

#### บทที่ 4

### โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1 การศึกษาหลักการ วิธีการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตรากำลังและค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการศึกษาค้นคว้าจากวารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 2 การศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ จำนวน 23 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย 1 คน ผู้อำนวยการเขต 4 คน และผู้อำนวยการกอง 18 คน และการศึกษาค้นคว้าจากวารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

ส่วนที่ 3 การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย การนำเสนอแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ข้อเสนอแนะต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

## 1. หลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

### 1.1 ความเป็นมาของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

องค์การโทรศัพท์ฯ นำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2541 หน่วยงานที่คิดริเริ่มและนำเสนอให้นำโครงการฯ มาใช้ คือ กองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตรากำลังและค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ด้วยเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

ประการแรก คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2504 และมีระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ นับแต่นั้นมาได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วกว่า 40 แห่ง และในปัจจุบันคงเหลือรัฐวิสาหกิจที่ยังไม่ทำการแปรรูปอยู่ทั้งสิ้น 59 แห่ง สืบเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจที่ประเทศไทยประสบอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ประเทศไทยต้องศึกษาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นช่องทางหนึ่งที่จะกระตุ้นสภาพเศรษฐกิจได้ เพราะจะช่วยลดภาระของรัฐในการอุดหนุนรัฐวิสาหกิจ การแปรรูปจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการ ช่วยดึงดูดเงินลงทุน เทคโนโลยี และวิธีการบริหารจัดการช่วยลดภาระหนี้สินของภาครัฐและสร้างความมั่นใจในฐานะการเงินของประเทศ ตลาดทุนไทย ตลอดจนบริษัทเอกชนไทยให้กลับคืนมา

ปัจจุบันองค์การโทรศัพท์ฯ กำลังอยู่ในระหว่างขั้นตอนการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรธุรกิจตามแผนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล และตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม ได้กำหนดให้องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยดำเนินการแปรรูปองค์กรภายในปี พ.ศ.2542 ดังนั้น องค์การโทรศัพท์ฯ ต้องดำเนินการและเตรียมการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อรับรองการแปรรูปและเปิดเสรีในธุรกิจโทรคมนาคม และรัฐบาลเองก็ให้การสนับสนุนโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและค่าชดเชยจากการเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะแปรรูป โดยเสนอว่ารัฐวิสาหกิจควรจะมีการดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนดหรือโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานก่อนการแปรรูป

ประการที่สอง คือ การค้าเสรี องค์การโทรศัพท์ฯ ต้องแข่งขันกับเอกชนที่เริ่มเปิดให้บริการด้านสื่อสารโทรคมนาคม และตอบสนองความต้องการบริการให้แก่ประชาชน ภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน นอกจากนี้การที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกองค์การการค้าโลก

(WTO) ในความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services : GATS) ส่งผลให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดเสรีและยกเลิกการผูกขาดในการให้บริการโทรคมนาคม ตลอดจนภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์การโทรศัพท์มีความจำเป็นต้องปรับการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง

ประการสุดท้าย คือ ภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ต้องขอรับความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้มีส่วนกำหนดการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากเงื่อนไขในการขอรับความช่วยเหลือภายใต้กรอบหนังสือแสดงเจตจำนง เพื่อขอรับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 19 พฤษภาคม 2542 กำหนดว่า การจัดสรรรายได้จากการแปรรูปจะดำเนินการซึ่งกำหนดเงื่อนไขให้รัฐบาลนำส่งร้อยละ 50 ของรายได้จากการจำหน่ายหุ้นในรัฐวิสาหกิจที่รัฐเป็นเจ้าของเป็นรายได้ของแผ่นดินเพื่อสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร การสวัสดิการแรงงาน และการพัฒนาสาธารณสุขปศุสัตว์พื้นฐานในชนบท และอีกร้อยละ 50 นำส่งให้กองทุนเพื่อการชำระคืนเงินกู้แก่กองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน ทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบ ปรากฏความคืบหน้าเป็นรูปธรรมขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดเวลาที่จะต้องขายหุ้นในรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัดให้แล้วเสร็จภายในกลางปี 2541 และแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านโทรคมนาคมและพลังงานให้แล้วเสร็จภายในปี 2542

## 1.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น

จากตารางที่ 2 จะพบว่าตัวเลขค่าใช้จ่ายบุคลากรเฉลี่ยต่อคน ขององค์กรโทรศัพท์ระหว่าง ปี พ.ศ.2535-2541 พบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้น และเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงในช่วง 2 ปีหลังสำหรับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในขณะนี้ ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง เงินโบนัส ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ที่พัก ค่าล่วงเวลา สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าใช้จ่ายบุคลากรเฉลี่ยต่อคน พ.ศ. 2536-2541 องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ปี	2536	2537	2538	2539	2540	2541
ค่าใช้จ่ายบุคลากร (ล้านบาท)	3,760.12	4,241.87	5,693.89	6,958.77	7,222.4	7,219.09
(อัตราเปลี่ยนแปลง)	-	(12.81%)	(34.23%)	(22.21%)	(3.79%)	(-0.05%)
ค่าใช้จ่ายบุคลากร ต่อคน	171,546	179,695	217,898	265,116	274,429	283,725
(อัตราเปลี่ยนแปลง)	-	(4.75%)	(21.26%)	(21.67%)	(3.51 %)	(3.39 %)

## 1.2 หลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

ประกาศขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เรื่อง โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ. 2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ได้กำหนดหลักการของโครงการ ไว้ดังนี้

1.2.1 เป็นความต้องการและความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย คือ องค์การโทรศัพท์ฯ และ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาผู้ปฏิบัติงานร้องเรียนว่าถูกบีบบังคับให้ลาออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม

1.2.2 ในส่วนขององค์การโทรศัพท์ฯ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่อนุมัติให้เข้าโครงการฯ ได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่องค์การโทรศัพท์ฯ พิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นต่องานขององค์การโทรศัพท์ฯ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานนั้นยังยืนยันความประสงค์ที่จะขอลาออก ให้ถือเป็นการลาออกตามปกติ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนพิเศษตามโครงการฯนี้ เพื่อให้สิทธิ์กับองค์การโทรศัพท์ฯ ในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

1.2.3 สำหรับในส่วนของผู้ปฏิบัติงานขององค์การโทรศัพท์ฯ การเข้าร่วมโครงการฯต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ โดยผู้ปฏิบัติงานต้องแสดงความจำนงขอเข้าร่วมโครงการฯ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหลักฐาน

1.2.4 องค์การโทรศัพท์ฯ ต้องไม่รับผู้ปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังของผู้ที่เข้าร่วมโครงการฯรวมทั้งผู้ที่เกษียณอายุในปีนั้นด้วย เพื่อเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การโทรศัพท์ฯ ในการลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างแท้จริง



ประกาศองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย  
เรื่อง โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในการประชุมครั้งที่ 11/2540 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2540 ให้ความเห็นชอบโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ โดยได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ประกอบกับหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0529.2/43047 ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2540 เห็นชอบในหลักการให้องค์การโทรศัพท์ฯ ประกาศใช้โครงการฯ ได้เป็นครั้งคราว และองค์การโทรศัพท์ฯ สงวนสิทธิ์ในการประกาศใช้โครงการฯ หรือไม่ เมื่อใดก็ได้ตามความเหมาะสม องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จึงประกาศใช้โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541 โดยมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. **หลักการของโครงการฯ**

