนซื้อบ้านและที่ดิน เงินลงทุนเหล่านี้จะให้ผลประโยชน์ในรูปแบบของดอกเบี้ย เงินปันผล หรือค่าเช่าที่ผู้เก็บออมสามารถนำมาเป็นรายได้รายจ่ายในยามปลดเกษียณอายุงาน

6. รายได้พิเศษ ผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณอายุงานย่อมมีเวลาว่างพอที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ บางคนที่มีความรู้ความชำนาญก็สามารถรับทำงานพิเศษ เช่น เป็นที่ปรึกษาบริษัทหรือรับทำงานพิเศษบางเวลา งานดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดรายได้พิเศษ

7. งานอดิเรกที่มีรายได้ มีงานอดิเรกหลายอย่างซึ่งเหมาะสมกับผู้อยู่ในวัยเกษียณอายุงานจะเลือกทำได้ การทำงานอดิเรกนอกจากจะให้ความเพลิดเพลินแล้ว ยังก่อให้เกิดรายได้อีกด้วย

8. เงินช่วยเหลือส่วนตัว ผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณอายุงานส่วนมากมักจะได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากผู้ใกล้ชิดที่เคยอุปการะ เช่น ลูกหลาน ญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย

9. รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เป็นต้นว่า เงินช่วยเหลือทหารผ่านศึกเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ ฯลฯ

การประมาณฐานะการเงินเมื่อปลดเกษียณอายุงาน

โดยทั่วไปเมื่อเกษียณอายุงาน รายได้ของคนเราจะลดน้อยลงเหลือประมาณ 60-70 % ของรายได้ก่อนเกษียณอายุงานเท่านั้น ซึ่งถ้าหากไม่มีภาวะเงินเฟ้อเกิดขึ้นก็จะไม่เป็นปัญหาแก่ตัวผู้เกษียณอายุงาน เพราะในวัยนี้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ลดลงไปมาก แต่ถ้าหากมีเงินเพื่อค่าครองชีพสูงขึ้นก็อาจทำให้เกิดความลำบากในเรื่องรายได้ขึ้นได้ ดังนั้น ในการประมาณฐานะการเงินของผู้ที่เกษียณอายุงานจึงควรคำนึงในเรื่องของเงินเฟ้อไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม เรื่องเงินเฟ้อนั้นคาดคะเนได้ยาก ดังนั้น การที่จะไปกำหนดว่าอีก 5 ปี

หรือ 10 ปีข้างหน้า เราควรมีเงินใช้จ่ายจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสมนั้นเป็นการยาก การประมาณฐานะการเงินเพื่อเกษียณอายุงานจึงควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนการวางแผนในแต่ละระยะให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และรูปแบบของการลงทุนก็ควรมีการปรับปรุงได้ด้วยเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวผู้เกษียณอายุมากที่สุด

การที่จะทราบว่าจะมีเงินพอเพียงสำหรับใช้จ่ายเมื่อเกษียณอายุงานหรือไม่นั้นสามารถกระทำได้โดยการจัดทำงบประมาณขึ้น เพื่อจะได้ทราบถึงฐานะการเงินของคุณ เวลาเกษียณอายุงานว่า เวลานั้นมีทรัพย์สินอยู่เท่าไร มีรายได้รายจ่ายอะไรบ้าง จะมีเงินพอเพียงสำหรับใช้จ่ายหรือไม่ ถ้าไม่พอจะได้วางแผนจัดหาเพิ่มเติม

ช่วงเวลาไหนเหมาะสมที่สุดสำหรับการวางแผนจัดทำงบประมาณ คำตอบก็คือควรที่จะจัดเตรียมข้อมูลเหล่านี้ตั้งแต่ 5 ปีก่อนหน้าเกษียณอายุงาน เพื่อจะได้มีเวลาพอสมควรที่จะวางแผนด้านการเงิน วิธีวางแผนการเงินทำได้โดยการประมาณออกมาว่าในปีที่เกษียณอายุงานนั้นคุณมีรายได้ รายจ่ายเป็นอย่างไร แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งสิ้นมาจัดทำเป็นงบการเงินขึ้น

ตัวอย่างเช่น ในปีพ.ศ. 2535 นาย ก.เป็นข้าราชการ มีอายุ 55 ปี จะเกษียณอายุงานในปี พ.ศ.2540 เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการเกษียณอายุงาน นาย ก.จึงได้เริ่มทำการประมาณฐานะการเงินของคุณ (ขณะเมื่ออายุ 55 ปี) เพื่อรู้ว่า ณ วันเกษียณอายุงาน (อายุ 60 ปี) ฐานะการเงินของคุณจะเป็นอย่างไร งบการเงินที่นาย ก.ทำขึ้นปรากฏตามตัวอย่างที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1

ประมาณการฐานะการเงิน ณ วันเกษียณอายุงานของนาย ก.

1 ตุลาคม 2540 (อายุ 60 ปี)

ทรัพย์สินมีทั้งสิ้น :

เงินสดในมือ	10,000 บาท
เงินฝากออมทรัพย์กับธนาคาร	100,000 บาท
เงินฝากประจำกับธนาคาร	500,000 บาท
สลากออมสินพิเศษ	200,000 บาท
หน่วยลงทุนกองทุนสินพานิช	100,000 บาท
หุ้นธนาคารสยามพาณิชย์	100,000 บาท
หุ้นธนาคารกรุงเก่า	200,000 บาท
หุ้นบริษัทรุ่งเรืองเหมืองแร่	300,000 บาท
หุ้นบริษัทน้ำอืดลมสยาม	300,000 บาท
หุ้นบริษัทปูนสยาม	500,000 บาท
รถยนต์	500,000 บาท
เฟอร์นิเจอร์	150,000 บาท
เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ	150,000 บาท
บ้านและที่ดิน	3,000,000 บาท
รวมทรัพย์สินทั้งสิ้น	6,110,000 บาท

หนี้สินมีทั้งสิ้น :

หนี้ค่ารถยนต์	50,000 บาท
หนี้เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์	50,000 บาท
หนี้ค่าบ้าน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)	100,000 บาท
รวมหนี้สินทั้งสิ้น	200,000 บาท
ฐานะการเงินที่แท้จริง ณ วันเกษียณอายุงาน	5,910,000 บาท

ตัวอย่างที่ 2

ประมาณการรายได้รายจ่ายในปีแรกที่เกษียณอายุงาน

(1 ตุลาคม 2540 - 30 กันยายน 2541)

รายได้ :

เงินบำนาญ	72,000 บาท
รายได้ค่าทำงานพิเศษ	24,000 บาท
ดอกเบี้ย	80,000 บาท
เงินปันผล	150,000 บาท
รายได้จากงานอดิเรก	20,000 บาท
รวมรายได้ทั้งสิ้นในปีแรกที่เกษียณอายุงาน	346,000 บาท

รายจ่าย :

ค่าผ่อนบ้านกับธนาคารอาคารสงเคราะห์	36,000 บาท
ชำระคืนเงินกู้สหกรณ์	24,000 บาท
ชำระหนี้ค่ารถยนต์	36,000 บาท
ค่าอาหาร	48,000 บาท
ค่าเสื้อผ้า	20,000 บาท
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	30,000 บาท
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์	25,000 บาท
ค่าพักผ่อน บ้านเหิง	30,000 บาท
ค่ายา รักษาสุขภาพ	40,000 บาท
ค่าบริจาคการกุศล	5,000 บาท
ค่าภาษี	6,000 บาท

รวมรายจ่ายทั้งสิ้นในปีแรกของการเกษียณอายุงาน 300,000 บาท

เงินออมเมื่อสิ้นปีแรก = 346,000 - 300,000 = 46,000 บาท

(แหล่งที่มา : วารสารข้าราชการ,38 (2),มีนาคม-เมษายน 36.)

นอกจากนี้ การประมาณว่าจะมีเงินพอที่จะใช้จ่ายในปีแรกของการเกษียณอายุงานหรือไม่ นั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ ควรจะทำการวางแผนการเงินระยะยาวสำหรับช่วงชีวิตในวัยเกษียณอายุงานไว้ด้วย (Long Range Retirement Plan) เพื่อดูว่าการณ้ข้างหน้าจะเป็นอย่างไร จะมีเงินเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในช่วงอายุที่เหลืออยู่หรือไม่ อย่งไรก็ตาม การคาดคะเนสำหรับช่วงเวลาที่ยาวนานออกไปนั้น เป็นการยากที่จะคาดคะเนได้อย่างถูกต้องแน่นอน จึงเป็นแต่เพียงการประมาณการเท่านั้น

การวางแผนการเงินเพื่อการเกษียณอายุงานนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลควรมีการจัดทำขึ้นเสมอในการวางแผนการเงินสำหรับช่วงชีวิต ควรจะเริ่มคิดถึงเรื่องนี้ตั้งแต่เมื่อจบการศึกษาและเริ่มหางานทำ เพื่อจะเป็นการช่วยให้มีการวางแผนเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง ซึ่งในตอนนั้นควรเริ่มคิดแล้วว่าทำงานอะไร ทำนานเท่าใดและเกษียณอายุงานเมื่อไร เพื่อจะสามารถเลือกแผนเกี่ยวกับการเกษียณอายุงานได้ตามความประสงค์

อย่างไรก็ดี สิ่งสำคัญที่จะสร้างความมั่นคงในวัยเกษียณอายุงานให้แก่บุคคล ก็คือ การรู้จักวางแผนการลงทุนที่ดีพอ หมั่นเก็บออมตั้งแต่หนุ่มสาว ขยันทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นสำหรับใช้จ่ายในวันข้างหน้า รวมทั้งถ้ามีการประมาณฐานะการเงินล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุงานไว้ด้วย ก็นับเป็นการวางแผนการเงินที่รอบคอบที่สุด อันจะนำมาซึ่งความผาสุกในวัยเกษียณอายุงานของบุคคล

ดังนั้น บุคคลควรที่จะมีการวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้าก่อนการเกษียณอายุงาน เพื่อผลของคุณภาพชีวิตที่ดีภายหลังการเกษียณจากงานประจำที่ทำอยู่ ควรที่จะได้มีการวางแผนการเงินล่วงหน้าอย่างน้อยที่สุด 5 ปีก่อนการเกษียณอายุงาน แต่ถ้าจะให้ดีควรจะเริ่มวางแผนการเงินนับตั้งแต่เริ่มรับราชการ โดยการกระทำควบคู่ไปกับการวางแผนอาชีพ (Career planning)

การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจของผู้เกษียณอายุงานนั้นมักเกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ (วิจิตร บุญยะโหดระ, 2533)

1. เกิดจากการวางแผนการเงินที่ไม่ดี
2. เกิดจากการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรายได้และรายจ่ายภายหลังการเกษียณอายุงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้เตรียมการเกษียณอายุงานจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในที่นี้ หมายรวมถึง การวางแผนในเรื่องของรายได้ รายจ่าย และการมีงานทำ ภายหลังจากเกษียณจากงาน เป็นการเตรียมล่วงหน้าในเรื่องของแหล่งที่มาของรายได้เมื่อเกษียณอายุงาน การประเมินฐานะทาง การเงินเมื่อเกษียณอายุงาน และ การเตรียมอาชีพสำรอง (Second career)

การวางแผนการเงินของบุคคลจะบังเกิดผลสมบูรณ์มากขึ้นถ้าหน่วยงานเข้าร่วมสนับสนุนในการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ ที่สำคัญ คือ การวางแผนเงินบำนาญบำนาญ (Pension Plans) จากการศึกษาของมาลี ใหญ่สูงเนิน (2535) เรื่องความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเกษียณอายุของข้าราชการ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า เนื้อหาวิชาที่ผู้เตรียมการเกษียณอายุงานต้องการสูงสุด ได้แก่ ความรู้ด้านการเงิน ข้าราชการให้ความสนใจกับการวางแผนบำนาญบำนาญของหน่วยงาน ข้าราชการต้องการเงินก้อน (Lump sum) ที่นอกเหนือไปจากบำนาญบำนาญ (Pension) ตามปกติ เพื่อใช้ซื้อบ้านหรือลงทุนประกอบอาชีพใหม่

ในประเทศออสเตรเลีย มีระบบการจ่ายบำนาญบำนาญที่มีลักษณะเป็นกองทุนเรียกว่า Common Wealth Superannuation Scheme (CSS) ซึ่งมีหลักการที่น่าสนใจคือ การจ่ายบำนาญบำนาญจะมีอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรก จะเป็นเงินบำนาญ (Pension) ที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของทางราชการ ซึ่งจะปรับตามภาวะค่าครองชีพ และ ส่วนที่สอง ขึ้นอยู่กับความสมัครใจและความร่วมมือระหว่างรัฐกับข้าราชการ ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและการดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเงินก้อน (Lump Sum) ที่จะจ่ายให้แก่ข้าราชการ ผลปรากฏว่าข้าราชการที่เข้าร่วมแผนการนี้มีความรู้สึกที่มั่นคงและพึงพอใจภายหลังจากเกษียณอายุงานไป (บรียงค์ ทองสุวรรณ, 2534)

นอกจากหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผนบำนาญบำนาญแล้ว ควรจะต้องพยายามสนับสนุนให้ผู้ที่จะเกษียณอายุงานมีอาชีพเสริมภายหลังจากเกษียณจากงานประจำ เพื่อเป็นแหล่งรายได้ต่อไป ในประเทศอังกฤษ มีองค์การที่ชื่อว่า The

Retired Executive Action clearing house เป็นหน่วยงานที่จัดหางานที่เหมาะสมให้กับผู้เกษียณอายุงาน เช่น งานทำบัญชี งานตรวจสอบ งานที่ปรึกษา เป็นต้น ส่วนรัฐบาลจะสนับสนุนให้มีศูนย์ข้อมูล ศูนย์ประสานงานระหว่างผู้สูงอายุและหน่วยงานที่ต้องการให้ผู้สูงอายุไปทำงาน ส่วนที่ประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลจะสนับสนุนให้นายจ้างอบรมลูกจ้างที่เกษียณอายุงานแล้วให้สามารถทำงานใหม่ได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยมีการสอนวิชาชีพพิเศษสำหรับผู้สูงอายุและให้ความช่วยเหลือในการจัดหางานที่เหมาะสมต่อไป (สมศรี กันธมาลา, 2529)

ประเทศไทยปัจจุบัน ได้มีการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งมีลักษณะเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประเภทหนึ่งสำหรับข้าราชการเมื่อเกษียณอายุงานหรือออกจากราชการ กองทุนนี้มีลักษณะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ระบบกองทุนแบบใหม่นี้เป็นระบบผสมระหว่างระบบการจ่ายเงินตอบแทนที่แน่นอนตามระบบปัจจุบันกับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ข้าราชการและรัฐร่วมกันจ่ายเงินสะสมและสมทบเข้ากองทุน เมื่อข้าราชการเกษียณอายุหรือออกจากงาน นอกจากจะได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญจากเงินงบประมาณแล้ว ณ วันที่ออกจากราชการยังจะได้รับเงินก้อนจากกองทุนอีกจำนวนหนึ่ง เพื่อใช้สร้างรากฐานชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่ข้าราชการผู้นั้นจ่ายสะสมและจำนวนเงินที่รัฐจ่ายเข้ากองทุนให้ รวมทั้งผลประโยชน์จากเงินดังกล่าวด้วย

มูลเหตุที่ต้องเลียนระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการนั้น เนื่องจาก รัฐพิจารณาว่าระบบบำเหน็จบำนาญที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ คือ :

1. ไม่มีการกักเงินสำรองไว้ล่วงหน้าสำหรับข้าราชการที่เกษียณอายุงานหรือออกจากราชการ ซึ่งเป็นลักษณะของการมีงบประมาณแต่ไม่สามารถวางแผนบริหารการคลังระยะยาวได้
2. ข้าราชการไม่มีหลักประกันว่า ในอนาคตการคลังของประเทศจะยังมั่นคงและมีเงินจ่ายบำเหน็จบำนาญข้าราชการอยู่ต่อไป
3. ระบบค่าตอบแทนของข้าราชการปัจจุบัน ให้นำหนักกับการจ่ายบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุจำนวนสูง แต่เงินเดือนระหว่างรับราชการอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างการตอบแทนประโยชน์ของลูกจ้างในภาคเอกชนที่ให้ความสำคัญกับราย

ได้ปัจจุบันมากกว่า เป็นเหตุให้ข้าราชการส่วนหนึ่งออกจากราชการ และไม่มีคนที่มีความ
ภาพเข้ามาทดแทน

จึงสมควรต้องปรับปรุงระบบการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้มีการกักเงินสำรองไว้
ล่วงหน้าในขณะที่ข้าราชการยังรับราชการอยู่ และให้ข้าราชการมีส่วนในการออมเงินของ
ตนเพื่อไว้ใช้จ่ายในบั้นปลายของชีวิตด้วย โดยจัดรวมไว้ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ภายใต้ชื่อเรียกกันว่า "กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ"

การสนับสนุนจากหน่วยงาน ในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณ
อายุงานนับเป็นสิ่งสำคัญ การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมอาชีพสำรอง
และการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้แก่ข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงาน ถือเป็นพันธ
กิจ (Mission) ส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะเป็น
การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานแล้ว ยังเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่สังคมใหม่ ช่วยให้บุคคล
สามารถดำรงชีวิตสืบต่อไปด้วยดีตามอัธยาศัย ไม่สร้างปัญหาใหม่ให้แก่สังคม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ (2527) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับ
ตัวของผู้เกษียณอายุราชการ ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอหาคใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุงาน
ได้แก่ ความสมดุลของรายรับกับรายจ่าย ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานก่อนเกษียณอายุงาน
ระยะเวลาหลังเกษียณอายุงาน การมีส่วนร่วมในสังคม และสถานภาพทางสุขภาพ โดย
สรุปว่า ผู้เกษียณอายุงานที่มีรายรับรายจ่ายสมดุลกัน จะปรับตัวได้ดีกว่ากลุ่มผู้เกษียณอายุ
งานที่มีปัญหาด้านการเงิน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุ คือ เพศ สถาน
ภาพการสมรส และลักษณะครอบครัว

