

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เกี่ยวกับสภาพการทำงานและปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางราชการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษา แบ่งออกได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

##### 1.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525: 112) ให้ความหมายว่าการเกษียณอายุหมายถึงสิ้นไป (ใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ) เช่น สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน หรือการครบกำหนดอายุรับราชการ เป็นต้น

เบอร์นไซด์ (Burnside, 1981: 603 อ้างถึงใน มาโนช โนราช, 2549: 7) กล่าวถึงการเกษียณอายุว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพ และโอกาสในการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำเหน็จ บำนาญโดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้นการเกษียณอายุงานจึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้ระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้การเกษียณอายุงานยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิต เพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่เพื่อการปรับตัว หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว

บรรลุ ศิริพานิช (2531) อธิบายว่าการเกษียณอายุหมายถึงการที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำเพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ เช่น ราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี ถ้างานที่ทำเป็นงานเอกชน ก็อาจมีการกำหนดอายุให้แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กรนั้นๆ จะกำหนดไว้ซึ่งมักจะอนุโลมใช้อายุ 60 ปี ตามราชการเป็นส่วนมาก บางแห่งกำหนดไว้ 55 ปี อาชีพบาง อาชีพเกษียณอายุจากงานเมื่ออายุยังน้อยเพราะร่างกายหมดสภาพการประกอบ

อาชีพนั้น ๆ เช่น นักมวย หรือ นางแบบ นายแบบ พออายุเพียง 30 ปี ก็ต้องเกษียณอายุงานจากการอาชีพ นักมวย หรือ นางแบบ นายแบบ ไปหาอาชีพใหม่

สุรกุล เจนอบรม (2534) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุงานหรือเกษียณอายุราชการว่า เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงาน ต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกษียณอายุหมายถึงการถอนตัวออกจากสถานะการหนึ่งไปสู่อีกสถานะการหนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวออกจากสถานะการเป็นข้าราชการไปสู่ภาวะของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหรือไปสู่บทบาทหน้าที่ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานานและผู้เกษียณอายุแล้ว จะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุตัวบุคคล และระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

## 1.2 หลักเกณฑ์การเกษียณอายุ

ตามหลักของการทำงาน นายจ้างย่อมต้องการลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตราบใดที่ลูกจ้างยังรับเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็สมควรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง “ประสิทธิภาพ” นั้น หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน (พจนานุกรม, 2539: 511) เมื่อใดที่ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปแล้ว ย่อมแสดงว่าไม่เหมาะที่จะทำงานนั้นต่อไป ควรให้ยุติการทำงาน

ดังนั้น ถ้าพิจารณาหลักของการทำงานและความหมายของการเกษียณอายุแล้ว การเกษียณอายุจึงควรยึดหลักการว่า เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วควรให้ยุติการทำงาน ทั้งนี้การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลอาจใช้เกณฑ์ต่างๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2533: 3 - 4)

1. เมื่อบุคคลทำงานไปจนถึงช่วงอายุหนึ่งแล้ว สมควรที่จะได้หยุดพักผ่อนโดยทั่วไป จะใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุ เป็นเกณฑ์ในการให้เกษียณอายุจากงาน จะเห็นได้จากที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ (World Assembly on Aging) ได้กำหนดให้ผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก สำหรับประเทศไทยก็ได้กำหนดให้ผู้มีอายุ 60 ปี เป็นผู้สูงอายุและใช้เป็นเกณฑ์ในการเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วย

2. พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกาย บุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพต่างกัน บุคคลหนึ่งอาจยังแข็งแรงพอที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ ในขณะที่บุคคลหนึ่งในวัยเดียวกันสุขภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปอีกได้