- 1.1. เป็นความต้องการและความสมัครใจ เห็นชอบทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้ปฏิบัติงานและองค์การโทรศัพท์ฯ
- 1.2. องค์การโทรศัพท์ฯ ขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่อนุมัติให้เข้าร่วมโครงการฯ ได้สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่องค์การโทรศัพท์ฯ พิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นต่องานขององค์การโทรศัพท์ฯ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานนั้นยืนยันความประสงค์ที่จะขอลาออก ให้ถือเป็นการลาออกตามปกติ โดยไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินตอบแทนพิเศษตามโครงการฯ นี้
- 1.3. ผู้ปฏิบัติงานที่สมัครเข้าโครงการฯ นี้ต้องแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรภายในระยะเวลาที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้นจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด

## 2. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

- 2.1. เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายลงมา
- 2.2. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาหรืออยู่ในระหว่างสอบสวนความผิดทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา หรือถูกฟ้องเป็นคดีอาญา
- 2.3. เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีบริบูรณ์ - 59 ปี บริบูรณ์ และมีอายุงานติดต่อกัน 15 ปีขึ้นไป หรือ
- 2.4. เป็นผู้ปฏิบัติงานที่อายุไม่ครบ 51 ปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยทางจิตหรือเป็นโรคเรื้อรังหรือโรคดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานและเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 15 ปีขึ้นไป โดยจะต้องมีความเห็นชอบของแพทย์ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมและคณะกรรมการแพทย์ขององค์การโทรศัพท์ฯ ให้ความเห็นประกอบการพิจารณาด้วย

## 3. การนับอายุ

- 3.1. การนับอายุตัว ให้นับตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันสุดท้ายที่มีสภาพเป็นผู้ปฏิบัติงาน (1 ตุลาคม 2541)
- 3.2. การนับอายุงาน ให้นับตั้งแต่วันเข้าทำงานจนถึงวันสุดท้ายที่มีสภาพเป็นผู้ปฏิบัติงาน (1 ตุลาคม 2541)
- 3.3. การนับอายุงานที่เหลือ ให้นับตั้งแต่วันที่มิผลให้ออกจากงาน (2 ตุลาคม 2541) จนถึงวันที่เกษียณอายุตามปกติ ( 30 กันยายน ของปีที่เกษียณ)

## 4. ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯจะได้รับ

- 4.1 เงินตอบแทนพิเศษกำหนดเป็นเพดานสูงสุด 4 เดือนต่อปี ตามอายุงานที่เหลือ แต่ไม่เกิน 24 เดือน
- 4.2 เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เท่ากับ 6 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน
- 4.3 เงินบำเหน็จ ตามข้อบังคับองค์การโทรศัพท์ฯ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2529 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ฯ ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว พ.ศ.2540

4.4 เงินโบนัสในปีที่ลาออก ตามระเบียบข้อบังคับขององค์การโทรศัพท์ฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส พ.ศ. 2523 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

## 5. การสมัครเข้าร่วมโครงการฯ

ผู้ปฏิบัติงานที่จะลาออกตามโครงการฯ นี้ จะต้อง กรอกและยื่นเอกสาร ดังนี้

5.1 ใบสมัครตามที่แนบท้ายประกาศนี้

5.2 คำขอรับเงินตอบแทนพิเศษ ตามแบบพิมพ์ที่แนบท้ายคำสั่ง ทศท. ที่ 99/2541 เรื่อง การจ่ายผลตอบแทนตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541

5.3 คำขอรับเงินเพื่อตอบแทนในการทำงาน ตามแบบพิมพ์ที่แนบท้ายคำสั่ง ทศท. ที่ 99/2541 เรื่อง ผลตอบแทนตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541

อนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานที่จะลาออกตามโครงการฯ ตามข้อ 2.4 ต้องแนบใบความเห็นของแพทย์พร้อมรายละเอียดการเจ็บป่วย

การนำเสนอเอกสารข้างต้นจะต้องนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้ความเห็น และตรวจสอบคุณสมบัติด้านวินัยและคดีอาญา ส่งไปยังกองกำหนดค่าตอบแทน (นบก.) ส่วนอัตราค่าจ้างและกำหนดค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

การเสนอและพิจารณาของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้ดำเนินการเป็นเรื่องลับ

## 6. วิธีการพิจารณา

6.1 เมื่อ นบก. ได้รับเอกสารตามข้อ 5 ให้ดำเนินการรวบรวมตรวจสอบคุณสมบัติ ประวัติเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงานที่ขอเข้าโครงการฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุที่ได้รับการแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ก่อนนำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติโดยกระทำเป็นเรื่องลับ

6.2 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ลาออกจากงานตามโครงการฯ จากผู้มีอำนาจอนุมัติแล้ว จะขอถอนเรื่องคืนหรือจะขอยกเลิกไม่ได้

6.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงานตามโครงการฯ นี้ จะทราบโดยคำสั่งองค์การโทรศัพท์ฯ

## 7. ระยะเวลาของโครงการฯ

**7. ระยะเวลาของโครงการฯ**

- 7.1 การยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯ ให้ยื่นได้ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2541 ทั้งนี้ ใบสมัครดังกล่าวจะต้องถึงกองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และลงรับไม่เกินวันที่ 12 มิถุนายน 2541 จึงถือว่าเป็นใบสมัครที่อยู่ในโครงการฯ ปี พ.ศ. 2541
- 7.2 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงานตามโครงการฯ นี้จะมีผล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2541

จึงประกาศเพื่อทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541

เสถียร ปิตกานันท์

(นายเสถียร ปิตกานันท์)

ผู้อำนวยการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย



### 1.3 วัตถุประสงค์ของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุขององค์การโทรศัพท์ฯ

1.3.1 เพื่อลดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานขององค์การโทรศัพท์ฯ ในปี พ.ศ.2541 ทั้งสิ้น 26,027 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2535 จำนวน 5,172 คน นับเป็นสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นมากเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

องค์การโทรศัพท์ฯ ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานลงร้อยละ 10 ของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์ทั้งหมด คิดเป็นจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 968 คน และคิดเป็นร้อยละ 10 ของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมด ภายในระยะเวลา 3 ปี

ปีที่ 1 จำนวน 327 คน ใช้งบประมาณ 274.40 ล้านบาท

ปีที่ 2 จำนวน 318 คน ใช้งบประมาณ 253.60 ล้านบาท

ปีที่ 3 จำนวน 323 คน ใช้งบประมาณ 241.69 ล้านบาท

1.3.2 เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง จากตารางที่ 3 องค์การโทรศัพท์ฯ ได้ทำการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการฯ และไม่เข้าร่วมโครงการฯ ตลอดระยะเวลาโครงการ 3 ปี โดยจำแนกรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ เงินเดือน เงินโบนัส เงินบำเหน็จหรือเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน และค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นเงิน 6,118 ล้านบาท
2. ค่าใช้จ่ายที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการ ได้แก่ เงินตอบแทนพิเศษ เงินบำเหน็จหรือเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานและ เงินโบนัสในปีที่ลาออก คิดเป็นเงิน 1,716 ล้านบาท
3. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสุทธิที่ลดลง ได้แก่ เงินเดือน เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงที่พัก ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นเงิน 4,402.41 ล้านบาท หรือ ร้อยละ 72 ของค่าใช้จ่ายที่ไม่เข้าร่วมโครงการ

1.3.3 เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล ในการควบคุมอัตรากำลังและรองรับนโยบายของรัฐบาลเพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันหรือเข้าร่วมลงทุนกับภาคเอกชน เพื่อความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่มาดำเนินการ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากและปฏิบัติงานมานานหรือมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย สัมผัสใจลาออกก่อนเกษียณอายุ

ตารางที่ 3 สรุปค่าใช้จ่ายที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา 3 ปี

ปีที่	จำนวน คน	ค่าใช้จ่าย(ล้านบาท)			ประหยัดได้คิดเป็น ร้อยละของค่าใช้จ่าย ที่ไม่เข้าโครงการ	งบ ประมาณ (ล้านบาท)
		ไม่เข้า โครงการ	เข้า โครงการ	สุทธิที่ ลดลง		
1	327	1,918.39	572.47	1,345.92	70%	274.40
2	318	1,986.09	577.65	1,408.44	71%	253.60
3	323	2,213.59	565.54	1,648.05	74%	241.69
รวม	968	6,118.07	1,715.66	4,402.41	72%	769.69