ฐิติมา พรหมทอง (2535) ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุ ราช
การของครูประถมศึกษาวัยใกล้เกษียณ ในจังหวัดที่มีฐานะเศรษฐกิจสูงสุดและต่ำสุด
กลุ่มตัวอย่าง 107 คน ผลการวิจัย พบว่า การเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุราชการของครู
ประถมศึกษาวัยใกล้เกษียณไม่ขึ้นอยู่กับจังหวัดที่มีฐานะเศรษฐกิจสูงสุดและต่ำสุด ในการ

เตรียมตัวด้านเศรษฐกิจพบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษาวัยใกล้เกษียณเกือบทั้งหมดจะขอรับเงินบำนาญ โดยให้เหตุผลเรื่องความมั่นคงในชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ เพราะเมื่อมีอายุมากขึ้นโอกาสในการทำงานน้อยลง การประกันสังคมที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะประกันความมั่นคงในชีวิตผู้สูงอายุได้ ส่วนรายได้จากแหล่งอื่น ๆ พบว่า ครูประถมศึกษาวัยใกล้เกษียณส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษ และมักจะได้รับความสะดวกสบายจากสถานะเศรษฐกิจ คือ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากขาดการเตรียมอาชีพสำรองไว้ทำเมื่อเกษียณ อันเป็นผลมาจากการขาดเงินและไม่มีความรู้เรื่องอาชีพ ในส่วนที่เกี่ยวกับรายจ่าย ในการประมาณรายจ่ายภายหลังการเกษียณอายุราชการนั้นส่วนใหญ่ครูทั้งสองกลุ่มได้มีการประมาณรายจ่ายไว้แล้ว คือ กลุ่มครูที่อยู่ในจังหวัดที่มีเศรษฐกิจสูงสุดนั้นมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และ กลุ่มครูที่อยู่ในจังหวัดที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำสุดส่วนมากจะมีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายหลังเกษียณ เนื่องจากกลุ่มครูที่อยู่ในจังหวัดที่มีเศรษฐกิจต่ำสุดได้รับเงินเดือนน้อยกว่า ถ้าคำนวณเป็นเงินบำนาญที่ได้รับจะลดลงต่ำกว่าเงินเดือนประจำที่ได้รับอีกระดับหนึ่ง รายได้ของครูที่อยู่ในจังหวัดที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำจึงไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่จะเกิดขึ้นภายหลังเกษียณ

นิวัต กลิ่นงาม (2532) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหา ความต้องการเป้าหมายชีวิต และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุ ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 450 คน ผลการวิจัย พบว่า ในด้านของความ ต้องการ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการทำงานมีรายได้เป็นของตนเองต้องการมีเงินเดือนไว้ใช้ในยามจำเป็น ในด้านการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ผู้สูงอายุเห็นว่า การเตรียมตัวมีความจำเป็น โดยเฉพาะการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง การออกกำลังกายการเลือกรับประทานอาหาร การสะสมทรัพย์ไว้ใช้ในยามชรา การทำงานหนักเพื่ออนาคต การจัดเตรียมที่อยู่อาศัยและการวางแผนว่าจะอยู่กับใคร

มาลี ใหญ่สูงเนิน (2535) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุต่ำกว่า 28 ปีและกลุ่มอายุ 28 - 38 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการมากในด้านร่างกายและจิตใจ ด้านการเงิน ด้านงานอดิเรก และด้านที่อยู่อาศัย สำหรับด้านการมีส่วนร่วมในสังคมนั้นมีความต้องการปานกลาง ส่วนข้าราชการ

กลุ่มอายุ 39 - 49 ปี และกลุ่มอายุ 50 - 60 ปี นั้น มีความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการมากทุกด้าน เนื้อหากิจกรรมที่ข้าราชการต้องการมากที่สุด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการเงินสิ่งที่ข้าราชการอยากได้ คือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้เกษียณอายุ และจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หน่วยงานไม่เคยจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ในครั้งนี้ เป็นการสำรวจสภาพเศรษฐกิจ และการเตรียมความพร้อมทางการเงินก่อนที่จะก้าวเข้าสู่การเกษียณอายุงานในอนาคตกาลอันใกล้ การที่เลือกศึกษาเรื่องนี้ ในมุมกว้างเนื่องจากสถานการณ์ประชากรสูงอายุกำลังอยู่ในความสนใจของสังคมไทย อันเป็นผลมาจากการ โครงสร้างประชากรที่แปรเปลี่ยนไป จำนวนประชากรสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจจะกลายเป็นปัญหาในด้านการให้บริการทางสังคม (Social Welfare) ของรัฐในปัจจุบันและอนาคต ในมุมแคบ มีรายงานการศึกษาที่น่าเสนอว่า กลุ่มประชากรสูงอายุบางส่วนต้องประสบปัญหาการครองชีพ อันเนื่องมาจากฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเป็นจำนวนมาก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาขอเสนอระเบียบวิธีของการวิจัย ดังต่อไปนี้ :

3.1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจะทำการศึกษาใน 2 ลักษณะ
คือ

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ผลงานการวิจัย และรายงานข่าวสารของกรมพลศึกษา
2. การวิจัยภาคสนาม (Field Survey) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างคำตอบ และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเป็นเครื่องมือในการศึกษา นำไป Pre-Test กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาจำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อถือ (Reliability) และค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ :

ส่วนที่ 1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ สถานภาพทางตำแหน่ง

ส่วนที่ 2. สถานภาพทางเศรษฐกิจ และการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ปัจจุบัน ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการใช้จ่ายเงินยามเจ็บป่วย สิทธิในที่อยู่อาศัย ลักษณะที่อยู่อาศัย จำนวนผู้อยู่ภายใต้อุปการะ พันธะหนี้สิน การเตรียมการปลดปล่อยหนี้สิน การสะสมทรัพย์สิน การประกันเงินได้ การฝึกทดลองใช้จ่ายเงิน และ การจัดบันทึกรายการทรัพย์สินหนี้สิน บัญชีค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 3. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ได้แก่ แหล่งที่มาของรายได้ การประมาณฐานะทางการเงิน และอาชีพสำรอง

ส่วนที่ 4. การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ได้แก่ การวางแผนในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ การประมาณฐานะทางการเงิน และการมีอาชีพสำรอง

ส่วนที่ 5. ความต้องการการสนับสนุนจากภายนอก ได้แก่ การจัดโปรแกรมวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ความต้องการการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการฝึกอบรม

3.3 ประชากรศึกษา

ได้แก่ ข้าราชการกรมพลศึกษาในส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี โดยจะทำการศึกษาทั้งหมด จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 130 ราย จำแนกเป็นเพศชาย 76 ราย เพศหญิง 54 ราย รายละเอียดดังต่อไปนี้ :

หน่วยงาน	ชาย	หญิง	รวม
สำนักงานเลขาธิการกรม	4	11	15
กองแผนงาน	4	4	8
กองยุทธศาสตร์	5	6	11
กองสารวัตรนักเรียน	11	6	17
กองการลูกเสือ	8	4	12
สำนักพัฒนาการพลศึกษา ฯ	7	11	18
สำนักกีฬา	19	8	27
หน่วยศึกษานิเทศก์	18	4	22
รวม	76	54	130

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามในกลุ่มข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงาน ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถเก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด 130 ราย เป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของข้อมูลที่เก็บได้

3.5 กรรมวิธีทางข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดจัดระเบียบและสร้างคู่มือลงรหัสนำมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคม หรือ

Statistical Package for Social Science Program (SPSS) สถิติที่ใช้ในการแปลผลข้อมูล
มีดังนี้ :

3.5.1 อัตราส่วนร้อย (Percentage) เพื่อแจกแจงข้อมูลทั่วไป ข้อคำถามแบบ
มีโครงสร้างคำตอบ และข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.5.2 มัชฌิมเลขคณิต (Mean) เพื่อหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักของคำตอบ

3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพื่อหาการกระจายของน้ำหนักคำตอบ

3.5.4 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำตอบ มีดังนี้ :

มาก	มีน้ำหนักเท่ากับ 5
ค่อนข้างมาก	มีน้ำหนักเท่ากับ 4
ปานกลาง	มีน้ำหนักเท่ากับ 3
ค่อนข้างน้อย	มีน้ำหนักเท่ากับ 2
น้อย	มีน้ำหนักเท่ากับ 1

3.5.5 การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ยึดเกณฑ์การประเมินดังนี้ :

ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนน
มาก	4.21 - 5.00
ค่อนข้างมาก	3.41 - 4.20
ปานกลาง	2.61 - 3.40
ค่อนข้างน้อย	1.81 - 2.60
น้อย	1.00 - 1.80

3.6 การนำเสนอผลการวิจัย

จะนำเสนอผลการวิจัย 2 ลักษณะ :

3.6.1 เสนอผลของการวิจัยต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หน่วยงาน
ต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.6.2 นำเสนอเป็นรายงานวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย

บทที่ 1. บทนำ

บทที่ 2. แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3. ระเบียบวิธีการวิจัย

บทที่ 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5. สรุปอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้จะเป็นการพรรณาและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน
คือ

ส่วนที่ 1 จะเป็นการบรรยายลักษณะทั่วไปของประชากรศึกษา โดยเสนอผลเป็นค่าของความถี่และอัตราส่วนร้อย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพทางตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 จะเป็นการแสดงสถานภาพทางเศรษฐกิจของข้าราชการกรมพลศึกษาที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ในส่วนที่เกี่ยวกับ รายได้ปัจจุบัน ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการใช้จ่ายเงินยามเจ็บป่วย สิทธิในที่อยู่อาศัย ลักษณะที่อยู่อาศัย จำนวนผู้อยู่ภายใต้อุปการะ และพันธหนี้สิน โดยเสนอผลเป็นค่าความถี่และอัตราส่วนร้อย

ขณะเดียวกันจะแสดงการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ในส่วนที่เกี่ยวกับการเตรียมการปลดเปลื้องหนี้สิน การสะสมทรัพย์สิน การประกันเงินได้ การฝึกทดลองใช้จ่ายเงิน และการจัดบันทึกรายการทรัพย์สิน หนี้สิน บัญชีค่าใช้จ่าย โดยเสนอผลเป็นค่าความถี่และอัตราส่วนร้อย

ส่วนที่ 3 จะแสดงผลของความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน เพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้ การประมาณฐานะทางการเงินและอาชีพสำรอง โดยเสนอผลเป็นค่าของอัตราส่วนร้อย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 จะแสดงผลของการวางแผนการเงินเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ในส่วนที่เกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้ การประมาณฐานะทางการเงิน และการเตรียมอาชีพสำรอง โดยเสนอผลเป็นค่าของความถี่และอัตราส่วนร้อย

ส่วนที่ 5 จะแสดงผลของการต้องการการสนับสนุนจากภายนอกของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม โดยนำเสนอผลเป็นค่าของอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 : ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะประชากรด้านเพศ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

สถานภาพทางตำแหน่ง	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 5-6	70	56.4	35	50.0	35	50.0
ระดับ 7-8	14	43.6	39	72.2	15	27.8
รวม	124	100.0	74	59.7	50	40.3

ประชากรศึกษาส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.7) ที่เหลือเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 40.3)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งของประชากรศึกษา พบว่า

ระดับ 5-6 เป็นเพศชายและหญิงเท่ากัน (ร้อยละ 50.0)

ส่วนในระดับ 7-8 นั้นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.2)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละลักษณะประชากรด้านอายุ จำแนกตาม
สถานทางตำแหน่ง

สถานภาพทางตำแหน่ง	รวม		อายุ 45-59 ปี		อายุ 50-59 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 5-6	70	56.4	28	40.0	42	60.0
ระดับ 7-8	54	43.6	16	29.6	38	70.4
รวม	124	100.0	44	35.5	80	64.5

ในด้านกลุ่มอายุ พบว่า ร้อยละ 64.5 มีช่วงอายุระหว่าง 50-55 ปี ร้อยละ 35.5 มีอายุต่ำกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะประชากรด้านการศึกษา
จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

สถานภาพทางตำแหน่ง	รวม		อายุ 45-59 ปี		อายุ 50-59 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 5-6	70	56.4	28	40.0	42	60.0
ระดับ 7-8	54	43.6	16	29.6	38	70.4
รวม	124	100.0	44	35.5	80	64.5

ร้อยละ 67.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 23.4 จบการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก และร้อยละ 8.9 จบการศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 : สถานภาพทางเศรษฐกิจและการเตรียมการเกษียณอายุงาน
ด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของรายได้ จำแนกตามสถานภาพทาง
 ตำแหน่ง

รายได้	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	12.9	14	20.0	2	3.7
2. 15,000-17,500 บาท	37	29.8	28	40.0	9	16.7
3. 17,501-20,000 บาท	43	34.7	25	35.7	18	33.3
4. มากกว่า 20,000 บาท	28	22.6	3	4.3	25	46.3
รวม	124	100.0	70	56.5	54	43.5

ในด้านรายได้ พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.5) มีรายได้
 อยู่ในช่วงระหว่าง 15,000-20,000 บาท โดยร้อยละ 34.7 มีช่วงรายได้ระหว่าง
 17,501-20,000 บาท และร้อยละ 29.8 มีช่วงรายได้ระหว่าง 15,000-17,500 บาท ส่วน
 ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีเพียงร้อยละ 22.6 ที่เหลือร้อยละ 12.9 มีรายได้ต่ำกว่า
 15,000 บาท

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของฐานะทางเศรษฐกิจ จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

ฐานะทางเศรษฐกิจ	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. รายได้มากกว่ารายจ่าย	25	20.2	7	10.0	18	33.3
2. รายได้สมดุลกับรายจ่าย	66	53.2	42	46.0	24	44.4
3. รายจ่ายมากกว่ารายได้	33	26.6	21	30.0	12	22.2
รวม	124	100.0	70	56.5	54	43.5

ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.4) มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย ที่เหลือร้อยละ 26.2 มีรายจ่ายมากกว่ารายได้

ตารางที่ 7 แสดงคจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสภาวะทางการเงินเมื่อมีการเจ็บป่วย ในกรณีปกติจำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

สภาวะทางการเงิน	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. รายได้มากกว่าค่ารักษาพยาบาล	22	17.8	8	11.4	14	25.9
2. รายได้เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล	34	27.4	24	34.3	10	18.5
3. รายได้ไม่เพียงพอกับค่ารักษา	50	40.3	27	38.6	23	42.6
4. อื่นๆ	18	14.5	11	15.7	7	13.0
รวม	124	100.0	70	56.5	54	43.5

ในด้านสภาวะการเงินยามเจ็บป่วยปกติ พบว่า ร้อยละ 54.8 มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 45.2 มีรายได้เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสถานะทางการเงินเมื่อมีการเจ็บป่วยในกรณีไม่ปกติจำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

สถานะทางการเงิน	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.รายได้มากกว่าค่ารักษาพยาบาล	12	9.6	5	7.1	7	13.0
2.รายได้เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล	32	25.4	15	21.4	17	31.5
3.รายได้ไม่เพียงพอกับค่ารักษา	70	56.5	43	61.4	27	50.0
4.อื่นๆ	10	8.5	7	10.0	3	7.4
รวม	124	100.0	70	56.1	54	43.9

สำหรับการเจ็บป่วยในกรณีไม่ปกติ พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.0) มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล และร้อยละ 35.0 มีรายได้เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสิทธิในที่อยู่อาศัย จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

สิทธิในที่อยู่อาศัย	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เป็นของตนเอง	68	54.8	31	44.3	37	68.5
2.เป็นของญาติพี่น้อง	14	11.3	4	5.7	10	18.5
3.ผ่อนส่ง/เช่าซื้อ	25	20.2	18	25.7	7	13.0
4.อื่นๆ	17	13.7	17	24.3	-	7.4
รวม	124	100.0	70	56.5	54	43.5

ในด้านสิทธิในที่อยู่อาศัย พบว่า ส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.8) มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ที่เหลือร้อยละ 20.2 ยังอยู่ในระยะการผ่อนส่ง/เช่าซื้อที่อยู่อาศัย และร้อยละ 11.3 พักอาศัยอยู่ในหมู่ญาติพี่น้อง ส่วนผู้ที่พักอาศัยในสถานที่ราชการ วัด และเช่าอาศัยเป็นรายเดือนมีอยู่ร้อยละ 13.7

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะที่อยู่อาศัยของประชากรศึกษา

ลักษณะที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
1. บ้านพร้อมที่ดิน	102	78.5
2. ทาวน์เฮ้าส์	21	16.2
3. แฟลต/อพาร์ทเมนต์	7	5.3
รวม	130	100.0

ลักษณะที่อยู่อาศัยของประชากรศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.5) เป็นบ้านพร้อมที่ดิน รองลงมาร้อยละ 16.2 เป็นทาวน์เฮ้าส์ และร้อยละ 5.3 เป็นแฟลต/อพาร์ทเมนต์

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของจำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ

จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

จำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีอยู่ภายใต้การอุปการะ	68	54.8	31	44.3	37	68.5
2. จำนวน 1-2 คน	14	11.3	4	5.7	10	18.5
3. จำนวน 3-4 คน	25	20.2	18	25.7	7	13.0
4. ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	17	13.7	17	24.3	-	7.4
รวม	124	100.0	70	56.5	54	43.5

ในด้านจำนวนผู้อยู่ภายใต้การอุปการะ พบว่า ส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58.1) มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 1-2 คน รองลงมาร้อยละ 21.8 มีจำนวน 3-4 คน และร้อยละ 10.5 มีจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ส่วนที่เหลือร้อยละ 9.6 ไม่มีภาระต้องรับผิดชอบ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของลักษณะความสัมพันธ์กับผู้อยู่ภายใต้
การอุปการะ