3. บางประเทศเห็นว่าหญิงและชายมีสภาพร่างกายแตกต่างกัน เพศหญิงอาจหมดประสิทธิภาพในการทำงานเร็วกว่าเพศชาย ในบางลักษณะงานจึงมีการกำหนดให้เพศหญิงเกษียณอายุเร็วกว่าเพศชาย เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้พนักงานในหน่วยงานของรัฐทั่วไปที่เป็นเพศชายเกษียณที่อายุ 60 ปี เพศหญิงเกษียณที่อายุ 55 ปี และประเทศบรูไนกำหนดให้ชายขอเกษียณอายุได้ที่อายุ 50 ปีและหญิงที่อายุ 45 ปี เป็นต้น

4. การกำหนดให้บุคคลเกษียณอายุโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติได้แก่ งานที่ต้องใช้ความพร้อมทางสมรรถภาพร่างกาย ต้องลำบากตรากตรำเสี่ยงภัยกว่าปกติ เช่น ตำรวจจราจร ทหารที่ประจำอยู่หน่วย ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่าลักษณะงานอื่นหรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น ส่วนงานที่ต้องใช้การสั่งสมประสบการณ์นั้นก็ควรให้เกษียณอายุช้า เช่น งานด้านการสอนและวิจัย เป็นต้น

5. พิจารณาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน ถ้าหย่อนลงจากเกณฑ์ปกติ แสดงว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ หย่อนความสามารถก็อาจให้ออกจากงานได้

6. นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพความจำเป็นที่รัฐกำหนด โดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เช่น รัฐบาลสิงคโปร์ได้ขยายอายุเกษียณของพนักงานที่สังกัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลาง จากอายุ 60 ปี เป็นอายุ 62 ปีในวันที่ 1 มกราคม 2542 เพื่อแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

### 1.3 ปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน

การเกษียณอายุจากงานก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้เกษียณหลายๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณซึ่งจากงานวิจัยของสมศรี กันธมาลา (2529: 23) พบว่าปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน ได้แก่

1. คนที่เคยมียศตำแหน่งจะรู้สึกตนเองหมดคุณค่า ถ้าปรับตัวไม่ทันจะบั่นทอนสุขภาพและเสียชีวิตลงในเวลาอันสั้น
2. ไม่รู้จักใช้เวลาว่าง ทำให้เบื่อหน่ายต่อชีวิต
3. รายได้ลดลง
4. มีความเหงาเนื่องจากขาดเพื่อน
5. ไม่ได้เตรียมตัวที่จะเกษียณ ทำให้ปรับตัวไม่ทันเกิดความท้อแท้

แอทลีย์ (Atchly, 1982: 263 – 287 อ้างใน ธาดา วิมลฉัตรเวที, 2543: 2) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงานจากการศึกษาพบว่าผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งในการปรับตัว และการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุการทำงาน แต่ก็มีผู้เกษียณอายุจำนวนมากมีปัญหาในการปรับตัวและมีความเครียดทางจิตใจมากอันส่งผลต่อ

สุขภาพกายด้วย และอาการเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการมีรายได้น้อย สุขภาพไม่ดี ไม่มีเพื่อนสนิท มีเวลาว่างมาก มีความรู้สึกไร้ค่า และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิกในครอบครัวเป็นต้น และยังกรณีผู้สมัครใจเกษียณก่อนกำหนด ก็จะทำให้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุยาวนานขึ้น อาจจะมีมากถึง 25 ปี หรือมากกว่านั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะทำอะไรให้ระยะเวลา 20 – 25 ปี หรือมากกว่านั้นของบั้นปลายชีวิตเป็นช่วงชีวิตที่มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดี มีจิตใจที่สงบสุข สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากที่สุดและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม (วิจิตร บุญยะโทตระ, 2535: 1) และมีแนวโน้มว่าการลาออกก่อนเกษียณอายุการทำงานในปัจจุบันจะส่งผลต่อเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นไปที่อัตราส่วนการพึ่งพาซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำ แนวโน้มการเกษียณก่อนกำหนดจะทำให้อัตราส่วนการพึ่งพาเพิ่มสูงขึ้นมากในทศวรรษที่กำลังจะมาถึง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะรักษาให้ผู้สูงอายุอยู่ทำงานต่อไป เพื่อเป็นการรักษาสมดุลระหว่างผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำ

จากปัญหาของผู้ที่เกษียณอายุดังกล่าวการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการปรับตัวได้ดี มีความพร้อมและความพึงพอใจในชีวิตได้วิธีหนึ่งคือ การส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการเตรียมตัวหรือเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเกษียณอายุจากการทำงาน

#### 1.4 ความเป็นมาของการเกษียณอายุข้าราชการไทย

การเกษียณอายุข้าราชการไทย (สำนักงาน ก.พ., 2533 : 7 – 10) ในสมัยโบราณเจ้านายและขุนนางจะรับราชการอยู่จนครบเท่าอายุขัย ไม่มีกฎหมายกำหนดให้เกษียณอายุราชการเพราะข้าราชการแต่ละคนเป็นทั้งข้าราชการพลเรือน และทหารต้องออกไปราชการสงครามเป็นประจำและส่วนมากจะเสียชีวิตก่อนวัยชรา จนถึงในสมัยรัชกาลที่ 5 จึงมีการปฏิรูปการปกครองตามแนวทางบริหารงานสมัยใหม่ และได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติเบ็บบ้านาญ ร.ศ. 120 กำหนดให้เกษียณอายุราชการเมื่อครบอายุ 55 ปี แต่ถ้ายังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการได้ก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่งหรือคราวสองก็ได้และได้ยกเลิกพระราชบัญญัติเบ็บบ้านาญ ร.ศ. 120 ในสมัยรัชกาลที่ 7 แล้วตราเป็นกฎหมายขึ้นใหม่ โดยมีสาระสำคัญเหมือนเดิม แต่ได้เปลี่ยนแปลงให้บำเหน็จบำนาญเป็นสิทธิของข้าราชการที่พึงจะได้รับตามหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม เรียกว่าพระราชบัญญัติบำเหน็จ พ.ศ. 2471 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 8 ให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์เกษียณอายุ ยกเว้นจะได้รับอนุญาตให้ต่อเวลาราชการซึ่งจะต่อได้อย่างมากที่สุดเพียงห้าปี โดยกรมบัญชีกลางมีหน้าที่ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสามัญบัตร ซึ่งมีอายุจะครบ 55 ปี ในปีหน้าต่อเจ้ากระทรวงต่างๆ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2478 มีเนื้อหาสาระสำคัญเหมือนพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2471 แต่มอบอำนาจให้ ก.พ.เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือน และกระทรวงกลาโหมเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ

สิทธิกู้เงินจากกองทุนได้ไม่เกินจำนวนเงินสะสมเงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จตกทอดตามพระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 16) พ.ศ. 2539 (ราชกิจจานุเบกษา, 2539 : 22 – 26) สำหรับเงินสะสมที่ผู้ตายได้จ่ายสะสมเข้ากองทุน กองทุนจะจ่ายเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวแก่ผู้มีสิทธิรับมรดกของสมาชิกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

## 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด

### 2.1 ลักษณะการเกษียณก่อนกำหนด

การเกษียณก่อนกำหนดเป็นหนึ่งในวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อลดจำนวนลูกจ้างในองค์กรลง เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการลดขนาดองค์กรด้วยวิธีอื่น เช่น การปลดออกและการไล่ออกแล้ว การเกษียณก่อนกำหนดเป็นวิธีการที่นุ่มนวลและอ่อนโยนกว่ามาก แต่มีกระบวนการที่ซับซ้อนกว่า (Luis R.Gomez-Mejia, David B.Balkin and Robert L. Cardy, 1995: 237 อ้างถึงใน มาโนช โนราช, 2549: 11) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของนโยบายการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การเสนอสิ่งจูงใจทางการเงินเพื่อดึงดูดใจให้ลูกจ้างที่สูงอายุเกษียณก่อนกำหนด และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดได้รับผลตอบแทนจากการลาออก