## 2. วิธีการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541

### 2.1 ขั้นตอนในการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 (รูป 1 และ 2)

2.1.1 กองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตรากำลังและค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่เสนอและจัดทำโครงการฯ โดยขอความเห็นชอบดำเนินโครงการฯจากคณะกรรมการองค์การโทรศัพท์ฯโดยมีรายละเอียด เรื่องหลักการและเหตุผล ความจำเป็นในการดำเนินโครงการฯ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ วิธีดำเนินการโครงการฯ ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯจะได้รับ ผลดีผลเสียในการดำเนินโครงการฯ และผลลัพธ์สุดท้ายที่ชัดเจนว่า เมื่อดำเนินตามโครงการฯแล้วจะทำให้องค์การโทรศัพท์ฯได้รับประโยชน์หรือประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาวมากกว่าค่าใช้จ่ายในการใช้มาตรการโครงการนี้

2.1.2 คณะกรรมการองค์การโทรศัพท์ฯได้ให้ความเห็นชอบในโครงการฯตามข้อเสนอขององค์การโทรศัพท์ฯ และนำเสนอขอความเห็นชอบในการดำเนินโครงการฯจากกระทรวงคมนาคมซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และกระทรวงการคลังเพื่อขออนุมัติการใช้งบประมาณ ตามลำดับ

2.1.3 หลังจากองค์การโทรศัพท์ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังให้ดำเนินโครงการฯ พร้อมกำหนดเงื่อนไขโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์

2.1.4 องค์การโทรศัพท์ประกาศใช้โครงการเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541 โดยกำหนดหลักเกณฑ์ของโครงการฯ ระบุรายละเอียดในเรื่องหลักการของโครงการฯ การนับอายุผู้ปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯจะได้รับ การสมัครเข้าร่วมโครงการฯ วิธีการพิจารณาผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ และระยะเวลาของโครงการฯ

นอกจากนี้องค์การโทรศัพท์ได้ออกคำสั่งที่ 99/2541 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541 กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนตามโครงการฯ เพื่อให้สอดคล้องกับการอนุมัติให้ดำเนินโครงการฯของกระทรวงการคลัง โดยระบุรายละเอียดในเรื่อง ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯจะได้รับ คุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับผลตอบแทน และขั้นตอนการขอรับผลตอบแทน

2.1.5 ผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการจะต้องกรอกและยื่นเอกสาร ได้แก่ ใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯ คำขอรับเงินตอบแทนพิเศษ และคำขอรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน และแนบใบความเห็นของแพทย์ พร้อมรายละเอียดการเจ็บป่วย สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่จะลาออกตามโครงการฯเนื่องจากปัญหาสุขภาพ

การเสนอเอกสารข้างต้นจะต้องนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด เพื่อให้ความเห็นและตรวจสอบคุณสมบัติด้านวินัยและคดีอาญา และส่งไปยังกองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตราค่าจ้างและกำหนดค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ใบสมัครดังกล่าวจะต้องถึงและลงรับไม่เกินวันที่ 12 มิถุนายน 2541 จึงถือว่าเป็นใบสมัครที่อยู่ในโครงการฯ ปี พ.ศ.2541 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงานตามโครงการฯนี้จะมีผล ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2541 การเสนอและพิจารณาของผู้เข้าร่วมโครงการฯนี้ ให้ดำเนินการเป็นเรื่องลับ

2.1.6 องค์การโทรศัพท์แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการองค์การโทรศัพท์ขึ้นไป ทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ก่อนนำเสนอผู้อำนวยการองค์การโทรศัพท์พิจารณาต่อไป

2.1.7 ตามที่จะได้มีการประกาศพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งมีผลให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานธุรกิจเอกชนทั่วไป และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในกรณีที่ให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด จากเดิมสูงสุด 6 เท่าของเงินเดือน เป็น 10 เท่าของเงินเดือน

เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2541 กระทรวงการคลังจึงได้มีหนังสือถึงรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ดังนี้

กรณีรัฐวิสาหกิจที่อยู่ระหว่างดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ให้ประกาศใช้โครงการดังกล่าวและให้ดำเนินการให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการออกจากงานและจ่ายผลตอบแทนให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ 19 สิงหาคม 2541

กรณีที่รัฐวิสาหกิจไม่สามารถที่จะดำเนินการแล้วเสร็จภายใน วันที่ 19 สิงหาคม 2541 ให้ยกเลิกการประกาศใช้โครงการฯ และหากมีความจำเป็นจะต้องดำเนินโครงการดังกล่าวให้เสนอเรื่องให้กระทรวงการคลังพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการต่อไป

จากผลของสั่งการกระทรวงการคลังดังกล่าว องค์การโทรศัพท์พิจารณาแล้วเห็นว่าหากไม่ปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนด อาจเป็นเหตุให้กระทรวงการคลังยกเลิกโครงการฯ ซึ่งจะไม่เป็นผลดีแก่ผู้สมัครที่มีความประสงค์จะลาออกตามโครงการนี้ องค์การโทรศัพท์ฯ จึงต้องเปลี่ยนแปลงกำหนดวันในโครงการดังกล่าว ดังนี้

เปลี่ยนแปลงวันอนุมัติให้ลาออกจากเดิม วันที่ 2 ตุลาคม 2541 เป็นวันที่ 18 สิงหาคม 2541

การนับอายุตัว ให้นับตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2541

การนับอายุงาน ให้นับตั้งแต่วันที่เข้าทำงานจนถึงวันที่ 17 สิงหาคม 2541

การนับอายุงานที่เหลือ ให้นับตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2541 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2541

องค์การโทรศัพท์ฯ ได้แจ้งกำหนดวันในโครงการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่มีสิทธิ์ได้ทราบและพิจารณายืนยันหรือยกเลิกการเข้าร่วมโครงการ จัดส่งให้กองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตรากำลังและกำหนดค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทางไปรษณีย์หรือโทรสาร ภายในวันที่ 24 กรกฎาคม 2541

2.1.8 องค์การโทรศัพท์ฯ ได้ยื่นหนังสือขอทบทวนไปยังกระทรวงการคลัง เพื่อขอดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์เดิม โดยเสนอข้อพิจารณา ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าว ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ลดลงเป็นจำนวนมากถึง 103 ราย ผลของโครงการฯ ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การโทรศัพท์ฯ ต้องการ อันส่งผลกระทบต่อขนาดองค์กรซึ่งเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับการแปรสภาพองค์กรโทรศัพท์ฯ

การดำเนินโครงการตามเงื่อนไขเดิม ซึ่งอยู่ภายหลังจากวันที่ 19 สิงหาคม 2541 แม้ องค์การโทรศัพท์ฯ จะเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่องค์การโทรศัพท์ฯ มีขีดความสามารถที่จะดำเนิน

การได้ และหากพิจารณาในระยะยาว จะประหยัดค่าใช้จ่ายได้มากกว่าการให้ผู้ที่ต้องการลาออก ก่อนเกษียณอายุ ยังคงปฏิบัติงานอยู่ต่อไป

โดยขอให้กระทรวงการคลังแจ้งผลการพิจารณาให้องค์การโทรศัพท์ฯทราบภายใน วันที่ 11 สิงหาคม 2541

2.1.9 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 กระทรวงการคลังแจ้งผลการพิจารณาทบทวน โดย อนุมัติให้องค์การโทรศัพท์ฯดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุตามประกาศขององค์การ โทรศัพท์ฯ ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541 ได้

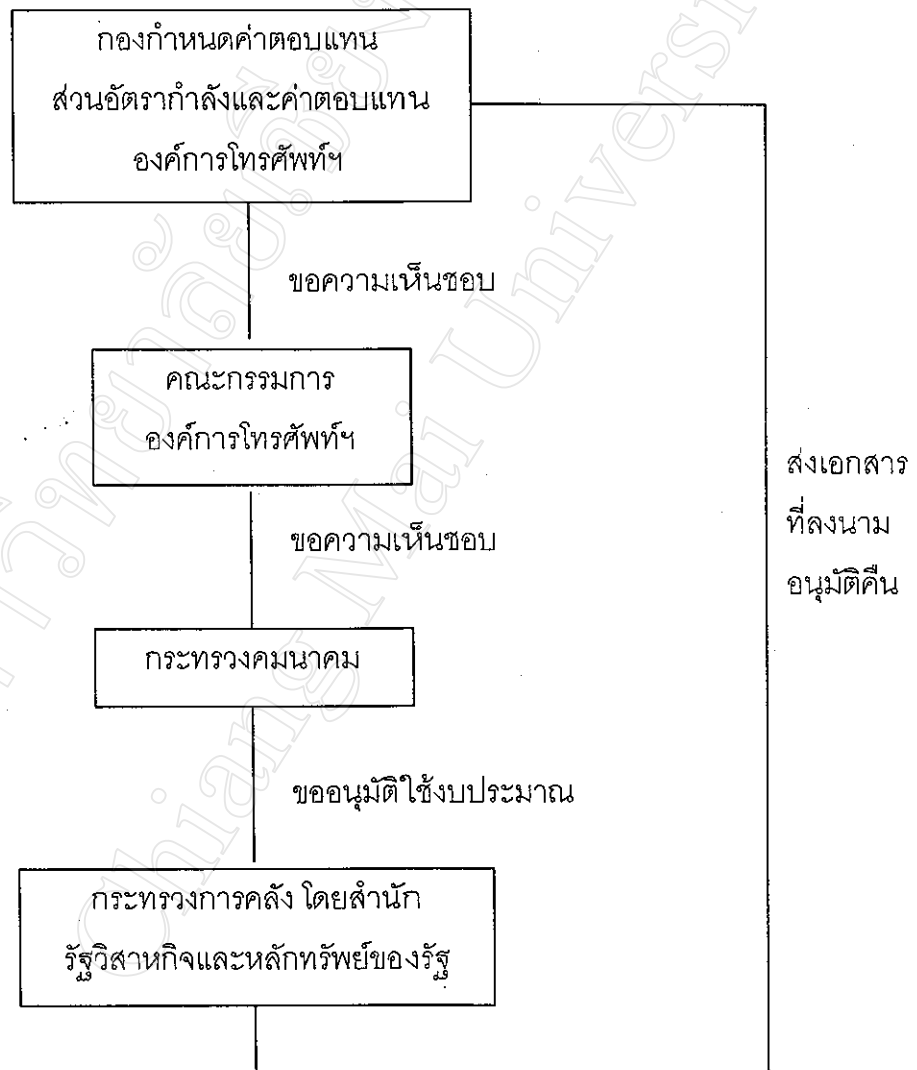
แต่กระทรวงการคลังเองได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการขอความเห็นชอบดำเนินโครงการ ลาออกก่อนเกษียณอายุขององค์การโทรศัพท์ฯว่า กระทรวงการคลังได้อนุมัติโครงการลาออกก่อน เกษียณอายุขององค์การโทรศัพท์ฯตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2540 แต่องค์การโทรศัพท์ฯได้ออก ประกาศโครงการฯ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการฯได้รับอนุมัติให้ลาออก ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2541 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2542 ก่อน เพื่อ ประโยชน์ในการคำนวณเงินบำเหน็จ เงินตอบแทนพิเศษและเงินชดเชย มีผลทำให้องค์การ โทรศัพท์ฯต้องจ่ายเงินเดือน เงินสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจนถึงวันที่ 2 ตุลาคม 2541 อัน มีผลทำให้องค์การโทรศัพท์ฯมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นในโอกาสต่อไปองค์การโทรศัพท์ฯ ควรจะดำเนินการโดยคำนึงถึงการประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้วย

2.1.10 หลังจากได้รับการอนุมัติจากกระทรวงการคลัง องค์การโทรศัพท์ฯได้แจ้งให้ผู้ สัมครเข้าร่วมโครงการฯทุกคนได้ทราบผลการพิจารณาจากกระทรวงการคลัง และแจ้งให้ผู้สมัคร ทราบว่าองค์การโทรศัพท์ฯจะยึดความประสงค์ที่ผู้สมัครได้แจ้งไว้ในการแสดงความจำนงครั้งแรก เป็นสำคัญ และองค์การโทรศัพท์ฯได้กำหนดวันลาออกของผู้สมัครเป็นวันที่ 2 ตุลาคม 2541 ตาม กำหนดเดิม

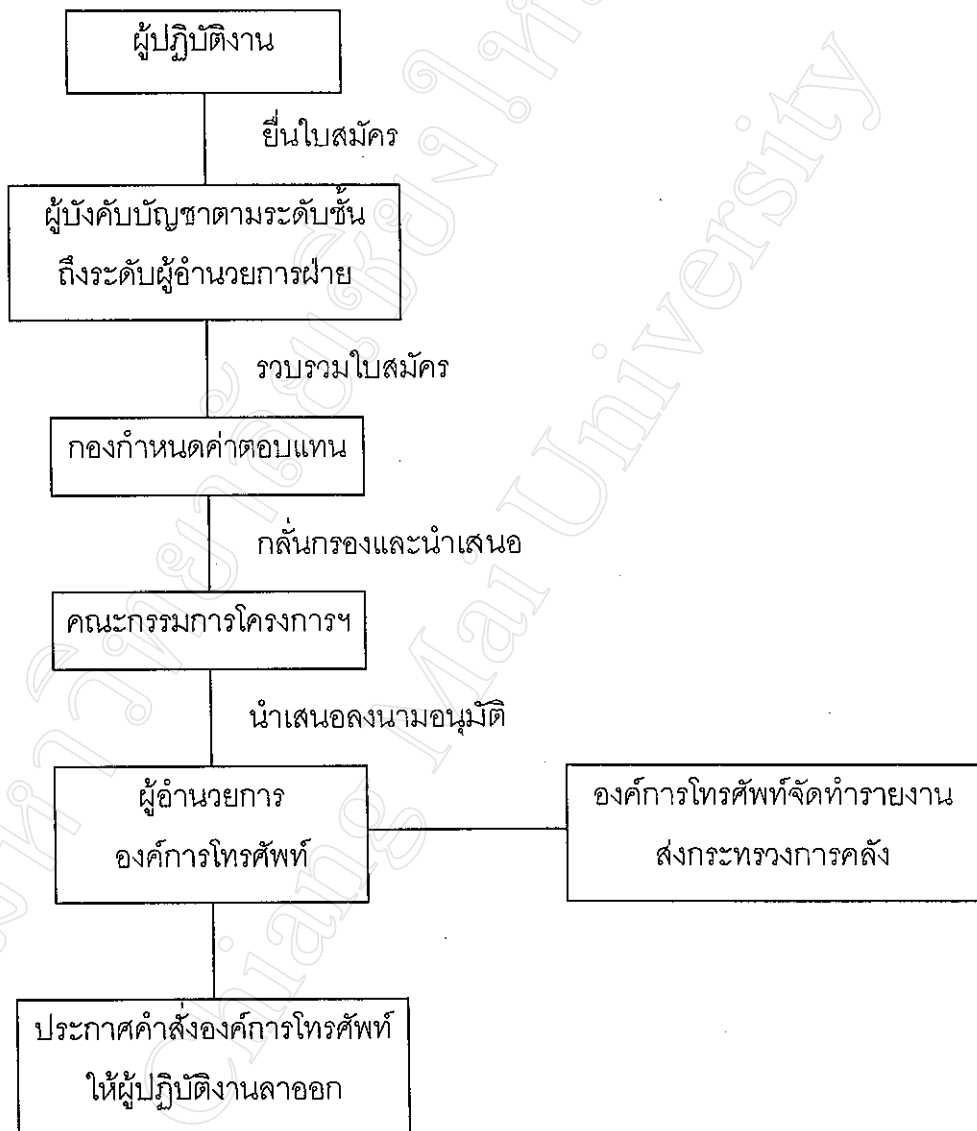
2.1.11 หลังจากดำเนินการโครงการฯดังกล่าวแล้วเสร็จ องค์การโทรศัพท์ฯจัดทำรายงาน ผลการดำเนินโครงการฯส่งกระทรวงการคลังว่า

- มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการฯจำนวนเท่าใด
- มีค่าใช้จ่ายทั้งหมดเท่าใด และ
- สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้เท่าใด

รูป 1 แสดงขั้นตอนในการขออนุมัติดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของ  
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย



รูป 2 แสดงขั้นตอนในการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย



## 2.2 คุณสมบัติและวิธีการพิจารณาผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ

2.2.1 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ตามประกาศองค์การโทรศัพท์ฯ เรื่องโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ. 2541 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยใช้เกณฑ์ระดับ อายุตัว อายุงาน ปัญหาสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เกณฑ์ด้านวินัยและคดีอาญาดังนี้

พนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายลงมา และลูกจ้างระดับ 1 - 6 แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

อายุตั้งแต่ 51 ปีบริบูรณ์ - 59 ปี บริบูรณ์ และมีอายุงานติดต่อกันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปหรือในกรณีที่อายุไม่ครบ 50 ปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยทางจิตหรือเป็นโรคเรื้อรังซึ่งอาการเจ็บป่วยหรือโรคดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์การโทรศัพท์ฯ และเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบของแพทย์ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมประกอบในการพิจารณาด้วย

ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาหรืออยู่ในระหว่างสอบสวนความผิดทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา หรือถูกฟ้องเป็นคดีอาญา

#### 2.2.2 วิธีการพิจารณา

เมื่อกองกำหนดค่าตอบแทนได้รับเอกสารแล้วจะดำเนินการรวบรวมตรวจสอบคุณสมบัติ ประวัติเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงานที่ขอเข้าโครงการฯ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ก่อนนำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติแล้วจะขอลงเรื่องคืนหรือขอยกเลิกไม่ได้ และองค์การโทรศัพท์ฯ จะแจ้งผลพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากงานตามโครงการฯ นี้ ทราบโดยคำสั่งองค์การโทรศัพท์ฯ

#### 2.3 จำนวนผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุฯ

จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป และมีอายุ 51 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งสิ้น 3,340 คน จากจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 26,027 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานสามัญจำนวน 3,007 คน และลูกจ้างจำนวน 333 คน





คำสั่งองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ที่ 99/2541

เรื่อง การจ่ายผลตอบแทนตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ. 2541

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุไว้เป็นหลักปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะกรรมการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในการประชุมครั้งที่ 11/2540 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2540 และหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0529.2/43047 ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2540

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจึงกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ดังนี้

ข้อ 1 ในคำสั่งนี้

“องค์การโทรศัพท์” หมายความว่า องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างระดับ 1-6 แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา

“ผลตอบแทน” หมายความว่า เงินตอบแทนพิเศษ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เงินบำเหน็จ หรือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินโบนัสในปีที่ลาออก

“เงินตอบแทนพิเศษ” หมายความว่า เงินที่ให้ผู้ลาออกก่อนเกษียณอายุตามโครงการฯ โดยกำหนดเป็นเพดานสูงสุด 4 เดือนต่อปีตามอายุงานที่เหลือ แต่ไม่เกิน 24 เดือนการนับอายุงานที่เหลือเพื่อจ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้นำข้อบังคับองค์การโทรศัพท์ฯ ว่าด้วย

กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2529 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมมาบังคับใช้โดยอนุโลม

"เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน" หมายความว่า เงินที่จ่ายตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2534 เท่ากับ 6 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน

"เงินบำเหน็จ หรือ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" หมายความว่า เงินที่จ่ายตามข้อบังคับองค์การโทรศัพท์ ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2529 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือ ตามข้อบังคับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว พ.ศ. 2540

"เงินโบนัสในปีที่ลาออก" หมายความว่า เงินที่จ่ายตามระเบียบองค์การโทรศัพท์ว่าด้วย หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส พ.ศ.2523 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ 2 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับผลตอบแทนต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามประกาศองค์การโทรศัพท์ เรื่องโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541 และองค์การโทรศัพท์มีคำสั่งให้ออกจากงานตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541

ข้อ 3 ให้กองกำหนดค่าตอบแทน (นบก.) ส่งคำขอรับเงินตอบแทนพิเศษและคำขอรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกจากงานตามคำสั่งให้ออกจากงานตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541 ให้กองสวัสดิการสงเคราะห์ทั่วไป (คบก.) ดำเนินการนำเสนอขออนุมัติหลักการในการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษและเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน

ข้อ 4 ในระหว่างการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ และเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน หากปรากฏว่าได้รับการแจ้งจากต้นสังกัดหรือตรวจสอบพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ระหว่างถูกกล่าวหาหรืออยู่ในระหว่างสอบสวนความผิดทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาหรือถูกฟ้องเป็นคดีอาญา ให้รอการจ่ายเงินดังกล่าวไว้ก่อนจนกว่าผลการสอบสวนทางวินัยหรือคดีถึงที่สุด

ข้อ 5 ในกรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯถึงแก่กรรมก่อนวันที่มีผลให้ลาออกจากการตามโครงการฯ ไม่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว

กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯถึงแก่กรรมภายในวันที่หรือหลังวันที่มีผลให้ลาออกจากการตามโครงการฯ ให้จ่ายเงินดังกล่าวแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ 6 ให้ใช้แบบพิมพ์ต่างๆที่แนบท้ายคำสั่งนี้

ข้อ 7 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัย  
ชี้ขาด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2541

เสถียร ปิตกานันท์

(นายเสถียร ปิตกานันท์)

ผู้อำนวยการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

2.4 ผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุจะได้รับ ตามคำสั่งองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ 99/2541 เรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุปี พ.ศ.2541 ได้กำหนดผลตอบแทนให้กับผู้เข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

2.4.1 เงินตอบแทนพิเศษกำหนดเป็นเพดานสูงสุด 4 เดือนต่อปี ตามอายุงานที่เหลือ แต่ไม่เกิน 24 เดือน การนับอายุงานที่เหลือเพื่อจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ โดยนำข้อบังคับองค์การโทรศัพท์ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2529 และฉบับที่แก้ไขมาบังคับใช้โดยอนุโลม

2.4.2 เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 เท่ากับ 6 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน

2.4.3 เงินบำเหน็จปกติ ตามข้อบังคับองค์การโทรศัพท์ฯว่าด้วยกองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2529 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ฯ ซึ่งจัดทะเบียนแล้ว พ.ศ.2540

2.4.4 เงินโบนัสในปีที่ลาออก ตามระเบียบข้อบังคับองค์การโทรศัพท์ฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส พ.ศ. 2523 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

### 3. ผลการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

#### 3.1 ผลกระทบต่ออัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

การประกาศใช้โครงการฯครั้งแรก มีผู้ปฏิบัติงานสนใจยื่นใบสมัครจำนวน 335 ราย เฉพาะในส่วนของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือจำนวน 46 ราย ต่อมากระทรวงการคลังได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินโครงการฯดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อน วันที่ 19 สิงหาคม 2541 อันเป็นผลเนื่องมาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2541 ทำให้ผู้ที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการฯส่วนหนึ่งขอยกเลิกใบสมัคร จำนวน 7 ราย แม้ภายหลังองค์การโทรศัพท์ฯจะได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังให้ดำเนินโครงการฯได้ตามเงื่อนไขโดยสรุปแล้วมีผู้เข้าร่วมโครงการฯและได้รับอนุมัติให้ลาออก จำนวน 39 ราย ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