ลักษณะที่อยู่อาศัย	จำนวน	ร้อยละ
1. บิดามารดา	25	17.6
2. คู่สมรส	14	9.9
3. บุตร	72	50.7
4. ญาติ	31	21.8
รวม	142	100.0

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้การอุปการะ พบว่า ผู้อยู่ในอุปการะส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.7) มีสถานภาพเป็นบุตร รองลงมา ร้อยละ 21.8 เป็นญาติ ที่เหลือ ร้อยละ 17.6 เป็นบิดามารดา และร้อยละ 9.9 เป็นคู่สมรส

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการมีพันธะหนี้สิน จำแนกตามสถาน
ภาพทางตำแหน่ง

พันธะหนี้สิน	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	92	74.2	62	88.6	30	55.6
2. ไม่มี	32	25.8	8	11.4	24	44.4
รวม	124	100.0	70	56.5	54	43.5

ในด้านพันธะหนี้สิน พบว่า ส่วนใหญ่ประมาณสามในสี่ส่วน (ร้อยละ 74.2) มีพันธะหนี้สินในจำนวนนี้ ร้อยละ 88.6 เป็นข้าราชการระดับ 5-6 ร้อยละ 55.6 เป็นข้าราชการระดับ 7-8 ส่วนผู้ที่ไม่มีพันธะหนี้สินมีเพียงร้อยละ 25.8

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของแหล่งหนี้สิน

แหล่งหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
1.สถาบันการเงินในระบบ	76	82.6
2.สถาบันการเงินนอกระบบ	-	-
3.ทั้งสถาบันการเงินในระบบและนอกระบบ	16	17.4
รวม	92	100.0

ในค้ำแหล่งหนี้สิน พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.6) มีพันธะหนี้สินกับสถาบันการเงินในระบบ และร้อยละ 17.4 มีพันธะหนี้สินทั้งสถาบันการเงินในระบบและนอกระบบ ส่วนพันธะหนี้สินกับสถาบันการเงินนอกระบบ อันหมายถึงเงินกู้นอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงนั้น พบว่า เป็นแหล่งหนี้สินที่ประชากรศึกษาโดยรวมไม่ให้ความสนใจ ยกเว้นกรณีที่ไม่สามารถกู้ยืมจากสถาบันการเงินในระบบได้

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสาเหตุที่ก่อให้เกิดพันธะหนี้สิน

จำแนกตามสถานภาพทางตำแหน่ง

สาเหตุที่ก่อให้เกิดพันธะหนี้สิน	ตำแหน่ง					
	รวม		ระดับ 5-6		ระดับ 7-8	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ค่ารักษาพยาบาล	4	4.4	2	3.2	2	6.7
2.ที่อยู่อาศัย	52	56.4	37	58.1	15	50.0
3.เครื่องอำนวยความสะดวก	29	31.6	22	35.5	7	23.3
4.การลงทุน	7	7.6	1	1.6	6	20.0
รวม	92	100.0	62	66.4	30	33.6

ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดพันธะหนี้สินนั้น พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.4) กู้ยืมเงินเพื่อใช้จ่ายในเรื่องของที่อยู่อาศัยเป็นหลัก รองลงมาร้อยละ 31.6

ใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหลือร้อยละ 7.6 และร้อยละ 4.4 นำเงินไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการลงทุนและค่ารักษาพยาบาลในกรณีไม่ปกติ ซึ่งจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมปลดปล่อยหนี้สิน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	การเตรียมปลดปล่อยหนี้สิน					
	รวม		คิดว่าทำได้		ไม่แน่ใจว่าทำได้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1.ชาย	76	58.5	62	81.6	14	18.4
2.หญิง	54	41.5	36	66.7	18	33.3
รวม	130	100.0	98	75.4	32	24.6
อายุ						
1.45-49 ปี	49	37.7	42	75.4	7	14.3
2.50-55 ปี	81	62.3	56	69.1	25	30.6
รวม	130	100.0	98	75.4	32	24.6
ตำแหน่ง						
1.ระดับ 5-6	70	56.5	49	70.0	21	30.0
2.ระดับ 7-8	54	43.5	45	83.3	9	26.7
รวม	124	100.0	94	75.8	30	24.2

ในส่วนของการเตรียมปลดปล่อยหนี้สินนั้น พบว่า ประชากรศึกษาที่มีพันธะหนี้สิน (ร้อยละ 74.2, จากตารางที่ 13) มีการเตรียมตัวปลดปล่อยหนี้สินทุกราย และในการเตรียมปลดปล่อยหนี้สินนั้น พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 75.5 (เพศร้อยละ 75.4, อายุ ร้อยละ 75.4 และตำแหน่ง ร้อยละ 75.8) คิดว่าสามารถปลดปล่อยพันธะหนี้สินได้ ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 24.4 (เพศ ร้อยละ

24.6, อายุ ร้อยละ 24.6 และตำแหน่ง ร้อยละ 24.2) ไม่แน่ใจว่าจะสามารถปลดเปลื้องหนี้สินได้

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมสะสมทรัพย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	การเตรียมสะสมทรัพย์					
	รวม		เตรียม		ไม่ได้เตรียม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1.ชาย	76	58.5	62	81.6	14	18.4
2.หญิง	54	41.5	45	83.4	9	16.7
รวม	130	100.0	107	82.3	23	17.7
อายุ						
1.45-49 ปี	49	37.7	43	87.8	6	12.2
2.50-55 ปี	81	62.3	64	79.0	17	21.0
รวม	130	100.0	107	82.3	23	17.7
ตำแหน่ง						
1.ระดับ 5-6	70	56.5	58	82.9	12	17.1
2.ระดับ 7-8	54	43.5	49	90.7	5	9.3
รวม	124	100.0	107	86.3	17	13.7

ในส่วนของ การเตรียมสะสมทรัพย์ พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 83.6 (เพศ ร้อยละ 82.3, อายุ ร้อยละ 82.3 และตำแหน่ง ร้อยละ 86.3) มีการเตรียมสะสมทรัพย์ โดยประชากรกลุ่มอายุ 50-55 ปี ให้ความสำคัญต่อการเตรียมและสะสมทรัพย์ร้อยละ 49.2 ซึ่งมากกว่าประชากรกลุ่มอายุ 45-49 ปี ที่ให้ความสำคัญต่อการเตรียมการสะสมทรัพย์ ร้อยละ 33.1

ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 16.4 (เพศ ร้อยละ 17.7, อายุ ร้อยละ 17.7 และตำแหน่ง ร้อยละ 13.7) ไม่ได้มีการเตรียมสะสมทรัพย์ไว้ล่วงหน้า

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของวิธีการเตรียมตัวสะสมทรัพย์และสาเหตุที่ไม่เตรียมตัวสะสมทรัพย์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการสะสมทรัพย์		
1. ฝากสะสมทรัพย์กับธนาคาร/เงินทุนหลักทรัพย์	36	33.6
2. ลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล/หลักทรัพย์	7	6.5
3. ซื้อเฟอร์นิเจอร์หรือเครื่องประดับ	14	13.1
4. ซื้อบ้าน/ที่ดิน	63	58.9
5. สมาชิกกองทุนแบบมีเงินได้ เช่น กบข.	24	22.4
สาเหตุที่ไม่เตรียมสะสมทรัพย์		
1. ปัจจุบันรายได้ไม่พอกับรายจ่าย	5	21.7
2. ไม่มีเงินเหลือเก็บสะสม	12	52.2
3. ไม่สนใจ อนาคตไม่แน่นอน	4	17.4

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ด้านวิธีการสะสมทรัพย์ พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 58.9 ทำการสะสมทรัพย์โดยการซื้อบ้าน/ที่ดิน รองลงมาร้อยละ 33.6 ใช้วิธีการฝากสะสมทรัพย์กับธนาคารหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และร้อยละ 22.4 ใช้วิธีการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนแบบมีรายได้ เช่น กบข. ฯลฯ ที่เหลือร้อยละ 13.1 และร้อยละ 6.5 ใช้วิธีการซื้อเฟอร์นิเจอร์หรือเครื่องประดับประเภทอัญมณี และการลงทุนในพันธบัตรรัฐบาลหรือการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเตรียมความพร้อมในเรื่องของการ
ประกันชีวิต/สุขภาพ

การประกันชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
1.มี	104	80.0
2.ไม่มี	26	20.0
รวม	130	100.0

การประกันชีวิต/สุขภาพ เป็นแนวทางหนึ่งของการเตรียมความพร้อมก่อนการ
เกษียณอายุงาน เป็นหลักประกันความมั่นคงประการหนึ่งของการใช้ชีวิตหลักเกษียณ จาก
การศึกษาพบว่า ประชากรศึกษาให้ความสำคัญต่อการประกันชีวิต/สุขภาพ โดยร้อยละ
80.0 มีการประกันชีวิต/สุขภาพ ส่วนที่เหลือร้อยละ 20.0 ไม่ได้เตรียมความพร้อมในเรื่อง
ของการทำประกันชีวิต/สุขภาพ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินภายในขอบเขตที่กำหนด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	การทดลองใช้จ่ายเงิน					
	รวม		เคย		ไม่เคย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1. ชาย	76	58.5	59	77.6	17	22.4
2. หญิง	54	41.5	42	77.8	12	22.2
รวม	130	100.0	101	77.7	29	22.3
อายุ						
1. 45-49 ปี	49	37.7	37	75.5	12	24.5
2. 50-55 ปี	81	62.3	64	79.0	17	21.0
รวม	130	100.0	101	77.7	29	22.3
ตำแหน่ง						
1. ระดับ 5-6	70	56.5	55	76.6	15	21.4
2. ระดับ 7-8	54	43.5	41	75.9	13	21.4
รวม	124	100.0	96	77.4	28	22.6

ในส่วนของการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินภายในขอบเขตที่กำหนด พบว่าประชากรศึกษาส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 77.6 (เพศ ร้อยละ 77.7, อายุ ร้อยละ 77.7, และตำแหน่ง ร้อยละ 77.4) เคยมีการฝึกทดลองการใช้จ่ายเงินภายนอกในขอบเขตที่กำหนด โดยประชากรกลุ่มอายุ 50-55 ปี ให้ความสำคัญต่อการฝึกหัดใช้จ่ายเงิน ร้อยละ 49.2 ซึ่งมากกว่าประชากรกลุ่มอายุ 45-49 ปี ที่มีการฝึกหัดการใช้จ่ายเงินร้อยละ 28.5 ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 22.4 (เพศ ร้อยละ 22.3, อายุ ร้อยละ 22.3 และตำแหน่ง ร้อยละ 22.6) ของประชากรศึกษา ไม่เคยมีการฝึกหัดทดลองใช้จ่ายเงินภายในขอบเขตที่กำหนด

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการจัดบันทึกรายการทรัพย์สินและหนี้สิน
ตลอดจนบัญชีค่าใช้จ่าย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	การทดลองใช้จ่ายเงิน					
	รวม		เคย		ไม่เคย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1. ชาย	76	58.5	34	44.7	42	55.3
2. หญิง	54	41.5	23	42.6	31	57.4
รวม	130	100.0	57	43.8	73	56.2
อายุ						
1. 45-49 ปี	49	37.7	22	44.9	27	55.1
2. 50-55 ปี	81	62.3	64	43.2	46	56.8
รวม	130	100.0	57	43.8	73	56.2
ตำแหน่ง						
1. ระดับ 5-6	70	56.5	33	47.1	37	52.9
2. ระดับ 7-8	54	43.5	21	38.9	33	61.1
รวม	124	100.0	54	43.5	70	56.5

ในส่วนของการจัดทำรายการทรัพย์สิน หนี้สิน และบัญชีค่าใช้จ่าย พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรศึกษา คือประมาณร้อยละ 56.3 (เพศ ร้อยละ 56.2, อายุ ร้อยละ 56.2 และตำแหน่ง ร้อยละ 56.5) ไม่เคยจัดบันทึกรายการทรัพย์สิน หนี้สิน ตลอดจนบัญชีค่าใช้จ่าย ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 43.7 ของประชากรศึกษา (เพศ ร้อยละ 43.8, อายุ ร้อยละ 43.8 และตำแหน่ง ร้อยละ 43.5) มีการจัดทำบันทึกรายการทรัพย์สิน หนี้สิน ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

ตารางที่ 22 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ เรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	17.1	21.3	32.8	18.6	10.2	2.83	0.89
2. หญิง	54	13.7	14.2	31.7	31.7	8.9	3.07	0.65
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	13.2	22.0	33.7	16.9	14.1	2.97	0.50
2. 50 ปีขึ้นไป	81	17.2	16.1	31.5	28.4	6.7	2.91	0.59
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	13.1	17.8	34.7	22.6	11.8	3.02	0.55
2. ระดับ 7-8	54	18.7	19.0	29.7	25.8	6.9	2.83	0.51
ค่าเฉลี่ย	130	15.0	18.2	33.1	23.9	9.8	2.93	0.54

ด้านความเข้าใจในเรื่องของการวางแผนการเงินจากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรศึกษามีความเข้าใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.93) โดยเพศหญิงมีระดับความเข้าใจปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.07) ในขณะที่เพศชายมีระดับความเข้าใจปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.83) ในส่วนของตำแหน่งพบว่า ระดับ 5-6 มีระดับความเข้าใจปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.02) ในขณะที่ระดับ 7-8 มีระดับความเข้าใจปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.83)

ตารางที่ 23 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ
เรื่องแหล่งรายได้ จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	19.6	23.8	21.8	20.8	14.0	2.86	0.22
2. หญิง	54	17.9	14.8	41.2	23.9	2.3	2.77	0.84
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	15.2	24.5	27.4	19.0	13.8	2.92	0.35
2. 50 ปีขึ้นไป	81	21.1	17.4	31.3	23.9	6.3	2.77	0.55
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	22.1	24.3	19.7	18.7	15.2	2.81	0.20
2. ระดับ 7-8	54	15.2	15.2	41.7	25.9	2.0	2.84	0.88
ค่าเฉลี่ย	130	18.9	20.1	29.8	22.1	9.1	2.82	0.44

ความเข้าใจในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้จากการศึกษาพบว่า ประชากรศึกษามีความเข้าใจเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.82) เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับของความเข้าใจ เมื่อนำมาจำแนกรายละเอียดตามหัวข้อรายการ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 24) พบว่า ประชากรศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของเงินบำเหน็จบำนาญมากที่สุด กล่าวคือ มีความเข้าใจในเรื่องข้อดีข้อเสียของการรับเงินบำเหน็จบำนาญในระดับค่อนข้างมาก (Mean = 3.47) และมีความเข้าใจในเรื่องสิทธิและการเสียสิทธิ ในการรับเงินบำเหน็จบำนาญที่ระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.35) ส่วนหัวข้อรายการที่ประชากรศึกษามีความเข้าใจในระดับค่อนข้างน้อย ได้แก่ เรื่องการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ (Mean = 2.46) การประกันแบบ

เงินได้ประจำหรือกรรมกรรมแบบบำนาญสงเคราะห์ (Mean = 2.45) และเรื่องการลงทุนใน
พันธบัตรรัฐบาล (Mean = 1.93)

ตารางที่ 24 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ
เรื่องแหล่งรายได้ จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
1.สิทธิและการเสีย สิทธิในการรับเงิน บำนาญ	130	5.4	10.8	39.2	33.1	11.5	3.35	0.89
2.การคำนวณเงิน บำนาญ	130	4.6	15.4	37.7	32.3	10.0	3.28	0.85
3.ข้อดีข้อเสียของ การรับบำนาญ บำนาญ	130	6.2	8.5	29.2	43.8	12.3	3.47	0.96
4.สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ อื่นๆ ที่นอกเหนือ ไปจากบำนาญ บำนาญ	130	10.8	16.2	49.2	16.9	6.9	2.93	1.00
5.กองทุนบำนาญ บำนาญกลางของ รัฐ	130	14.6	29.2	42.7	15.4	13.1	2.83	0.46

ตารางที่ 24 (ต่อ)

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
6. ข้อดีและข้อเสียของ การเป็นสมาชิก กองทุนบำเหน็จฯ	130	23.8	14.6	33.8	20.8	6.9	2.72	0.60
7. การประกันแบบ เงินได้ประจำหรือ กรมธรรม์แบบ บำนาญสงเคราะห์	130	29.2	23.8	25.4	16.2	5.4	2.45	0.56
8. การลงทุนในตลาด หลักทรัพย์	130	31.5	27.7	15.4	13.8	11.5	2.46	0.53
9. การลงทุนใน พันธบัตรรัฐบาล	130	43.8	34.6	10.8	6.2	4.6	1.93	1.07

ตารางที่ 25 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ
เรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	5.9	15.1	38.8	31.3	8.9	3.22	0.86
2. หญิง	54	7.9	9.3	38.9	31.9	12.0	3.31	0.86
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	6.6	17.3	28.6	33.7	13.8	3.31	0.65
2. 50 ปีขึ้นไป	81	6.8	9.9	54.1	30.2	8.0	3.23	1.01
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	7.5	15.4	41.1	27.9	8.2	3.14	0.85
2. ระดับ 7-8	54	5.8	9.6	36.3	35.8	12.5	3.39	0.88
ค่าเฉลี่ย	130	6.7	12.7	38.8	31.5	10.2	3.26	0.85

ประชากรศึกษามีความเข้าใจเรื่องการประมาณฐานะทางการเงินในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.26) เมื่อนำมาจำแนกรายละเอียดตามหัวข้อรายการ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 26) พบว่าประชากรศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของการประเมินทรัพย์สินในรูปของอสังหาริมทรัพย์มากที่สุด กล่าวคือ มีความเข้าใจในระดับค่อนข้างมาก (Mean = 3.48) รองลงมาได้แก่เรื่องการทำบัญชีรายรับ/รายจ่ายเพื่อประมาณการทรัพย์สินที่ระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.35) และการประมาณการรายได้/รายจ่ายในปีที่ 1-5 นับจากเกษียณอายุงาน (Mean = 3.28) ส่วนหัวข้อรายการที่ประชากรศึกษามีความเข้าใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การประเมินทรัพย์สินในรูปของผลประโยชน์ต่าง ๆ (Mean = 2.93)