### 2.2 ประเภทของการเกษียณก่อนกำหนด

การเกษียณก่อนกำหนดสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Robert C.Atchley, 1980 : 157 อ้างถึงใน สังวาลย์ วรรณกุล, 2544 : 10) การเกษียณก่อนกำหนดแบบบังคับ (Early Forced Retirement) ใช้กับงานบางลักษณะ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับวัย เช่น งานที่ต้องใช้กำลังกาย งานใช้สายตา สมองและอาศัยความรวดเร็วฉับไว เป็นต้น และงานที่บั่นทอนสุขภาพร่างกาย เช่นงานที่ต้องตรากตรำและอดทนต่อสภาพแวดล้อม สำหรับการเกษียณก่อนกำหนดแบบสมัครใจ (Early Voluntary Retirement) นั้นจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงานเช่นเดียวกันกับการเกษียณอายุตามกำหนด โดยการลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมาในระดับที่นายจ้างแต่ละองค์กรเห็นว่าเหมาะสมกับลูกจ้างของตน อาจกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อต้องการลดอัตราค่าจ้างหรือเพื่อปลดลูกจ้างโดยการให้ลาออกด้วยความสมัครใจ

### 2.3 โครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ

ลักษณะโครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา (วรรณอร เยยวิจิตร, 2543: 12) หน่วยงานที่ต้องการจัดโครงการเกษียณก่อนกำหนดของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องขอคำรับรองจากสำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management : OPM) และหน่วยงานนั้นต้องอยู่ระหว่างการจัดรูปองค์กร

ใหม่ (Major Reorganization) การลดกำลังคน (Major Reduction in Force) และการย้ายหน้าที่งาน (Major Transfer of Function) เท่านั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดเงินทุน การขาดแคลนงานหรือการปิดกิจการ และจะส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังโดยรวมของหน่วยงาน และการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด จะต้องเป็นความสมัครใจและเมื่อหน่วยงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดถูกบังคับให้ลาออก หรือเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ลาออก หน่วยงานนั้นจะต้องรีบแก้ไขและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานทันที ทั้งนี้ในระหว่างที่ดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนด หน่วยงานจะต้องรายงานผลของกิจกรรมโครงการเกษียณก่อนกำหนดให้สำนักงานบริหารงานบุคคลได้ทราบเป็นระยะๆ

ทั้งนี้กฎหมายของสหรัฐอเมริกาจะไม่อนุญาตการรับรองสิทธิการเกษียณก่อนกำหนดให้กับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดรูปร่างกำลังคน (Working Shaping) การลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน (Lowering Payroll Costs) และการฟื้นฟูกำลังคนด้วยทักษะที่แตกต่างกัน (Refreshing the Working with Different Skills)

หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่มีความประสงค์จะขอใช้สิทธิการดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนดจะต้องยื่นคำขอสิทธิจากสำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management : OPM) เพื่อแจ้งเหตุผลของการนำโครงการเกษียณก่อนกำหนดมาใช้ในหน่วยงานนั้น ๆ พร้อมแจ้งรายละเอียดต่างๆ เช่น สถานการณ์การเงิน ข้อมูลบุคลากร ระยะเวลาสิ้นสุดของการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ การลดกำลังคนหรือการโอนย้ายหน้าที่งานด้วย ทั้งนี้องค์กรสามารถเลือกที่จะให้สิทธิการเกษียณก่อนกำหนดกับทุกหน่วยงาน หรือเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กรได้ ซึ่งอาจจำกัดระยะเวลาการใช้สิทธิเกษียณก่อนกำหนดโดยกำหนดวันรับสมัครหรือกำหนดจำนวนผู้สมัครที่ต้องการแน่นอน และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขวันรับสมัครและจำนวนผู้สมัครได้หากมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้านการเงินหรือกำลังคน แต่ต้องประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ

หน่วยงานจะต้องพิจารณาผลกระทบของการกำหนดระยะเวลา และจังหวะการให้สิทธิการเกษียณก่อนกำหนดที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เช่น การให้สิทธิกับผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด เป็นช่วงระยะเวลาต่อเนื่องนานๆ อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกจะทำงานต่อ เนื่องจากสามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีโอกาสเข้าร่วมโครงการแน่นอนแต่จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการครั้งสุดท้าย การกำหนดข้อเสนอเป็นช่วงเวลาที่สั้น รวดเร็ว และไม่ให้ออกสาผู้ปฏิบัติได้พิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจลาออกจะส่งผลให้โครงการเกษียณก่อนกำหนดมีประสิทธิภาพต่ำสุด แต่โครงการดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อข้อเสนอชัดเจน กระชับ แต่ให้ระยะเวลาที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกของ

ผู้ที่เข้าร่วมโครงการและดูเหมือนว่าจะไม่มีโครงการเกิดขึ้นอีก ซึ่งหลักการนี้ Shalowitz, Deborah, 1992: 6 – 7 อ้างใน วรณอร เยวจิตร, 2543: 17) ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการของลูกจ้าง กล่าวไว้ว่า การประกาศโครงการเกษียณก่อนกำหนดในเวลาที่เหมาะสมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งประกาศของโครงการให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการในช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนเริ่มโครงการหรือช่วงแรกของโครงการ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเพียงพอในการพิจารณาตอบรับข้อเสนอดังกล่าว

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา OPM ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ดังนี้

- 1) ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุอย่างต่ำ 50 ปี และอายุราชการอย่างน้อย 20 ปีขึ้นไป
- 2) ทำงานในตำแหน่งที่ระบุในข้อเสนอเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงาน
- 3) ทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในข้อเสนอลาออกก่อนเกษียณอายุของหน่วยงาน
- 4) ไม่เป็นผู้กระทำความผิดหรือมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน
- 5) อยู่ในบัญชีรายชื่อของหน่วยงานอย่างน้อย 30 วัน ก่อนที่หน่วยงานจะยื่นคำขอสวัสดิการเกษียณก่อนกำหนดต่อ OPM และยังคงมีอยู่ในบัญชีรายชื่อในวันปีครบสมควร โดยไม่มีการหยุดทำงานชั่วคราว

สำหรับวิธีการพิจารณาอนุมัติให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในสหรัฐอเมริกา Gerald R. Ferris and Kendrith M. Rowland (1988: 407) กล่าวไว้ว่า องค์กรอาจทำการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยผ่านคณะกรรมการหรือไม่ก็ได้ ประการสำคัญก็คือต้องเข้าร่วมโดยสมัครใจ และหน่วยงานต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า จะไม่มีการประเมินผล หากผู้ปฏิบัติงานปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในสหรัฐอเมริกาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (วรณอร เยวจิตร, 2543 : 22) คือ

1. สิ่งจูงใจทางการเงิน มีพื้นฐานอยู่บนหลักการที่เร่งให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการและการเพิ่มรายได้จากการเกษียณอายุได้แก่ เงินช่วยเหลือประกันสังคม ผู้เกษียณจะได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราลดลง หากลาออกตั้งแต่อายุ 62 ปี และได้รับเต็มจำนวนเมื่ออายุ 65 ปี สวัสดิการประกันสังคมจะลดลงประมาณ 20% ของสวัสดิการปกติ ถ้าบุคคลรับเงินประกันสังคมเมื่ออายุ 63 ปี สวัสดิการประกันสังคมจะลดลงประมาณร้อยละ 13.33 และถ้าบุคคลรับเงินประกันสังคมเมื่ออายุ 64 ปี สวัสดิการประกันสังคมจะลดลงประมาณร้อยละ 6.67 เงินบำนาญ

บำนาญส่วนบุคคล และเงินพิเศษ บริษัทจะจ่ายเงินเดือนเพิ่ม 1-2 ปี เป็นเงินก้อนเพื่อจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานลาออก

2 การให้สวัสดิการด้านสุขภาพต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของผลตอบแทนเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครอง จนกระทั่งได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ เมื่ออายุครบ 62 ปี