- |                                    |          |     |           |
|------------------------------------|----------|-----|-----------|
| 3.1.1 มีผู้ยื่นใบสมัครเข้าโครงการฯ | จำนวน 50 | ราย | จำแนกเป็น |
| - ผู้สมัครที่ได้รับอนุมัติ         | จำนวน 39 | ราย |           |
| - ผู้สมัครที่ขาดคุณสมบัติ          | จำนวน 4  | ราย |           |

- ผู้สมัครที่ยกเลิก จำนวน 7 ราย

3.1.2 ผู้สมัครที่มีอายุ 51 - 59 ปี และได้รับอนุมัติให้ลาออก จำนวน 39 ราย

3.1.3 ผู้สมัครที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.61 ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือทั้งหมด 2,415 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.60 ของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์ทั้งหมด 235 คน

3.1.4 มีผู้ปฏิบัติงานเหลือ 2,376 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.39% แบ่งเป็นชาย 1,695 ราย (71.34%) และหญิง 681 ราย (28.66%)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ปรากฏผลการสัมภาษณ์ดังนี้

ผู้บริหารฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่างให้ความคิดเห็นว่าการที่มีผู้ปฏิบัติงานลาออกตามโครงการฯ จะส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับมาตรฐานอัตรากำลังของแต่ละส่วนงานเป็นสำคัญ โดยที่มาตรฐานอัตรากำลังเป็นเครื่องมือที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล องค์กรโทรศัพท์ฯ ได้นำมาใช้เพื่อกำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม และเพื่อการวางแผนกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับส่วนงาน

หากส่วนงานใดที่มีผู้ปฏิบัติงานเกินมาตรฐานอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และมีผู้ปฏิบัติงานลาออกตามโครงการฯ ก็จะทำให้ส่วนงานนั้นมีอัตรากำลังที่เหมาะสมตามมาตรฐาน แต่ส่วนงานใดที่มีอัตรากำลังต่ำกว่ามาตรฐานอยู่แล้วและมีผู้ปฏิบัติงานลาออกตามโครงการฯ ก็จะทำให้ขาดอัตรากำลังที่จำเป็นไป ตัวอย่างเช่น สำนักงานบริการโทรศัพท์อุดรดิตถ์ มีผู้ปฏิบัติงานลาออกตามโครงการฯ จำนวน 5 คน และหนึ่งในนั้นมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์หน่วยงานต้นสังกัดต้องแก้ไขปัญหามาทดแทนซึ่งต้องใช้เวลาในการสรรหาและออกคำสั่งโยกย้ายตามกรรมวิธี ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

### 3.2 ผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

โดยหลักการแล้วการดำเนินโครงการฯ ไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะไม่มีการรับผู้ปฏิบัติงานทดแทนผู้ที่ลาออกไป เนื่องจากการยื่นใบลาออกตามโครงการฯ นั้นได้ผ่านการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนการอนุมัติ ดังนั้นจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้เตรียมการสรรหา โยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าทำงานให้มีผู้รับผิดชอบหน้าทำงานของผู้ที่ลาออกไป เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานโดยรวม หากแต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 23 คน พบว่า การดำเนินโครงการฯ ยังคงส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานนั้นได้แก่

3.2.1 หากผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯมีตำแหน่งทางการบริหาร เช่น โทรศัพท์จังหวัด หัวหน้าแผนก ผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ฯ และการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานทดแทนล่าช้า จะทำให้ผู้ที่รักษาการแทนในตำแหน่งนั้นๆต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพของงานลดลง

3.2.2 ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนที่ลาออกตามโครงการฯเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโทรศัพท์ฯ ส่งผลให้องค์การโทรศัพท์ฯสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณค่า ต้องใช้เวลาและงบประมาณในการฝึกอบรม พัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่เหลืออยู่เพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง

3.2.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกไปส่วนหนึ่งเป็นผู้มีปัญหาด้านสุขภาพหรือมีมาตรฐานการทำงานต่ำกว่าปกติ เมื่อลาออกไปส่งผลให้การปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนงานดีขึ้น

3.2.4 การพิจารณาอนุมัติให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกตามโครงการฯใช้เวลานาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่ยอมปฏิบัติงานในหน้าที่ ปฏิบัติงานไม่เต็มที่หรือไม่เต็มกำลังความสามารถเนื่องจากคาดหวังที่จะได้รับอนุมัติให้ลาออกตามโครงการฯ

### 3.3 ผลกระทบต่องบประมาณของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ

3.3.1 องค์กรโทรศัพท์ฯใช้งบประมาณสำหรับดำเนินโครงการฯ ทั้งสิ้นจำนวน 280,560,762 บาท เฉพาะในส่วนของฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ 34,107,933 บาท เฉลี่ย 874.562 บาท/คน สามารถจำแนกได้เป็น

เงินตอบแทนพิเศษ	26,085,774	บาท
เงินชดเชย	8,022,159	บาท
รวม	34,107,933	บาท

3.3.2 องค์กรโทรศัพท์ฯ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาวเป็นเงินประมาณ 114,298,247 บาท

3.3.3 ตามหลักเกณฑ์ของโครงการฯ ส่วนงานไม่สามารถจัดหาอัตราทดแทนผู้ที่ลาออกตามโครงการฯ และหากไม่สามารถเกลี้ยอัตรากำลังมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง อาจต้องจ้างแรงงานพิเศษมาช่วยการปฏิบัติงานซึ่งทำให้มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น

#### 4. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ

4.1 กองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำเสนอขออนุมัติดำเนินโครงการฯต่อผู้บริหารตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดปัญหาต่อต้านจากผู้ปฏิบัติงานและสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ทำให้ต้องชะลอโครงการฯไว้นานถึง 6 ปี

4.2 ความไม่แน่นอนในการอนุมัติประกาศใช้โครงการฯของกระทรวงการคลัง เนื่องจากกระทรวงการคลังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติโครงการฯของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งอย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4.3 ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ศึกษาขั้นตอนและรายละเอียดของการสมัครเข้าร่วมโครงการฯ อย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดปัญหาผู้สมัครขาดคุณสมบัติ ผู้สมัครส่งใบสมัครไม่ทันกำหนดเวลา เป็นต้น

4.4 การเปลี่ยนแปลงกำหนดวันรับสมัครและวันอนุมัติให้ลาออกจากวันที่ 2 ตุลาคม 2541 เป็นวันที่ 18 สิงหาคม 2541 ส่งผลให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯเกิดความสับสนและไม่มั่นใจในการเข้าร่วมโครงการฯ จึงขอยกเลิกใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯเป็นจำนวนมาก

#### 5. การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	42	63.64
หญิง	24	36.36
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายจำนวนทั้งสิ้น 42 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 เป็นเพศหญิงจำนวนทั้งสิ้น 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
51	4	6.06
52	8	12.12
53	6	9.09
54	8	12.12
55	10	15.15
56	6	9.09
57	12	18.19
58	4	6.06
59	8	12.12
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 อายุ 52 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 อายุ 53 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 อายุ 54 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 อายุ 55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 อายุ 56 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 อายุ 57 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 อายุ 58 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 อายุ 59 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12



ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
16 - 20 ปี	3	4.55
21 - 25 ปี	4	6.06
26 - 30 ปี	33	50.00
31 - 35 ปี	21	31.82
35 ปีขึ้นไป	5	7.57
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 อายุการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 อายุการทำงาน 26-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50 อายุการทำงาน 31-35 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 อายุการทำงาน 35 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	3	4.55
สมรส	60	90.90
หย่าร้าง/ม่าย	3	4.55
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ม่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2 คน	36	54.55
3 คนขึ้นไป	26	39.39
ไม่มีบุตร	4	6.06
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีบุตรจำนวน 1-2 คน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 บุตรจำนวน 3 คนขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 และ ไม่มีบุตร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง	3	4.55
พนักงานธุรการ	9	13.63
พนักงานพาณิชย์	11	16.67
ช่างหรือนายช่าง	11	16.67
ผู้ชำนาญการและ พนักงานระดับบริหาร	32	48.48
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 พนักงานธุรการจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.63 พนักงานพาณิชย์ จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.67 ช่างหรือนายช่าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหารจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
1	2	3.03
5	4	6.06
6	10	15.15
7	29	43.94
8	9	13.63
9	7	10.61
10	5	7.58
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับ 10 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.63 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 7 จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 6 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 5 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 1 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	3	4.55
20,001 - 30,000 บาท	3	4.55
30,001 - 40,000 บาท	25	37.88
สูงกว่า 40,000 บาท	35	53.02
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 เงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 เงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 เงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิแรกเข้า

คุณวุฒิ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	12	18.18
ม.6 หรือเทียบเท่า	23	34.85
ปวช.หรือเทียบเท่า	14	21.21
ปวส.หรือเทียบเท่า	13	19.70
ปริญญาตรี	4	6.06
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณวุฒิแรกเข้า ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 คุณวุฒิ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 คุณวุฒิ ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 คุณวุฒิ ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.70 คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิแรกเข้าสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิปัจจุบัน

คุณวุฒิ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	10	15.15
ม.6 หรือเทียบเท่า	15	22.73
ปวช.หรือเทียบเท่า	11	16.67
ปวส.หรือเทียบเท่า	7	10.60
ปริญญาตรี	21	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.03
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณวุฒิปัจจุบัน ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 คุณวุฒิ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 คุณวุฒิ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 คุณวุฒิ ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 คุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 คุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระที่ต้องรับผิดชอบ

ภาระ	จำนวน	ร้อยละ
ผ่อนชำระบ้าน	32	48.48
ผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	28	42.42
อื่นๆ	12	18.18

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีภาวะในการผ่อนชำระบ้านจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 ภาวะในการผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ภาวะค่าเล่าเรียนบุตรจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 ภาวะอื่นๆ ได้แก่ ภาวะในการผ่อนที่ดิน ภาวะเงินกู้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์ฯ และเงินกู้นอกระบบ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโรคประจำตัว

โรคประจำตัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	45	68.18
มี	21	31.82
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีโรคประจำตัวจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 มีโรคประจำตัวจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทสมาชิกกองทุน

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
กองทุนบำเหน็จ	16	24.24
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	50	75.76
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 และ เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76

5.2 ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือที่มีต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ได้แสดงไว้ในตารางที่ 17 ถึง ตารางที่ 73

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวิธีการที่องค์การโทรศัพท์ฯ ควรจะนำมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง

มาตรการ	จำนวน	ร้อยละ
การลดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	7	10.61
การลดการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน	10	15.15
การงดรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุ	25	37.88
การนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้	52	78.79
อื่นๆ	15	22.73

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 เห็นด้วยกับมาตรการลดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 เห็นด้วยกับมาตรการลดการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 เห็นด้วยกับมาตรการการงดรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79 เห็นด้วยกับมาตรการการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ได้เสนอมาตรการอื่นๆเพิ่มเติมในการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร ได้แก่ การลดการใช้งบประมาณด้านต่างๆ การจัดการประชุมเฉพาะที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือการจัดส่งเอกสารสั่งการหรือแจ้งข้อมูลให้ทราบหรือเพื่อปฏิบัติแทนการประชุม การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพหรือประสิทธิภาพออกโดยต้องทำการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทุกปี การลดขนาดองค์กร การรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ในอัตราที่ลดลง การงดรับผู้ปฏิบัติงานใหม่เป็นบางช่วงตามความเหมาะสม

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศใช้โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุเป็นครั้งคราว

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	15.15
เห็นด้วย	31	46.97
ไม่เห็นด้วย	15	22.73
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	15.15
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 18 พบว่า การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศใช้โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุเป็นครั้งคราว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15

สำหรับผู้เห็นด้วยให้ประกาศใช้โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุเป็นครั้งคราวได้ให้เหตุผลว่า การประกาศใช้โครงการในแต่ละครั้งต้องคำนึงถึงความจำเป็นและฐานะทางการเงินขององค์กรโทรศัพท์ฯเองด้วย โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำและองค์กรโทรศัพท์ฯกำลังจะแปรรูปเป็นบริษัทเอกชน การที่ประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราวก็เพื่อดูความเหมาะสมในช่วงเวลานั้นๆ ตามแต่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับผู้เห็นด้วยให้ประกาศใช้โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุเป็นครั้งคราวได้ให้เหตุผลว่า การประกาศใช้โครงการฯทุกปีจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยที่องค์กรโทรศัพท์ฯควรระบุระยะเวลาที่แน่นอนของโครงการในแต่ละปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเวลาในการพิจารณาตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ การที่โครงการที่มีความต่อเนื่องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน เกิดความระส่ำระสายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบางครั้งความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานในการเข้าร่วมโครงการไม่สัมพันธ์กับการประกาศใช้โครงการฯในแต่ละครั้ง และการประกาศใช้โครงการฯทุกปีจะช่วยให้องค์กรโทรศัพท์ฯบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และลดค่าใช้จ่ายได้เป็นจำนวนมาก



ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยื่น  
ใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	14	21.21
เห็นด้วย	40	60.61
ไม่เห็นด้วย	7	10.61
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	7.57
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 19 พบว่า การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วย มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57

สำหรับผู้ที่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้ให้เหตุผลว่า ผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้นเป็นผู้รับผิดชอบงาน สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือตอบปัญหาต่างๆเกี่ยวกับโครงการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชาจะได้รับทราบการตัดสินใจและวางแผนการทำงานในอนาคต โดยการเกลี้ยอัตรากำลังหรือจัดหาบุคลากรมาทดแทน และผู้บังคับบัญชาจะช่วยสนับสนุนรองคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ในด้านบุคคล การเงิน รวมทั้งการพิจารณาไปยังผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถให้ทำงานให้กับองค์การโทรศัพท์ต่อไป

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้ให้เหตุผลว่า อาจถูกผู้บังคับบัญชาขัดขวาง ชักง่วงหรือดึงใบสมัครเข้าร่วมโครงการให้ล่าช้าออกไป เป็นผลเสียต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบ สอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สิทธิ  
ผู้ปฏิบัติงานขอถอนเรื่องหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละของผู้ตอบแบบ สอบถามทั้งหมด
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	16.67
เห็นด้วย	45	68.18
ไม่เห็นด้วย	6	9.09
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.06
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 20 พบว่า การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงาน  
ขอถอนเรื่องหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยอย่าง  
ยิ่ง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วย มีจำนวน 45 คน คิด  
เป็นร้อยละ 68.18 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09  
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานขอถอนเรื่องหรือขอยกเลิกใบสมัครภายใน  
ระยะเวลาที่กำหนดได้ให้เหตุผลว่า องค์การโทรศัพท์ฯ ควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ทำการตัดสินใจ  
ใจที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของโครงการต้องเข้าร่วมด้วยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติ  
งาน ในครั้งแรกที่ยื่นใบสมัครผู้ปฏิบัติงานอาจไม่ได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เข้าใจโครงการดีพอ  
หรือไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ แต่เมื่อกลับไปพิจารณาทบทวน  
หรือ ได้รับข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการตัดสินใจและทำการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ผู้ปฏิบัติงานมี  
สิทธิ์ที่จะทำการตัดสินใจใหม่ได้