ตารางที่ 26 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ
เรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน

การประมาณฐานะ ทางการเงิน	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
1.การทำบัญชีรายรับ/ รายจ่ายเพื่อประมาณ การทรัพย์สิน	130	5.4	10.8	39.2	33.1	11.5	3.35	0.89
2.การประมาณการ รายได้/รายจ่ายใน ปีที่ 1-5 นับจาก เกษียณอายุงาน	130	4.6	15.4	37.7	32.3	10.0	3.28	0.85
3.การประเมินทรัพย์สิน ในรูปของ อสังหาริมทรัพย์	130	6.2	8.5	29.2	43.8	12.3	3.47	0.96
4.การประเมินทรัพย์สิน ในรูปของผล ประโยชน์ต่าง ๆ	130	10.8	16.2	49.2	16.9	6.9	2.93	1.00

ตารางที่ 27 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ
เรื่องอาชีพสำรวจ จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	17.8	20.4	34.2	15.1	12.5	2.84	0.51
2. หญิง	54	21.3	24.1	25.9	22.2	6.5	2.68	0.46
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	19.4	21.4	28.6	18.4	12.2	2.82	0.35
2. 50 ปีขึ้นไป	81	19.1	22.2	32.1	17.8	8.6	2.74	0.50
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	20.7	19.3	29.3	18.6	12.1	2.82	0.36
2. ระดับ 7-8	54	17.5	25.0	32.5	17.5	7.5	2.72	0.56
ค่าเฉลี่ย	130	19.2	21.9	30.8	18.1	10.0	2.77	0.45

ความเข้าใจในเรื่องอาชีพสำรวจ จากการศึกษาพบว่า ประชากรศึกษามีความเข้าใจเรื่องอาชีพสำรวจระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.77) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับของความเข้าใจ

เมื่อนำมาจำแนกรายละเอียดตามหัวข้อรายการ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 28) พบว่าประชากรศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของการดำเนินธุรกิจส่วนตัวเพื่อแสวงหารายได้เพิ่ม และการร่วมธุรกิจกับผู้อื่นที่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.83, และ Mean = 2.72 ตามลำดับ)

ตารางที่ 28 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจ
เรื่องอาชีพสำรอง

อาชีพสำรอง	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
1.การดำเนินธุรกิจส่วนตัวเพื่อแสวงหาหรือเพิ่มรายได้	130	14.6	29.2	27.7	15.4	13.1	2.83	0.46
2.การร่วมธุรกิจกับผู้อื่น	130	23.8	14.6	33.8	20.8	6.9	2.72	0.60

ตารางที่ 29 แสดงภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ
ในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

การให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวข้อรายการ		
1. แหล่งที่มาของรายได้	2.44	0.56
2. การประมาณฐานะทางการเงิน	2.46	0.53
3. อาชีพสำรอง	1.93	1.07
รวมเฉลี่ย	2.27	0.69

จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแล้วกลุ่มประชากรศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการเงินในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.27) เมื่อนำมาจำแนกตามองค์ประกอบพบว่า ให้ความสำคัญในเรื่องการประมาณฐานะทางการเงินและแหล่งที่มาของรายได้ในระดับใกล้เคียงกัน (Mean = 2.46 และ 2.44 ตามลำดับ) ส่วนที่ให้ความสำคัญน้อยสุดได้แก่ อาชีพสำรอง (Mean = 1.93)

ตารางที่ 30 แสดงอัตราส่วน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ
เรื่องการวางแผนเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน จำแนกตาม เพศ อายุ และ
ตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	32.9	29.4	17.1	13.2	7.5	2.38	0.64
2. หญิง	54	37.7	27.8	17.3	10.5	6.8	2.21	0.76
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	30.6	28.6	18.4	12.2	10.2	2.43	0.55
2. 50 ปีขึ้นไป	81	37.4	28.8	16.5	11.9	5.3	2.19	0.77
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	34.3	27.6	15.7	11.4	6.2	2.13	0.69
2. ระดับ 7-8	54	35.6	30.0	18.9	12.8	8.3	2.45	0.68
ค่าเฉลี่ย	130	34.9	28.7	17.2	12.1	7.2	2.27	0.69

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรศึกษาในครั้งนี้ให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.27) และเมื่อนำมาจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการให้ความสำคัญ

ตารางที่ 31 แสดงอัตราส่วน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ
เรื่องแหล่งรายได้ จำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	25.0	22.4	27.6	17.1	7.9	2.60	0.64
2. หญิง	54	35.2	25.9	22.2	14.8	1.9	2.21	0.75
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	28.6	22.4	26.5	16.3	6.1	2.49	0.54
2. 50 ปีขึ้นไป	81	29.6	24.7	24.7	16.0	4.9	2.42	0.58
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	30.0	11.9	21.4	20.0	5.7	2.48	0.53
2. ระดับ 7-8	54	28.3	25.0	30.0	11.7	5.0	2.40	0.65
ค่าเฉลี่ย	130	29.2	23.8	25.4	16.2	5.4	2.44	0.56

ในเรื่องการให้ความสำคัญต่อแหล่งที่มาของรายได้ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ในระดับค่อนข้างน้อย (Mean=2.44) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการให้ความสำคัญ

ตารางที่ 32 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญ
สำคัญเรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย 1	ค่อนข้าง น้อย 2	ปาน กลาง 3	ค่อนข้าง มาก 4	มาก 5		
เพศ								
1. ชาย	76	30.3	27.6	18.4	10.5	13.2	2.48	0.51
2. หญิง	54	33.3	27.8	11.1	18.5	9.3	2.42	0.62
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	32.7	28.6	18.4	12.2	8.2	2.34	0.62
2. 50 ปีขึ้นไป	81	30.9	27.2	13.6	14.8	13.6	2.53	0.49
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	31.4	25.7	18.6	15.7	8.6	2.44	0.53
2. ระดับ 7-8	54	31.7	30.0	11.7	11.7	15.0	2.48	0.59
ค่าเฉลี่ย	130	31.5	27.7	15.4	13.8	11.5	2.46	0.53

ในเรื่องการให้ความสำคัญต่อการประมาณฐานะทางการเงิน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรศึกษาให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.46) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการให้ความสำคัญ

ตารางที่ 33 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความสำคัญเรื่องอาชีพสำรอง จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	42.1	34.2	10.5	7.9	5.3	2.00	1.00
2. หญิง	54	46.3	35.2	11.1	3.7	3.7	1.83	1.17
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	44.9	34.7	12.2	6.1	2.0	1.86	1.12
2. 50 ปีขึ้นไป	81	43.2	34.6	9.9	6.2	6.2	1.97	1.04
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	22.3	34.3	12.9	7.1	4.3	1.98	1.00
2. ระดับ 7-8	54	46.7	35.0	8.3	5.0	5.0	1.86	1.16
ค่าเฉลี่ย	130	43.8	34.6	10.8	6.2	4.6	1.93	1.07

ในเรื่องการให้ความสำคัญต่ออาชีพสำรอง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรศึกษาให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 1.93) เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการให้ความสำคัญ

ตารางที่ 34 แสดงตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้าใจและการให้ความสำคัญในเรื่องของการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

การวางแผนการเงิน	ความเข้าใจ		การให้ความสำคัญ	
	MEAN	SD	MEAN	SD
1.แหล่งที่มาของรายได้	2.82	0.44	2.44	0.56
2.การประมาณฐานะทางการเงิน	3.26	0.85	2.46	0.53
3.อาชีพสำรอง	2.77	0.45	1.93	1.07
รวมเฉลี่ย	2.93	0.54	2.27	0.69

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ประชากรศึกษาอันหมายถึงข้าราชการกรมพลศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี มีความเข้าใจและให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.93 และ 2.27 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

4.1 แหล่งที่มาของรายได้

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเลือกระบบบำนาญ

ระบบบำนาญ/บำนาญ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระบบเดิม	32	24.6
2. ระบบใหม่ (กบข.)	98	75.4
รวม	130	100.0

จากการศึกษา พบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.4) ตัดสินใจวางแผนที่จะเลือกรับเงินบำนาญตามระบบใหม่ (กบข.) โดยมีเหตุผลในเรื่องของการรับเงินก้อนอีกส่วนหนึ่งที่นอกเหนือไปจากเงินบำนาญเพื่อนำไปเป็นทุนสำรองในอนาคต ส่วนที่เหลือร้อยละ 24.6 ยืนยันที่จะขอรับเงินบำนาญในระบบเดิม โดยมีเหตุผลในเรื่องของความไม่มั่นใจว่าจะได้รับเงินในส่วนที่สะสมตามกำหนดเวลาจริง

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของเหตุผลที่เลือกรับเงินบำนาญ

เหตุผลที่รับเงินบำนาญ	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิต	121	93.1
2. สุขภาพแข็งแรง น่าจะรับเงินบำนาญได้ยาวนาน	18	13.8
3. มีเงินใช้จ่ายทุกเดือน	107	82.3
4. มีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ใกล้เคียงกับเมื่อรับราชการ อาทิ การลดหย่อนค่าโดยสาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	94	72.3
5. เมื่อเสียชีวิต บุตรหลานยังมีสิทธิได้รับบำนาญตกทอดอีก 30 เท่าของเงินบำนาญเดือนสุดท้าย	68	52.3
6.ฐานะการเงินมั่นคงดี ไม่มีความจำเป็นต้องใช้เงินก้อนเพื่อไปชำระหนี้สิน หรือไปลงทุนประกอบอาชีพอื่น	45	34.6
7. ไม่มีทักษะความรู้ในเรื่องการลงทุนเพื่อเพิ่มพูนรายได้ กลัวว่ารับเงินก้อนไปแล้วจะหมด ทำให้ชีวิตลำบาก	36	17.7

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากการศึกษาพบว่า ประชากรศึกษาทั้งหมดประสงค์ที่จะขอรับเงินบำนาญ โดยให้เหตุผลในเรื่องของหลักประกันความมั่นคงในชีวิต (ร้อยละ 93.1) การมีเงินใช้จ่ายทุกเดือน (ร้อยละ 82.3) และการมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ใกล้เคียงกับเมื่อครั้งรับราชการ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล การลดหย่อนค่าโดยสาร ฯลฯ

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของการมีรายได้อื่น นอกจากเงินบำเหน็จ
บำนาญ จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	รายได้นอกจากบำเหน็จบำนาญ					
	มี		ไม่มี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1. ชาย	25	19.2	51	39.2	76	58.5
2. หญิง	27	20.8	27	20.8	54	41.5
รวม	52	40.0	78	60.0	130	100.0
อายุ						
1. 45-49 ปี	13	10.0	36	27.7	49	37.7
2. 50-55 ปี	39	30.0	42	32.3	81	62.3
รวม	52	40.0	78	60.0	130	100.0
ตำแหน่ง						
1. ระดับ 5-6	22	17.7	48	38.7	70	56.5
2. ระดับ 7-8	27	21.8	27	21.3	54	43.5
รวม	49	39.5	75	60.0	124	100.0

ในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ จากการศึกษาพบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 56.8 (เพศ ร้อยละ 50.0, อายุ ร้อยละ 60.0 และตำแหน่ง ร้อยละ 60.5) ไม่มีแหล่งรายได้อื่นที่นอกเหนือไปจากเงินบำเหน็จบำนาญ มีเพียงประมาณร้อยละ 43.2 (เพศ ร้อยละ 50.0, อายุ ร้อยละ 40.0 และตำแหน่ง ร้อยละ 39.5) ของกลุ่มประชากรศึกษาที่มี แหล่งรายได้อื่นที่นอกเหนือไปจากเงินบำเหน็จบำนาญ

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของแหล่งรายได้นอกเหนือเงินบำนาญ
บำนาญ

แหล่งรายได้	จำนวน	ร้อยละ
1. รายได้จากบุตรหลาน ญาติพี่น้อง	4	7.7
2. รายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ เช่น ค่าเช่าที่ดิน	12	23.1
3. รายได้จากการเข้าหุ้นประกอบกิจการ	8	15.4
4. รายได้จากการประกอบอาชีพอิสระ	21	40.4
5. รายได้จากมรดก	5	9.6
6. รายได้จากดอกเบี้ยเงินฝาก	14	27.0

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ในด้านแหล่งรายได้เพิ่มเติม พบว่า ร้อยละ 40.4 ของประชากรศึกษามีแหล่งรายได้เพิ่มเติมจากการประกอบอาชีพอิสระ รองลงมาร้อยละ 23.1 มีแหล่งรายได้เพิ่มเติมจากทรัพย์สินที่มีอยู่ เช่น ค่าเช่าที่ดิน ฯลฯ และร้อยละ 27.0 มีแหล่งรายได้เพิ่มเติมจากดอกเบี้ยเงินฝาก

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของการวางแผนเตรียมการเรื่องรายได้/
รายจ่ายหลังการเกษียณอายุงาน ในกรณีที่ไม่มีแหล่งรายได้เพิ่มเติม

การเตรียมการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เตรียมหาอาชีพสำรอง	22	28.2
2. ทดลองการฝึกใช้เงินภายในวงเงินที่จะได้รับ จากเงินบำนาญ	28	35.9
3. ฝากเงินสะสมทรัพย์กับธนาคารเป็นประจำ	16	20.5
4. วางแผนการใช้จ่ายและเตรียมเงินสำรองไว้ใช้	37	47.4
5. ทำกรรมกรรมบำนาญสงเคราะห์ การประกัน แบบมีเงินได้เพื่อผลในเรื่องของดอกเบี้ยและ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	12	15.4

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ในกรณีที่ไม่มีแหล่งรายได้เพิ่มเติม กลุ่มประชากรศึกษาได้วางแผนเตรียมการ โดยวิธีการวางแผนการใช้จ่ายและเตรียมเงินสำรองไว้ใช้ (ร้อยละ 47.4) ทดลองฝึกใช้เงิน ภายในวงเงินที่คาดว่าจะได้รับจากเงินบำนาญ (ร้อยละ 35.9) เตรียมหาอาชีพสำรองไว้ (ร้อยละ 28.2) ฝากเงินสะสมทรัพย์กับธนาคารเป็นประจำ (ร้อยละ 20.5) และท้ายสุด ทำ กรรมกรรมบำนาญสงเคราะห์ การประกันแบบมีเงินได้เพื่อผลของดอกเบี้ยและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (ร้อยละ 15.4)

4.2 การประมาณฐานะทางการเงินเมื่อปลดเกษียณอายุงาน

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของการประมาณฐานะทางการเงิน
จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	การประมาณฐานะทางการเงิน					
	เคยประมาณ		ไม่เคยประมาณ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1. ชาย	47	36.2	29	22.3	76	58.5
2. หญิง	37	28.5	17	13.1	54	41.5
รวม	84	64.6	46	35.4	130	100.0
อายุ						
1. 45-49 ปี	35	26.9	14	10.8	49	37.7
2. 50-55 ปี	49	37.7	32	39.5	81	62.3
รวม	84	64.6	46	35.4	130	100.0
ตำแหน่ง						
1. ระดับ 5-6	56	45.2	14	11.3	70	56.5
2. ระดับ 7-8	26	21.0	28	22.5	54	43.5
รวม	82	66.2	42	33.8	124	100.0

ในเรื่องของการประมาณฐานะทางการเงิน จากการศึกษาพบว่า ประชากรศึกษาส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 65.1 (เพศ ร้อยละ 64.6, อายุ ร้อยละ 64.6 และตำแหน่ง ร้อยละ 66.2) เคยมีการประมาณฐานะทางการเงิน ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 34.9 (เพศ ร้อยละ 35.4, อายุ ร้อยละ 35.4 และตำแหน่ง ร้อยละ 33.8) ของกลุ่มประชากรศึกษาไม่เคยมีการประมาณฐานะทางการเงินมาก่อน

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของผลการประมาณฐานะทางการเงิน

ผลการประมาณฐานะทางการเงิน	จำนวน	ร้อยละ
1. รายจ่ายมากกว่ารายได้	8	9.5
2. รายจ่ายสมดุลกับรายได้	62	73.8
3. รายได้มากกว่ารายจ่าย	14	16.7
รวม	84	100.0

สำหรับกลุ่มประชากรที่เคยทำการประมาณฐานะทางการเงิน พบว่า ประชากรศึกษาร้อยละ 53.8 มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย ที่เหลือร้อยละ 29.5 มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ และร้อยละ 16.7 มีรายได้มากกว่ารายจ่าย

ส่วนสาเหตุที่กลุ่มประชากรศึกษาบางส่วน (ร้อยละ 34.9, จากตารางที่ 40) ไม่เคยทำการประมาณฐานะทางการเงินมาก่อน พบว่า ร้อยละ 47.8 ให้เหตุผลว่าคาดคะเนรายรับรายจ่ายไม่ถูกเพราะระยะเวลาที่ยาวไกลกว่าจะถึงเวลาปลดเกษียณจากงาน ร้อยละ 32.6 ให้เหตุผลว่าประมาณไม่เป็น ไม่รู้วิธีการ และร้อยละ 19.6 ให้เหตุผลว่ารายละเอียดมากมาย ยุ่งยาก (รายละเอียดในตารางที่ 42)

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของสาเหตุที่ไม่มีการประมาณฐานะทางการเงิน

สาเหตุที่ไม่ประมาณฐานะทางการเงิน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่รู้ว่าจะประมาณไปทำไม อนาคตยาวไกล คาดคะเนไม่ถูก	22	47.8
2. ประมาณไม่เป็น ไม่รู้วิธีการ	15	32.6
3. รายละเอียดมากมาย ยุ่งยาก	9	19.6
รวม	46	100.0