3. สวัสดิการอื่น ๆ

#### 2.4 โครงการเกษียณก่อนกำหนดของประเทศไทย

โครงการเกษียณก่อนกำหนดของประเทศไทยเป็น โครงการเพื่อลดขนาดกำลังคน ภาครัฐ โดยดำเนินการครั้งแรกในปีงบประมาณ 2543 ทั้งนี้เป็นไปตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการที่ กำหนดให้ลดขนาดกำลังคนภาครัฐลงร้อยละ 10 ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540 – 2544) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคน ภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยจูงใจให้ข้าราชการลาออกจากราชการก่อนการ เกษียณอายุ มีเป้าหมายรับผู้เข้าร่วมโครงการ ในปีงบประมาณ 2543 และปีงบประมาณ 2544 ปีละ 20,000 คน โครงการนี้จะครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และข้าราชการ ประเภทอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนตามที่รัฐมนตรีกำหนด โครงการ เกษียณก่อนกำหนด มีหลักการดังนี้ (<http://www.OCSC.to.th>, สืบค้นเมื่อ วันที่ 21 พฤษภาคม 2553)

- 1) เป็นความสมัครใจและความประสงค์ร่วมกันของข้าราชการและส่วนราชการ
- 2) กำลังคนภาครัฐจะต้องลดลง และจะไม่มีการบรรจุผู้ออกจากราชการตาม โครงการนี้กลับเข้ารับราชการหรือบรรจุเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานของรัฐอีก
- 3) รักษาสมดุลระหว่างการจูงใจให้ข้าราชการมีทางเลือกที่ดี กับความเป็นไปได้ ทางงบประมาณ

เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

- 1) ข้าราชการที่ออกจากราชการตาม โครงการนี้แล้ว จะกลับเข้ามาเป็นข้าราชการ หรือพนักงานประจำของหน่วยงานของรัฐอีกไม่ได้
- 2) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ต้องไม่บรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการ ตามโครงการนี้ กลับเข้ารับราชการหรือเป็นพนักงานประจำ
- 3) ส่วนราชการต้องขุดเล็กตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจาก โครงการฯ สำหรับตำแหน่งที่เหลือร้อยละ 20ให้นำมารวมกัน แล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย



และนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นหากจัดสรรไม่หมดให้  
ยุบเลิก

#### 2.4.1 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

##### 1. เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ต่อไปนี้

1.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ตาม  
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

1.2 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ

1.5 ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

1.6 ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

##### 2. เป็นผู้มีอายุหรือเวลาราชการ ดังนี้

2.1 ผู้ออกจากราชการจะต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วินาที  
วันที่ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

2.2 ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหา  
ข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์  
คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ซึ่งมีไขความผิดโทษหรือความผิด  
ที่ได้กระทำโดยประมาท

2.3 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใดๆ ตาม  
กฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก  
หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด  
ประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน  
หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ เป็นต้น

2.4 ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วน  
ราชการในการไปศึกษาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้วไม่น้อยกว่า  
ระยะเวลาศึกษาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับ  
ราชการ สำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการ ดังกล่าว จะต้องมีความสมัครใจตั้งแต่วันที่ขึ้นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

#### 2.4.2 สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการ

สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2554 (ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553) กำหนดสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2553)

1. สิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อน 8-15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ

เงินก้อน =  $(8 + \text{อายุราชการที่เหลือ(ปี)}) \times \text{เงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)}$  แต่สูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) ซึ่งเงินประจำตำแหน่ง หมายถึงเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งและที่แก้ไขเพิ่มเติม เงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภทและที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งเงินวิทยฐานะตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. สิทธิประโยชน์อื่น กำหนดสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่

2.1 การยกเว้นภาษีเงินก้อนที่ได้รับตามโครงการเกษียณก่อนกำหนด

2.2 การยกเว้นภาษีในส่วนของเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

2.3 การยกเว้นไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติกับเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) รวมทั้งโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ธอส.- กบข. ด้วย

2.4 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.5 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเสมือนข้าราชการผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ

2.6 มีสิทธิขอรับการพิจารณาจัดสรรวงเงินกู้ยืมจากธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ชพว.) โดยมีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ประสานการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

#### 3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ในส่วนของทฤษฎีที่จะนำไปใช้เป็นการอธิบายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีครั้งนี้ ได้นำเอาทฤษฎีความพึงพอใจในแงุ่มที่เป็นการมุ่งใจ

มาเป็นกรอบในการอธิบายเพื่อจะตอบคำถามที่ว่าสิ่งที่จะจูงใจมนุษย์มีอะไรบ้าง กลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางจิตใจ โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม และพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจตามความต้องการ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็จะแตกต่างกันในเรื่องราวความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ ตลอดจนความเชื่อ โดยมีรายละเอียดของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H.Maslow (Hierarchy of Needs)

Maslow (อ้างถึงใน พัฒนพงศ์ หนูพันธ์, 2537: 22) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องลำดับขั้นความต้องการ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ โดยมนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามบำบัดความต้องการในระดับต่ำสุดที่เป็นพื้นฐานก่อน ซึ่งถือเป็นความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) หลังจากนั้นจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงต่อไปเรื่อยๆ (Upper - Level Needs) และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการจะมีตลอดเวลาไม่สิ้นสุด

Maslow ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอดต่อไป เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ปลอดภัย เป็นต้น ถือว่าเป็นลำดับของความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์ หลังจากมีการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วมนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการปกป้องพิทักษ์ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและมั่นคงจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ตลอดจนภัยพิบัติที่จะได้รับภายหลังจากการทำงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับ ร่วมคบหาสมาคมกับผู้อื่น ตลอดจนได้รับความเป็นมิตร และความรักจากผู้อื่น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีชื่อเสียง เช่น ผู้ที่มีอำนาจมีชื่อเสียง มีตำแหน่งทางสังคม

5. ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization Needs) เป็นระดับของความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะอาศัยความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่มีของแต่ละบุคคล

จะเห็นว่าทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละด้าน นับตั้งแต่ความต้องการในระดับขั้นที่ต่ำสุดคือความต้องการทางด้านสัทธิภาพ ความต้องการในแต่ละขั้นเปรียบเสมือนแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีการสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคล นั้นเกิดความพึงพอใจ

### 3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two-Factor Theory or Motivation-Hygiene Theory)

เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สมชาย ชัยอุทธร, 2537: 25) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของ

บุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยสำคัญมีดังนี้ คือ

1) เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Inter-Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎี Herzberg เป็นการอธิบายถึงปัจจัยทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจำเป็นอันเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow กล่าวคือ ปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้ง 5 ระดับ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Maslow และ Herzberg เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ โดยเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งแนวคิดของนักทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายครอบคลุมถึงปัจจัยหลักทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการทำงานของการ

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และสามารถบอกได้ว่าทำไมปัจจัยแต่ละด้านจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

ทรงศักดิ์ ภูพิทยานนท์ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำพูน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคาร และศึกษาถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่มีต่อพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและลำพูน จำนวน 71 รายประกอบด้วย พนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการ 10 รายกลุ่มระดับช่วยบริหาร 33 ราย และกลุ่มระดับบริหาร 28 ราย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในกลุ่มระดับปฏิบัติการและกลุ่มระดับบริหารตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อเข้าร่วมโครงการทั้งนี้เพราะเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ในการลดความรุนแรงของภาวะวิกฤตของธนาคารที่กำลังเป็นอยู่ โดยไม่เคียดแค้นเรื่องรายได้เพราะสามารถหาอาชีพใหม่ทำได้ ส่วนพนักงานในกลุ่มระดับช่วยบริหารที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เพราะไม่มีปัญหาในการหางานใหม่ทำและมีอาชีพใหม่ ซึ่งโครงการดังกล่าวแม้ธนาคารจะให้เงินช่วยเหลือน้อยกว่ารายได้ปกติหากปฏิบัติงานจนเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่โครงการนี้ยังให้ผลดีคือพนักงานกลุ่มระดับช่วยบริหารและกลุ่มระดับบริหารจะได้ประโยชน์จากการหางานใหม่ทำและมีรายได้เท่าเดิม มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และไม่มี ความเครียดในการทำงานใหม่และอาชีพใหม่สำหรับพนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการได้ประโยชน์ในการช่วยลดความยากลำบากที่เกิดกับธนาคารให้น้อยลง มีเวลาให้กับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น ส่วนผลเสียของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดคือการสูญเสียสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รายได้ประจำ และเงินช่วยเหลือพิเศษ (โบนัส) จากธนาคาร อย่างไรก็ตามก็ดีพนักงานที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่คิดว่าเขาได้ตัดสินใจถูกต้องแล้ว

