



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การให้บุคลากรพ้นจากงานเป็นภารกิจประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าภารกิจอื่น ๆ ถ้าดำเนินการได้เหมาะสมก็จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่บุคลากรและองค์การ ตรงกันข้ามถ้าดำเนินการไม่เหมาะสมก็อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารได้ ในต่างประเทศได้มีการศึกษาวิจัยศึกษาค้นหาหลักการ และได้ดำเนินการมาเป็นเวลานานแล้วในองค์การธุรกิจและรัฐบาล แต่ในประเทศไทยยังไม่ได้รับความสนใจมากเท่าที่ควร โดยเฉพาะการพ้นจากงานอันเนื่องมาจากอายุครบกำหนดหรือการเกษียณอายุ ซึ่งมักจะถือว่าเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลมากกว่าเป็นเรื่องขององค์การ การวิจัยครั้งนี้เพื่อนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9 ซึ่งแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุนี้เป็นส่วนหนึ่งของแผนการเกษียณอายุ ที่นอกเหนือไปจากการปลดเกษียณ การให้บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการอื่น ๆ ที่กฎหมายได้กำหนดไว้ และเป็นส่วนที่โรงเรียนสามารถจะดำเนินการจัดให้แก่ข้าราชการครูได้ภายในขอบเขตที่ได้รับมอบอำนาจผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวความคิด และงานวิจัย จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้ การให้บุคลากรพ้นจากงาน การเกษียณอายุของข้าราชการ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ แผนการเกษียณอายุ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา การปกครองบังคับบัญชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศนั้น ถ้าสิ่งคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าถ้ามีคนจำนวนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสม

แก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและ ประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะ ถ้าคนสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (สมพงษ์ เกษมสัน 2526: 336) ด้วยเหตุนี้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามา ปฏิบัติงาน องค์การจึงพยายามเลือกเฟ้นให้ได้คนที่ดีที่สุด โดยพิจารณาถึงความ เหมาะสมต่าง ๆ แต่ภายหลังเมื่อได้ปฏิบัติงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว อาจมี สาเหตุที่บุคคลากรนั้นต้องพ้นจากงานไปในกรณีฉุกเฉินเนื่องมาจากสมรรถภาพทาง ร่างกาย อายุครบกำหนดเนื่องจากวัยชราหรือเพราะต้องพ้นจากงานตามระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การได้กำหนดไว้

การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ความหมาย

ภิญโญ สาธร (2517: 453) ได้ให้ความหมายของการพ้นจากงานว่า หมายถึงการที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงาน และหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือน ของหน่วยงานตลอดไป

ชลิศา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ (2523: 158) ได้ให้ความหมายไว้ ว่าการให้พ้นจากงานนั้นเป็นกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดการเมื่อ เจ้าพนักงานในองค์การออกจากหน่วยงานไป ซึ่งสาเหตุมีอยู่หลายประการด้วยกัน

Gibson and Hunt (1965: 406-407) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การให้พ้นจากงาน (Separation) หมายถึง การให้พ้นจากการปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การให้พ้นจากงาน หมายถึง วิธีดำเนินการที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นพ้นจากหน้าที่การงาน หมดสิทธิ หมดอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบอยู่

สาเหตุแห่งการให้บุคลากรพ้นจากงาน

นักวิชาการบริหารงานบุคคลหลายท่านได้กล่าวถึงสาเหตุแห่งการพ้นจากงานของบุคลากรไว้ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517: 453-454) กล่าวว่า การให้พ้นจากงานนี้ นอกเหนือจากการให้หยุดพักผ่อนชั่วคราว มักจะเนื่องมาจากเหตุ 5 ประการ คือ

1. ปัญหาทางค่านิยมธุรกิจ
2. ปัญหาทางค่านิยม
3. การหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน
4. การปลดเกษียณอายุ
5. การกระทำความผิดอย่างหนัก

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 236-237) กล่าวถึงสาเหตุไว้ 5 ประการ คือ

1. การลาออก (Resignation)
2. การลดจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ลงงาน (lay off)
3. การลาออกเพราะมีเหตุเสียหาย (Discharge)
4. เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ (Retirement)
5. การตาย (Death)

Castetter (1976 : 460-477) กล่าวถึงสาเหตุไว้ 6 ประการคือ

1. การลาออกจากงานเอง (Resignation)
2. การไล่ออกจากงาน (Dismissal of Personal)
3. การไม่สามารถปฏิบัติงานได้ (Disability)
4. การให้พนักงานไว้ก่อน (lay off)
5. การเกษียณอายุ (Retirement)
6. การตาย (Death)

Flippo (1982 : 459-475) กล่าวถึงการให้พ้นจากงานว่ามีอยู่

3 ประการ คือ

1. การให้สูงอายุนอกจากงาน
2. การให้บุคลากรที่ยังมีสมรรถภาพในการทำงานอยู่พักงานไว้ก่อน
3. การให้บุคลากรที่ไร้สมรรถภาพในการทำงานออกจากงาน

จะเห็นได้ว่า สาเหตุของการพ้นจากงานดังกล่าวข้างต้นจักแบ่งเอาไว้คล้าย ๆ กัน ซึ่งอาจสรุปได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นสาเหตุที่เกิดจากกรณีปกติ โดยอาจจะเป็นความสมัครใจของบุคลากรฝ่ายเดียว ได้แก่ การลาออก หรือเป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์การที่เกี่ยวกับอายุการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย
2. เป็นสาเหตุที่เกิดจากกรณีอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการขององค์การ โดยบุคลากรไม่สมัครใจ ได้แก่ การให้ออกชั่วคราว การให้ออกเพราะขาดสมรรถภาพในการทำงาน การไล่ออก

สำหรับในระบบราชการพลเรือนไทยนั้น เมื่อบุคคลใดเข้ารับราชการแล้วย่อมมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพราชการอยู่อย่างหนึ่งในข้อที่ว่าข้าราชการผู้ปฏิบัติงานจะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือถูกออกจากราชการ ซึ่งต่างจากระบบการทำงานในธุรกิจเอกชน โดยอาจจะเสี่ยงต่อการออกจากงานได้ง่ายกว่าการรับราชการ การที่ข้าราชการผู้ใดจะพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ หรือถูกออกจากราชการในกรณีใดนั้น ย่อมเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 และ พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญ พ.ศ.2494 โดยอาจแยกได้เป็นกรณีต่าง ๆ คือ ตาย พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ลาออก ให้ออก และกรณีถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก (ไพโรจน์ สิทธิประชา 2523 : 108-111)

จะเห็นได้ว่าสาเหตุของการพ้นจากงานในระบบราชการพลเรือนไทย

สอดคล้องกันกับหลักการและแนวความคิดที่นักวิชาการบริหารงานบุคคลได้กำหนดไว้

สำหรับการออกจากราชการของข้าราชการครูในปัจจุบันนี้มีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ "เนื่องจาก พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 มีใ้บัญญัติเรื่องการออกจากราชการของข้าราชการครูไว้ จึงต้องนำ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 หมวด 5 มาตรา 94 ถึงมาตรา 101 มาใช้บังคับโดยอนุโลม" (กรมสามัญศึกษา 2527 กว 2)

การออกจากราชการของข้าราชการนั้น มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการหลายประการด้วยกัน ซึ่งใ้บัญญัติไว้ในกฎหมายแล้ว...รวมกรณีที่จะออกจากราชการถึง 14 ประการ แต่การออกจากราชการที่ดีที่สุดคือ การออกจากราชการเพราะ "ครบเกษียณอายุ" ซึ่งเป็นการออกเพราะสูงอายุที่ไม่มีใครหลีกเลี่ยงได้ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เขาวนชั้ระกุล 2526 : 19)

การเกษียณอายุของข้าราชการ

ความหมาย

เกษียณ หมายถึง สิ้นไป กำหนดค่าของอายุ ชั้คชั้นอายุ

(ราชบัณฑิตยสถาน 2523 : 162)

Castetter (1976 : 476) กล่าวไว้ว่า การเกษียณอายุของบุคลากร หมายความว่า ส่วนหนึ่งของกระบวนการให้บริการอย่างค่อเนื่องแก่บุคลากรเพื่อความพยายามที่จะช่วรงรักษาแผนงานต่าง ๆ ที่จะใ้บุคลากรได้ทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม และในจำนวนที่เหมาะสม

สำหรับการเกษียณอายุของข้าราชการไทยนั้น หมายถึง การที่ข้าราชการตองออกจากราชการ เนื่องจากอายุครบกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ

การพิจารณากำหนดอายุในการปลดเกษียณ

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฉบับต่าง ๆ ได้กำหนดการเกษียณอายุของข้าราชการไว้แตกต่างกัน ดังนี้ (ทรงวิทย์ แก้วศรี และทัศนีย์ กุศลิสหิรัญ 2526 : 262-263)

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2471 กำหนดให้ข้าราชการจะครบเกษียณอายุเมื่อครบ 55 ปี บริบูรณ์ แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการดังกล่าวอาจจะทอเวลาราชการได้อีกอย่างมากที่สุดเพียง 5 ปี

สำหรับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ก็ได้มีบทบัญญัติเรื่องเกษียณอายุและการทอเวลาราชการไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญฉบับก่อน ๆ และแก้ไขใหม่โดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฉบับที่ 6 พ.ศ. 2504 กำหนดอายุที่ครบเกษียณเป็น 60 ปีบริบูรณ์ แต่ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์ราชการ จะทอเวลาราชการให้ข้าราชการทอไปอีกคราวละหนึ่งปีจนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้ แต่ต่อมา ก็มีพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2518 ยกเลิกการทอเวลาราชการให้แก่ข้าราชการซึ่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่สำหรับข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ และรองสมุหราชองครักษ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์ราชการในพระองค์ กฎหมายดังกล่าวก็กำหนดให้คณะรัฐมนตรีจะทอเวลาราชการทอไปอีกคราวละหนึ่งปีจนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็ได้มีบทบัญญัติไว้ว่า "การทอเวลาราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ต้องออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ราชการทอไปจะกระทำมิได้"

ต่อมา พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2523 ก็ได้ยกเลิกความดังกล่าว และบัญญัติใหม่ดังนี้

"ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร หรือเพื่อประโยชน์อย่างยิ่งแก่ราชการในทางการศึกษา หรือการพัฒนาประเทศ

หรือเป็นกรณีข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ และรองสมุหราชองครักษ์ ซึ่งมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการในพระองค์ คณะรัฐมนตรีจะอนุมัติให้ต่อเวลาราชการให้ข้าราชการต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี จนถึงอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ได้"

สรุปได้ว่า กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ กำหนดให้อายุของข้าราชการที่จะครบเกษียณเป็น 60 ปีบริบูรณ์ และอาจต่อเวลาราชการได้อีกคราวละ 1 ปี จนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์

การที่กฎหมายกำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่อ 60 ปีบริบูรณ์นั้น ก็ด้วยคำนึงถึงเหตุผลทางธรรมชาติว่า อายุการปฏิบัติงานของคนเรามีอยู่จำกัด โดยทั่วไปความสามารถทางร่างกาย สมอง และกำลังใจ จะลดน้อยลงเมื่อมีอายุสูงขึ้น ผู้ที่มีอายุถึง 60 ปี แม้จะยังไม่แก่เกินไป แต่ก็นับว่ามีอายุสูงมาก ได้ปฏิบัติงานมานาน ควบคู่กับความวิริยะอุตสาหะจนเกิดผลดีแก่ทางราชการ โดยหลักคุณธรรมแล้วสมควรจะได้หยุดพักผ่อนในช่วงสุดท้ายของชีวิต นอกจากนั้นยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่อยู่ในวัยฉกรรจ์ ได้มีโอกาสก้าวเข้ามาใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานแทนต่อไป แต่ข้าราชการที่มีอายุหกสิบปีบริบูรณ์แล้วบางคนก็ยังแข็งแรงก็ สติปัญญาอ่อนไว มีความรู้และประสบการณ์มาก กฎหมายก็เปิดโอกาสให้มีการต่ออายุราชการเพื่อทำประโยชน์ต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนถึงอายุ 65 ปีบริบูรณ์