4.8 การเตรียมอาชีพสำรอง

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของการเตรียมอาชีพสำรอง จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	การเตรียมอาชีพสำรอง					
	เตรียม		ไม่ได้เตรียม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1. ชาย	36	27.7	40	30.8	76	58.5
2. หญิง	40	30.8	14	10.8	54	41.5
รวม	76	58.5	54	41.5	130	100.0
อายุ						
1. 45-49 ปี	28	21.5	21	16.2	49	37.7
2. 50-55 ปี	48	36.9	33	25.4	81	62.3
รวม	76	58.5	54	41.5	130	100.0
ตำแหน่ง						
1. ระดับ 5-6	36	29.0	34	27.4	70	56.5
2. ระดับ 7-8	36	29.0	18	14.5	54	43.5
รวม	72	58.1	52	41.9	124	100.0

ในเรื่องของการเตรียมอาชีพสำรอง จากการศึกษาพบว่า ประชากรศึกษาประมาณร้อยละ 58.3 (เพศ ร้อยละ 58.5, อายุ ร้อยละ 58.5, และตำแหน่ง ร้อยละ 58.3) มีการเตรียมอาชีพสำรอง ส่วนที่เหลือประมาณร้อยละ 41.5 (เพศ ร้อยละ 41.5, อายุ ร้อยละ 41.5 และตำแหน่ง ร้อยละ 41.9) ของกลุ่มประชากรศึกษาไม่เคยมีการเตรียมอาชีพสำรอง

ส่วนเหตุผลในการเตรียมอาชีพสำรอง พบว่า ร้อยละ 42.1 ของกลุ่มประชากรศึกษาที่มีการเตรียมอาชีพให้เหตุผลในเรื่องของการทำตัวเองให้มีคุณค่า ร้อยละ 31.6 ให้เหตุผลในเรื่องของการเพิ่มรายได้ และร้อยละ 26.3 เพื่อป้องกันความว่างเหว เจ็บเหงา (รายละเอียดในตารางที่ 44)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของวัตถุประสงค์การเตรียมอาชีพสำรอง

วัตถุประสงค์การเตรียมอาชีพสำรอง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพิ่มรายได้	24	31.6
2. ทำให้ตัวเองมีคุณค่า	32	42.1
3. ป้องกันความว่างเหว่ เจียบหงา	20	26.3
รวม	76	100.0

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของเหตุผลที่ไม่เตรียมอาชีพสำรอง

วัตถุประสงค์การเตรียมอาชีพสำรอง	จำนวน	ร้อยละ
1. อยากพักผ่อนอย่างเดียว	38	70.4
2. ไม่รู้ว่าจะทำอะไร	9	16.7
3. ไม่มีเงินทุน	5	9.2
4. ขาดการแนะนำสนับสนุน	2	3.7
รวม	54	100.0

ส่วนเหตุผลที่ไม่เตรียมอาชีพสำรอง พบว่า ร้อยละ 70.4 ของกลุ่มประชากรศึกษาที่ไม่มีการเตรียมอาชีพสำรอง ให้เหตุผลในเรื่องของความต้องการพักผ่อนหลังจากการรับราชการมายาวนาน ร้อยละ 16.7 ไม่รู้ว่าจะไปประกอบอาชีพอะไร ร้อยละ 9.3 ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ และร้อยละ 3.7 ขาดการแนะนำสนับสนุนเรื่องการประกอบอาชีพสำรอง

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ ของความต้องการการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงิน จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	ความต้องการการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงิน					
	ต้องการ		ไม่ต้องการ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
1. ชาย	65	50.0	11	8.5	76	58.5
2. หญิง	29	22.3	25	19.2	54	41.5
รวม	94	72.3	36	27.7	130	100.0
อายุ						
1. 45-49 ปี	36	27.7	13	10.0	49	37.7
2. 50-55 ปี	58	44.6	23	17.7	81	62.3
รวม	94	72.3	36	27.7	130	100.0
ตำแหน่ง						
1. ระดับ 5-6	49	39.5	25	20.2	70	54.5
2. ระดับ 7-8	41	33.1	9	7.3	54	43.5
รวม	90	72.6	34	27.4	124	100.0

ในด้านความต้องการการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงินพบว่ากลุ่มประชากรศึกษาส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 72.4 (เพศ ร้อยละ 72.3, อายุ ร้อยละ 72.3, ตำแหน่ง ร้อยละ 72.6) มีความต้องการให้จัดโปรแกรมการวางแผนการเงิน และมีเพียงร้อยละ 27.6 ของกลุ่มประชากรศึกษาเท่านั้นที่ไม่ต้องการให้มีการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงิน

ตารางที่ 47 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
โปรแกรมการวางแผนการเงิน

หัวข้อรายการ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
1.ความรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้	130	34.0	12.8	8.5	14.9	29.8	2.93	0.66
2.ความรู้เกี่ยวกับการประมาณฐานะทางการเงิน	130	13.8	26.6	31.9	8.5	19.1	2.92	0.56
3.ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพสำรองเพื่อเสริมรายได้	130	6.4	19.1	22.3	30.9	21.3	3.41	0.52
4.ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินมรดก พันัยกรรม อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ	130	26.6	18.1	12.8	27.7	14.9	2.86	0.40
5.ความรู้เรื่องการลงทุนเพื่อเพิ่มทุนรายได้ อาทิ การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล ฯลฯ	130	19.1	23.4	24.5	18.1	14.9	2.86	0.23

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรศึกษาต้องการให้มีการจัดโปรแกรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพสำรองค่อนข้างมาก (Mean = 3.41) รองลงมาได้แก่ โปรแกรมความรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้ (Mean = 2.93) และโปรแกรมความรู้เกี่ยวกับการประมาณฐานะทางการเงิน (Mean = 2.92)

ตารางที่ 48 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการสนับสนุนจากภายนอก จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	10.5	27.6	31.6	21.1	9.2	2.90	0.59
2. หญิง	54	13.0	25.9	27.8	22.2	11.1	2.92	0.45
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	16.3	34.7	20.4	18.4	10.2	2.71	0.54
2. 50 ปีขึ้นไป	81	8.6	22.2	35.8	23.5	9.9	3.03	0.66
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	12.2	32.4	17.6	29.7	8.1	2.89	0.63
2. ระดับ 7-8	54	10.0	18.0	52.0	12.0	8.0	2.90	1.08
ค่าเฉลี่ย	130	11.3	26.9	30.0	21.5	10.0	2.91	0.53

ในด้านความต้องการการสนับสนุนจากภายนอก พบว่า กลุ่มประชากรศึกษามีความต้องการรับการสนับสนุนจากภายนอกในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.91) เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่ง พบว่า กลุ่มประชากรศึกษาที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้น ต้องการการสนับสนุนจากภายนอกในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.03) ส่วนกลุ่มประชากรศึกษา อายุ 45-49 ปี มีความต้องการการสนับสนุนจากภายนอกในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.71)

ตารางที่ 49 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
เพศ								
1. ชาย	76	11.8	23.7	35.5	19.7	9.2	2.91	0.62
2. หญิง	54	13.0	25.9	25.9	24.1	11.1	2.94	0.43
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	14.3	28.6	24.5	22.4	10.2	2.85	0.45
2. 50 ปีขึ้นไป	81	11.1	22.2	35.8	21.0	9.9	2.96	0.62
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	10.8	29.7	24.3	28.4	6.9	2.90	0.62
2. ระดับ 7-8	54	14.0	16.0	46.0	14.0	10.0	2.90	0.87
ค่าเฉลี่ย	130	12.3	24.6	31.5	21.5	10.0	2.92	0.52

ในด้านความต้องการการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร พบว่า กลุ่มประชากร
ศึกษามีความต้องการในการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ
(Mean = 2.92) เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 50 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

หัวข้อรายการ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเงินของประเทศ	130	23.1	20.0	26.2	10.8	20.0	2.84	0.34
2. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการประเมินทรัพย์สินในรูปของอสังหาริมทรัพย์และผลประโยชน์ต่างๆ	130	13.8	15.4	26.9	24.6	19.2	3.20	0.38
3. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคำนวณรายได้และวิธีการได้มาของรายได้จากแหล่งรายได้ต่างๆ	130	10.8	6.2	26.2	27.7	26.2	3.52	0.63
4. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประเมินความมั่นคงและศักยภาพของท่านในการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน	130	4.6	6.2	52.3	19.2	17.7	3.39	1.14
5. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน	130	10.8	9.2	16.2	29.2	34.6	3.68	0.67
6. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการประมาณรายได้	130	10.0	6.2	56.2	9.2	18.5	3.20	1.23

ตารางที่ 51 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่ง

เพศ อายุ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่าเฉลี่ย MEAN	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย 1	ค่อนข้าง น้อย 2	ปาน กลาง 3	ค่อนข้าง มาก 4	มาก 5		
เพศ								
1. ชาย	76	26.3	23.7	21.1	25.0	3.9	2.56	0.54
2. หญิง	54	18.5	37.0	22.2	14.8	7.4	2.55	0.65
อายุ								
1. 45-46 ปี	49	18.4	40.8	16.3	14.3	10.2	2.57	0.71
2. 50 ปีขึ้นไป	81	4.9	22.2	35.8	27.2	9.9	3.15	0.75
ตำแหน่ง								
1. ระดับ 5-6	70	13.5	33.8	14.9	28.4	9.5	2.86	0.62
2. ระดับ 7-8	54	6.0	20.0	54.0	8.0	12.0	3.00	1.17
ค่าเฉลี่ย	130	10.0	29.2	28.5	22.3	10.0	2.56	0.52

ในด้านความต้องการการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มประชากรศึกษามีความต้องการรับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.56) เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มประชากรศึกษาที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ต้องการการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.15) ส่วนกลุ่มประชากรศึกษาอายุ 45-49 ปี มีความต้องการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.57)

ตารางที่ 52 แสดงอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการ
การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม

หัวข้อรายการ	จำนวน ผู้ตอบ	ร้อยละของคำตอบ					ค่า เฉลี่ย MEA N	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.
		น้อย	ค่อนข้าง น้อย	ปาน กลาง	ค่อนข้าง มาก	มาก		
		1	2	3	4	5		
1.การฝึกอบรมวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินของตนเอง	130	26.2	13.8	26.2	10.0	23.8	2.91	0.45
2.การจัดทำบัญชีทรัพย์สิน	130	17.7	13.8	41.5	6.9	20.0	2.98	0.77
3.การบริหารค่าใช้จ่าย ภายหลังเกษียณอายุงาน	130	9.2	26.6	31.5	6.2	26.9	3.15	0.68
4.การประมาณการรายได้ และรายจ่าย	130	8.5	24.6	36.9	13.8	16.2	3.05	0.66
5.การฝึกอบรมเสริม	130	12.3	5.4	26.2	31.5	24.6	3.50	0.64
6.แนวทางประกอบอาชีพ ภายหลังเกษียณอายุงาน	130	13.8	8.5	18.5	24.6	34.6	3.58	0.60

ด้านการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มประชากรศึกษามีความต้องการการสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเสริม (Mean = 3.50) และแนวทางการประกอบอาชีพภายหลังการเกษียณอายุงาน (Mean = 3.58). ในระดับค่อนข้างมาก หัวข้อรายการที่เหลือมีความต้องการในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี ในครั้งนี้ เป็นการสำรวจสภาพเศรษฐกิจ และการเตรียมความพร้อมทางการเงิน ก่อนที่จะก้าวเข้าสู่การเกษียณอายุงานในอนาคตอันใกล้ การที่เลือกศึกษาเรื่องนี้ ในมุมมองนี้ เนื่องจากสถานการณ์ประชากรสูงอายุกำลังอยู่ในความสนใจของสังคมไทย อันเป็นผลมาจากการโครงสร้างประชากรที่แปรเปลี่ยนไป จำนวนประชากรสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจจะกลายเป็นปัญหาในด้านการให้บริการทางสังคม (Social Welfare) ของรัฐในปัจจุบันและอนาคต ในมุมแคบ มีรายงานการศึกษาที่น่าเสนอว่า กลุ่มประชากรสูงอายุบางส่วนต้องประสบปัญหาการครองชีพ อันเนื่องมาจากฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ ว่าข้าราชการมีการวางแผนการเงินไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด จึงเป็นเรื่องน่าสนใจทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดโปรแกรมเตรียมการเกษียณอายุงานของหน่วยงานราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจก่อนการเกษียณอายุงานข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี
2. เพื่อศึกษาการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี
3. เพื่อศึกษาความเข้าใจ และการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี
4. เพื่อศึกษาการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี

5. เพื่อศึกษาความต้องการการสนับสนุนในด้านการวางแผนการเงินเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี

วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดข้อให้เลือกตอบ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและผ่านการทดสอบ (Pretest) เพื่อแก้ไข ประชากรศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 -55 ปี จำนวน 130 ราย เป็นเพศชาย 76 ราย เพศหญิง 54 ราย สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ กรมพลศึกษา สนามกีฬาแห่งชาติ การวิเคราะห์ข้อมูลอาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยใช้ค่าสถิติ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ สรุปดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของประชากรศึกษา พบว่า

- เพศ ประชากรศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
- อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-55 ปี
- การศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่ระดับ 5-6

2. สถานภาพทางเศรษฐกิจ และการเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ

2.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจ

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาที่มีช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี มีรายได้ในช่วงระหว่าง 15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 64.5) ส่วนที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีเพียงร้อยละ 22.6 และที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีร้อยละ 12.9

ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.2) มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย ส่วนข้าราชการกรมพลศึกษา ที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้มีอยู่ร้อยละ 26.6 และมีเพียงร้อยละ 20.0 ที่มีรายได้มากกว่ารายจ่าย

สถานะทางการเงินยามเจ็บป่วย พบว่า ในกรณีเกิดการเจ็บป่วยปกตินั้นไม่ว่าจะเป็นการเจ็บป่วยของตนเอง หรือสมาชิกในครอบครัว ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.8) จะประสบปัญหาทางการเงิน เนื่องจากครอบครัวมีเงินไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลถึงแม้จะมีสวัสดิการจากรัฐก็ตาม สำหรับกรณีเกิดการเจ็บป่วยที่รุนแรงซึ่งจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมากนั้น จำนวนผู้ประสบปัญหาเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 65.0 ส่วนผู้ที่คิดว่าจะไม่ประสบปัญหาทางการเงินไม่ว่าจะในกรณีปกติหรือไม่ปกตินั้นมีอยู่ร้อยละ 35.0

สิทธิและลักษณะที่อยู่อาศัย พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.8) มีสิทธิในที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และร้อยละ 20.2 ยังอยู่ในระยะเวลาการผ่อนส่ง ส่วนข้าราชการกรมพลศึกษาที่ไม่มีสิทธิในที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองต้องพักอาศัยอยู่ในหมู่ญาติพี่น้อง วัด สถานที่ราชการ และเช่าอาศัยเป็นรายเดือนมีอยู่จำนวนหนึ่งในสี่ส่วน คือร้อยละ 25.0

ลักษณะที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่เป็นบ้านพร้อมที่ดิน มีบริเวณและรั้วรอบ (ร้อยละ 78.5) ที่เหลือเป็นทาวน์เฮ้าส์ แฟลต และอพาร์ทเมนท์

ผู้อยู่ภายใต้อุปการะ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ภายใต้อุปการะไม่เกิน 4 คน มากกว่าครึ่งหนึ่ง(ร้อยละ 58.1) มีผู้อยู่ภายใต้อุปการะ 1-2 คน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้อุปการะนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.4) เป็นบุตรในปกครอง ที่เป็นบิดามารดามีเพียงร้อยละ 19.2

พันธหนี้สิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ประมาณสามในสี่ส่วน (ร้อยละ 74.2) มีพันธหนี้สิน ในจำนวนนี้ร้อยละ 50.0 เป็นข้าราชการระดับ 5-6 ส่วนผู้ที่ไม่มีพันธหนี้สินมีเพียงหนึ่งในสี่ส่วน (ร้อยละ 25.8)

ในส่วนของแหล่งผูกพันหนี้สินนั้น พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.4) มีพันธหนี้สินกับสถาบันการเงินในระบบ อาทิ ธนาคาร บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ

สาเหตุที่ก่อให้เกิดพันธหนี้สิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๑ ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.4) กู้ยืมเงินเพื่อใช้จ่ายเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นหลัก รองลงมาร้อยละ 31.6 ใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

อภิปรายผล ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรสำคัญที่จะแสดงให้เห็นสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการผู้เตรียมการเกษียณอายุงาน อีกทั้งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตยามสูงอายุ เนื่องจากจำนวนเงินมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่ข้าราชการสูงอายุจะได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สะอาด สะดวก และปลอดภัย ซึ่งสามารถส่งผลไปถึงปัจจัยด้านสุขภาพ ภาวะโภชนาการ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Crandall,1980) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๑ ร้อยละ 53.2 มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บสะสม ส่วนข้าราชการกรมพลศึกษา ๑ ที่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ ซึ่งหมายถึงมีหนี้สินมีอยู่ร้อยละ 26.6 ซึ่งเมื่อรวมทั้ง 2 กลุ่มเข้าด้วยกันจะพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจของข้าราชการกรมพลศึกษา ๑ ประมาณเกือบสามในสี่ (ร้อยละ 79.8) ไม่น่ากลัว เมื่อต้องประสบกับปัญหาความเจ็บป่วยของตนเองหรือสมาชิกในครอบครัว จะพบว่า ร้อยละ 54.8 มีเงินไม่เพียงพอต่อการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยปกติ และร้อยละ 65 มีเงินไม่เพียงพอในกรณีเจ็บป่วยไม่ปกติ