รัตติยา ศิลสารรุ่งเรือง (2543) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในด้านการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิเข้าร่วม โครงการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินโครงการ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นต่อโครงการนี้รวมทุกด้านในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขคือ อายุราชการ ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน การมีรายได้พิเศษความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการต่อโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด

สังวาลย์ วรรณกุล (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสุขภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ แต่เพศ สถานภาพทางครอบครัว และหนี้สิน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ สายการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ สำหรับตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ ระยะเวลาในการรับราชการ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ได้แก่ เงินขวัญถุง และเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

มาโนช โนราช (2549) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าปัจจัยด้านบุคคลเฉพาะรายได้หรือขั้นเงินเดือน ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลดีของการดำเนินการโครงการเกษียณก่อนกำหนด ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 คือ เป็นการเปิดช่องทางให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งเป็นอันดับแรก ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับค่าตอบแทนมากเพียงพอสำหรับนำไปใช้ปรับแผนการดำเนินชีวิตใหม่หลังเข้าร่วมโครงการเป็นอันดับที่สอง และผู้เข้าร่วมโครงการจะมีเวลาสำหรับการพักผ่อนมากขึ้นเป็นอันดับที่สาม ผลเสียของการดำเนินการโครงการเกษียณก่อนกำหนด ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 คือ ผู้เกษียณก่อนกำหนดอาจมีรายได้ประจำลดน้อยลงเป็นอันดับแรกกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อาจได้รับผลกระทบจากบุคลากร ไม่สมดุลกับภาระงานเป็นอันดับที่สอง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติอาจสูญเสียคนดีมีฝีมือเป็นอันดับที่สาม

สมนึก จิรากร (2542) ศึกษาเรื่อง การตอบสนองโครงการ “เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด” : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า

1. สถานภาพของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในเกณฑ์สมัครเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 50-54 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท อายุราชการระหว่าง 25-29 ปี ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหาร รับเงินเดือนขั้น 30,000 – 34,999 บาท ไม่มีอาชีพพิเศษที่นอกเหนือจากการรับราชการ และไม่มีรายได้อื่น

2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในเกณฑ์สมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อโครงการฯ ทศนคติต่อโครงการฯ ความเข้าใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฯ การได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การเบี่ยงเบนบรรพชา และการต้องการเปลี่ยนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

3. สถานภาพของข้าราชการ (อายุและอายุราชการ) ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองโครงการพลเรือนและ

4. สถานภาพของข้าราชการ(ระดับตำแหน่ง เงินเดือน อาชีพพิเศษและรายได้อื่น) ความพึงพอใจต่อโครงการฯ ทศนคติของข้าราชการต่อโครงการฯ ความเข้าใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฯ การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การเบี่ยงเบนบรรพชา และสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองโครงการ “เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด “ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดในประเด็นที่ว่ามมีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นด้านผลดีและผลเสียของการที่บุคคลเข้าร่วมโครงการที่มีต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบถึงความคิดเห็นและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของบุคลากรก็จะเป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ



### 5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานและปัจจัยในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดในประเด็นที่ว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพการทำงานและปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย