

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

รัฐวิสาหกิจเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเศรษฐกิจซึ่งเป็นกุญแจหลักของเศรษฐศาสตร์ โดยแยกเป็น 5 ภาคหลักๆ ได้แก่ โทรคมนาคม น้ำ พลังงาน การขนส่งและอื่นๆ (ภาคอุตสาหกรรม สังคมและเทคโนโลยี การค้าและบริการ เกษตรกรรมและการเงิน) ในอดีตรัฐวิสาหกิจเหล่านี้มักอยู่ภายใต้การบริหารงานโดยรัฐบาลเนื่องจากเป็นกิจการที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงและเกี่ยวข้องกับ สาธารณูปโภค ความปลอดภัยของประเทศ การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้รับบริการเท่าที่ควร การดำเนินงานค่อนข้างล่าช้า มีขั้นตอนมาก ประกอบกับงบประมาณที่ใช้ในการลงทุนในกิจการต่างๆมีจำกัด และกฎระเบียบต่างๆไม่เอื้ออำนวยต่อการ พัฒนาการบริการ รัฐบาลจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ เพิ่มการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในระบบเศรษฐกิจ รวมไปถึงความกินดีอยู่ดีของประชาชนไทยทุกคน วิธีการหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงดังกล่าว คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะเพิ่ม การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและจะลดบทบาทของรัฐบาลในการบริหารงานรัฐวิสาหกิจลงจาก เดิม โดยยังคงทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ระเบียบในการผลิตสินค้าและบริการ ไปถึงมือประชาชน

เมื่อกล่าวในส่วนของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านโทรคมนาคม นอกจาก บัณฑิตผลัดกันภายในประเทศ ได้แก่ การแข่งขันกับภาคเอกชนที่ได้เริ่มให้บริการโทรคมนาคมภายใน ประเทศ การตอบสนองความต้องการบริการและการยกระดับคุณภาพการให้บริการโทร คมนาคมให้กับประชาชน ภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมและบริการต่างๆ ภายใต้ข้อจำกัดในการดำเนิน งานแบบรัฐวิสาหกิจ ต้องอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาลในด้านงบประมาณ การเงิน การคลัง การ ลงทุนและการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว ยังมีบัณฑิตผลัดกันภายนอกประเทศ ได้แก่ การเจรจา เรื่องโทรคมนาคมในความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและบริการ (General Agreement on Trade in Services : GATS) ภายใต้องค์การการค้าโลก (WTO) ส่งผลให้ประเทศภาคีสมาชิกรวมทั้ง ประเทศไทยต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเปิดการแข่งขันเสรีและยกเลิกการผูกขาดการให้ บริการธุรกิจโทรคมนาคม ซึ่งก่อให้เกิดภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น นอกจากนี้ภายใต้ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันประเทศไทยต้องขอรับความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนการ เงินระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งมีส่วนให้เกิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยเร็ว เนื่องจากในหนังสือ

แสดงเจตจำนงมีเงื่อนไขให้รัฐบาลจะต้องนำเงินที่ได้จากการขายหุ้นรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปแล้วมาใช้ ในการชำระหนี้เงินต้นบางส่วนให้กับเจ้าหนี้ซึ่งเป็นสถาบันการเงินต่างประเทศ

ปัจจัยผลักดันภายในและภายนอกประเทศดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องเร่ง ปรับสภาพองค์กรเข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมทั้งด้านบุคลากร ด้วยการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ปัญหาสำคัญในการบริหารบุคคลที่เกิดจาก ค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ อาทิ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการบริหารงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้องค์กร ต่างๆพยายามแสวงหาแนวทางการแก้ไข เช่น การงดรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ทดแทน ผู้ปฏิบัติงานที่ ลาออกหรือเกษียณอายุ การลดสวัสดิการบางอย่าง รวมทั้งการปลดผู้ปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 องค์กรไม่สามารถ ปลดผู้ปฏิบัติงานออกด้วยการเลิกจ้างได้ จึงได้นำการลาออกก่อนเกษียณอายุซึ่งเป็นเครื่องมือทาง การจัดการในการลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานมาใช้ โดยการเสนอสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกก่อน ครบกำหนดเกษียณอายุภายในระยะเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 1 ค่าใช้จ่ายบุคลากร จำแนกตามประเภทค่าใช้จ่าย

ประเภทค่าใช้จ่าย	2536	2537	2538	2539
ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ล้านบาท)	3,760.12	4,241.87	5,693.89	6,958.77
ด้านเงินเดือนและ ค่าจ้าง(ล้านบาท)	3,016.05	3,369.62	4,516.06	5,516.48
ด้านสวัสดิการ (ล้านบาท)	470.75	532.24	684.48	893.97
ด้านค่าใช้จ่ายอื่นๆ เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน (ล้านบาท)	273.32	340.01	493.35	548.32

ที่มา : รายงานสถิติโทรศัพท์ ปี 2536, 2537, 2538 และ 2539 องค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านการสื่อสาร โทรคมนาคมภายในประเทศ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับตัวเพื่อรองรับการแปรสภาพจากองค์กรของรัฐไปสู่บริษัทเอกชนภายใน พ.ศ.2542 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านธุรกิจ โทรคมนาคมในอนาคต จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ เพื่อลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยการเสนอสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 51-59 ปี และทำงานมานานมากกว่า 15 ปี หรือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานมานานกว่า 15 ปีและมีปัญหาด้านสุขภาพสมัครใจลาออกตามโครงการฯ โครงการฯมีระยะเวลาดำเนินงาน 3 ปี (พ.ศ.2541-2543) ผลการดำเนินโครงการฯครั้งแรกในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2541 มีผู้ปฏิบัติงานความสนใจเข้าร่วมโครงการฯทั้งสิ้น 335 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.22 ของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯทั้งหมด โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 280,560,762 บาท (องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย : 2541)

ผลการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า สามารถลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร รวมถึงเป็นทางเลือกให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ เช่น การมีปัญหาด้านสุขภาพ การประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นเรื่องน่าสนใจที่จะศึกษาหลักการ วิธีการและผลการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณ อายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เพื่อนำผลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาหลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

5. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือเกี่ยวกับโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

- 1.1 ศึกษาหลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในหัวข้อต่อไปนี้

- 1.1.1 ความเป็นมาของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ
- 1.1.2 หลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ
- 1.1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

- 1.2 ศึกษาวิธีการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในหัวข้อต่อไปนี้

- 1.2.1 ขั้นตอนในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ
- 1.2.2 การกำหนดคุณสมบัติและวิธีการพิจารณาผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ
- 1.2.3 จำนวนของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ
- 1.2.4 ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุได้รับ

- 1.3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

- 1.4 ศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ในหัวข้อผลกระทบต่ออัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและงบประมาณ

- 1.5 ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือเกี่ยวกับโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในเรื่องหลักการ วิธีการ หลักเกณฑ์ของโครงการ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับและข้อเสนอแนะต่อโครงการฯ

2. วิธีการศึกษา

- 2.1 การศึกษาหลักการ วิธีการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ใช้วิธีการศึกษา ดังนี้

2.1.1 สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตรากำลัง และค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2.1.2 ศึกษาค้นคว้าจากวารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย

2.2 การศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ จะใช้วิธีการศึกษา ดังนี้

2.2.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ จำนวน 23 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย 1 คน, ผู้อำนวยการเขต 4 คน และ ผู้อำนวยการกอง 18 คน

2.2.2 ศึกษาค้นคว้าจากวารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผลการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

2.3 การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการ ลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 โดยใช้วิธีการออกแบบสอบถามและการสุ่ม ตัวอย่างจับฉลาก แบบ Simple Random Sampling จากผู้ปฏิบัติงานฝ่าย โทรศัพท์ภาคเหนือที่มีอายุระหว่าง 51-59 ปี และมีอายุการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 ราย

นิยามศัพท์

ในการศึกษานี้ได้นิยามความหมายของการลาออกก่อนเกษียณอายุไว้ว่าการลาออกก่อนเกษียณอายุ หมายถึง การเปิดให้โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 51- 59 ปี และทำงานมากกว่า 15 ปี หรือผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานมากกว่า 15 ปี และมีปัญหาด้านสุขภาพสมัครใจที่จะลาออกจากงานก่อนครบกำหนดอายุการเกษียณปกติ โดยได้รับผลตอบแทนจากการลาออกเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงหลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อทราบถึงวิธีการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อทราบถึงผลการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ. 2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
4. เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
5. เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในครั้งต่อไปให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น