เนื่องจากการเกษียณอายุของข้าราชการไทยแต่เดิมเคยกำหนดไว้เพียง 55 ปีบริบูรณ์ เมื่อมากำหนดเพิ่มขึ้นเป็น 60 ปีบริบูรณ์ในภายหลัง ทำให้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันว่า ข้าราชการที่มีอายุหกสิบปีบริบูรณ์นั้นแก่เกินไป ไม่มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่องนี้ ทูททรัพย์ มณีศรี (2521: 23) กล่าวว่า

เป็นความคิดที่แคบไป เพราะข้าราชการบางคนแม้จะมีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่ก็ยังมีสมรรถภาพ มีความคิดริเริ่ม สุขุมรอบคอบกว่าข้าราชการที่อายุน้อยกว่าเสียอีก แต่การกำหนดให้ข้าราชการพ้นจากราชการเพราะครบเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ทุกคนไป ก็ไม่อาจจะถูกต้องนัก เพราะข้าราชการ

ที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ บางคนก็เป็นคิง เช่นค่าก่่าวข้างคันจิวริง ๆ
 ข้าราชการบางคนทั้งที่ยังมีสมรรถภาพอยู่หรือเกือบจะหมดไปแล้วก็ตาม
 ประสงค์จะลาออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ แต่ทันทอยู่และรอออก
 จากราชการเพราะเกษียณอายุก็มีเหตุผลอยู่ 2 ประการคือ
 ประการที่หนึ่ง ท้องการที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญมากขึ้น
 ประการที่สอง เพื่อที่จะได้รับพระราชทานยศสูงขึ้น หรือได้รับเครื่องหมาย
 เชิดชูเกียรติกับเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่ง

สำหรับกรณีทางราชการมีคำริที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 55
 ปีบริบูรณ์ ลาออกจากราชการ โดยคิดเวลาราชการเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ
 บำเหน็จบำนาญเท่ากับได้รับราชการจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ นั้น พุทธพัย
 มณีศรี (2521: 24-25) เห็นด้วยกับคำริดังกล่าว และคาดว่าจะเกิดประโยชน์
 ดังนี้

1. ประหยัดเงินงบประมาณ
2. แก้ปัญหาคนว่างงาน
3. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สิทธิของข้าราชการที่เกษียณอายุ

ข้าราชการที่ครบเกษียณอายุมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทน หรือการ
 ช่วยเหลือจากทางราชการดังต่อไปนี้ คือ (ไทโรจน์ สติปริษา : 99-100)

1. บำเหน็จบำนาญ
2. เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
3. เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
4. เงินช่วยเหลือพิเศษ

การปฏิบัติตนของบุคลากรเกษียณ

ข้าราชการที่ยังคงรับราชการอยู่และยังไม่ถึงกำหนดที่จะครบเกษียณอายุ
 บางคนยังมีความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุไม่ถูกต้อง เพราะยังไม่มีประสบการณ์

ของตน บางรายไม่เคยได้รับความเข้าใจที่ถูกต้องมาก่อน จึงทำให้ข้าราชการ
บางคนที่ไม่ได้จะครบเกษียณอายุมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องไปค้าย เช่น กลัว หรือ วิทก
กังวล . . . ซึ่งความจริงแล้ว การครบเกษียณอายุนั้นเป็นไปตามกฎของ
"หลักธรรม" ที่ว่าความแก่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ซึ่งไม่มีใครที่จะหลีกเลี่ยงไปได้ และ
ควรจะมีใจว่าตนเองได้รับราชการมาค้ำยดี โดยไม่มีความผิดในการรับราชการ
แต่ประการใด (เชาวน์ ชีระกุล 2526: 19-20)

การปลดเกษียณอายุเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวัยชรา ผู้เกษียณอายุที่หวัง
ความสุขในระยะสุดท้ายของชีวิตจึงต้องมีการเตรียมตัว เตรียมใจ เพื่อรับบทบาท
และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของ
ผู้ปลดเกษียณ และการใช้ชีวิตในวัยชราอย่างมีความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

เชาวน์ ชีระกุล (2526: 24) กล่าวว่า

. . . เรื่องสำคัญประการหนึ่งในระยะก่อนครบเกษียณอายุ คือ การปรับปรุง
หรือการปรับพฤติกรรมของตนเอง ให้กลมกลืนกับระยะเวลาที่พอควรแล้ว
จะพ้นจากราชการ เพราะถ้าพ้นจากราชการไปทันทีทันใด จะทำให้พลั้งเผลอ
ก้าวหรือถลันตัวไม่ทัน จะทำให้รู้สึกเงิบเหงาหรือว้าเหว หรือทำให้เป็นคนคิดมาก
และทำให้เสียสุขภาพจิตขึ้นได้ ดังนั้นการปรับตัวเองหรือการปรับพฤติกรรมของ
ตนเองจึงกล่าว จะทำโคโคโยเริ่มทำงานอดิเรกตามที่ตนชอบหรือที่ถนัดนิสัย
ใจคอตน ใจแก่ การเลี้ยงไก่หลังบ้าน เลี้ยงเด็ก เลี้ยงนก เลี้ยงปลาวัว ปลอกต้นไม้
จ่ายตลาดหรือชอกับตัวเอง รับส่งบุตรหลานไปโรงเรียน ทำกิจกรรมคาหรือ
ชายของ ทำการเกษตร ทำสวนครัว ทำธุรกิจ สร้างความสัมพันธ์กับกิจกรรม
ศาสนา เหล่านี้เป็นคน เพราะจะทำให้เกิดมีภาระหน้าที่มาแทนตำแหน่งหน้าที่
ทางราชการที่ตอลง

โสรัจ แสนศิริพันธ์ (2522: 99-100) กล่าวว่า การเตรียมตัวเพื่อปลด
เกษียณนั้นต้องมีไว้ก่อน เพื่อไม่ให้ว้าเหวและเหงาเกินไป การเตรียมตัวที่ดีมี

1. ทำงานทำไว้ก่อน โดยอาจมีที่ส่วน ที่นา เพื่อเข้าไปดูแลเอาใจใส่ หรือ
หาเอาหลาน ๆ มาเลี้ยงไว้ หรือเลี้ยงหมู - ไก่ เพาะปลูกเล็ก ๆ น้อย ๆ
2. อาสาสมัครทำงาน เพื่อช่วยองค์การในงานที่ตนถนัด จะได้ไม่ลิดความ
สำคัญของตนเองไป งานที่ควรทำคือ หน่วยงานในโรงพยาบาล โรงเรียน ซึ่งเป็นการกุศล

3. เข้าเป็นสมาชิกผู้สูงอายุ โดยมีการพบปะสังสรรค์กับคนรุ่นราวคราวเดียวกันบ่อยๆ

4. ช่วยสังคม อาจเป็นอาสาสมัครช่วยสอนนักเรียน สอนฝึกหัดอาชีพ

5. เปิดร้านค้าเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้มีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนบ้าน มีงานทำเพลิดเพลินไป

6. เข้าวัดเพื่อสนทนาและฟังธรรม หัดนั่งวิปัสสนาเพื่อกล่อมให้จิตใจองแผ่ว
รู้เหตุรู้ผล หักถอนคลายความเครียด

7. อย่าคิดว่าคนเขาจะรักเราทุกคน คนที่เขามาหาเรา เพราะเราเป็น
เรา ถ้าเราหมดตำแหน่งหน้าที่การงาน จะไม่มีใครสนใจเรา จึงไม่ต้องยินดียินร้ายกับ
ใคร ใครจะรักใครจะเกลียด ไม่ต้องสนใจ พยายามทำงานในหน้าที่ของตนให้
พอใจใน สิ่งที่ดีตนได้ตนมี

8. ความสูญเสียเป็นเรื่องธรรมดา ทุกอย่างที่เกิดขึ้นอยู่กับเราต้องจากเราไป
เช่น ลูก เมีย พี่ น้อง เพื่อนฝูง เราเองมาตัวเปล่าก็ต้องไปตัวเปล่า ชื่อเสียงความรู้
ความสามารถนั้นเป็นสิ่งที่เราไข่มากพยายามไขมันออกไปในจิตใจที่ถูกต้อง อย่าท้ออาลัย
เฉื่อยชา หรือซึมเศร้าไปกับตำแหน่งหน้าที่ที่เขาเอากลับคืนไป

9. การเงิน ที่อยู่อาศัย เป็นเรื่องที่ต้องเตรียมแต่หนุ่มๆ ควรใช้เงิน
อย่างไร ควรผ่อนส่งที่กิน บ้าน หนี้ที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองก่อน การหาบ้านอยู่
ใกล้โรงพยาบาล สถานีตำรวจ จะดีมาก การหมุนเงิน จำนวนที่ การลงทุน ควรจะ
วางแผนอย่างฉลาด ศึกษารายจ่ายออกให้มาก เก็บเงินเข้าไว้เผื่อเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ
ที่จะมีมา

10. องค์การควรรักษาทางให้แก่สมาชิก สมาชิกที่ออกจางานโดยปลดเกษียณ
ผู้บังคับบัญชาควรจะหาทางช่วย

ก. ให้ทำงานง่าย ๆ ช่วยเหลือราชการองค์การ โดยเชิญมาร่วมช่วยงาน

ข. ให้ทำงานอย่างเต็มที่น้อยกว่า เบากว่า

ค. เป็นที่ปรึกษางานราชการองค์การ เพราะมีความรู้ ประสบการณ์ดี

ในงานหนังสือ ระเบียบ

ง. หารายได้พิเศษให้โดยอาจเป็นลูกจ้างรายวัน รายสัปดาห์ ทั้งนี้ จะต้องไม่ให้กระทบเยียบขององค์การด้วย

เขาวิน ซีระกุล (2526: 28-29) ได้รวบรวมแนวความคิดจากการสัมภาษณ์ผู้เกษียณอายุหลายคนมากล่าวไว้ว่า "ชีวิตของคนเราที่จะมีความสุขตามสมควรไม่ใช่อยู่เฉย ๆ แบบนั่งกินนอนกินอย่างที่ใคร ๆ คิดกัน เพราะการอยู่เฉย ๆ โดยไม่ทำงาน หรือไม่มีอะไรจะทำนั้น เป็นการทำลายชีวิตให้สั้นลง หรือทำให้อายุสั้น" และได้เสนอแนะให้ผู้เกษียณอายุปฏิบัติตนดังนี้

1. ส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยการหางานทำตามสมควรเพื่อขจัดความไม่ว่าง
2. ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจตามที่ชอบ ตามโอกาสและฐานะ
3. พักผ่อนอยู่กับบ้านด้วยการทำงานอดิเรก
4. พักผ่อนตามสบายสัปดาห์ละ 1 วัน
5. ทราบและรักษาสุขภาพอนามัยให้สมบูรณ์อยู่ตลอดไป
6. หาเวลาศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระศาสนา
7. ทำประโยชน์และมีความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น
8. ระวังระวังและประพฤติปฏิบัติในทางที่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม
9. จัดจ่ายเงินและทรัพย์สินให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่ตนเองและ

ครอบครัว

กัญญา ทิศนสุวรรณ (2521: 97) กล่าวถึงการปฏิบัติตนของผู้ปลดเกษียณอายุที่ต้องการให้ชีวิตมีความสุขว่า ควรปฏิบัติดังนี้

1. หารายได้หรือแหล่งการเงินอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงทางการเงิน
2. อาชีพ ผู้ปลดเกษียณควรเตรียมตัวและวางแผนในการใช้เวลาว่างที่เพิ่มมากขึ้น อาจหางานอดิเรกทำตามความสบายใจ และให้เหมาะสมแก่ความสามารถทางร่างกาย

3. หาที่อยู่ที่อยู่สบาย ไม่ถึงเครียดต่อสุขภาพ มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร

4. มีความรู้สึกว่าเป็นคนมีประโยชน์ต่อสังคม ให้ความร่วมมือกับสังคม เข้ากับสังคมได้ตามปกติ สนใจหาความรู้และข่าวสารที่มีประโยชน์อยู่เสมอ

5. รักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ การทำงาน อติเรกจะทำให้สุขภาพจิตดี

6. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมทั่วไป

7. สันทนาการ ควรมีการพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น ศึกษายานตร์ เดินทางท่องเที่ยวไปตามสถานที่ต่าง ๆ สิ่งบันเทิงอื่น ๆ ตามความเหมาะสมแก่สุขภาพ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2518 : 127-129) ได้รวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีประพฤติปฏิบัติตนเพื่อใช้ชีวิตในวัยชราอย่างมีความสุข ดังนี้

1. มีการเตรียมตัวล่วงหน้าด้านเงินทอง ที่อยู่อาศัย และผู้ที่จะใช้ชีวิตร่วมด้วย เตรียมใจที่จะยอมรับความเสื่อมทางร่างกายที่จะบังเกิดขึ้น การเตรียมใจนี้จะมีผลต่อความผาสุกทางด้านอารมณ์(ในแง่ความตึงเครียด ความหวาดหวั่น ความน้อยใจ) มีการเตรียมงานอติเรกและกิจกรรรมพิเศษหลาย ๆ อย่าง เพื่อจะได้กระทำเมื่อออกรับบำนาญ เพราะการอยู่เฉย ๆ โดยไม่มีสิ่งอะไรมาให้นึกคิดกระทำนั้น ทำให้การดำเนินชีวิตของคนชราเป็นทุกข์และเสื่อมโทรมเร็วทั้งกายและใจ

2. สนใจใคร่เรียนใคร่รู้ใคร่หาประสบการณ์ใหม่ ๆ แปลก ๆ เสมอ เพราะความสนใจเช่นนี้ทำให้ได้รับความสนองความปรารถนาทางสังคม การไม่ศึกษาจากความรู้นั้นโลก ทันเหตุการณ์ และทันบุคคลที่อายุน้อยกว่า ทั้งยังเป็นการบริหารความคิดและสมอง ทำให้เสื่อมช้าด้วย

3. เอาใจใส่ดูแลสุขภาพทางกายในค่านอาหาร การเยียวรักษาโรค การพักผ่อน การออกกำลังกาย เพราะสุขภาพทางกายกระทบกระเทือนถึงความผาสุกทางอารมณ์และสังคม

4. รู้จักปรับตัวตามพัฒนาการของวัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การปรับตัวภายนอก ได้แก่ ความสามารถดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

การปรับตัวภายใน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจ เป็นสุขสงบสบาย มีความวิตกกังวลน้อย

5. พยายามทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ข้อคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้นแม้ว่าจะหลากหลายต่าง ๆ กัน แต่ก็พอสรุปได้เป็นแนวทางเดียวกันว่า ในระยะก่อนการเกษียณอายุนั้น ผู้เกษียณอายุจะต้องมีการเตรียมตัวเตรียมใจและปรับตัวเพื่อรับบทบาทของคนวัยชราด้วยความตั้งใจ มีการวางแผนและเตรียมการเกี่ยวกับปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในช่วงสุดท้ายอย่างเหมาะสม ได้แก่ ความมั่นคงทางการเงิน ที่อยู่อาศัย ส่วนในระยะเกษียณอายุและในระยะหลังการเกษียณอายุนั้น ก็ต้องรู้จักระมัดระวังรักษาสุขภาพทางกาย อารมณ์และจิตใจให้เป็นปกติ ตลอดจนรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลในครอบครัว และคนอื่น ๆ ในสังคมด้วย

บำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ความเป็นมา

แต่เดิมมาข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทนแต่อย่างใด ต่อมาในสมัยรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ข้าราชการที่ออกจากราชการไปแล้ว มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญได้ โดยทรงตราพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ. 120 ขึ้น แต่ในการพระราชทานบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัตินี้ มิได้พระราชทานให้แก่ข้าราชการทุกคน ทรงพระราชทานให้เฉพาะข้าราชการผู้รับพระราชทานสัญญาบัตร ซึ่งมีตำแหน่งรับเงินเดือนอยู่ในเวลาที่ประกาศพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น (ทรงวิทย์ แก้วศรี และ หัสนี กุสิทสุทธิรัตน์ 2526: 271-272)

เหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ปรากฏอยู่ในพระราชปรารภว่า
(วิเชียร ไมเรียง 2504: 15)

... ทุกวันนี้มีราชการบ้านเมืองมากขึ้นกว่าแต่ก่อน แม้โคตรุงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเงินเดือนแก่ข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่ประจำรับราชการต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นกว่าข้าราชการซึ่งได้รับเบี้ยหวัดอย่างแต่ก่อนก็จริง แต่ทรงพระราชดำริเห็นว่าข้าราชการทุกวันนี้มีหน้าที่รองรับราชการเต็มกำลังและเวลา ไม่ใครมีโอกาสที่จะไปประกอบภาระธุระสมทรัพย์ไว้เลี้ยงตนเมื่อแก่ชราหรือทุพพลภาพ โดยทรงพระกรุณาแก่ข้าฝ่าละอองธุลีพระบาทซึ่งมีบำเหน็จความชอบในราชการ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญขึ้นไว้ สำหรับเป็นแบบแผนที่พระราชทานผลประโยชน์สำหรับเลี้ยงชีพของข้าราชการในเวลาที่ได้รับราชการต่อไปไม่ได้ในภายหลังไป ฯลฯ

บำเหน็จบำนาญตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติฉบับนี้ เป็นของพระราชทาน โดยทรงพระกรุณา เจาะจะนั้นไม่มีผู้ใดมีอำนาจที่จะเรียกร้องเอาบำเหน็จบำนาญ โดยอ้างว่าเป็นอำนาจของตนจะต้องไต่ถามกฎหมาย (ทรงวิทย์ แก้วศรี และทัศนีย์ คุณิศุทธิวัฒน์ 2526: 273)

พระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ. 120 ได้มีมาจนถึง พ.ศ. 2471 จึงได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2471 และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายทหาร พ.ศ. 2471 ซึ่ง "ลักษณะและสาระสำคัญของระบบบำเหน็จบำนาญ ก็ยังคงเป็นเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติเบี้ยบำนาญ ร.ศ. 120 แต่ได้เปลี่ยนแปลงให้บำเหน็จบำนาญนั้นเป็นสิทธิของข้าราชการที่จะได้รับอีกนัยหนึ่ง หรือเป็นเงื่อนไขการจ้าง เมื่อสิ้นสุดการจ้างก็จะมีสิทธิได้รับเงิน หากเป็นบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายบำเหน็จบำนาญดังกล่าว" (ทรงวิทย์ แก้วศรี และทัศนีย์ คุณิศุทธิวัฒน์ 2526: 275)

ต่อมาได้มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญอีกหลายฉบับ โดยฉบับหลังยกเลิกฉบับก่อนเป็นทอด ๆ มา ดังนี้

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478
และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญทหาร พ.ศ. 2478

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2482
และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญทหาร พ.ศ. 2482

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งใช้บังคับอยู่
ในปัจจุบันและมีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2494 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2496 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2499
(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2502 (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2504 (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2509
(ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2512 ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 125 พ.ศ. 2515
พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 10)
พ.ศ. 2517 (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2520 และ
(ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2523

การยกเลิกแก้ไขกฎหมายบำเหน็จบำนาญแต่ละฉบับนั้นเป็นไปเพื่อความ
เหมาะสมและเพื่อประโยชน์ของข้าราชการทุกครั้ง เช่นแต่เดิมข้าราชการที่จะได้รับ
บำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัตินี้จะต้องเป็นผู้มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร "แต่ตาม
พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478 และฉบับต่อ ๆ
มาจนถึงฉบับปัจจุบัน ได้ขยายให้แก่ข้าราชการพลเรือนทุกระดับ (ยกเว้น
ข้าราชการวิสามัญ) ทุกตำแหน่งมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ" (ทรงวิทย์ แก้วศรี
และทัศนีย์ กุศลสุทธิรัตน์ 2526: 276)

ความหมาย

บำเหน็จ หมายถึง รางวัล ค่าเหนื่อย ค่าความชอบเป็นพิเศษ (ราชบัณฑิตย
สถาน 2523 :540)

บำนาญ หมายถึง เงินเลี้ยงชีพที่จ่ายโดยมีกำหนดเวลาสำหรับความดีความ
ชอบในการ งานที่ทำมาแล้ว (ราชบัณฑิตยสถาน 2523: 539)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 239) กล่าวถึงความหมายของบำเหน็จ
บำนาญ (Pension) ว่า เป็นประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)
อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นรายได้นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำตามปกติ

โดยไม่ต้องออกแรงงานทำเพิ่มขึ้น บำเหน็จบำนาญนอกระบบหรือรัฐบาล จะจ่ายให้พนักงานเมื่อออกจากงานตามสาเหตุที่ไ้ระบุไว้

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ได้ให้ความหมาย ของคำว่า "บำเหน็จบำนาญ" ไว้ดังนี้ (ซ้ำเลื่อง วุฒิจันทร์ และถวัลย์ สนธิอนุเคราะห์ 2516 : 742)

"บำเหน็จ" หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่ง จ่ายครั้งเดียว

"บำนาญ" หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่าย เป็นรายเดือน

สรุปได้ว่า บำเหน็จบำนาญ คือ เงินที่ทางราชการจะต้องจ่ายให้แก่ข้าราชการ ผู้มีสิทธิทุกคนเมื่อครบเกษียณอายุ เพื่อเป็นค่าเลี้ยงชีพและตอบแทนความดีความชอบ ที่ได้ปฏิบัติงานมาโดยไม่ต้องมาทำงานเพิ่มขึ้นอีก ถ้าจ่ายครั้งเดียวเรียกว่า "บำเหน็จ" ถ้าจ่ายเป็นรายเดือนเรียกว่า "บำนาญ"

ความสำคัญของบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

บำเหน็จบำนาญเป็นประโยชน์แก่บุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งหลังราชการจะต้องจ่าย ให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการด้วยสาเหตุตามที่กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการระบุไว้ วัตถุประสงค์สำคัญของกาให้มีบำเหน็จบำนาญ คือ

1. เป็นการตอบแทนคุณความดีที่ข้าราชการผู้นั้นได้ตั้งใจปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานด้วยดีมาเป็นเวลานาน ตามหลักคุณธรรมที่ว่า "ยามศึกก็ใช้ ยามใช้ก็รักษา"
2. เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยสร้างความมั่นใจว่า เมื่อเกษียณอายุไปแล้วก็จะมีรายได้พอเลี้ยงชีพต่อไปได้ อย่างมีความสุขตามอัธยาศัย
3. เป็นการลดอัตราการลาออก และจูงใจผู้มีความสามารถเข้ามา รับราชการ

4. เป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติของข้าราชการ โดยมีเงื่อนไขในการที่จะได้รับหรือไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญ

การให้บำเหน็จบำนาญตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นนั้น ไม่ได้เกิดผลแต่เพียงบุคลากร แต่ยังมีผลกระทบต่อองค์การด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ รู้สึกมั่นคง มีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานเป็นเวลานาน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเจริญทั้งแก่บุคลากรและองค์การในที่สุด

จากผลปรากฏของการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของบำเหน็จบำนาญ ปรากฏว่าข้อตกลงของสหภาพแรงงานซึ่งจัดทำขึ้นโดย The Bureau of National Affairs นั้น มีรายงานให้ทราบว่า ร้อยละ 70 ของข้อตกลงนี้ระบุให้แผนบำเหน็จบำนาญขึ้น อย่างจริงจังไม่ว่าองค์การใดก็ตาม บรรดาพนักงานเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ มีความปรารถนาในบำเหน็จบำนาญมาก ซึ่งฝ่ายนายจ้างควรจะไปพิจารณาสนองความต้องการ เพื่อช่วยให้แรงงานบุคคลมีขวัญดี เสริมสร้างให้แรงงานได้เป็นทรัพยากรที่มีกำลังการผลิตสูง อันเป็นจุดประสงค์ขององค์การทั่ว ๆ ไป (สมพงศ์ เกษมสิน 2526: 241)

