

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงาน
ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ธนาคารออมสิน ประจำปี 2553

Cost - Benefit of Employees Early Retirement
Project 2010 of Government
Savings Bank

ณัฐพล วุฒิรักขจร*

รศ.ดร.อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม**

รศ.ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์***

Nuttapon Wuttirakkajon*

Assoc. Prof. Dr.Aotip Ratniyom**

Assoc. Prof. Dr.Chompoonuh Kosalakorn Permpoonwiwat***

*นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*Graduate students, School of Economics & Public Policy, Srinakharinwirot University

**อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**Adviser, School of Economics & Public Policy, Srinakharinwirot University

***อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

***Co-Adviser, School of Economics & Public Policy, Srinakharinwirot University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของ พนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการเกษียณอายุที่กำหนด จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุที่กำหนด ประจำปี 2553 ทั่วประเทศ จำนวน 103 ตัวอย่าง จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงและเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 32.0 มีอายุเฉลี่ยในปีที่เกษียณ เท่ากับ 52.9 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 72.8 สาเหตุหลักของการตัดสินใจของการตัดสินใจเกษียณอายุที่กำหนด คือ ต้องการใช้เวลาพักผ่อน และ ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงาน ตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาท ซึ่งสูงกว่าผลตอบแทนที่มีมูลค่าเพียง 3,607,468 บาทต่อคน และในทุกช่วงอายุมีต้นทุน และผลตอบแทนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 8,734,717 บาท และ 4,798,966 บาท ตามลำดับ เมื่อ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 41- 45 ปี มีต้นทุนและมีผลตอบแทน มากที่สุด โดยเฉลี่ยต่อคนสูงสุด เท่ากับ 13,310,385บาท และ 10,710,366 บาท ตาม ลำดับ

หากพิจารณาตามระดับงานมีต้นทุนรวมโดยเฉลี่ยในแต่ละระดับงาน เท่ากับ 5,569,709 บาท แบ่งออกเป็นต้นทุนทางตรงโดยเฉลี่ย เท่ากับ 632,066 บาทและทาง อ้อมโดยเฉลี่ย เท่ากับ 4,937,643 บาท พนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนรวมมาก ที่สุด เท่ากับ 6,710,961 บาท และผลตอบแทนรวมโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,451,884 บาท พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 4,372,422 บาท การวิเคราะห์ ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการเกษียณอายุที่กำหนด พบว่า ต้นทุนและ ผลตอบแทนตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.6 เมื่อพิจารณา ตามระดับงาน พบว่า ในทุกระดับงานมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นลบ และมีอัตรา ผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เป็นศูนย์ หากพิจารณาถึงช่วงอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 56 – 59 ปี มีมูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นบวก เท่ากับ 190,752 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 1.1 แสดงถึงความคุ้มค่า และ ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือพนักงานที่เกษียณอายุมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก

คำสำคัญ : ต้นทุน, ผลตอบแทน, มูลค่าปัจจุบันสุทธิ, อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน

Abstract

This research aims to study general information of economic and social factors as well as the decision on retirement, cost analysis and benefit of employees approved to be retired by Early Retirement Project from 103 subjects of employees who are approved to be participated in Early Retirement Project 2010 throughout Thailand. The results show that the subjects are male and female in the percentage of 68.0 and 32.0, respectively. Their average age in the year of retirement is 52.9 years old. The majority of their marital status is marring and living together calculated to be 69.9%. Most of them are unemployed calculated to be 67.0% and most of them also have no debt calculated to be 72.8%. The main causes of their decision on early retirement are that they want to take rest and the benefit of this project is satisfying. When considering on cost and analysis in the form of money per employee during the duration of early retirement, it is found that the total cost is 6, 136, 497 baht that is higher than the benefit that is only 3, 607, 468 baht per employee. The average benefit for all ages is 8,734,717 baht and 4,798,966 baht, respectively. When considering on age, it is found that employees with the age between 41- 45 years have the highest cost with the highest average benefit of 13, 310, 385 baht and 10, 710, 366 baht, respectively.

When considering on work level, the average of total cost in each work level is 5, 569, 709 baht divided into average direct cost of 632,066 baht and average indirect cost of 4,937,643 baht. The operation employees have the highest total cost of 6, 710, 961 baht and the average total of 3,451,884 baht while the executive employees have the highest benefit of 4,372,422 baht. From the analysis of cost and benefit in the form of money for early retirement, it is found that the cost and benefit during the early retirement has the Net Present Value (NPV) of -2,529,029 baht and B/C ratio is 0.6. When considering on work level, it is found that all work levels have Net Present Value (NPV) as the negative value and B/C ratio as zero. When considering on employees' ages, it is found that employees with the age between 56-59 years old have Net Present Value (NPV) as positive value of 190,752 baht and B/C ratio as 1.1. This result shows the worthiness and benefit that is not in the form of money, i.e., retired employees have higher level of following current news and situation.

Keywords : Cost, Benefit, Net Present Value(NPV), Benefit/Cost Ratio (B/C)

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐกิจและภาครัฐต้องเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีในด้านของทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สามารถหนีพ้นต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันไปได้ จึงทำให้มนุษย์เป็นตัวกลางในการดำเนินการขับเคลื่อนปัจจัยการลงทุนอื่นๆ เช่น เงิน วัตถุดิบ การผลิต วิธีการดำเนินงาน การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ขององค์กรและบุคลากรส่งผลให้เกิดแรงผลักดันต่อองค์กรธุรกิจที่จะต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นจึงทำให้องค์กรต่างๆ มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ธนาคารออมสิน ซึ่งกลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่ของธนาคารเป็นลูกค้ารายย่อยซึ่งคิดเป็นร้อยละ 93 ของจำนวนผู้ใช้บริการ ทำให้ธนาคารต้องพัฒนาการให้บริการให้ทั่วถึงผ่านระบบการทำงานที่ทันสมัย และต้องเพิ่มเครือข่ายสาขาให้ครอบคลุม พร้อมทั้งยังต้องปรับปรุงพนักงานให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างครบวงจร ธนาคารออมสินจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการให้บริการที่ทันสมัย ครบวงจร ทั้งยังต้องปรับโครงสร้างการบริหารงานและช่องทางการให้บริการเพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันและสามารถรองรับปริมาณธุรกรรมทางการเงินที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์กรเป็นผู้นำการบริการทางการเงินที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี

ดังนั้นธนาคารออมสินจึงได้จัดให้มีโครงการเกษียณก่อนกำหนดแก่พนักงานธนาคารออมสิน ซึ่งจะเป็นทางเลือกหนึ่งให้แก่พนักงานของธนาคารออมสินที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้เข้าร่วมโครงการโดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับผลตอบแทนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาการทำงาน(ปี) ทั้งนี้ไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 30 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาการทำงานที่เหลือ (เดือน) จนเกษียณอายุได้น้อยกว่า 22 เดือน ให้ได้รับผลตอบแทนพิเศษเพิ่มอีก 4 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทั้งนี้ผลตอบแทนพิเศษเมื่อรวมกับค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ค่าชดเชยตามจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สูงสุดไม่เกิน 10 เท่า

จากโครงการดังกล่าวมีผลกระทบต่อพนักงานที่ตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับในช่วงที่เกษียณอายุก่อนกำหนด อาทิเช่น ต้นทุนทางด้านจิตใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ต้นทุนค่าเสียโอกาสต่างๆ และผลตอบแทนที่ได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้เกษียณอายุจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับพนักงานในการตัดสินใจที่เข้าร่วมโครงการในอนาคตได้อีกทั้งเป็นแนวทางในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุของพนักงานธนาคารออมสิน
2. วิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากโครงการฯ

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้ พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับอนุมัติตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทั่วประเทศจำนวน 519 คน โดยแบ่งประชากรตามระดับตำแหน่งของพนักงานและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับการเกษียณอายุจำนวน 103 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดคุณลักษณะประชากรจากระดับตำแหน่ง (ภทรา นิคมานนท์ 2544: 75) ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาประมาณร้อยละ 20 ของทุกระดับ (ยุทธ ไกยวรรณ 2545: 103)

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประจำปี 2553 ทั่วประเทศโดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน

2. กำหนดให้อายุของโครงการเกษียณอายุโดยการคำนวณจากอายุของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุนับจำนวนปีจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือเป็นการเกษียณอายุตามปกติ

3. ในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุจากโครงการฯ มีเงื่อนไขในการวิจัย ดังนี้

3.1 กำหนดให้อัตราดอกเบี้ยคงที่ตลอดอายุโครงการ กำหนดไว้ที่ ร้อยละ 1.8 ต่อปี ประมาณจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2553)

3.2 กำหนดให้อัตราเงินเดือนของพนักงานเพิ่มขึ้นจากการประเมินผลงานมาตรฐาน ในอัตราคงที่ ร้อยละ 7.5 ต่อปี

3.3 กำหนดให้ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี (เงินโบนัส) มีอัตราคงที่เท่ากับเงินเดือน 5 เดือนต่อปี จากค่าตอบแทนพิเศษประจำปีย้อนหลัง 5 ปีที่ต่ำที่สุด

3.4 กำหนดให้เงินสบทบพนักงานมีอัตราคงที่ ร้อยละ 9 ของอัตราเงินเดือน ตามข้อกำหนดของธนาคาร

3.5 ผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดมีการหักอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

3.6 ค่ารักษาพยาบาลคำนวณจากค่ารักษาพยาบาลประจำปีของพนักงานทั้งสององค์กรโดยเฉลี่ย

3.7 กำหนดให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการรับเงินบำเหน็จทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากพนักงานธนาคารออมสินที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาภูมิหลังเศรษฐกิจ สังคม และการตัดสินใจของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณตามโครงการฯ โดยการใช้สถิติพรรณนาในการเปรียบเทียบ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยและวิธีการแจกแจงความถี่ในแต่ละข้อมูลตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามวิธีของ Likert ในการวิเคราะห์การตัดสินใจของพนักงานที่เกษียณอายุ ได้แบ่งค่า ระดับคะแนน 5 ระดับ

2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553 โดยมีการวิเคราะห์ในมุมมองของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยต้นทุนและผลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งมีการวิเคราะห์นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเกษียณจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

1) มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value : NPV) การคำนวณผลต่างของมูลค่าปัจจุบันของต้นทุนและผล

ตอบแทนตลอดอายุโครงการฯ

1.1) มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทน (Present value of benefit หรือ PVB) เป็นการคำนวณผลได้ที่สามารถตีค่ามาเป็นตัวเงินได้ทั้งของพนักงานและองค์กร โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$PVB = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t}$$

โดยที่ PVB คือ ผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนตลอดโครงการฯ

B_t คือ ผลรวมของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งหมดของโครงการ ตั้งแต่ปีที่เริ่มเกษียณอายุจนกระทั่งครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราส่วนลด

1.2) การหาค่าผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของต้นทุน (Present value of cost หรือ PVC) เป็นการคำนวณค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เกษียณอายุ โดยมีค่าส่งให้เกษียณอายุตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2553 จนกระทั่งพนักงานที่เกษียณอายุมีอายุครบ 60 ปี สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$PVC = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

โดยที่ PVC คือ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินทั้งหมดของโครงการ

C_t คือ ผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินทั้งหมดของโครงการ ตั้งแต่ปีที่เริ่มเกษียณอายุจนกระทั่งครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราส่วนลด

2) อัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่าย (Benefit Cost ratio หรือ B/C ratio) โดย การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าที่ได้ระหว่างมูลค่า ปัจจุบันของผลตอบแทนกับมูลค่าปัจจุบันของ ค่าใช้จ่ายโครงการฯ ทั้งของพนักงานและองค์กร ที่เกิดจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ดังสูตร

$$B/C = \frac{\text{มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนของโครงการฯ (PVB)}}{\text{มูลค่าปัจจุบันของค่าใช้จ่ายโครงการฯ (PVC)}}$$

โดยที่ B/C คือ อัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้นจากโครงการฯ

PVB คือ มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทน ตลอดระยะเวลาโครงการฯ

PVC คือ มูลค่าปัจจุบันของค่าใช้จ่ายที่ เกิดจากโครงการตลอดระยะเวลาของโครงการฯ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้ จากการเก็บแบบสอบถามถึงสภาพทั่วไปและ สาเหตุในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณ อายุก่อนกำหนด รวมทั้งการวิเคราะห์ต้นทุน และผลตอบแทนในการเข้าร่วมโครงการเกษียณ อายุก่อนกำหนด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาข้อมูลภูมิหลังทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจของ พนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

1. สรุปผลการศึกษาข้อมูลภูมิหลังทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจ ของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

การสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอนุมัติให้ เกษียณก่อนกำหนด 103 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณก่อนกำหนดมีสัดส่วน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 อายุในปัจจุบันส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56-60

ปี และ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 31.1ตามลำดับ และในปีที่ได้การเกษียณ ส่วน ใหญ่มีช่วงอายุ 56 - 59 ปี และ 51 - 55 ปี คิด เป็นร้อยละ 40.8 และ 33.0 โดยมีอายุโดยเฉลี่ย เท่ากับ 52.9 ปี ซึ่งเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่ กำหนดความต้องการเกษียณอายุของพนักงาน สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ได้แบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ตามระดับงาน โดยที่พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 7 มีจำนวนพนักงานที่การเกษียณอายุมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเมื่อพิจารณาถึงอายุ งาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในธนาคารออมสิน อยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 28.2 ปี การศึกษา ของพนักงานที่เกษียณส่วนใหญ่มีการศึกษาดำ กว่าปริญญาและระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่ ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และ 41.7 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลทางด้านสังคม พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 มี ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยเป็นของ ตนเอง/ครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.3 และมีบุคคลในครอบครัว เป็นจำนวน 4 คนมาก ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีจำนวนบุตรเพียง 2 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.0 และกิจกรรม ทางสังคมที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การวิ่ง สิ่งที่เป็นพนักงานกังวลใน ชีวิตหลังเกษียณ โดยส่วนใหญ่มีความกังวลใน เรื่องของรายได้ คิดเป็นร้อยละ 35.9

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ พนักงานที่ เกษียณอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิด เป็นร้อยละ 67.0 เมื่อพิจารณาถึงรายได้ซึ่งมี

ลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่มีรายได้นี้เนื่องจากไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 เช่นกัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.7 โดยมีรายได้โดยเฉลี่ย 36,828.9 บาทต่อเดือนต่อคน ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีอัตราหนี้สินโดยเฉลี่ย 721,969.1 บาทต่อคน และไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 46.6

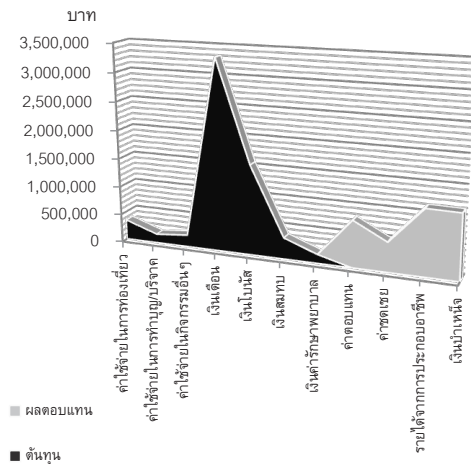
สาเหตุหลักในการตัดสินใจเกษียณอายุ คือ ต้องการใช้เวลาพักผ่อน รองลงมาคือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนชโนราช (2549) การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และ (2) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติต่อผลดีผลเสียของการดำเนินการโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

1) ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 103 คน พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาท และมีต้นทุนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 876,642 บาท โดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนทางอ้อม เท่ากับ 5,426,936 บาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นต้นทุนส่วนใหญ่ว่านักงานต้องสูญเสียไปจากการเข้าร่วม

โครงการ คือ ค่าเสียโอกาสจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาเป็นค่าเสียโอกาสจากเงินโบนัส คิดเป็นร้อยละ 14.7 ในขณะที่ต้นทุนอื่น ๆ มีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก ในขณะที่ต้นทุนทางตรงซึ่งเป็นต้นทุนที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ เท่ากับ 709,561 บาท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของต้นทุนพบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวช่วงที่เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 49.1 และค่าใช้จ่ายในการทำบุญ และค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่น ๆ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 21.8 ในส่วนของต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่ อาการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจพนักงานที่เกษียณอายุมีลักษณะที่เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.7

ผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่าผลตอบแทนที่สามารถคำนวณได้ อันได้แก่ผลตอบแทนทางตรง มีมูลค่าเท่ากับ 3,607,468 บาท และมีผลตอบแทนโดยเฉลี่ยของทุกรายละเอียด เท่ากับ 901,867 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณและเงินบำเหน็จเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ 31.5 ตามลำดับ รองลงมาคือ เงินค่าตอบแทนและค่าชดเชยมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คิดเป็นร้อยละ 22.6 และ 14.2 ตามลำดับ ดังภาพประกอบการเปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทน



ภาพประกอบ 1 เปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนดที่มา : จากการคำนวณต้นทุนและผลตอบแทน

ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมาคำนวณออกมาเป็นมูลค่าได้พบว่า ผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้อยู่ในระดับเพิ่มขึ้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.7 ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีเวลาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ต่างๆในปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 รองลงมา พนักงานที่เกษียณรู้สึกมีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพและมีชีวิตชีวาสนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2 และ 3.1 ตามลำดับ

2) ต้นทุนและผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ต้นทุนโดยเฉลี่ยในช่วงอายุต่างๆ เท่ากับ 8,734,717บาทต่อคน โดยที่ช่วงอายุ 41- 45 ปี

มีต้นทุนโดยเฉลี่ยของทุกประเภทต้นทุนต่อคนสูงสุด เท่ากับ 13,310,385 บาท รองลงมาคือพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 12,573,119 บาท และพนักงานที่มีอายุ 46 -50 ปีในปีเกษียณ เท่ากับ 8,596,341 บาท เนื่องจากพนักงานมีอายุน้อยและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าระดับอื่นๆ และเป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 46 ขึ้นไป มีต้นทุนลดลงเรื่อยๆตามอายุที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับอายุงานที่ลดลง ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 56-59 ปี มีมูลค่าของต้นทุนโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2,900,245 บาท หากพิจารณา ตามประเภทของต้นทุน พบว่า ต้นทุนส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8,262,363 บาท ต้นทุนส่วนใหญ่เกิดจากค่าเสียโอกาสจากเงินเดือนในช่วงปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป รองลงมา คือ ค่าเสียโอกาสจากเงินโบนัสและเงินสมทบ ในส่วนของต้นทุนทางตรงที่สามารถนำมาคำนวณได้ คือ ต้นทุนที่เป็นตัวเงินที่เกิดขึ้นจากความต้องการตอบสนองทางด้านจิตใจ ซึ่งในทุกช่วงอายุเกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากที่สุด เมื่อพิจารณาในส่วนของต้นทุนทางตรงที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ อากาทางด้านจิตใจและความรู้สึกส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในระดับน้อยที่สุด มีเพียงพนักงานที่เกษียณอายุในช่วงที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุ 41-45 ปี ที่มีลักษณะเพิ่มขึ้นปานกลาง

ผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามช่วงอายุพบว่า ในทุกช่วงอายุมีผลตอบแทนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4,798,966 บาทต่อคน โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 10,710,366 บาท รองลงมาคือ พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี

มีมูลค่าเท่ากับ 4,073,235 บาท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลตอบแทน พบว่า ในแต่ละช่วงอายุต้นทุนส่วนใหญ่เกิดใหญ่เกิดจากรายได้จากการจากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ ซึ่งช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีมูลค่าสูงที่สุด เท่ากับ 8,528,348 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.6 ของผลตอบแทนทั้งหมด รองลงมา คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 3,291,235 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 ของผลตอบแทนทั้งหมด และพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 46 - 50 ปี มูลค่าเท่ากับ 1,553,217 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.4 ของผลตอบแทนทั้งหมด เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 46 - 59 มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณที่ลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่รายละเอียดของผลตอบแทนลักษณะอื่นๆมีมูลค่าและค่าร้อยละที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมาคำนวณออกมาเป็นมูลค่าได้ พบว่า ผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้ในแต่ละช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41- 45 ปี มีผลตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 และ 3.6 ตามลำดับ รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 46 - 50 ปี มีผลตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีเวลาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ต่างๆในปัจจุบันเพิ่มขึ้นมากถึงมากที่สุด

3) ต้นทุนและผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน พบว่า มีต้นทุนโดยเฉลี่ยในทุกระดับงาน เท่ากับ 5,569,709 บาท โดยที่พนักงานพนักงานระดับ

ปฏิบัติการมีต้นทุนรวมมากที่สุด เท่ากับ 6,710,961 บาท รองลงมาคือ พนักงานระดับบริหาร มีต้นทุนเท่ากับ 5,961,811 บาท และพนักงานระดับบริการ ต้นทุนเท่ากับ 4,036,356 บาท โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทของต้นทุน พบว่า ต้นทุนทางตรงมีมูลค่าเฉลี่ยในทุกระดับงาน เท่ากับ 632,066 บาท โดยพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนทางตรงมากที่สุดอีกเช่นกัน มีค่าเท่ากับ 853,012 บาท ซึ่งในทุกระดับงานมีต้นทุนทางตรงส่วนใหญ่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว และต้นทุนทางด้านจิตใจของพนักงานที่เกิดจากอาการและความรู้สึกทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ในขณะที่รายละเอียดของต้นทุนทางอ้อมส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนค่าเสียโอกาสของเงินเดือน มากกว่าร้อยละ 60 ในขณะที่ต้นทุนจากการสูญเสียสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลซึ่งในแต่ละระดับงานมีมูลค่าน้อยที่สุด และในแต่ละระดับงานมีมูลค่าที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน ผลตอบแทนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,451,884 บาท พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 4,372,422 บาท รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีมูลค่าเท่ากับ 3,500,080 บาท และพนักงานระดับบริการ มูลค่าผลตอบแทนเท่ากับ 2,483,151 บาท ผลตอบแทนส่วนใหญ่เกิดรายได้จากการประกอบอาชีพ โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีมูลค่าสูงที่สุด เท่ากับ 1,246,011 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.6 ของต้นทุนทั้งหมดและระดับบริการที่มีมูลค่า 1,113,998 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.9 ในขณะที่พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนส่วนใหญ่

เกิดจากเงินบำเหน็จ เท่ากับ 1,664,782 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.1 ในขณะที่ผลตอบแทนจากค่าตอบแทนและค่าชดเชยจากการเกษียณอายุ มีค่าที่ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นพนักงานระดับบริหารยังคงเป็นระดับงานที่มีค่าตอบแทนที่สูงแตกต่างจากระดับอื่นมาก ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมโดยเฉลี่ยในทุก ๆ ระดับงานเพิ่มขึ้นในระดับน้อยถึงปานกลางและในแต่รายละเอียดของผลตอบแทนทางอ้อมลักษณะการเพิ่มขึ้นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

4) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของการเกษียณอายุก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาถึงกรณีที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท แสดงถึงการไม่คุ้มทุนเนื่องจากมีค่า PVC มากกว่า ค่า PVB จึงทำให้ค่า NPV จากการคำนวณมีตัวเลขที่ติดลบและมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.6 กรณีที่พิจารณาจากต้นทุนและตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วย จำแนกตามระดับงาน พบว่า ในทุกระดับงานโดยส่วนใหญ่มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นลบ แสดงถึงไม่ความคุ้มทุนในทุกระดับงาน หากพิจารณากรณีที่จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นลบ และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เป็นศูนย์ มีเพียงพนักงานที่อายุ 56 – 59 ปี มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นบวก เท่ากับ 190,752 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 1.1 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความคุ้มค่าในการเลือกตัดสินใจเกษียณอายุที่สุด เนื่องจากมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน เมื่อนำมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน(B/C) เฉลี่ยในระดับ

อายุต่างๆ พบว่า มีต้นทุนจากการเกษียณอายุ เท่ากับ 8,734,717 บาท และมีผลตอบแทน เท่ากับ 4,798,966 บาท ส่งผลให้มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในระดับอายุต่างๆ เท่ากับ -3,935,751 บาท และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน เท่ากับ 0.5 สะท้อนให้เห็นว่าการตัดสินใจในภาพรวมทุกระดับงานการเลือกเกษียณอายุไม่คุ้มกับต้นทุนที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาด้านทุนและผลตอบแทนของพนักงานจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

การสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณก่อนกำหนดมีสัดส่วนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 33.0 ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพศหญิงมากกว่าเพศชายจำนวนมาก เนื่องจากจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ธนาคารให้พนักงานเกษียณมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 54.2 ของจำนวนผู้เกษียณอายุทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี สุวรรณจิตา (2539) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการให้เกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 หากพิจารณาถึงอายุในปัจจุบันส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56-60 ปีและ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8

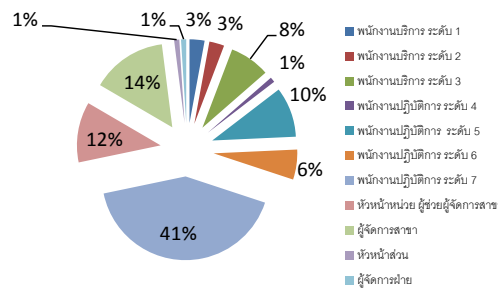
และ 31.1 ตามลำดับ และในปีที่ได้การเกษียณ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56 - 59 ปี และ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 33.0 โดยมีอายุโดยเฉลี่ย เท่ากับ 52.9 ปีซึ่งเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความต้องการเกษียณอายุของพนักงาน เมื่อพิจารณาถึงอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในธนาคารออมสิน อยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ 28.2 ปี ส่วนใหญ่มีระดับงานพนักงาน ระดับปฏิบัติการ 7 คิดเป็นร้อยละ 41.7 ในขณะที่ระดับอื่นๆมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดรูปแบบความก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ที่มี 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ในกลุ่มงานเดิมระดับงานบริการ 3 ไประดับปฏิบัติการที่สูงขึ้นต้องมีการทดสอบระดับปฏิบัติการ 4-5 เป็นตำแหน่งระดับควบ (Deep Class) ให้เลื่อนตำแหน่งภายใต้เงื่อนไข ในขณะที่ระดับงานที่สูงขึ้นไปเลื่อนตำแหน่งได้ตามความจำเป็นของหน่วยงานซึ่งต้องมีการกำหนดอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าภายใต้เงื่อนไขการประเมินและระยะเวลาที่กำหนดไว้

กรณีที่ 2 เลื่อนโดยการเปลี่ยนกลุ่มงาน มีในระดับปฏิบัติการ 7 เลื่อนโดยการเปลี่ยนกลุ่ม บริหาร 8 หรือ วิชาการ 8 โดยการผ่านการอบรมเฉพาะทางและต้องผ่านการประเมินผล

จากกฎเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้สัดส่วนพนักงานของธนาคารที่เกษียณอายุส่วนใหญ่อยู่ที่พนักงานปฏิบัติ 7 เนื่องจากเป็นระดับขั้นสูงสุดของการทดสอบ ซึ่งการจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ใหญ่ขึ้นที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกทั้งยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย

ประการได้แก่ ความเหมาะสมของช่วงเวลา ความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นต้น จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าของสายงานอยู่เพียงระดับปฏิบัติ 7 เท่านั้นคิดเป็นร้อยละ 41 ดังจะเห็นได้จากภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับงานที่เกษียณอายุ

2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวทั้งหมด จำนวน 103 คน พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาท ซึ่งสูงกว่าผลตอบแทนที่มีมูลค่าเพียง 3,607,468 บาทต่อคนโดยเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด หากพิจารณาตามประเภทของต้นทุน ส่วนใหญ่เป็นต้นทุนที่เกิดจากการสูญเสียรายได้ในอนาคตจากการปฏิบัติงานในธนาคารออมสิน คิดเป็นร้อยละ 84.7 รองลงมาเป็นต้นทุนทางด้านจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 12.6 และค่าใช้จ่ายที่เกิดการสูญเสียสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 2.8 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของต้นทุน พบว่า ต้นทุนส่วนใหญ่ที่พนักงานต้องสูญเสียไปจากการเข้าร่วมโครงการ คือ เงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ เงินโบนัส คิดเป็น

ร้อยละ 22.2 เมื่อพิจารณาถึงผลตอบแทน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณและเงินบำเหน็จเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ 31.5 ตามลำดับในส่วนของผลตอบแทน พบว่า ในรายได้ที่พนักงานมีอายุสูง มีผลตอบแทนส่วนใหญ่ที่ได้รับเกิดจากเงินบำเหน็จ เนื่องจากการคำนวณเกิดจากอัตราเงินคืนด้วยระยะเวลาในการทำงานซึ่งเป็นผลให้พนักงานที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการทำงานที่สูงกว่า ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่อายุน้อย ส่วนใหญ่มีผลตอบแทนที่เกิดจากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เท่ากับ -2,044,692 บาท แสดงถึงการไม่คุ้มทุนเนื่องจากมีค่า PVC มากกว่า ค่า PVB จึงทำให้ค่า NPV จากการคำนวณมีตัวเลขที่ติดลบและมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.6 แสดงถึงความผลตอบแทนที่น้อยกว่าการที่ยังคงปฏิบัติงานจนกระทั่งครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ภูพิทยานนท์(2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและลำพูน ผลการศึกษาพบว่า แม้เงินที่ช่วยเหลือจากธนาคารของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้รับน้อยกว่ารายได้ปกติหากปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ซึ่งสาเหตุการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ เพราะต้องการช่วยเหลือเพื่อลดความรุนแรงของภาวะวิกฤตของธนาคารและไม่มีความเดือดร้อนเรื่อง

รายได้และสามารถหาอาชีพใหม่ทำได้ เมื่อศึกษาถึงต้นทุนและผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นรายละเอียดที่แสดงถึงสถานภาพ บทบาททางสังคม การตระหนักถึงคุณค่าและความสุขการใช้ชีวิตประจำ จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเกษียณก่อนกำหนด พบว่า เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า ในทุกๆ รายละเอียดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นปานกลางโดยเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดพบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก รองลงมาคือ มีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพเพิ่มขึ้นปานกลาง และมีชีวิตชีวา สนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรม เพิ่มขึ้นปานกลางโดยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน บุญวัตร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภายหลังเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในเขตภาคเหนือ พบว่า สถานภาพทางสังคมดีขึ้น ได้แก่ การมีเวลาเอาใจใส่ต่อครอบครัวมากขึ้น มีเวลาพักผ่อน สุขภาพจิตดีขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางครอบครัวและสังคมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานธนาคารออมสินเท่านั้น ในอนาคตจึงควรมีการเปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทั้งที่เกิดขึ้นทั้งของพนักงานและองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบและมีความครอบคลุมมากขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารออมสิน

เท่านั้น ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มีขอบเขตจำกัด จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นธนาคารรัฐ และธนาคารเอกชน หรือแม้แต่กระทั่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสายงานอื่นๆ เช่น การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างทางด้านสวัสดิการที่องค์กรต่างๆมอบให้พนักงาน หลังจากเกษียณอายุแล้ว

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการกำหนดคุณสมบัติเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป นับถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2553 ซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือพนักงานที่เข้าร่วมโครงการแล้วไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของธนาคาร ซึ่งทำให้พนักงานที่ต้องการเข้าร่วมโครงการฯ มีทั้งพนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุน้อยแต่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงใจพนักงานให้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งพนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุมาก แต่จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีวัยใกล้เกษียณ ซึ่งควรมีการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่ธนาคารต้องการ อาทิเช่น การเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งครอบครัว การส่งเสริมการมีธุรกิจเป็นของตนเอง หรือควรมีการสำรวจความต้องการที่หรือไม่ต้องการสิ่งใดในตัวโครงการ เพื่อสร้างความตื่นตัวให้แก่พนักงาน

2. ผลตอบแทนจากการเข้าร่วมโครงการเป็นสาเหตุที่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการเห็นว่าได้เป็นสาเหตุหลักจากการเข้าร่วมโครงการ โดยการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีสำรวจความต้องการและความพึงพอใจในเรื่องของเงินตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ และแสดงให้เห็นข้อดีของการเข้าร่วมโครงการ ในด้านอื่นๆ ให้มากขึ้น เช่นในด้านสิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งครอบครัว กิจกรรมและนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของชีวิตหลังเกษียณอายุ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ทรงศักดิ์ ภูพิทยานนท์. (2543). การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงาน
ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่
เชียงใหม่และลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2553). อัตราดอกเบี้ยเงินฝากค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของ
ธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2554 ; จาก[http://
www.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=208&language=th](http://www.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=208&language=th)
- ภคินี สุวรรณจิตา.(2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการให้เกษียณอายุก่อนกำหนด
ของพนักงานธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา นิคมานนท์.(2544). การวิจัยทางการศึกษาและสังคม. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒน์.
- มานิช ในราช . (2549). การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิริยาสาน.
- สมาน บุญวัตร. (2544). สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทย
ภายหลังเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ศ.ม.เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