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือที่อยู่อาศัย การเตรียมที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดของข้าราชการและครอบครัว เพราะข้าราชการจะอาศัยอยู่ในบ้านพักราชการ หรือเช่าบ้านตามสิทธิ์ตลอดไปไม่ได้ จึงควรมีการจัดเตรียมที่อยู่อาศัยไว้ล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุงาน (Leedy & Wynbrandt,1987) จากผลการศึกษา พบว่า มีข้าราชการกรมพลศึกษา ๑ เพียงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54.8) มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ส่วนที่เหลือยังอยู่ในระยะผ่อนส่ง อาศัยอยู่กับญาติ และเช่าอาศัย ด้วยเหตุนี้ ในการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่าข้าราชการกลุ่มหนึ่ง (ร้อยละ 56.4) ที่มีพันธหนี้สินผูกพันกับสถาบันการเงิน อันเนื่องมาจากที่อยู่อาศัย

2.2 การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ

การเตรียมปลดปล่อยหนี้สิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ที่มีพันธะหนี้สิน มีการวางแผนเตรียมการปลดปล่อยหนี้สินทุกราย (100 %) และในการเตรียมการนั้น ร้อยละ 75.5 หรือประมาณสามในสี่เชื่อมั่นว่าจะสามารถปลดปล่อยหนี้สินได้

การสะสมทรัพย์สิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.6) มีการเตรียมสะสมทรัพย์สินเพื่อเป็นหลักประกันของชีวิต และเพื่อใช้จ่ายในยามเกษียณอายุงาน และกลุ่มอายุ 50-55 ปี ให้ความสำคัญต่อการเตรียมสะสมทรัพย์สินมากกว่ากลุ่มอายุ 45-49 ปี (ร้อยละ 49.2 : ร้อยละ 33.1)

ส่วนวิธีการสะสมทรัพย์สินนั้น ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ร้อยละ 58.9 ใช้วิธีการซื้อบ้าน/ที่ดิน รองลงมา ร้อยละ 33.6 ใช้วิธีการสะสมทรัพย์สินกับธนาคารหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์

ส่วนสาเหตุที่ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ บางส่วน (ร้อยละ 16.4) ไม่มีการเตรียมสะสมทรัพย์สินไว้ล่วงหน้า นั้น เป็นเพราะรายได้สมดุลกับรายจ่าย ไม่มีเงินเหลือเก็บสะสม (ร้อยละ 52.2) และรายได้ไม่พอกับรายจ่าย (ร้อยละ 21.7)

การประกันชีวิต/สุขภาพ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.0) มีการประกันชีวิต/สุขภาพ ส่วนที่เหลือไม่มีการประกันชีวิต/สุขภาพ

การฝึกทดลองใช้จ่ายเงิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.6) เคยมีการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินในขอบเขตที่กำหนด โดยกลุ่มอายุ 50-55 ปี ให้ความสำคัญต่อการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินมากกว่ากลุ่มอายุ 45-49 ปี (ร้อยละ 49.2 : ร้อยละ 28.5)

การจดบันทึกรายการทรัพย์สิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๓ ร้อยละ 56.3 ไม่เคยจดบันทึกรายการทรัพย์สิน หนี้สิน ตลอดจนบัญชีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เหลือ ร้อยละ 43.7 เคยทำการจดบันทึกรายการทรัพย์สิน

อภิปรายผล ข้าราชการควรมีการเตรียมความพร้อมเรื่องทรัพย์สินเงินทองไว้ล่วงหน้า ตั้งแต่วัยกลางคน อาทิ การเตรียมการปลดปล่อยหนี้สิน การสะสมทรัพย์สิน การฝึกทดลองใช้จ่ายเงินภายในงบประมาณที่คาดว่าจะได้รับจากรายได้ภายหลังเกษียณ การจดบันทึกรายการทรัพย์สิน ฯลฯ เพราะเมื่อเกษียณอายุงานเข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว ฐานะการเงินที่

มันคงจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความสุขในวัยสูงอายุ (ศรีเรือน แก้วสังวาล, 2530) ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ทั้งหมดมีการเตรียมปลดเปลื้องหนี้สิน และสามารถในสิ่งที่ส่วนนั้นใจว่าสามารถทำได้ ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ดี ในด้านการสะสมทรัพย์เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิตนั้น ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ร้อยละ 83.6 มีการสะสมทรัพย์และนิยมสะสมทรัพย์โดยการซื้อบ้าน/ที่ดิน ฝากสะสมกับสถาบันการเงิน มีการประกันชีวิตและสุขภาพเพื่อคอกผล มีการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินในขอบเขตที่กำหนดถึง ร้อยละ 77.6 ผลการศึกษาแสดงว่า กลุ่มข้าราชการอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับการฝึกทดลองใช้จ่ายเงินมากกว่ากลุ่มข้าราชการอายุต่ำกว่า 50 ปี ที่เป็นเช่นนี้มีความเป็นไปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเตรียมการเกษียณอายุงาน ตามผลการศึกษาของ Atchley (1981) ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มากกว่าครึ่งหนึ่งไม่เคยจดบันทึกรายการทรัพย์สิน หนี้สิน ตลอดจนบัญชีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ นำที่จะได้มีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจมีข้อมูลรายการทรัพย์สิน หนี้สินที่แน่ชัด

3. ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมเกษียณอายุงาน

3.1 ด้านความเข้าใจ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มีความเข้าใจเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.93) โดยมีความเข้าใจในเรื่องการประมาณฐานะทางการเงินสูงกว่าเรื่องที่มาของแหล่งรายได้ และอาชีพสำรอง เมื่อนำมาจำแนก พบว่า เพศหญิงมีความเข้าใจเรื่องการวางแผนการเงินมากกว่าเพศชาย และระดับ 5-6 มีความเข้าใจเรื่องการวางแผนการเงินมากกว่าระดับ 7-8

ความเข้าใจเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มีความเข้าใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.82) หัวข้อรายการที่เข้าใจมากที่สุด

ได้แก่ เรื่องของเงินบำเหน็จบำนาญ หัวข้อรายการที่เข้าใจค่อนข้างน้อย ได้แก่ เรื่องการลงทุนใน พันธบัตรรัฐบาล การประกันแบบเงินได้ประจำและการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์

ความเข้าใจในเรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ มีความเข้าใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (Mean = 3.26) หัวข้อรายการที่เข้าใจมากที่สุด ได้แก่ การประเมินทรัพย์สินในรูปของอสังหาริมทรัพย์ รองลงมาได้แก่ การทำบัญชีรายรับรายจ่ายเพื่อประมาณการทรัพย์สิน หัวข้อรายการที่เข้าใจน้อยสุด ได้แก่ การประเมินทรัพย์สินในรูปของผลประโยชน์

ความเข้าใจในเรื่องอาชีพสำรอง พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ มีความเข้าใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.77) ในทุกหัวข้อรายการ

3.2 ด้านการให้ความสำคัญ

ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ ให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.27) โดยให้ความสำคัญในเรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน และแหล่งที่มาของรายได้ในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนที่ให้ความสำคัญน้อยสุด ได้แก่ อาชีพสำรอง

การให้ความสำคัญในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.44)

การให้ความสำคัญในเรื่องการประมาณฐานะการเงิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.46)

การให้ความสำคัญในเรื่องของอาชีพสำรอง พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 1.93)

อภิปรายผล ตัวแปรในปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ รายได้ รายจ่าย และการมีงานทำ ความเข้าใจและการให้ความสำคัญในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ การประมาณฐานะทางการเงิน และอาชีพสำรอง จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกทั้งส่งผลต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน (Crandall, 1980) ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษา ๙ มีความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการเงินในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.93) และให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินในระดับค่อนข้าง

ข้างน้อย (Mean=2.27) ซึ่งแสดงนัยให้ทราบถึงพื้นฐานความรู้ในด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของอาชีพสำรอง ที่พบว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ได้ให้ความสำคัญในระดับท้ายสุด ที่เป็นเช่นนี้มีความเป็นไปได้ว่าข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มีทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน (Specialist) ปฏิบัติหน้าที่ในกรอบของวิชาชีพ จึงขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพหลากหลายในสังคม

4. การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.4) วางแผนในเรื่องแหล่งที่มาของรายได้ ว่า จะเลือกรับเงินบำเหน็จบำนาญตามระบบใหม่ (กบข.) โดยให้เหตุผลในเรื่องของการได้รับเงินก้อน (Lump Sum) ที่นอกเหนือไปจากเงินบำเหน็จบำนาญ (Pension) เพื่อเป็นทุนสำรองยามเกษียณอายุงาน ส่วนข้าราชการกรมพลศึกษาที่วางแผนว่าจะขอรับเงินบำเหน็จบำนาญในระบบเดิมมีอยู่ร้อยละ 24.6 โดยให้เหตุผลในเรื่องของความไม่มั่นใจว่าจะได้รับเงินในส่วนที่สะสมตามกำหนดเวลาจริง และผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาผู้เป็นประชากรศึกษาทั้งหมด (100 %) ได้ตัดสินใจวางแผนที่จะขอรับเงินบำนาญ โดยให้เหตุผลว่า เศรษฐกิจของประเทศขาดความแน่นอน การรับบำนาญจะเป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิตว่าจะมีเงินใช้จ่ายทุกเดือน

แหล่งที่มาของรายได้ พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาประมาณกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56.8) ไม่มีแหล่งรายได้อื่นที่นอกเหนือไปจากเงินบำเหน็จบำนาญ จึงวางแผนเตรียมการเกษียณอายุงาน โดยการวางแผนการใช้จ่ายและจัดหาเงินสำรองไว้ใช้ (ร้อยละ 47.4) ทดลองฝึกหัดใช้เงินภายในวงเงินที่คาดว่าจะได้รับจากเงินบำนาญ (ร้อยละ 35.9) และเตรียมหาอาชีพสำรองไว้ (ร้อยละ 28.2) ส่วนกลุ่มข้าราชการกรมพลศึกษาที่มีแหล่งรายได้อื่นที่นอกเหนือไปจากเงินบำเหน็จบำนาญ (ร้อยละ 43.2) ผลการศึกษา พบว่า มีแหล่งรายได้เพิ่มเติมจากการประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 40.4) จากดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร (ร้อยละ 27.0) และจากทรัพย์สินที่มีอยู่ เช่น ค่าเช่าที่ดิน ฯลฯ (ร้อยละ 23.1)

การประมาณฐานะทางการเงิน พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาที่เคยทำการประมาณฐานะทางการเงิน (ร้อยละ 65.1) มีรายได้สมมูลกับรายจ่ายร้อยละ 53.8 มีรายจ่าย

มากกว่ารายได้ร้อยละ 29.5 และมีรายได้มากกว่ารายจ่ายร้อยละ 16.7 ส่วนข้าราชการที่ไม่เคยประมาณฐานะทางการเงิน (ร้อยละ 34.9) ให้เหตุผลว่าคาดคะเนรายรับรายจ่ายไม่ถูกร้อยละ 47.8 และไม่มีความรู้ในเรื่องของการประมาณร้อยละ 32.6

อาชีพสำรอง พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาประมาณกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58.3) มีการเตรียมหาอาชีพสำรอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชีวิตตนเองมีคุณค่า (ร้อยละ 42.1) และเพื่อเพิ่มรายได้ (ร้อยละ 31.6) ส่วนกลุ่มข้าราชการกรมพลศึกษาที่ไม่มีการเตรียมหาอาชีพสำรอง (ร้อยละ 41.7) ให้เหตุผลในเรื่องของความต้องการพักผ่อนเพียงอย่างเดียวเพราะปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน (ร้อยละ 70.4) ส่วนที่เหลือ ไม่มีความรู้จะไปประกอบอาชีพอะไร ไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ และขาดการสนับสนุนเรื่องการประกอบอาชีพสำรอง

อภิปรายผล การประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้เกษียณอายุงานนั้น มักเกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ เกิดจากการวางแผนการเงินที่ไม่ดี และ เกิดจากการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรายได้และรายจ่ายภายหลังการเกษียณอายุงาน (วิจิตร บุญยะ โหตรระ, 2533) ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาได้วางแผนในเรื่องของแหล่งที่มาของรายได้ไว้ชัดเจนว่าจะเลือกรับเงินบำนาญ ในกรณีไม่มีแหล่งรายได้เพิ่มเติม จะใช้วิธีการสะสมทรัพย์ และฝึกการใช้จ่ายเงินแทน ส่วนการเตรียมอาชีพสำรองนั้นมุ่งเน้นเรื่องงานอดิเรกมากกว่าการเพิ่มรายได้ ที่เป็นเช่นนี้ มีความเป็นไปได้เพราะขาดความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพอื่น

5. ความต้องการการสนับสนุนจากภายนอกในเรื่องการวางแผนการเงิน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.4) ต้องการให้มีการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน โดยมีความต้องการให้มีการจัดโปรแกรมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพสำรองค่อนข้างมาก (Mean = 3.41) รองลงมา ได้แก่ เรื่องแหล่งที่มาของรายได้ (Mean = 2.93) และ เรื่องการประมาณฐานะทางการเงิน (Mean = 2.92) ในด้านการสนับสนุนจากภายนอก พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษามีความต้องการรับการสนับสนุนในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

(Mean = 2.91) เมื่อจำแนกพบว่า ข้าราชการกลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการการสนับสนุนมากกว่ากลุ่มอายุ 45-49 ปี

ด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษามีความต้องการในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.92) ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ การประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน (Mean = 3.68) รองลงมา ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคำนวณรายได้และวิธีการได้มาของรายได้จากแหล่งรายได้ต่าง ๆ (Mean = 3.52) ส่วนที่ความต้องการน้อยสุด ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเงินของประเทศ (Mean = 2.84)

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการกรมพลศึกษามีความต้องการในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.56) เมื่อจำแนกพบว่าข้าราชการกรมพลศึกษาอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีความต้องการการฝึกอบรมมากกว่ากลุ่มอายุ 45-49 ปี หัวข้อการฝึกอบรมที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ แนวทางการประกอบอาชีพภายหลังเกษียณอายุงาน (Mean = 3.58) และการฝึกอาชีพเสริม (Mean = 3.50)

อภิปรายผล ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า โปรแกรมการวางแผนการเงินที่ข้าราชการกรมพลศึกษาต้องการมากที่สุด คือ เรื่องของอาชีพสำรอง ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ ข้าราชการกรมพลศึกษามีความต้องการการสนับสนุนจากภายนอกในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในเรื่องของข้อมูลข่าวสารและการฝึกอบรมที่จะช่วยเสริมการวางแผนการเงินนั้น ข้าราชการกรมพลศึกษาที่มีความต้องการในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Mean = 2.92) และในระดับค่อนข้างน้อย (Mean = 2.56) ตามลำดับ

ข้อค้นพบจากการศึกษา

1. ข้าราชการกรมพลศึกษาซึ่งเป็นประชากรศึกษาครั้งนี้ร้อยละ 74.2 หรือประมาณสามในสี่ส่วนมีพันธะหนี้สินกับสถาบันการเงิน อันเนื่องมาจากการใช้จ่ายในเรื่องของที่อยู่อาศัย เครื่องอำนวยความสะดวก และการรักษาสุขภาพ
2. ข้าราชการกรมพลศึกษา ๗ มีความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการเงินในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเข้าใจในเรื่องการประมาณฐานะทางการเงินภายหลังการเกษียณอายุงาน และเรื่องของอาชีพสำรอง

3. ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ ให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินในระดับก่อนข้างน้อย มีความเป็นไปได้ว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากระดับของความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการเงิน ซึ่งมีอยู่ปานกลางก่อนข้างต่ำ

4. ข้าราชการกรมพลศึกษา ฯ มีความต้องการการสนับสนุนในเรื่องของการประกอบอาชีพสำรองภายหลังการเกษียณอายุงาน เพื่อเพิ่มรายได้ และการสร้างคุณค่าให้แก่ชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ด้านนโยบายภาครัฐ

รัฐควรมีการกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้สูงอายุ ทั้งในรูปของรัฐสวัสดิการ อาทิ การจัดหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุยากจน การขยายบริการในการรักษาพยาบาลโดยไม่คิดมูลค่า และการลดหย่อนหรือละเว้นภาษีแก่ผู้สูงอายุ โดยมุ่งหวังให้ผู้สูงอายุมีค่าใช้จ่ายลดน้อยลง สามารถดำรงชีพได้ตามอัธยาศัย

ควรเปิดตลาดแรงงานสำหรับผู้สูงอายุ ทดแทนการใช้รูปแบบการฝึกอาชีพใหม่แก่ผู้สูงอายุ แนวทางนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสใช้ความชำนาญเก่ามาสร้างประโยชน์ และเพิ่มรายได้ ในอนาคต หากแนวคิดในเรื่องการเกษียณอายุราชการที่ 55 ปี ได้รับการนำมาปฏิบัติใช้ จะมีผู้ที่เกษียณจากราชการจำนวนมาก การเปิดตลาดแรงงานสำหรับผู้สูงอายุจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่จะรองรับความชำนาญและประสบการณ์ของผู้สูงอายุได้ระดับหนึ่ง

ด้านแนวปฏิบัติหน่วยงาน

1. หน่วยงานบริหารงานบุคคลของกรมพลศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรถือเป็นพันธกิจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มนี้ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน โดย

1.1 การจัดบริการกิจกรรมความรู้ (Education) ด้านการเงินเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมยามต้องเกษียณจากงาน เนื้อหาประกอบด้วย การจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่คิดว่าจะต้องใช้จ่ายภายหลังการเกษียณ คิดเป็นรายเดือน การจัดทำบัญชีราย

การทรัพย์สิน หนี้สิน การประเมินทรัพย์สินในรูปของผลประโยชน์ต่าง ๆ การสะสมทรัพย์สินในรูปของการ ประกันชีวิต/สุขภาพ ฯลฯ

1.2 ควรมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม (Training) ในเรื่องอาชีพสำรอง เพื่อสร้างความมั่นใจในทักษะความสามารถที่จะประกอบอาชีพหลากหลายในสังคม

1.3 ควรมีการพัฒนา (Development) เจตคติของข้าราชการให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของรายได้และรายจ่ายภายหลังการเกษียณอายุงาน การพ้นจากงาน และการเปลี่ยนแปลงของชีวิตเมื่อต้องเกษียณจากงาน

2. หน่วยงานบริหารงานบุคคลของกรมพลศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแสวงหาแนวทางสนับสนุนให้ผู้ที่เกษียณอายุงานมีอาชีพเสริมภายหลังเกษียณจากงานประจำ เพื่อเป็นแหล่งรายได้ต่อไป แนวปฏิบัติในเรื่องนี้ คือ

2.1 ควรมีสวนย์ประสานงานในลักษณะของบริการการจ้างงาน (Employment services) ระหว่างข้าราชการเกษียณอายุและหน่วยงานที่ต้องการผู้สูงอายุไปทำงาน เป็นการแสวงหาตลาดแรงงานใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ

2.2 ควรมีการสอนวิชาชีพพิเศษสำหรับข้าราชการสูงอายุที่มีรายได้น้อย และขาดทักษะความสามารถ และให้ความช่วยเหลือในการจัดหางานที่เหมาะสม

3. หน่วยงานกรมพลศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดโปรแกรมการวางแผนด้านสุขภาพเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานขึ้นในแผนงานประจำปี เพราะเรื่องของสุขภาพมีความสัมพันธ์กับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลยามสูงอายุ ในวัยสูงอายุ ค่าใช้จ่ายในส่วนของการมีส่วนร่วมในสังคมอาจลดลง แต่ค่าใช้จ่ายในส่วนของการรักษาสุขภาพนั้นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามสภาพการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจที่เสื่อมถอยลง ลักษณะของโปรแกรมควรประกอบด้วยกิจกรรม 2 ส่วน คือ

3.1 กิจกรรมสุขภาพกาย ประกอบด้วย การส่งเสริมเรื่องสมรรถภาพทางกาย (Physical fitness) มีการพัฒนาความต่อเนื่องของสมรรถภาพทางกายตามวัย การส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายในชีวิตประจำวัน (Sport for all) เพื่อดูแลสุขภาพ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านโภชนาการ (Nutrition program) เพื่อเสริมความรู้และความสามารถในการจัดซื้อ จัดหา หรือในการเตรียมอาหารเพื่อตนเอง

ให้มีการออกกำลังกายในชีวิตประจำวัน (Sport for all) เพื่อดูแลรักษาสุขภาพ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านโภชนาการ (Nutrition program) เพื่อเสริมความรู้และความสามารถในการจัดซื้อ จัดหา หรือในการเตรียมอาหารเพื่อตนเอง

3.2 กิจกรรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย การส่งเสริมเรื่องการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ในรูปแบบของนันทนาการ งานอดิเรก ทักษะศึกษาท่องเที่ยว การพักผ่อนหย่อนใจและการศึกษาหลักสูตร

4. กรมพลศึกษาควรจัดโปรแกรมจำลองสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตยามเมื่อต้องเกษียณอายุงาน (Retirement rehearsal programs) เพื่อให้ข้าราชการคุ้นเคยและซักซ้อม อาทิ การลดชั่วโมงการทำงาน การอนุญาตให้ลาพักผ่อน 3 เดือน ฯลฯ อันจะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการที่จะได้ทดสอบและฝึกฝนตนเองในสภาพการว่างงานว่าตนเองรู้สึกเช่นไร เพื่อว่าเมื่อถึงเวลาที่ต้องเกษียณอายุงาน บุคคลเหล่านี้จะสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

5. ควรมีการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ (Action research) เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการ และจัดทำเป็นข้อเสนอการพัฒนางานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อระดับนโยบาย (Policy recommendation research) ในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า ประชากรศึกษาขาดความเข้าใจในเรื่องของการวางแผนการเงิน เฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการประมาณฐานะทางการเงินภายหลังการเกษียณอายุงานว่า โดยพื้นฐานของรายได้ รายจ่ายที่ได้ทำการประมาณการนั้นเพียงพอต่อการยังชีพในยามสูงอายุหรือไม่ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการขาดดัชนีชี้วัด (Indicator) ทางการเงิน ที่เป็นมาตรฐานบ่งบอกว่า ในยามสูงอายุนั้น ผู้สูงอายุที่ยากจนควรจะมีรายได้ขั้นต่ำเท่าใดจึงเพียงพอต่อการบริโภค และเพียงพอต่อความต้องการ (Needs) ตามมาตรฐานทางสังคม (Social norm) ซึ่งมาตรฐานทางสังคมนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การที่จะใช้เกณฑ์ใดมากำหนดขีดของความยากจน (Poverty line) จึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และ

มาตรฐานการครองชีพของสังคมนั้น ๆ ไม่มีเกณฑ์ใดเป็นมาตรฐานสากล ไม่ว่าจะใช้เกณฑ์ความยากจนสมบูรณ์ (Absolute criterion of poverty) หรือเกณฑ์ความยากจนสัมพัทธ์ (Relative criterion of poverty)

ในการศึกษาครั้งนี้ขาดเกณฑ์รายได้ที่จะเป็นดัชนีชี้วัดความมั่นคงทางการเงินซึ่งจะเป็นตัวบ่งบอก ว่า ภายหลังจากที่ได้มีการประมาณฐานะทางการเงินในช่วงปีที่ 1-5 ของการเกษียณจากงานแล้ว สถานะทางการเงินที่คาดคะเนตัวเลขออกมานั้นอยู่สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เตรียมการเกษียณอายุงานมีการเตรียมอาชีพสำรองในกรณีที่จำนวนรายได้จากการประมาณการต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

เห็นได้ว่า ดัชนีชี้วัดทางการเงินของผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นในการศึกษาเรื่องเศรษฐกิจผู้สูงอายุครั้งต่อ ๆ ไป จึงน่าที่จะได้มีการทำการศึกษาขยายผลในเรื่องดังกล่าว

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การวางแผนการเงิน
เพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

กอง/สำนัก.....

ส่วนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

ในส่วนที่ 1. นี้เป็นการสอบถามถึงตัวตน โปรดเติมคำลงในช่องว่าง ___ หรือกาเครื่องหมาย
✓ ลงใน () ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวตน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. ปริญญาโท

() 4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพทางตำแหน่ง

() 1. ระดับ 3-4

() 2. ระดับ 5-6

() 3. ระดับ 7-8

() 4. ระดับ 9-10

ส่วนที่ 2 สถานภาพทางเศรษฐกิจและการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ

คำชี้แจง โปรดเติมคำตอบในช่องว่าง หรือกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความจริง

1. จำนวนสมาชิกในบ้านของท่าน (รวมทั้งตัวท่านเอง) มี _____ คน
2. จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะของท่าน มี _____ คน
3. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่อาศัยได้การอุปการะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> 1. บิดามารดา ของท่านหรือคู่สมรส	<input type="checkbox"/> 4. ญาติ จำนวน _____ คน
<input type="checkbox"/> 2. คู่สมรส	<input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ ระบุ _____
<input type="checkbox"/> 3. บุตร จำนวนคน (รวมถึงบุตรบุญธรรม/บุตรนอกสมรส)	
4. ลักษณะของที่อยู่อาศัย

<input type="checkbox"/> 1. บ้านพร้อมที่ดิน	<input type="checkbox"/> 2. ทาวน์เฮ้าส์
<input type="checkbox"/> 3. แฟลต/อพาร์ทเมนท์	<input type="checkbox"/> 4. ชุมชนแออัด
<input type="checkbox"/> 5. บ้านเช่า/หอพัก	<input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ ระบุ _____
5. สิทธิในที่อยู่อาศัย

<input type="checkbox"/> 1. เป็นของตนเอง	<input type="checkbox"/> 2. เป็นของญาติพี่น้อง
<input type="checkbox"/> 3. เช่า	<input type="checkbox"/> 4. ผ่อนส่ง/เช่าซื้อ
<input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ ระบุ _____	
6. ในกรณีที่ยังไม่มีบ้านเป็นของตนเอง เมื่อเกษียณอายุงาน ท่านเลือกที่จะพักอาศัยที่ _____

<input type="checkbox"/> 1. บ้าน เช่า	<input type="checkbox"/> 2. สถานสงเคราะห์ของรัฐ/เอกชน
<input type="checkbox"/> 3. บ้านญาติพี่น้อง	<input type="checkbox"/> 4. บ้านลูกหลาน
<input type="checkbox"/> 5. วัด	<input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ ระบุ.....
7. รายได้ปัจจุบัน/เดือน _____ บาท (รวมถึงเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ถ้ามี)
8. ปัจจุบันฐานะทางเศรษฐกิจของท่านเป็นไปในลักษณะใด

<input type="checkbox"/> 1. รายได้มากกว่ารายจ่าย	<input type="checkbox"/> 2. รายได้สมดุลกับรายจ่าย
<input type="checkbox"/> 3. รายจ่ายมากกว่ารายได้	

9. หากมีการเจ็บป่วยในกรณีปกติที่มีค่าใช้จ่ายไม่เกิน 50,000 บาท/ปี ท่านคิดว่าท่านจะอยู่ในสถานะใด

- () 1. รายได้มากกว่าค่ารักษาพยาบาล
- () 2. รายได้เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล
- () 3. รายได้ไม่เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล
- () 4. อื่น ๆ ระบุ _____

10. หากมีการเจ็บป่วย ในกรณีไม่ปกติ อาทิ อุบัติเหตุ โรคมะเร็ง โรคหัวใจ ฯลฯ ซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินจำนวนมาก ท่านคิดว่าท่านจะอยู่ในสถานะใด

- () 1. รายได้มากกว่าค่ารักษาพยาบาล
- () 2. รายได้เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล
- () 3. รายได้ไม่เพียงพอกับค่ารักษาพยาบาล
- () 4. อื่น ๆ ระบุ _____

11. ในขณะที่ตอบแบบสอบถามนี้ : ท่านมีพันธะหนี้สินหรือไม่

- () 1. มี
- () 2. ไม่มี

12. ถ้าท่านมีหนี้สิน : ท่านเป็นหนี้สินกับแหล่งใด

- () 1. สถาบันการเงินในระบบ เช่น ธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ
- () 2. สถาบันการเงินนอกระบบ เช่น เงินกู้นอกระบบ
- () 3. ทั้งสถาบันการเงินในระบบและสถาบันการเงินนอกระบบ

13. ถ้าท่านมีหนี้สิน : ท่านนำเงินส่วนนี้ ไปใช้เกี่ยวกับอะไร

- () 1. การรักษาพยาบาล
- () 2. ท่องเที่ยว
- () 3. เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น รถยนต์ ฯลฯ
- () 4. การลงทุน
- () 5. อื่น ๆ ระบุ _____

การเตรียมการเกษียณอายุงานด้านเศรษฐกิจ

1. ท่านได้มีการเตรียมสะสมทรัพย์สินทั้งในรูปแบบหลักทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์ ไว้หรือไม่

- () 1. เตรียม อย่างไร _____ () 1.ฝากสะสมทรัพย์กับธนาคาร หรือ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์
- () 2. ลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล/ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
- () 3. ซื้อเฟอร์นิเจอร์หรือเครื่องประเภทประเภทอสังหาริมทรัพย์
- () 4. ซื้อบ้าน/ที่ดิน
- () 5. สมัครเป็นสมาชิก กบข.
- () 6. อื่น ๆ ระบุ _____

() 2. ไม่ได้เตรียม เพราะ _____ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() 1. ปัจจุบันรายได้ไม่พอกับรายจ่าย

() 2. ไม่มีเงินเหลือเก็บสะสม

() 3. ไม่สนใจ อนาคตไม่แน่นอน

() 4. อื่น ๆ ระบุ _____

2. ท่านได้มีการทำประกันชีวิต / ประกันสุขภาพ อาทิเช่น กรมธรรม์แบบบำนาญสงเคราะห์การประกันแบบมีเงินได้ ช.พ.ค. 404 ไว้หรือไม่

() 1. มี ได้แก่ _____

() 2. ไม่มี เพราะ _____

3. ถ้าท่านเห็นเงิน ท่านได้เตรียมการที่จะปลดปล่อยหนี้สินเหล่านั้น ไว้แล้วหรือไม่

() 1. เตรียมการไว้แล้วและคิดว่าจะทำได้

() 2. เตรียมการไว้แล้วแต่ไม่แน่ใจว่าจะทำได้

() 3. ยังไม่ได้เตรียมการ

4. ท่านเคยฝึกทดลองใช้จ่ายเงินประจำเดือนภายในขอบเขตที่ท่านกำหนดไว้หรือไม่

() 1. เคย

() 2. ไม่เคย

5. ท่านมีการจดบันทึกรายการทรัพย์สินและหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ ตลอดจนบัญชีค่าใช้จ่ายไว้หรือไม่

() 1. จดบันทึกไว้

() 2. ไม่เคยจด

ส่วนที่ 3 ความเข้าใจและการให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน

ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

ท่านมีความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานตามหัวข้อรายการข้างล่างนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือในช่องคำตอบซึ่งตรงกับคำตอบที่ท่านต้องการ

หัวข้อรายการ	ระดับความเข้าใจ				
	น้อย (1)	ค่อนข้าง (2)	ปานกลาง (3)	ค่อนข้าง (4)	มาก (5)
1. เรื่องของสิทธิและการเสีสิทธิในการรับเงินบำเหน็จบำนาญ					
2. การศึกษาคำนวณในเรื่องของเงินบำเหน็จบำนาญ					
3. ข้อดีและข้อเสียของการรับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ					

หัวข้อรายการ	ระดับความเข้าใจ				
	น้อย (1)	ค่อนข้าง (2)	ปานกลาง (3)	ค่อนข้าง (4)	มาก (5)
4. ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการ ต่างๆ และสิทธิประโยชน์ที่นอก เหนือจากเงินบำเหน็จบำนาญ					
5. กองทุนบำเหน็จบำนาญกลาง ที่รัฐกำลังดำเนินการให้					
6. ข้อดีและข้อเสียของการเป็น สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ หลวง					
7. การประกันแบบเงินได้ประจำ หรือกรมธรรม์แบบบำนาญ สงเคราะห์					
8. การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์					
9. การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล					

หัวข้อรายการ	ระดับความเข้าใจ				
	น้อย (1)	ค่อนข้าง (2)	ปานกลาง (3)	ค่อนข้าง (4)	มาก (5)
<p>ข. การประเมินสถานะทางการเงิน</p> <p>1. การจัดทำบัญชีรายรับ/ รายจ่าย เพื่อประมาณการทรัพย์สิน</p> <p>2. การประมาณการรายได้/ รายจ่าย ในปีที 1-5 นับจากเกษียณอายุงาน</p> <p>3. การประเมินทรัพย์สินในรูปแบบของ อสังหาริมทรัพย์ อาทิ ที่ดิน ฯลฯ</p> <p>4. การประเมินทรัพย์สินในรูปแบบของ ผลประโยชน์ต่างๆ อาทิ หุ้น ดอกเบี้ย เงินในผล ฯลฯ</p> <p>ค. อชีพสำรอง</p> <p>1. การคำนวณธุรกิจส่วนตัวเพื่อแสวงหารายได้หรือเพิ่มรายได้</p> <p>2. การร่วมธุรกิจกับผู้อื่น</p>					

การให้ความสำคัญต่อการวางแผนการเงิน

1. ในการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ท่านให้ความสำคัญกับหัวข้อราชการข้างล่างนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือในช่องคำตอบซึ่งตรงกับคำตอบที่ท่านต้องการ

หัวข้อราชการ	ระดับความสำคัญ				
	น้อย (1)	ค่อนข้าง น้อย (2)	ปานกลาง (3)	ค่อนข้าง มาก(4)	มาก (5)
ก. แหล่งที่มาของรายได้ (อันหมายถึงเงินบำนาญบำนาญ และเงินได้อื่นๆ)					
ข. การประเมินสถานะทางการเงิน (อันหมายถึงการประมาณการ ทรัพย์สิน หนี้สิน รายได้ รายจ่าย เมื่อเกษียณอายุงานและภายหลัง เกษียณอายุงาน 1-5 ปีแรก)					
ค. อาชีพสำรอง (อันหมายถึงอาชีพที่จะก่อให้เกิด รายได้เพิ่มเติมภายหลังเกษียณ อายุงาน)					

ส่วนที่ 4 การวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน

แหล่งที่มาของรายได้เมื่อปลดเกษียณ

คำชี้แจง : แหล่งที่มาของรายได้ หมายถึง แหล่งที่มาของรายได้เมื่อต้องเกษียณอายุงานของข้าราชการ ก็คือ เงินบำเหน็จและเงินบำนาญ ท่านคิดว่าจะรับเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ การตัดสินใจที่จะรับเงินประเภทใด ถือได้ว่า ท่านได้วางแผนการเงินในส่วนที่เกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้ไว้ล่วงหน้าแล้ว

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือในช่องคำตอบซึ่งตรงกับคำตอบที่ท่านต้องการ

1. เมื่อถึงวาระต้องปลดเกษียณอายุงาน ท่านประสงค์ที่จะขอรับเงินบำเหน็จ/เงินบำนาญตามระบบเดิมหรือระบบใหม่ (กบข.)

() 1. ระบบเดิม

() 2. ระบบใหม่ (กบข.)