ประเภทของบำเหน็จบำนาญ

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่อยมาจนถึงพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2523 ได้แยกบำเหน็จบำนาญข้าราชการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (ทรงวิทย์ แก้วศรี และทัศนีย์ กุศลสุทธิรัตน์ 2526: 276-277)

1. บำเหน็จบำนาญปกติ ข้าราชการจะได้รับบำเหน็จบำนาญปกติก็ด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 เหตุ คือ

ก. เหตุทดแทน ซึ่งไต่แก้ ผู้ซึ่งออกจากราชการเพราะขุมเล็ก
ตำแหน่งทางราชการสั่งให้ออกโดยไม่มีควมผิด ผู้ซึ่งออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบี่ยงหวัด

ข. เหตุพหุภาพ ไต่แก้ ผู้ซึ่งออกจากราชการเพราะเจ็บป่วย
พหุภาพ ซึ่งแพทย์ทางราชการรับรองไต่ตรวจและสงความเห็นว่า ไม่สามารถ
ที่จะรับราชการในหน้าที่ใดต่อไป

ค. เหตุสูงอายุ ไต่แก้ ผู้ซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว หรือ
ผู้ลาออกจากราชการ เมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์

ง. เหตุรับราชการนาน ไต่แก้ ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณ
บำเหน็จบำนาญครบ 30 ปีบริบูรณ์แล้ว และทางราชการสั่งให้ออก หรือบุคคลผู้นั้น
ไต่ลาออกจากราชการ เมื่อมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปีบริบูรณ์แล้ว

นอกจากเหตุดังกล่าวใน 4 เหตุนี้แล้ว ผู้มีเวลาราชการสำหรับ
คำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 10 ปีบริบูรณ์แล้ว แต่มีเวลาราชการไม่ถึง 25 ปีบริบูรณ์
และมีอายุยังไม่ถึง 50 ปี และไม่เป็นผู้พหุภาพ จะลาออกเพื่อรับบำเหน็จได้
แต่การลาออกควยเหตุนี้จะไต่เพียงบำเหน็จเท่านั้น จะรับบำนาญไม่ได้

2. บำนาญพิเศษ ให้แก่ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอันตรายจนพิการ หรือ
ได้รับการป่วยเจ็บถึงพิการพหุภาพหรือตาบอด เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่
ราชการ หรืออุญประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำคามหน้าที่ จะรับบำนาญพิเศษได้แล้ว
แต่กรณีตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

3. บำเหน็จตกทอด แต่เดิมข้าราชการตายหรือผู้รับบำนาญตาย
ทายาทไม่มีสิทธิได้รับบำนาญตกทอดหรือบำเหน็จตกทอด ต่อมาในการตราพระราช
บัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ได้บัญญัติใหม่ "บำนาญตกทอด"
เพิ่มเติมขึ้นจากพระราชบัญญัติฉบับเดิม เพื่อให้ความคุ้มครองไปถึงทายาท ต่อมา
ได้ยกเลิกบำนาญตกทอดให้เป็น "บำเหน็จตกทอด" ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการ พ.ศ. 2494 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2502 การจ่ายบำเหน็จตกทอดนี้

จะจ่ายให้แก่บุตรของผู้ตาย แต่ถาบุตรมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์แล้วในวันที่
ข้าราชการผู้นั้นตาย ก็จะไม่มิลิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด เว้นแต่กำลัง
ศึกษาอยู่ในชั้นเตรียมอุดมศึกษาหรือชั้นอุดมศึกษา หรือชั้นการศึกษาที่ทาง
ราชการรับรองให้เทียบเท่า และยังมีอายุไม่เกิน 26 ปีบริบูรณ์ หรือ
เว้นแต่เป็นบุคคลที่พิการทุพพลภาพ

หลักการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญแก่บุคลากรต้องมีหลักการที่แน่นอน
เสมอภาค และยุติธรรมตามความเหมาะสม

กัญญา ทศนสุวรรณ (2521: 97-98) กล่าวถึงการจ่ายเงินเมื่อ
ปลดเกษียณในต่างประเทศว่า มีความสัมพันธ์กับเงินเดือน ค่าจ้าง และอายุการ
ปฏิบัติงานมานาน กล่าวคือ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน เช่น 50 % 70 %
80 % 90 % ของเงินเดือน แล้วแต่อายุการปฏิบัติงานมานาน ถ้าบุคลากร
ปฏิบัติงานมานานครบ 25 ปี จะได้รับเงินเต็มจำนวน (full annuity)

ซัคกี เทียงตรง (2519: 287) กล่าวว่า การคำนวณบำเหน็จ
บำนาญโดยทั่วไปจะถือเอา จำนวนปีที่รับราชการหรืออายุราชการ กับเงินเดือน
ที่ได้รับขณะออกจากราชการเป็นหลัก แต่ของสหรัฐอเมริกาถือเงินเดือนเฉลี่ย
5 ปีสุดท้ายเป็นเกณฑ์

สำหรับในราชการไทยนั้น ผู้ที่พ้นจากราชการด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งใน
4 เหตุ คือเหตุทดแทน เหตุทุพพลภาพ เหตุสูงอายุ หรือเหตุที่รับราชการนาน
ถ้ามีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ 1 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่
ไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับบำเหน็จ ถ้าตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิ
ได้รับบำนาญ ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญอาจเปลี่ยนเป็นขอรับบำเหน็จแทนได้ โดย
มีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ไทโรจน์ สิทธิประชา 2523: 99)

1. บำเหน็จ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

2. บำนาญ ให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการดังนี้

ก. สำหรับทหารและตำรวจให้แบ่งเป็นห้าสิบส่วนคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

ข. ข้าราชการพลเรือนที่รับราชการไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ให้แบ่งเป็นห้าสิบส่วนคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

ค. ข้าราชการนอกจากข้อ ก. และ ข. ให้แบ่งเป็นห้าสิบห้าส่วนคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

ในการคำนวณเวลาราชการนั้น ถ้าเศษของปีถึง 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี หากไม่ถึง 6 เดือน ให้ตัดทิ้ง

เงินบำนาญปกตินั้นกฎหมายกำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิรับได้เดือนละไม่เกินเงินเดือนเดือนสุดท้ายก่อนออกจากราชการ ส่วนบำนาญพิเศษอาจจะสูงกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่จำนวนมากน้อยของเวลาราชการและเงินเดือนเดือนสุดท้าย

บุคคลที่ไม่ควรมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการให้บำเหน็จบำนาญคือ การควบคุมความประพฤติของข้าราชการโดยมีเงื่อนไข หน่วยงานจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลว่าควรจะได้รับหรือไม่ ถ้าผู้ใดไม่สมควรจะได้รับการไม่ควรให้ เพราะแทนที่จะเป็นผลดีกลับจะเป็นผลเสียคือ เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีและเกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในที่สุด พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 มาตรา 8 ใ้กล่าวถึงบุคคลซึ่งไม่ควรได้รับบำเหน็จบำนาญปกติดังนี้ (ข่า เลือง วุฒิจันทร์ และถวัลย์ สนธิอนุเคราะห์ 2516: 743)

1. ผู้ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ เพราะมีความผิด
2. ข้าราชการวิสามัญหรือลูกจ้าง เว้นแต่ในกรณีที่มีข้อกำหนดให้บำนาญหรือบำนาญไว้ในหนังสือสัญญาจ้างตามความต้องการของรัฐบาล
3. ผู้ซึ่งรัฐบาลกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำนาญแล้ว
4. ผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำนาญจำนวนไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์
5. ผู้ซึ่งไม่เคยรับราชการมาก่อน แต่ได้เป็นทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อปลดเป็นกองหนุนแล้วและได้เข้ารับราชการอีก โดยเวลารับราชการจะคิดต่อกับเวลารับราชการประจำการหรือไม่ก็ตาม ยังไม่ครบหนึ่งปีบริบูรณ์

แผนการเกษียณอายุ

แผนการเกษียณอายุ คือ แผนที่องค์การได้กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการเกษียณอายุของบุคลากรในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เกษียณอายุได้มีชีวิตอยู่ต่อไปด้วยความสุข ความพึงพอใจ และมีความปลอดภัยตลอดระยะเวลาของชีวิตที่เหลืออยู่ รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญและเพิ่มความพึงพอใจให้แก่บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ด้วย (Castetter 1976: 473-474)

ในการเกษียณอายุของบุคลากรนั้นย่อมเกิดปัญหาขึ้นทั้งกับบุคลากรและองค์การ ปัญหาสำหรับบุคลากรก็คือความวิตกกังวลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของตนเองภายหลังการเกษียณอายุ เช่น การสูญเสียบทบาทที่เคยมีอยู่ การดำรงชีวิต รายได้ สุขภาพ ฯลฯ ส่วนปัญหาขององค์การก็คือ การสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ไป ดังนั้นองค์การจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่บุคลากรและองค์การ

จำนงค์ สมประสงค์ (2514: 683-684) กล่าวถึงการวางแผนขององค์การเพื่อการเกษียณอายุไว้ว่า

การเกษียณอายุของพนักงานเมื่อออกจากงานไปอาจประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าหากองค์การได้วางแผนการอย่างชัดเจนล่วงหน้าไว้ก่อน แผนการควรวัดจึกใหม่มีการเลือกและการฝึกอบรมบุคคลเข้ามาแทนตำแหน่งที่จะว่างลงไว้อีกด้วย และแผนการนี้ควรมีการโอนโยกย้ายพนักงานที่ใกล้จะเกษียณอายุไปดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่การงานน้อยและไม่มีความสำคัญขององค์การ เสียด้วย

Castetter (1976: 474) กล่าวว่า ระบบโรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเกษียณอายุของบุคลากรในโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีการวางแผนการเกษียณอายุและดำเนินการตามแผน เพื่อให้สอดคล้องกับการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงาน การชำระรักษา และความพึงพอใจของบุคลากร
2. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาหารือต่าง ๆ แก่บุคลากรทั้งก่อนและหลังการเกษียณอายุ
3. ต้องเชื่อมแผนการเกษียณอายุของบุคลากรกับการปรับปรุงบุคลากร

Castetter (1976: 473) กล่าวไว้อีกตอนหนึ่งว่า แผนการเกษียณอายุอาจช่วยให้ผู้เกษียณอายุได้ตระหนักถึงการดำเนินชีวิตด้านเศรษฐกิจ และการรักษาสุขภาพร่างกายในช่วงระยะเวลาของการเกษียณ

เมธี ปิรันธนานนท์ (2526: 255) กล่าวว่า การที่ระบบโรงเรียนมีแผนให้บริการการเกษียณอายุแก่บุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่รู้สึกในความปลอดภัยทั้งของตนและครอบครัวด้วย อันจะลดความกระวนกระวายใจ เรื่องการครองชีพในอนาคต และจะช่วยสร้างพลังและความพยายามในการทำงานของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานในแต่ละวันและตลอดระยะเวลาามีประสิทธิภาพ ซึ่งจะยังผลถึงความก้าวหน้าในคุณภาพของการศึกษา

Greenough and King (อ้างถึงใน Castetter 1976: 474-475) ได้เสนอเกณฑ์ของแผนการเกษียณอายุที่ดีว่ามี 3 ประการ คือ

1. ผลประโยชน์เนื่องจากการเกษียณอายุรวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นทั้งที่และเต็มที่
2. อัตราการให้ผลประโยชน์ต้องเพียงพอ ผลประโยชน์ที่หักภาษีและอื่น ๆ แล้ว ควรจะอยู่ในอัตราส่วน 2 ใน 3 ของรายได้ก่อนที่จะเกษียณอายุ
3. แผนการเกษียณอายุต้องมีวิธีช่วยคุ้มครองอำนาจการซื้อของเงินระหว่างเกษียณอายุในภาวะต่าง ๆ เช่น เงินเฟ้อ เงินเพื่อ และระยะเวลาของความมั่นคง

จากแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับแผนการเกษียณอายุที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเน้นถึงความสำคัญของแผนการเกษียณอายุ และความรับผิดชอบขององค์การที่มีต่อการจัดแผนการเกษียณอายุให้แก่บุคลากร ซึ่งอาจสรุปเป็นข้อช่วยในการจัดได้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. แผนการปลดเกษียณและการปรับปรุงบุคลากร
2. แผนการจ่ายบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ
3. แผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ



การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการมีงานทำไปสู่การว่างงาน ชีวิตประจำวันต้องเปลี่ยนแปลงไป คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน บางคนอาจจะพึงพอใจและเป็นสุข เมื่อได้ออกจากงานโดยได้รับบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ แต่บางคนก็ไม่มีความสุข เพราะมีความผูกพันกับหน่วยงาน และงานที่ไ้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้เกือบตลอดชีวิต ประกอบกับความวิตกกังวลที่จะต้องเผชิญกับปัญหาความเปลี่ยนแปลงภายหลังการเกษียณอายุ ในเรื่องนี้ Castetter (1976: 476) กล่าวว่า

ระบบโรงเรียนจะทองสนใจโปรแกรมการ เปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคลากร
ของคนที่เกษียณเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ใช้วิธีการต่าง ๆ ช่วยบุคลากรให้ปรับตัวจากการที่เคยทำงานกับ
การไม่ได้ทำงานเมื่อครบเกษียณอายุ
2. ใช้วิธีจูงใจบุคลากรให้แยกตัวเองออกจากระบบ เพื่อเป็นสวัสดิการ
แก่ผู้เกษียณอายุและเป็นผลดีแก่ระบบด้วย

การที่องค์กรได้กำหนดเกณฑ์อายุให้บุคลากรได้พ้นจากงานเพื่อหยุด
พักผ่อนในช่วงสุดท้ายของชีวิต โดยได้รับบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ
กล่าวได้ว่าเป็นการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความต้องการ
ความมั่นคงปลอดภัย บางส่วนตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งคาดว่า
จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้ แต่สำหรับผู้เกษียณอายุมีความต้องการอื่น ๆ
ที่นอกเหนือจากนี้ ก็อาจจะไม่ได้รับความพึงพอใจและเป็นทุกข์ขึ้นได้

สวรวณี พลับพลาทอง (2522: 9) ได้กล่าวถึงความต้องการของ
ผู้สูงอายุอย่างกว้าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ความต้องการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของสังคม
(Sense of belonging) มีความรู้สึกที่ตนเองยังไม่ถูกทอดทิ้ง
2. ต้องการการยอมรับและเชื่อถือจากบุคคลในสังคม (Acceptance
and recognition) โดยเฉพาะบุตรหลานและผู้ใกล้ชิด เพราะถ้ามีคนยอมรับ
นับถือ แสดงว่าตนเองยังมีประโยชน์ต่อบุตรหลานและสังคม
3. ความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นเป็นรายบุคคล
(Individual Friendship) ต้องการเพื่อนคุยที่ถูกต้อง เห็นอกเห็นใจใน
เรื่องที่จะคุยด้วย
4. มีความสนใจในประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสังคม

จะเห็นว่า ความต้องการของผู้สูงอายุดังกล่าวเน้นในเรื่องของ
สัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น การเป็นที่ยอมรับและยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม

โดยเฉพาะผู้ใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกันกับความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นของมาสโลว์
 ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้เพียงพอ ผู้เกษียณอายุ
 ย่อมจะเกิดความพึงพอใจและมีความสุข มีชีวิตยืนยาว และเป็นทรัพยากรบุคคลที่
 มีประโยชน์แก่สังคม

สรุปได้ว่าการดำเนินการให้ผู้เกษียณอายุมีความสุขพึงพอใจ และมีชีวิต
 อยู่ต่อไปด้วยความสุขจนถึงระยะเวลาอันสมควร ตามวัตถุประสงค์ของแผนการ
 เกษียณอายุนั้น นอกเหนือจากการให้พ้นจากงานเพื่อหยุดพักผ่อนโดยได้รับบำเหน็จ
 บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ แล้ว องค์กรยังต้องคำนึงถึงการช่วยให้บุคลากร
 ได้ปรับตัว และเตรียมตัวแยกออกจากระบบงานเดิมไปสู่งานใหม่หรือวิถีชีวิตใหม่
 ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่บุคลากรพึงจะได้รับอย่างเพียงพอด้วย ซึ่ง
 องค์กรอาจกระทำได้โดยการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุให้แก่บุคลากร
 ของตนตามความเหมาะสม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณ
 อายุไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Jucius (1971: 424) ได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมเพื่อให้บริการ
 แก่ผู้เกษียณอายุไว้เป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนการเกษียณอายุ (Preretirement phase) ระยะนี้
 ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ควรมีโอกาสพบและพูดคุยปรึกษาหารือ
 กันเกี่ยวกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเงิน การพิจารณา
 แนวทางชีวิตที่ผู้เกษียณและครอบครัวจะต้องเผชิญการช่วยวางแผนเกี่ยวกับงาน
 อื่นๆ และการเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง

2. ระยะเกษียณอายุ (Actual retirement phase) ระยะนี้
 ควรพิจารณาถึงการจึกรายการอำลาอย่างเป็นทางการให้แก่ผู้เกษียณอายุ โดย
 มีการเลี้ยงอาหาร การมอบของที่ระลึก และการกล่าวคำอำลากัน เพื่อเป็น

การแสดงออกซึ่งความประทับใจของผู้ร่วมงานและหน่วยงาน หน่วยงานต้องให้เกียรติและภาคภูมิใจในตัวผู้ที่จากไป

3. ระยะหลังการเกษียณอายุ (Postretirement phase) มีกิจกรรมหลายอย่างที่ไม่เพียงแต่สามารถผูกพันผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วให้ระลึกถึงหน่วยงาน แต่ยังเป็นการสร้างความปลอดภัยต่อหน่วยงานอีกด้วย เช่น

3.1 การส่งหนังสือพิมพ์ จดหมาย วารสาร ชาวสารของหน่วยงานไปยังผู้ที่เกษียณอายุแล้วโดยสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการทำให้ผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วรู้สึกว่าหน่วยงานยังให้ความสนใจ คิกถึง ไม่ทอดทิ้ง และยังมี ความภาคภูมิใจในตัวของผู้เกษียณอายุอยู่

3.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณอายุไปแล้วกลับมาใช้บริการความสะดวกสบายของหน่วยงาน เช่น ใช้บริการให้คำปรึกษา บริการรักษาพยาบาล เป็นต้น

3.3 การเชิญผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วกลับมาเยี่ยมหน่วยงานเป็นครั้งคราว เป็นการแสดงความผูกพันกับหน่วยงาน

3.4 บางหน่วยงานได้เชิญผู้บริหารที่เกษียณอายุไปแล้วมาเป็นที่ปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน บางหน่วยงานเชิญให้ผู้เกษียณอายุไปแล้วมาปฏิบัติงานพิเศษเป็นบางเวลา (Part - time)

O' Connell (อ้างถึงใน Glueck 1974: 486) กล่าวถึงการจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในระยะก่อนการเกษียณอายุว่า เป็นการลงทุนที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร เพราะเป็นการลงทุนเพียงเล็กน้อย แต่ช่วยให้เกิดประโยชน์อย่างมากแก่บุคลากร และเสนอว่าโปรแกรมดังกล่าวควรประกอบด้วยการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 1 : การรักษาสุขภาพเพื่อความสุขในการเกษียณอายุ ระยะนี้ควรเน้นเกี่ยวกับการคบหาสมาคม การทำให้ผู้เกษียณอายุคลายกังวลในภาระทางการเงิน โดยการลดค่าใช้จ่ายในการหาความบันเทิง การปลูกสร้างบ้านเรือน การเสียภาษีเงินได้ การรักษาสุขภาพทางใจและทางกาย

ของผู้เกษียณอายุอาจมีส่วนได้รับการช่วยเหลือจากความสามารถที่แฝงอยู่ในแต่ละบุคคล และโดยการจัดโปรแกรมช่วยเหลือเพิ่มเติม เช่น การศึกษาเกี่ยวกับวัยชรา

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 2 : การใช้เวลาว่างอย่างมีความสุข ความสามารถที่ผู้เกษียณอายุแต่ละคนมีอยู่จะเป็นเครื่องกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง ผู้เกษียณอายุจะได้รับความช่วยเหลือในการเลือกเป้าหมายเฉพาะ และดำเนินการเป็นขั้นตอนตามแผนเพื่อให้บรรลุผล

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 3 : การทำงานภายหลังการเกษียณอายุ ผู้เกษียณอายุอาจไปเป็นผู้บรรยายในโครงการให้บริการต่าง ๆ และการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ทำงานนอกเวลา ซึ่งอาจจะหาได้ในช่วงระยะเวลาของการเกษียณอายุ

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 4 : การเงิน ระเบียบนี้ควรพิจารณาถึงแหล่งของเงินทุนที่ผู้เกษียณอายุจะสามารถหามาใช้ได้ ความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ข่าแห่งจำเป็นอายุ และงานพิเศษที่จะช่วยเพิ่มรายได้ การจัดทำงบประมาณส่วนบุคคล จะถูกจัดขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้เกษียณอายุแต่ละคนปรับตัวให้เข้ากับระดับรายได้ใหม่ของตนได้อย่างราบรื่น

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 5 : การเลือกที่อยู่อาศัยในช่วงการเกษียณอายุ พิจารณาถึงความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของการเช่าอยู่อาศัยในชุมชนของผู้เกษียณอายุ การอยู่อาศัยในสถานที่เดิม หรือการย้ายไปอยู่กับบุตรหลาน

การให้คำปรึกษาครั้งที่ 6 : เรื่องอื่น ๆ เป็นการพิจารณาถึงสิทธิภายใต้แผนประกันสุขภาพ การวิเคราะห์เนื้อหาในหนังสือพิมพ์เกี่ยวกับการเกษียณอายุ เช่น Harvest Years และ Modern Maturity การช่วยเหลือในการเตรียมใจ และครอบคลุมถึงปัญหาการปรับตัวเกี่ยวกับสัมพันธ์ทางสังคม และครอบครัวในระหว่างการเกษียณอายุด้วย

จำนวน สัมประสิทธิ์ (2514: 682-683) ได้กล่าวถึงการจ้ก
กิจกรรมในระยะก่อนการเกษียณอายุที่องค์การจ้กให้แก่บุคลากรในสหรัฐอเมริกา
ดังต่อไปนี้

จากการวิจัยบริษัท 974 แห่ง ของ NICB ปรากฏว่า
65 เปอร์เซ็นต์ของบริษัทที่สำรวจ ได้จ้กให้มีการปรึกษาหารือแก่บรรดาพนักงาน
เจ้าหน้าที่ก่อนออกจากงาน โดยมีการจ้กล่วงหน้าตั้งแต่ไม่ถึง 1 ปี จนถึง 5 ปี
ซึ่งระยะเวลาที่ใช้ในการจ้กล่วงหน้าจะมีผลต่อการปรับตัวของบุคลากร สำหรับ
เปอร์เซ็นต์ของบริษัทที่จ้กให้คำปรึกษาหารือในสาระต่าง ๆ แก่ผู้ที่จะเกษียณอายุมี
ดังนี้

1. เรื่องปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุ (72 %)
2. เรื่องใช้เวลาพักผ่อนและสันทนาการ (68 %)
3. เรื่องแหล่งให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในท้องถิ่น (50 %)
4. เรื่องที่อยู่อาศัยและการดำรงชีพ (48 %)
5. เรื่องงานอดิเรกและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมีรายได้เพิ่มเติม
(47 %)
6. เรื่องการแก้ไขปัญหภายในครอบครัว (42 %)

เนื่องจากการออกจากงานจะเป็นผลทำให้รายได้ลดน้อยลง จึง
จำเป็นต้องจ้กให้มีการปรึกษาหารือเพื่อเตือนสติและนิสัยของพนักงานผู้นั้น ให้
เตรียมตัวปรับปรุงนิสัยการใช้จ่ายอย่างประหยัด และขจัดหนี้สินให้หมดสิ้น
ล่วงหน้าไว้ก่อนถึงวาระต้องออกจากงาน ตลอดจนมีการจัดทำแผนการเงิน
และการงบประมาณไว้อย่างรอบคอบ เพื่อให้พนักงานผู้นั้นต้องประสบกับ
ความผิดหวังในทางการเงินในภายหลังอีกต่อไป

บริษัท Esso Standard Oil Company เป็นบริษัทหนึ่งที่
จัดบริการให้คำปรึกษาหารือแก่พนักงานที่จะเกษียณอายุ ให้ปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์

ได้อย่างดีด้วยเรื่องทั้ง 6 ประการข้างต้น แต่บริษัท Detroit Edison นอกจากจะจัดให้ค่าปรับอาหารแล้ว ยังจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนทัศนะเกี่ยวกับการปรับปรุงทางจิตวิทยา และทางสุขภาพทางกายและใจ เพื่อให้ผู้เกษียณอายุดำรงชีพอย่างมีความสุขอีกด้วย

จำนงค์ สมประสงค์ (2514: 684) ได้กล่าวอีกตอนหนึ่งถึงการจัดกิจกรรมในระยะหลังการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นการรักษาสัมพันธภาพระหว่างองค์กรกับพนักงานผู้เกษียณอายุว่า

พนักงานส่วนมากเมื่อทำงานอยู่กับองค์การรู้สึกระยะหนึ่ง ย่อมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของแล้วมีความภักดีต่อองค์การนั้นอยู่ด้วย ฉะนั้นการติดต่อสัมพันธ์กับพนักงานผู้ปลดเกษียณไปแล้วย่อมจะช่วยรักษาความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความภักดีไว้ให้คงอยู่ตลอดไป เพื่อให้พนักงานผู้นั้นได้ตระหนักความจริงว่า การมีส่วนร่วมงานกับองค์การในอดีตยังมีคุณค่า ผลักดันผู้ปลดเกษียณออกไปจะช่วยส่งเสริมชื่อเสียงและสร้างสรรคความเจริญให้แก่องค์การนั้น ไม่โดยตรงก็โดยอ้อมตลอดไป

เพื่อรักษาสัมพันธภาพกับพนักงานที่เกษียณอายุแล้ว ให้คงไว้อย่างแนบสนิท หลายบริษัทจึงทำทะเบียนรายชื่อลงพิมพ์ในวารสารของบริษัท ในแถลงการเงิน และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ก็ใช้วิธีการเชิญมาร่วมกิจกรรมทางสังคม และให้อภิสัทธิต์และบริการ เช่นเดียวกับพนักงานปกติ บางบริษัทก็เชิญพนักงานเกษียณเข้ามาเป็นที่ปรึกษาหรือทำงานชั่วคราว บางบริษัทก็จัดตั้งสโมสรเพื่อสังสรรค์ระหว่างพนักงานใหม่และเก่าขึ้น ซึ่งเรียกว่า SIS (Sons in Retirement) และมีการประชุมปฐกฐาเดือนละครั้ง

สรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมการเกษียณอายุควรจะแบ่งออกเป็น 3 ระยะตามแนวความคิดของ Jucius เพราะจะช่วยให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แก่บุคลากร สำหรับกิจกรรมที่แต่ละองค์การจัดขึ้นในระยะเดียวกันนั้น มีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน แต่กล่าวได้ว่ามีเนื้อหาในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกันดังต่อไปนี้

1. ระยะก่อนการเกษียณอายุ เป็นระยะเตรียมตัว มีเนื้อหาเกี่ยวกับการให้ความรู้และ แนะนำ เกี่ยวกับการปรับตัว การเตรียมตัวที่จะเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การช่วยให้บุคลากรแยกตัวออกจากระบบงาน และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

2. ระยะเกษียณอายุ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างความประทับใจระหว่างผู้เกษียณอายุกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน

3. ระยะหลังการเกษียณอายุ มีเนื้อหาเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ การให้เกียรติ การสร้างความผูกพันและความปรารถนาดีต่อกันระหว่างหน่วยงานกับผู้เกษียณอายุ

เนื่องจากการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุนั้นจะต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า ในการดำเนินงานก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจจะมีความเข้าใจในความมุ่งหมายและวิธีดำเนินการไม่ตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับการเตรียมการล่วงหน้า องค์กรควรจะได้กำหนดแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุขึ้นอย่างรอบคอบ และควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

อุทัย บุญประเสริฐ (2524: 23) กล่าวถึงความหมายของ "แผน (Plan)" ว่า

แผน (Plan) หมายถึง เอกสารสำเร็จรูปอย่างหนึ่ง (Plan Document) จะเป็นในรูปของหนังสือ ในรูปรวมแผน รวมเล่ม ในรูปที่เป็นแผนพิมพ์เขียว หรือแผนอย่างอนุโลมก็ตาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอนาคตใคอย่างชัดเจน ซึ่งอย่างน้อยต้องให้เห็นจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ลำดับขั้นตอนในการดำเนินการ และการใช้ทรัพยากรในส่วนต่าง ๆ ตลอดจนการควบคุม ติดตามและประเมินผลความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์แต่ละงานใคคอนข้างชัดเจน

แผนการ (Plan) เป็นข้อตกลงยินยอมอย่างใดอย่างหนึ่งว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตามต้องการ ดังตัวอย่างการไปทัศนศึกษา โดยรถยนต์ แผนที่ทางหลวงจะเป็นเครื่องช่วยชี้ทางให้ว่าควรจะไปเลี้ยวทางใดบ้าง (พรรณี ประเสริฐวรางษ์ วีระนาถ มานะกิจ และประทุมวรรณ สุพรรณโอชากุล 2515: 43)

จากความหมายของ "แผน" ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แผน (Plan) เป็นเอกสารที่แสดงรายละเอียดในการดำเนินงาน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ ขั้นตอนในการดำเนินการ ทรัพยากร การติดตาม และประเมินผล ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลตามต้องการ

สำหรับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์นั้นมีความคล้ายคลึงกันมาก แต่ต่างกัน เกตุวงศ์ (2526: 23) ได้แยกให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนี้

ความมุ่งหมาย (Purpose) คือ ความมุ่งมาตปรารถนาที่จะให้เป็นที่ซึ่งมีลักษณะเป็นปรัชญาและอุดมการณ์อันมีขอบเขตครอบคลุมกว้างกว่าวัตถุประสงค์ และไม่แสดงถึงแนวทางที่จะนำไปสู่วิธีการปฏิบัติ เช่น ความมุ่งหวังของแผนที่จะให้ชาวไรชวานามีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง และมีระดับการครองชีพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ (Objective) คือ ความปรารถนาในอนาคตที่กำหนดขึ้น และเป็นแนวทางนำไปสู่วิธีปฏิบัติและวิธีดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งหมาย

การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมาทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องกำหนดระเบียบข้อบังคับ ขอบข่ายของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนไว้ และแสดงสายงานการบริหารให้เข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้

บุคลากรทุกคนทำงานประสานสัมพันธ์กันและบรรลุผลตามความมุ่งหมายของโรงเรียน ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการจัดองค์การในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นแม่บทหรือเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียน

ภิญโญ สาร (2516: 133-137) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การน่าจะแบ่งออกได้เป็น 3 รูป คือ

1. องค์การที่มีโครงสร้างเป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว คือ บุคลากรแต่ละคนรายงานต่อหัวหน้าคนเดียวทุกสายงาน การปฏิบัติงานไม่ต้องเกี่ยวข้องกับสายอื่น หัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างสายแต่เพียงผู้เดียว
2. องค์การที่มีโครงสร้างแบ่งสายสัมพันธ์กันตามหน้าที่และลักษณะงาน องค์การประเภทนี้บุคลากรจะแบ่งกันรับผิดชอบงานเป็นเรื่อง ๆ ไป บางทีหน่วยงานเดียวต้องรายงานต่อหัวหน้าหรือหน่วยงานที่สูงกว่าถึง 2 คน หรือ 2 หน่วย
3. องค์การที่แบ่งสายงานเป็น 2 สาย คือ สายงานประจำกับสายงานที่ปรึกษา คือ มีฝ่ายปฏิบัติงานประจำตามปกติ ซึ่งมีการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา โดยอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าเพียงคนเดียว และสายงานของผู้ชำนาญ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าของฝ่ายปฏิบัติงานประจำ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชา ต้องรายงานหัวหน้าของฝ่ายปฏิบัติงานประจำ ซึ่งเขาอาจวินิจฉัยไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอ และไม่สั่งการตามเสนอก็ได้

สุวรรณ จันทร์สม (2522: 52) กล่าวถึงการจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ว่า

...โดยทั่วไปโรงเรียนส่วนมากมักจะจัดองค์การภายในโรงเรียนเป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว (The Line form Structure) งานทุกอย่างขึ้นกับหัวหน้าสถานศึกษาโดยตรง โดยไม่มีหน่วยงานที่ปรึกษา ซึ่งขัดกับความเป็นจริง เพราะบางหน่วยงานโรงเรียนมีอาจบังคับบัญชาได้

เช่น สมาคมศิษย์เก่า สมาคมผู้ประกอบการ และคณะกรรมการโรงเรียน หรือผู้อนุเคราะห์โรงเรียน จะเน้นการเขียนแผนภูมิในโรงเรียนจึงควรจะเขียนในลักษณะของการจัดองค์การแบบ 2 สาย คือ สายงานประจำ และสายงานที่ปรึกษา (The line and staff form of Structure) สายงานประจำหมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานประจำตามปกติ ซึ่งมีสายงานบังคับบัญชาตลอดกันลงมา โดยมีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายงาน ส่วนสายงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นสายงานของผู้ชำนาญการ คณะกรรมการต่างๆ สมาคมต่างๆ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าสถานศึกษา โดยไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ก็จะทำให้แผนภูมิการบริหารงานของโรงเรียนถูกต้องและสมบูรณ์

ถวัลย์ บุญแสน (2523: 175) ได้เสนอแนะไว้ในการวิจัยเรื่อง "งานบริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตศึกษา 6" ว่า

การจัดโครงสร้างขององค์การควรจัดรูปแบบเป็นแบบสายการบังคับบัญชาและแบบสายงานที่ปรึกษา เพราะจะทำให้การตัดสินใจแต่ละครั้งรอบคอบยิ่งขึ้น ความผิดพลาดก็จะน้อยลง ทำให้คนในหน่วยงานมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการสั่งงาน ประสานงาน และติดตามผลงาน

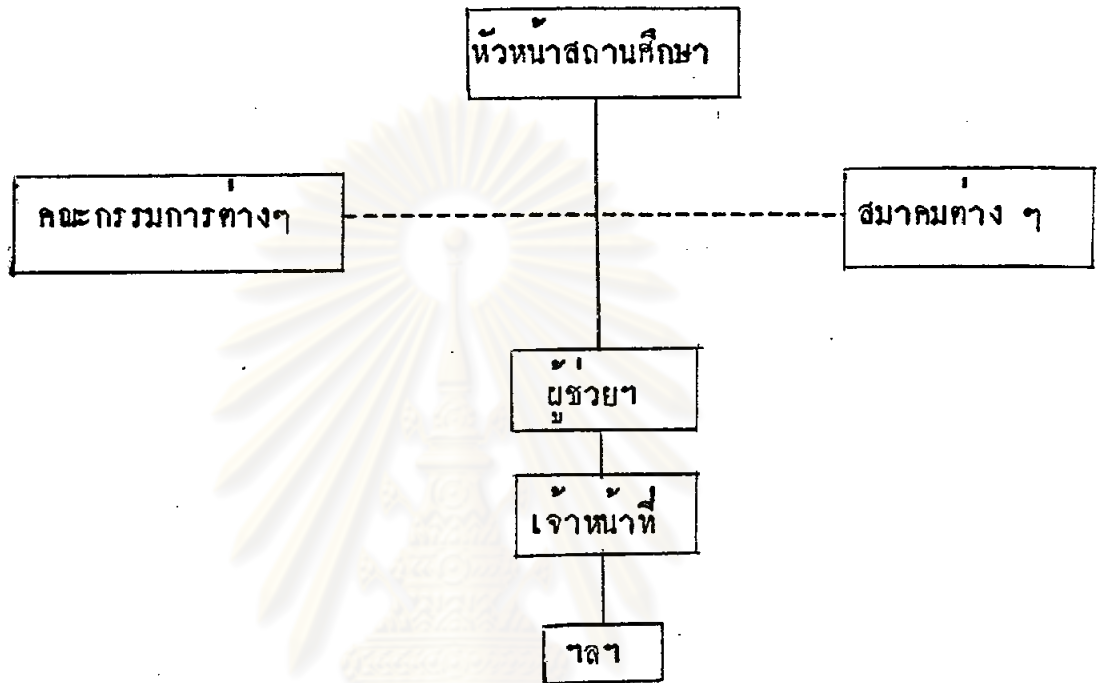
ซึ่งขอเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของคนอื่น ๆ ที่ได้วิจัยเรื่องเดียวกันในเขตการศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ

สรุปได้ว่า การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยทั่วไป ควรจัดเป็นแบบ 2 สาย คือ สายงานประจำ และสายงานที่ปรึกษา ซึ่งจะประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
2. ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู-อาจารย์ และลูกจ้าง
3. ฝ่ายให้คำปรึกษา ได้แก่ คณะกรรมการต่าง ๆ สมาคมต่าง ๆ

ฯลฯ กังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 2 การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไป



หมายเหตุ _____ เส้นทึบ หมายถึง สายบังคับบัญชา
 ----- เส้นประ หมายถึง สายที่ปรึกษาหรือประสานงาน

การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงขนาดของโรงเรียนและจำนวนบุคลากรในโรงเรียนด้วย ดังที่ Bent and MaCann (1960: 61-63) กล่าวถึงโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกาว่า "โรงเรียนขนาดเล็กมีครูใหญ่รับผิดชอบเพียงคนเดียว หรือมีผู้ช่วยรับผิดชอบรองไปอีก 1 คนก็ได้ หรือโรงเรียนใหญ่ การบริหารอาจทำในรูปของคณะกรรมการและผู้ช่วยหลายคนก็ได้"

การกำหนดขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

ในปัจจุบันนี้ ยึดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2521 กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (กรมสามัญศึกษา 2521: 3) เป็นหลักในการกำหนดขนาดของโรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	มีนักเรียนไม่เกิน	500 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	มีนักเรียน	500-1,500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	มีนักเรียน	1,500-2,500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	มีนักเรียน	2,500 คนขึ้นไป

จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับจำนวนห้องเรียนและจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์กำหนดอัตรากำลังที่คุรุสภาและกรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้ สำหรับอัตรากำลังข้าราชการครูสายบริหาร ซึ่งเป็นหลักในการพิจารณาจัดแบ่งสายงานการบังคับบัญชาหรือสายงานประจำนั้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2522: 1) ได้กำหนดไว้ดังนี้

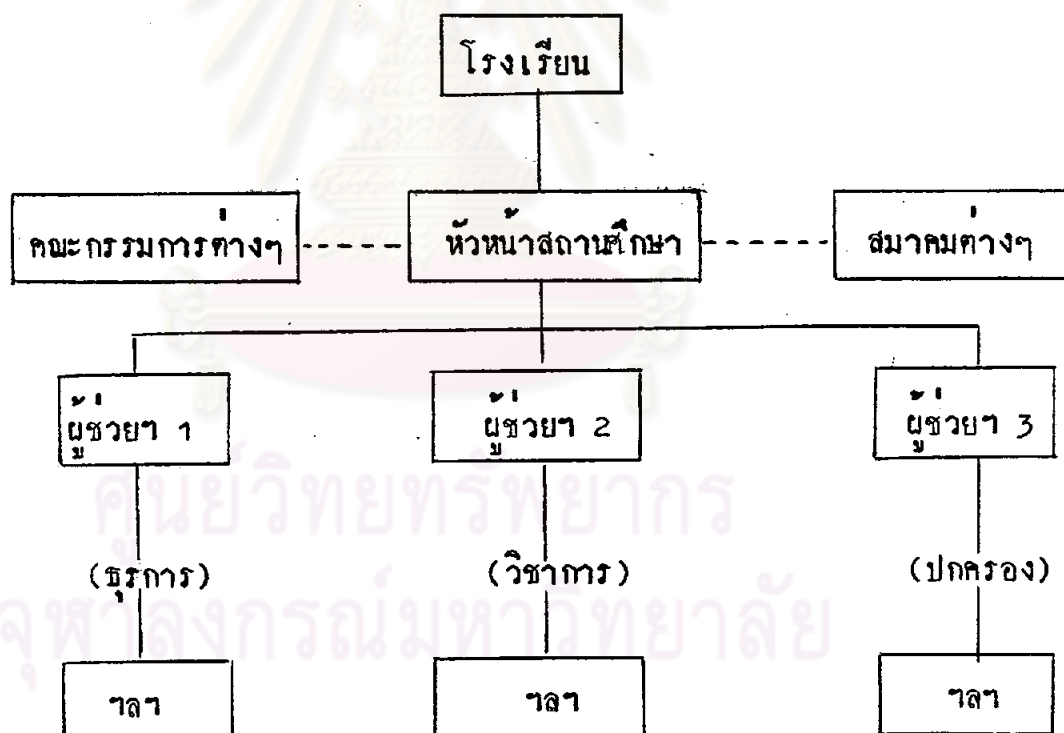
สายบริหาร ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีได้โรงเรียนละ 1 คน และมีผู้ช่วยผู้บริหารได้อีก 1-4 คน โดยถือเกณฑ์แต่งตั้งดังนี้

- ก. ฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน แต่งตั้งในระดับโรงเรียนที่มีขนาดห้องเรียน 9-17 ห้องเรียน
- ข. ฝ่ายธุรการ จำนวน 1 คน แต่งตั้งในระดับโรงเรียนที่มีขนาดห้องเรียน 18-26 ห้องเรียน
- ค. ฝ่ายปกครอง จำนวน 1 คน แต่งตั้งในระดับโรงเรียนที่มีขนาดห้องเรียน 27-41 ห้องเรียน
- ง. ฝ่ายบริการ จำนวน 1 คน แต่งตั้งในระดับโรงเรียนที่มีขนาดห้องเรียน 42 ห้องเรียนขึ้นไป

โดยอาศัยรูปแบบการจัดองค์การแบบ 2 สาย และการกำหนด อัตรากำลังของข้าราชการครูสายบริหารที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน อาจพิจารณาจัดองค์การให้เหมาะสมได้โดยการจัดแบ่งสายงานประจำออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ตามขนาดของโรงเรียน

สุวรรณ จันทรม (2522: 53-54) ได้เสนอแนะแผนภูมิการจัด องค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ไว้ดังนี้

แผนภูมิที่ 3 การจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง



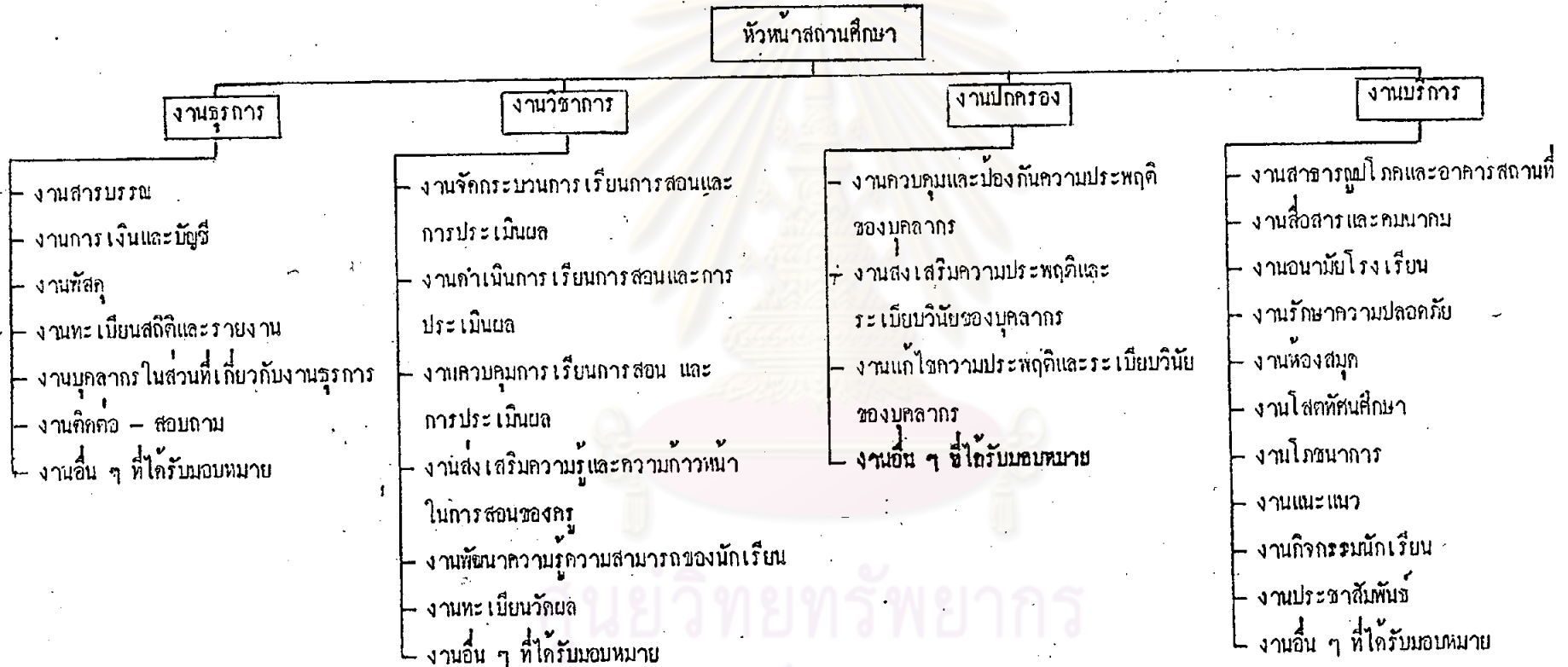
ที่มา : สุวรรณ จันทรม (2522: 53)

สำหรับแผนภูมิการจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ นั้น
 สายงานการบังคับบัญชาหรือสายงานประจำจะแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง
 คือ จะแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย โดยเพิ่มฝ่ายบริการเข้าไป เพื่อให้การบริหารงาน
 คล่องตัวขึ้น

งานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา แบ่งออกเป็น
 4 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครอง และงานบริการ
 (กรมสามัญศึกษา 2526: 2) แต่ละงานจะมีงานย่อยต่าง ๆ เห็นได้จากแผนภูมิ
 "ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา" ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา 2526:
 ไม่ปรากฏเลขหน้า)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 4 ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา



ที่มา : ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา

จากแผนภูมิขอข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา จะเห็นว่า "งานบุคคลากร" ที่จัดอยู่ในสายงานของฝ่ายธุรการนั้น น่าจะเป็นงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษามากที่สุด โดยพิจารณาจากขอข่ายการดำเนินงานที่ระบุไว้ ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา 2526: 3)

งานบุคคลากร ดำเนินงานเกี่ยวกับการบุคคลากรทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและประโยชน์พึงไ้ของบุคคลากรในเรื่องต่อไปนี้

1. การแต่งตั้ง
2. การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือน
3. การเพิ่มวุฒิ การปรับวุฒิ
4. การย้าย การโอน การไปช่วยราชการ
5. การลาออก
6. การตาย
7. การลาศึกษาต่อ
8. การยกเว้นหรือการผ่อนผันการเข้ารับราชการทหาร
9. การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือเหรียญตรา
10. การขอลดค่าโดยสาร
11. การเบิกเงินช่วยรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร
12. การดำเนินการอื่น ๆ ด้านบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับทางราชการ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามโครงสร้างของการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน (ฝ่ายธุรการ) และเจ้าหน้าที่งานบุคคลากร

การปกครองบังคับบัญชาในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในการบริหารงานภายในโรงเรียน มีหน้าที่ปกครองและบังคับบัญชาบุคลากรในโรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของราชการด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในความหมายและอำนาจของการปกครองบังคับบัญชา ดังนี้

การปกครองบังคับบัญชา มีความหมายแยกออกเป็น 2 คำ (กรมสามัญศึกษา 2527ก:81) คือ

1. การปกครอง คือ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากภัยอันตรายทั้งปวง และครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและประเทศชาติเป็นที่สุด

2. การบังคับบัญชา หมายถึง การกระทำทั้งปวงเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาละเว้นทำชั่ว มิให้เกิดความเสียหายทั้งส่วนตนและส่วนรวม และเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี เพื่อความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม ไม่ใช่เสรีภาพเกินขอบเขตจนรบกวนผู้อื่นหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่หน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนและถึงขั้นความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเจริญทั้งตนเองและหน่วยงาน

อำนาจปกครองบังคับบัญชา อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท

อำนาจปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอำนาจของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และอธิบดีกรมเจ้าสังกัด

สำหรับกรมสามัญศึกษาเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง ซึ่งใช้ระบบการบริหารแบบรวมอำนาจ แต่เนื่องจากมีโรงเรียนในสังกัด ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ กรมสามัญศึกษาจึงมีนโยบาย ที่จะมอบอำนาจปกครองบังคับบัญชาให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้า สถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติแทนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันนี้ผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจตามคำสั่งกรมสามัญศึกษาคังต่อไปนี้

ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับมอบอำนาจปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ 1000/2524 และได้รับมอบอำนาจเกี่ยวกับ ลูกจ้างตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ 4127/2526

หัวหน้าสถานศึกษาได้รับมอบ อำนาจปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ 5355/2523 และได้รับมอบอำนาจการบังคับ บัญชาลูกจ้างตามคำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ 3014/2526

อำนาจบังคับบัญชาของหัวหน้าสถานศึกษา

เมื่อหัวหน้าสถานศึกษาได้รับมอบอำนาจการบังคับบัญชาจากผู้มีอำนาจ ความกฎหมาย ซึ่งออกเป็นคำสั่งโดยอาศัยความในมาตรา 33 และมาตรา 42 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แล้ว ถือว่าเป็นผู้มีอำนาจ ความกฎหมาย และจะต้องบังคับบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของราชการ ตามคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับ "แผนการจกกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา" ยังไม่มี แต่มีงานวิจัยเกี่ยวกับ

บทบาทและการปรับตัวของผู้สูงอายุที่ปลดเกษียณ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุไว้เป็นส่วนหนึ่งของการให้พันทนจากงาน มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องและใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

✓ Caven (อ้างถึงใน Arnold Rose 1962: 526-535)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาพพจน์ที่มีต่อตนเองและบทบาทในการปรับตัวของผู้สูงอายุในสหรัฐอเมริกา พบว่า บุคคลจะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองอย่างไรนั้น เกิดขึ้นมาจากประสบการณ์ในสังคมที่ผ่านมา เริ่มจากครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน บทบาทและสถานภาพทางสังคมที่เขาได้รับ เมื่อเขาถูกปลดออกจากบทบาทต่างๆ ที่เขาเคยเป็น เขาก็จะเปลี่ยนบทบาทใหม่ในกลุ่มผู้สูงอายุ จากการศึกษาพบว่า บทบาทต่าง ๆ ที่เคยเป็นมาในอดีตจะช่วยในการปรับตัวให้ยอมรับความเป็นไปในวัยชรา ✓

✓ Thomson (1972: 402 A - 403) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัว

ของผู้ที่ปลดเกษียณ เป็นการศึกษาตัวประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของชายที่ปลดเกษียณ โดยเน้นในเรื่องสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสุขภาพของคนชรา ศึกษาพื้นฐานจากตำแหน่งทางสังคม เอกลักษณ์ส่วนตัวในงานที่ทำ ผลของการแยกตัวจากงานของผู้สูงอายุ เอกลักษณ์ของบทบาทและการยอมรับตนเอง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ขวัญของผู้สูงอายุ เพราะเขาเสียบทบาทไปเนื่องจากการสูญเสียในค่านิยม สถานภาพสมรส สถานภาพในอาชีพ และสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับที่จะถูกปลดเมื่อทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า ผู้สูงอายุมีขวัญต่ำกว่าผู้ที่กำลังอยู่ในวัยทำงาน ผลออกมาปรากฏว่า การแสดงออกทางสังคม การมีส่วนร่วมในสังคม หรือองค์การในวัยที่ผ่านมามีอิทธิพลโดยตรงต่อขวัญ แต่การรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของคนสูงอายุที่เกี่ยวกับขวัญ ✓

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุในต่างประเทศที่

ปลดเกษียณแล้ว จะไม่ฝืนตนเองไว้กับอดีต แต่จะพยายามปรับตัวและเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ โดยอาศัยประสบการณ์และบทบาทที่เคยเป็นมาในอดีตช่วย ซึ่ง เป็นหลักการที่ที่ผู้สูงอายุทั่วไปน่าจะยึดเป็นแนวปฏิบัติ เพราะจะเป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและสังคม ในด้านขวัญและกำลังใจของผู้สูงอายุนั้นต่ำกว่าผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน และการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพเป็นตัวประกอบที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อขวัญ และกำลังใจของผู้สูงอายุ ซึ่งน่าจะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่ปลดเกษียณโดยทั่วไป เนื่องจากต้องสูญเสียบทบาทและสถานภาพต่าง ๆ ไป ทั้งนี้ผู้สูงอายุที่ปลดเกษียณแล้วจึงต้องคำนึงถึงการรักษาสุขภาพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้มั่นคง

กัญญา ทิศนสุวรรณ (2521: ค - ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร" พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ยังจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ปัญหาในด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานคือ ยังไม่มีการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร และการติดต่อระหว่างผู้ที่พ้นจากหน้าที่ไปแล้วกับสถานศึกษายังกระทำอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยมาก

ประทีน ศรีพรหม (2522: 134-139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าส่วนการศึกษารองการบริหารส่วนจังหวัด" พบว่า หัวหน้าส่วนการศึกษาได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการให้พ้นจากงานในระดับปานกลาง แต่อย่างน้อยกว่าการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการเกษียณอายุที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ การแนะนำและอำนวยความสะดวกกรวดเร็วในการขอรับบำเหน็จบำนาญของครู การเผยแพร่เกียรติประวัติของครูอาวุโส ส่วนที่ปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ การจัดให้ครูที่พ้นจากงานไปแล้ว มีโอกาสช่วยเหลือในกิจกรรมทางการศึกษา การแจ้งข่าวสารกับครูที่พ้นจากงานไปแล้ว ปัญหาที่พบคือ ขาดการติดต่อกับครูที่พ้นจากงานไปแล้ว ทำให้ผู้ที่พ้นจากงานรู้สึกว่าตนถูกทอดทิ้งจากหน่วยงาน

ชิต ปุริโสคม (2523: 187-189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

"การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย" พบว่า สภาพการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการให้บุคลากรพ้นจากงานในความเห็นของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สภาพที่ควรปฏิบัติในความเห็นของกลุ่มผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่กลุ่มอาจารย์คาดหวังให้มีการปฏิบัติในเกณฑ์มาก ปัญหาในด้านการให้พ้นจากงานคือ วิทยาลัยครูไม่เห็นความสำคัญของบุคลากรที่เกษียณอายุแล้ว

ถวัลย์ ทองมี (2524: 175-181) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การ

บริหารบุคลากรภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม" พบว่า สภาพที่ปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุนั้น ที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสร้างความประทับใจ การให้ความสำคัญ และการสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่เกษียณอายุ ส่วนการติดต่อและส่งข่าวสารความเคลื่อนไหวของโรงเรียนให้บุคลากรที่เกษียณอายุนั้นปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ควรปฏิบัติเห็นว่า ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งหมด ปัญหาที่พบคือ บุคลากรที่พ้นจากตำแหน่งมักถูกทอดทิ้ง ขาดความผูกพันกับโรงเรียน และขาดการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับบุคลากรที่พ้นจากตำแหน่ง

วีระ สุเมธาพันธ์ (2526: 116-119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

"ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร" พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ปฏิบัติเกี่ยวกับการให้พ้นจากงานในระดับปานกลาง ในส่วนที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุนั้นที่ปฏิบัติปานกลางได้แก่ การให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ ส่วนการติดต่อสื่อสารกับบุคลากร การเชิญบุคลากรมาร่วมกิจกรรม การให้ความสำคัญและการสร้าง

ความผูกพันกับบุคลากรที่พ้นจากราชการ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ปัญหาที่พบคือบุคลากรที่ไกลเกษียณอายุมักไม่มีความคิดริเริ่ม และโรงเรียนละเลยความสัมพันธ์กับบุคลากรที่พ้นจากราชการ

ชนะ ชนสมบุรณ (2526: 92-95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร" พบว่า โรงเรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพ้นจากงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุนั้น ที่ปฏิบัติปานกลางได้แก่ การให้บำเหน็จบำนาญ การให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุ การให้เกียรติแก่บุคลากรที่เกษียณอายุ ส่วนการเชิญบุคลากรที่เกษียณอายุมาร่วมกิจกรรม ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ปัญหาที่พบคือหลักเกณฑ์การพิจารณาให้บุคลากรออกจากงานไม่แน่นอน ความไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับเงินรายได้อื่นๆ และเงินทดแทน

สมบุรณ คุปตภากร (2526: 133-137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2" พบว่า การดำเนินการให้บุคลากรพ้นจากงานที่โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับที่อาจจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหา คือ โรงเรียนมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้สวัสดิการตามควรแก่กรณี เมื่อบุคลากรพ้นจากงานโดยเหตุตาย ทุพพลภาพ หรือเกษียณอายุ ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง คือ โรงเรียนมิได้ติดต่อและสงเคราะห์ให้บุคลากรที่พ้นจากงานได้ทราบข่าวความเคลื่อนไหวของโรงเรียน ปัญหาสำคัญในการให้พ้นจากงาน คือ บุคลากรที่พ้นจากงานแล้วไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่อ้างถึงทุกเรื่องสอดคล้องกันโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับการให้พ้นจากงานในสถานศึกษาต่าง ๆ หลายสังกัดในประเทศไทย ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ การจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุยังไม่มีที่วางแผนที่

อย่างจริงจัง แม้ว่าผลการวิจัยโดยส่วนรวมจะปรากฏว่า มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ถาพิจารณาเป็นรายค้ำแล้วจะปรากฏว่า มีการปฏิบัติกิจกรรมบางอย่างในระดับปานกลาง และบางกิจกรรมมีการปฏิบัติน้อย ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลากรด้วย ในค้ำ ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มอาจารย์ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุ ก็แตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหารเห็นว่าควรปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่กลุ่มอาจารย์เห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมาก ความคิดเห็นที่แตกต่างกันนี้ยังไม่อาจสรุปได้ว่าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่ผู้เกษียณอายุ ความจริงแล้วอาจจะเห็นความสำคัญ แต่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคตลอดจนความต้องการในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู ข้าราชการครูที่เกษียณอายุแล้ว และนักวิชาการบริหารงานบุคคล แล้วนำเสนอมเป็นแผนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุ ให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษียณอายุของข้าราชการครูในโรงเรียนต่อไป