ท่านประสงค์จะรับเงิน บำเหน็จ หรือ บำนาญ

() 1. เงินบำเหน็จ

() 2. เงินบำนาญ

2. ตอบเฉพาะท่านที่ประสงค์จะขอรับเงินบำเหน็จ เหตุผลในเรื่องนี้ก็คือ _____ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() 1. ชีวิตไม่มั่นคง เรื่องของอนาคตไม่แน่นอน

() 2. สุขภาพไม่สมบูรณ์ เกรงว่าจะรับเงินบำนาญได้ไม่นาน

() 3. ต้องการเงินก้อนเพื่อไปลงทุนประกอบอาชีพอื่น

() 4. ต้องการเงินก้อนเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย

() 5. ต้องการเงินก้อนเพื่อไปชำระหนี้สิน

() 6. ต้องการเงินก้อนเพื่อซื้อทรัพย์สิน อาทิ ที่ดิน รถยนต์ ฯลฯ

() 7. ต้องการเงินก้อนเพื่อเป็นกองทุนเงินออมใช้จ่ายในครอบครัว

() 8. ต้องการเงินก้อนเพื่อฝากธนาคารเก็บเก็บชดเชย

() 9. ต้องการเงินก้อนเพื่อลงทุนในตลาดหลักทรัพย์

() 10. อื่น ๆ ระบุ.....

3. ตอบเฉพาะท่านที่ประสงค์จะขอรับเงินบำนาญ เหตุผลในเรื่องนี้ก็คือ ____ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. เป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิต
 - () 2. สุขภาพแข็งแรง น่าจะรับเงินบำนาญได้ยาวนาน
 - () 3. มีเงินใช้จ่ายทุกเดือน
 - () 4. มีสิทธิได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ใกล้เคียงกับเมื่อรับราชการ อาทิ การลดค่าโดยสาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ
 - () 5. เมื่อเสียชีวิต บุตรหลานยังมีสิทธิได้รับบำนาญตกทอดอีก 30 เท่าของเงินบำนาญเดือนสุดท้าย
 - () 6. สถานะการเงินมั่นคงดี ไม่มีความจำเป็นต้องใช้เงินก้อนเพื่อไปชำระหนี้สิน หรือไปลงทุนประกอบอาชีพอื่น
 - () 7. ไม่มีทักษะความรู้ในเรื่องการลงทุนเพื่อเพิ่มพูนรายได้ กลัวว่ารับเงินก้อนไปแล้วจะหมด ทำให้ชีวิตลำบาก
 - () 8. อื่น ๆ ระบุ _____
4. เมื่อปลดเกษียณอายุงาน : นอกเหนือจากรายได้ปกติ อันได้แก่ เงินบำนาญ / เงินบำนาญ ท่านมีแหล่งรายได้อื่น ๆ อีกหรือไม่
- () 1. มี
 - () 2. ไม่มี
5. ถ้ามี ท่านมีแหล่งรายได้จาก ____ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. รายได้จากบุตรหลาน ญาติพี่น้อง
 - () 2. รายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ เช่น ค่าเช่าที่ดิน ค่าเช่าบ้าน
 - () 3. รายได้จากการเข้าหุ้นประกอบธุรกิจ
 - () 4. รายได้จากการประกอบอาชีพอิสระ
 - () 5. รายได้จากมรดก
 - () 6. รายได้จากดอกเบี้ยเงินฝาก
 - () 7. อื่น ๆ ระบุ _____

6. ถ้าไม่มี สิ่งที่ท่านคิดว่าจะเตรียมการ _____ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1. เตรียมหาอาชีพสำรองไว้
 - () 2. ทดลองฝึกการใช้เงินภายในวงเงินที่จะได้รับจากเงินบำนาญ
 - () 3. ผ่ากเงินสะสมทรัพย์กับธนาคารเป็นประจำ
 - () 4. วางแผนการใช้จ่าย และ เตรียมเงินสำรองไว้ใช้
 - () 5. ทำกรรมกรรมบำนาญสงเคราะห์ การประกันตนมีเงินได้ เพื่อผลในเรื่องของดอกเบี้ย และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล
 - () 6. อื่น ๆ ระบุ _____

การประมาณฐานะทางการเงินเมื่อปลดเกษียณ

คำชี้แจง การประมาณฐานะทางการเงิน หมายถึง การคาดคะเนล่วงหน้าในเรื่องของรายได้และรายจ่ายของท่านภายหลังจากการปลดเกษียณอายุงานว่า รายได้กับรายจ่ายมีความสมดุลกันหรือไม่? ถ้ารายจ่ายมากกว่ารายได้ ก็ควรที่จะเตรียมหาอาชีพสำรองเพื่อเพิ่มรายได้ ผู้ที่ใกล้จะเกษียณอายุงานควรฝึกหัดการจัด ทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อประมาณว่าในสิ้นปีแรกของการปลดเกษียณอายุงานท่านมีรายได้และรายจ่ายเป็นเช่นใด? ถ้าคาดคะเนว่ารายจ่ายมากกว่ารายรับจะได้เตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ หรือหาทางแก้ไข

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือในช่องคำตอบซึ่งตรงกับคำตอบที่ท่านต้องการ

1. ท่านได้มีการประมาณฐานะทางการเงินภายหลังจากปลดเกษียณอายุงานไว้ล่วงหน้าหรือไม่

- () 1. มี () 2. ไม่มี

2. ถ้ามี : ผลการประมาณรายจ่ายของท่านพบว่า _____

- () 1. รายจ่ายมากกว่ารายได้
() 2. รายจ่ายสมดุลกับรายได้
() 3. รายได้มากกว่ารายจ่าย

3. ถ้า ไม่มี : เหตุที่ท่านไม่มีการประมาณรายจ่ายไว้ล่วงหน้า เพราะ _____ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. ไม่รู้ว่าจะประมาณไปทำไม อนาคตยาวไกลคาดคะเนไม่ออก
() 2. ประมาณไม่เป็น ไม่รู้วิธีการ
() 3. รายละเอียดยังไม่ชัด สูงเกินไป
() 4. อื่น ๆ ระบุ _____

อาชีพสำรอง

คำชี้แจง : อาชีพสำรอง หมายถึง การมีงานทำภายหลังเกษียณ เป้าหมายสำคัญของอาชีพสำรอง ก็คือ การเพิ่มรายได้ อาชีพสำรองเป็นผลต่อเนื่องมาจากการประมาณฐานะการเงินภายหลังการปลดเกษียณอายุงานแล้วพบว่า รายจ่ายมากกว่ารายได้ จึงเกิดความจำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม ผู้ใกล้จะเกษียณอายุงานควรที่จะมีการเตรียมอาชีพสำรองไว้ล่วงหน้า เพราะนอกจากจะเป็นการเพิ่มรายได้แล้ว ยังเป็นการใช้เวลาที่ก่อให้เกิดคุณค่าอีกสถานหนึ่ง

1. ท่านได้มีการเตรียมอาชีพสำรองไว้ทำภายหลังเกษียณอายุงาน หรือไม่

- () 1. เตรียม () 2. ไม่ได้เตรียม

2. ถ้าเตรียมอาชีพสำรอง เหตุผลที่เตรียม

- () 1. เพิ่มรายได้
 () 2. ทำให้ตัวเองมีคุณค่า
 () 3. ป้องกันความว่างหัว เงินบงกช
 () 4. อื่น ๆ ระบุ _____

3. ถ้าไม่เตรียมอาชีพสำรอง เหตุผลที่ไม่เตรียม

- () 1. อหากพักผ่อนอย่างเต็มที่
 () 2. ไม่รู้ว่าจะทำอะไร
 () 3. ไม่มีทุน
 () 4. ขาดการแนะนำ/สนับสนุน
 () 5. อื่น ๆ ระบุ _____

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนในเรื่องของการวางแผนการเงิน

ในส่วนที่ 5 นี้ เป็นการสอบถามถึงความต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือแหล่งสนับสนุนภายนอกเพื่อช่วยเสริมการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของข้าราชการ :

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือในช่องคำตอบซึ่งตรงกับคำตอบที่ท่านต้องการ

1. ท่านต้องการให้มีการจัดโปรแกรมการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานในกรมพลศึกษาหรือไม่

- () 1. ต้องการ
- () 2. ไม่ต้องการ (ข้ามไปตอบในข้อ 3)

2. ถ้าต้องการ : โปรแกรมที่ท่านต้องการ ได้แก่ ____ (โปรดเรียงลำดับความต้องการโดยใส่ตัวเลขลงในช่องหน้าข้อความ โดยเริ่มจากต้องการมากที่สุดไปหาน้อยสุด 5 4 3 2 1

- () 1. ความรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายได้
- () 2. ความรู้เกี่ยวกับการประมาณฐานะทางการเงิน
- () 3. ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพสำรองเพื่อเสริมรายได้
- () 4. ความรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สิน ครอบครัว มรดก พันธกรรม
อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ
- () 5. ความรู้เรื่องการลงทุนเพื่อเพิ่มทุนรายได้ อาทิ การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์
การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล ฯลฯ

3. ท่านต้องการให้องค์กรหรือหน่วยงานทางวิชาการ อาทิ สถาบันการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการเงิน ฯลฯ เข้ามาสนับสนุนการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงานของท่านหรือไม่

- () 1. ต้องการ ระบุหน่วยงาน _____
- () 2. ไม่ต้องการ

4. ในการวางแผนการเงินเพื่อเตรียมการเกษียณอายุงาน ท่านต้องการการสนับสนุนดังต่อไปนี้
มาก-น้อย เพียงใด

หัวข้อรายการ	ระดับความต้องการ				
	น้อย (1)	ค่อนข้าง น้อย(2)	ปานกลาง (3)	ค่อนข้าง มาก(4)	มาก (5)
<p>ด้านข้อมูลข่าวสาร</p> <p>1. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเงินของประเทศ</p> <p>2. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการประเมินทรัพย์สินในรูปของอสังหาริมทรัพย์ และผลประโยชน์ต่าง ๆ</p> <p>3. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคำนวณรายได้และวิธีการได้มาของรายได้จากแหล่งรายได้ต่างๆ</p> <p>4. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการประเมินความมั่นคงและศักยภาพของท่านในการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน</p> <p>5. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังเกษียณอายุงาน</p> <p>6. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิธีการประมาณรายได้</p> <p>7. อื่น ๆ ระบุ _____</p>					

หัวข้อรายการ	ระดับความต้องการ				
	น้อย (1)	ค่อนข้าง น้อย(2)	ปานกลาง (3)	ค่อนข้าง มาก(4)	มาก (5)
ด้านการฝึกอบรม 1. การศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินของ ตามชว 2. การจัดทำบัญชีทรัพย์สิน 3. การบริหารค่าใช้จ่ายภายหลังจากเกษียณอายุ งาน 4. การประมาณการรายได้และรายจ่าย 5. การฝึกอาชีพเสริม 6. แนวทางการประกอบอาชีพภายหลังจาก เกษียณอายุงาน 7. อื่นๆ ระบุ					

5. ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการเงินเพื่อการเตรียมเกษียณอายุงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกวรรณ ศิลปกรรมพิเศษ. ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้เกษียณอายุราชการในเขตอำเภอเมืองและอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- การแพทย์.กรม กระทรวงสาธารณสุข. รายงานการสัมมนาเรื่องบทบาทขององค์กรต่าง ๆ ในการวางแผนระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุแห่งชาติ ระหว่างวันที่ 27-28 ตุลาคม 2525. เอกสารอัดสำเนา, 2525.
- เกษม ตันติผลาชีวะ และ กุลยา ตันติผลาชีวะ. การรักษาสุขภาพในผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2528.
- คณะกรรมการประมาณจำนวนประชากรในคณะอนุกรรมการนโยบายและแผนประชากร. การคาดประมาณจำนวนประชากรของประเทศไทย 2523-2543. วารสารประชากรพัฒนา. 2527.
- เอก ชนะสิริ. ทำอย่างไรจะปราศจากโรคและชดอความชรา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทแปลนพับลิชชิง, 2532.
- ฐิติมา พรหมทอง. การเตรียมตัวเพื่อเกษียณอายุราชการของครูประถมศึกษาวัยใกล้เกษียณในจังหวัดที่มีฐานะเศรษฐกิจสูงสุดและต่ำสุด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- ดวงพร ดวงพิกุล. การสำรวจความต้องการของคนชราที่มาอาศัยในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.
- ทรงวิทย์ แก้วศรี และ ทศนี้อยู่ คู่มือสุขภาพชีวิต. "ระบบการลาออกจากราชการและบำเหน็จบำนาญ," 200 ปี มหาจักรีบรมราชวงศ์และวิวัฒนาการของระบอบราชการ พลเรือน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์, 2526.

- ทองใบ หงษ์เวียงจันทร์. เตรียมตัวเตรียมใจก่อนถึงวัยเกษียณอายุ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2532.
- ธรรมเกียรติ กั่นอริ. "ปล่อยเสียจากถึงเตรียมพลังก่อนเกษียณ." วารสารอาวุโส. 1 : มิถุนายน 2527
- เชียรศรี วิวิทสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. "ปัญหาคนชรา กับกฎหมายประกันสังคม", ปัญหาสำคัญ ๆ ในสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2, ตุลาคม 2533.
- นภาพร ชโยวรรณ. "แนวโน้มและลักษณะทางประชากร สังคม และสุขภาพผู้สูงอายุ," รายงานการสัมมนาเรื่องผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- นิวัติ กลิ่นงาม. "สภาพปัญหา ความต้องการ เป้าหมายชีวิต และการเตรียมตัวของผู้สูงอายุ," วารสารสังคมศาสตร์. มกราคม. 2532.
- นิตา ชูโต. รายงานการวิจัยเรื่องคนชราไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- บรรยงค์ ทองสุวรรณ. "แผนการเกี่ยวกับการขอบำเหน็จบำนาญของประเทศออสเตรเลีย," วารสารข้าราชการ. 35(พฤษภาคม - มิถุนายน 2534) : 59-73.
- พ. สิทธิชน (นามแฝง). "โครงการเตรียมเกษียณ," วารสารอาวุโส. 15(12) : ธันวาคม 2527.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. " การเพิ่มของประชากรผู้สูงอายุกับการระแบกรับของสังคม " เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ เรื่อง บริการสุขภาพผู้สูงอายุ. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2525. (อัครสำเนา)
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. สินี กมลนาวิน และ ประเสริฐ รักไทยดี. รายงานการวิจัยเรื่อง ความทันสมัยภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและปัญหาบางประการของคนชรา. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2523.
- พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ. " เกษียณ 55: ช่วยกันคิดอีกสักนิด, " วารสารข้าราชการ .32 (1) มกราคม, 2530.

มณีรัตน์ เฟื่องวุฒิราญ. " การเตรียมตัวก่อนเกษียณ, " วารสารไกล่หมอ. 15 (9) กันยายน, 2534.

มาลี ใหญ่สูงเนิน. ความต้องการเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการของข้าราชการต่างกลุ่มอายุ. สังกัคกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

อง พัทธานิกม. " บ้านสำหรับผู้สูงอายุ " วิทยาจารย์. 87 : พฤษภาคม 2532.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2525.

วัฒนา นวลสุวรรณ. " ผู้สูงอายุกับภาวะทางเศรษฐกิจปัจจุบัน," ธุรกิจก้าวหน้า. 3 (30), มกราคม 2534.

วิจิตร บุญยะโหดระ. คู่มือเกษียณอายุ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทบพิศการพิมพ์. 2533.

วีระ สุเมธาพันธ์. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และ
คณาจารย์สังกัคกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกร. 3.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ศรัณย์ คำวิสุข และ สมบูรณ์ ศาตยาชีวิน, จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2525.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. " แนวทางการจัดบริการสวัสดิการผู้สูงอายุ, " กรุงเทพมหานคร :

สถาบันไทยคดีศึกษา. 2532.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และ

ทำปกเจริญผล, 2530.

ศิริรงค์ ทับสายทอง. จิตวิทยาผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สมศรี กัณธมาลา. " การส่งเสริมบทบาทของผู้เกษียณอายุให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม, " เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2529.

สุชาติ โสมประยูร. สุขวิทยา (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2528.

ศุคใจ น้ำผูก. " การวางแผนการเงินสำหรับการปลดเกษียณ, " วารสารข้าราชการ. 38 (2), มีนาคม - เมษายน 2536.

ศุมาลย์ โทมัส. พัฒนาการของการศึกษาเรื่องผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

สุรพันธ์ ลิ้มมณี. การนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อังฉรา สังข์สุวรรณ. การบริหารงานบุคคล : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อัมพล สุอำพัน. " จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน, " เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา จิตวิทยาทั่วไป, กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2531.

อุตตราพร บุญนาค. ปัญหาและความต้องการของคนชราในสถานสงเคราะห์บ้านบึงแคว. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2518.

อุบล รักการงาน. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ภาษาอังกฤษ

- Abaya , Adel G. " The Elderly in The Philippine population " 1982, pp.293-302. *Unitas*.
- Atchley, Robert C. Retirement in Burnside, Irene Mortenson,1981 Nursing and aged pp.602-611, New York: McGraw-Hill.
- Cantor, Marjorie H. Pattern of aging and social supports in United States. New York : Fordham University, 1986.
- Castetter, William B. The personnel function in education administration (2nd ed). New York McMillan Publishing, Co.,Inc., 1976.
- Chayovan, N. (1992). " Population aging in Thailand: A call for research and action " Paper presented at the Conferences on **Population Programme Policies : New Destruction** September 9, 1992. Quality Chiangmai Hill Hotel, Chiangmai.
- Crandall, Richard C. Gerontology : A behavioral science approach. Addison - Wesley Publishing Co., 1980.
- Heraud. Brain J. Sociology and Social work. Oxford ; Pergamon Press,1975. pp.146-151.
- Leedy J. and Wynbrandt James. Extensive retirement management. New York:Facts on File, 1987.
- Nadler,L. and Nadler,Z. Developing human resources. San Francisco, Calif. : Jossey Bass Publishing, 1989.
- Shanas, Ethel. Old people in three industrial societies. London : Routledge & Kegan Paul, 1968.
- Sherman. A.W., Jr., and Bohlander, G.W. Managing human resources. 9th ed. Cincinnati, OH : South - Western Publishing. 1982.
- Takayama,Dominic. " The problem of active aging in the difficulty years ahead" 1982, pp.181-184. *Unitas*.
- Tasuku Hori. " Aging trends in Japanese society.' in *Unitas*. 1982, pp.181-184.