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานขอถอนเรื่องหรือขอยกเลิกใบสมัคร  
ภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ให้เหตุผลว่า การตัดสินใจในครั้งแรกน่าจะถือว่าได้พิจารณารอบคอบ  
แล้ว โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดีแล้วจึงยื่นใบสมัคร และควรศึกษารายละเอียด  
ของโครงการให้เข้าใจชัดเจนก่อนยื่นใบสมัคร มิฉะนั้นจะส่งผลเสียหายต่อการเตรียมบุคลากรรองรับ  
รับการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนับจากวันประกาศใช้โครงการ

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
1 – 2 เดือน	19	28.79
3 – 4 เดือน	20	30.30
มากกว่า 4 เดือน	24	36.36
อื่นๆ	3	4.55
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 21 พบว่า การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการนับจากวันประกาศใช้โครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับระยะเวลา 1-2 เดือน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับระยะเวลา 3-4 เดือน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับระยะเวลา มากกว่า 4 เดือน มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอระยะเวลาอื่นๆ ได้แก่ 6 เดือน และ มากกว่า 1 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับระยะเวลาการตัดสินใจ 1-2 เดือนให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าเพื่อไม่เป็นการเสียเวลาในการดำเนินโครงการ ระยะเวลาในช่วงสั้นๆจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะเวลาอันรวดเร็ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับระยะเวลามากกว่า 4 เดือน ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าเพื่อเป็นการให้เวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจและเตรียมตัวที่จะลาออก

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ควรใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ

เกณฑ์	จำนวน	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
อายุผู้ปฏิบัติงาน	47	71.21
อายุการทำงาน	47	71.21
ปัญหาสุขภาพ	53	80.30
ผลการปฏิบัติงาน	11	16.67
ระดับของผู้ปฏิบัติงาน	0	0

จากตารางที่ 22 จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ควรใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์อายุผู้ปฏิบัติงานมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 71.21 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์อายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 71.21 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์ปัญหาสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ไม่มีผู้ปฏิบัติงานคนใดที่เห็นด้วยกับการใช้ระดับของผู้ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ

อายุ	จำนวน	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์อายุผู้ปฏิบัติงาน
ต่ำกว่า 45 ปี	3	6.38
45 – 59 ปี	19	40.43
51 – 59 ปี	11	23.40
ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน	14	29.79
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 23 จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า จากจำนวนผู้เห็นด้วยกับการนำอายุผู้ปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์จำนวน 47 คน ผู้เห็นว่าอายุที่เหมาะสมควรจะต่ำกว่า 45 ปี มีจำนวน 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.38 อายุระหว่าง 45 – 59 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 อายุระหว่าง 51-59 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.40 ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์อายุการทำงาน
10 ปีขึ้นไป	9	19.15
15 ปีขึ้นไป	14	29.79
20 ปีขึ้นไป	14	29.79
ไม่จำกัดอายุการทำงาน	9	19.15
อื่นๆ	1	2.12
รวม	47	100.00

จากตารางที่ 24 จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ พบว่า จากจำนวนผู้ที่เห็นด้วยกับการนำอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ จำนวน 47 คน มีผู้เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.15 อายุการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 อายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 ไม่จำกัดอายุการทำงานจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.15 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12 ที่เสนอให้กำหนดอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ ที่มีปัญหาสุขภาพ

อายุ	จำนวน	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับเกณฑ์ปัญหาสุขภาพ
ต่ำกว่า 45 ปี	9	16.98
45 – 59 ปี	9	16.98
51 – 59 ปี	4	7.55
ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน	31	58.49
รวม	53	100.00

จากตารางที่ 25 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯที่มีปัญหาสุขภาพ พบว่า จากจำนวนผู้เห็นด้วยกับการนำอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ จำนวน 53 คน ผู้เห็นว่าอายุที่เหมาะสมควรจะต่ำกว่า 45 ปี มีจำนวน 9 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.98 อายุระหว่าง 45 – 59 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 อายุระหว่าง 51-59 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 58.49

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ ที่มีปัญหาสุขภาพ

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
10 ปีขึ้นไป	7	13.20
15 ปีขึ้นไป	14	26.42
20 ปีขึ้นไป	6	11.32
ไม่จำกัดอายุการทำงาน	26	49.06
รวม	53	100.00

จากตารางที่ 26 จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการฯ ที่มีปัญหาสุขภาพ พบว่า จากจำนวนผู้ที่เห็นด้วยกับการนำอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์ จำนวน 53 คน มีผู้เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.20 อายุการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 อายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 ไม่จำกัดอายุการทำงานจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06



ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	12.12
เห็นด้วย	23	34.85
ไม่เห็นด้วย	23	34.85
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	18.18
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 27 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน พบว่า มีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้เห็นด้วยจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 ผู้ไม่เห็นด้วยจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 ผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการจ่ายผลตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน ได้ให้เหตุผลว่า ผลตอบแทนจำนวนนี้เหมาะสมและเพียงพอต่อการยังชีพ หากเพิ่มผลตอบแทนมากกว่านี้อาจส่งผลกระทบต่อทางการเงินต่อองค์กร ทรศัพทฯได้

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการจ่ายผลตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน ได้ให้เหตุผลว่า ผลตอบแทนจำนวนนี้อาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายหรือการไปประกอบอาชีพอื่นหลังการลาออกในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้จากการเกษียณแล้ว ผลตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่ามาก โดยได้เสนอให้เพิ่มผลตอบแทนเป็นสูงสุด 6 เดือนปี ไม่เกิน 30 เดือน หรือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี และไม่จำกัดจำนวนเดือน หรือการเพิ่มผลตอบแทนที่ได้รับเป็นหลายอัตราให้เลือก

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้  
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลาออกตามโครงการฯ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	27	40.91
เห็นด้วย	26	39.39
ไม่เห็นด้วย	9	13.64
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.06
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 28 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล  
แก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลาออกตามโครงการฯพบว่า มีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 27 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 40.91 ผู้เห็นด้วยจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 ผู้ไม่เห็นด้วยจำนวน 9 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 13.64 ผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลา  
ออกตามโครงการฯได้ให้เหตุผลว่า เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการมาก  
ขึ้น และเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานกับองค์การโทรศัพท์ฯในปัจจุบันว่าองค์การโทรศัพท์  
ได้จัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานแม้เมื่อลาออกไปแล้ว เพราะผู้ที่ลาออก  
ไปมีรายได้น้อยหรือไม่มีรายได้ และขาดหลักประกันด้านสุขภาพ

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจาก  
ลาออกตามโครงการฯได้ให้เหตุผลว่า เมื่อลาออกแล้วด้วยความสมัครใจ ผู้ปฏิบัติงานควรช่วย  
เหลือตัวเอง ไม่ควรสร้างภาระผูกพันให้กับองค์การโทรศัพท์ฯอีก โดยเฉพาะฐานะขององค์การ  
โทรศัพท์ฯ ในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยในการรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้น หากนำ  
มาตรการดังกล่าวมาใช้ก็จะผิดวัตถุประสงค์การดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ซึ่งจัดตั้ง  
ขึ้นมาเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งโครงการบริษัทจำกัด โดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	42.42
เห็นด้วย	29	43.94
ไม่เห็นด้วย	5	7.58
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	6.06
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 28 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งโครงการบริษัทจำกัด โดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ พบว่ามีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 ผู้เห็นด้วยจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 ผู้ไม่เห็นด้วยจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งโครงการบริษัทจำกัด โดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ ได้ให้เหตุผลว่าเป็นการรองรับผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการให้สามารถประกอบอาชีพในสายงานที่มีประสบการณ์และมีความต่อเนื่องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อยังชีพต่อไป โดยจะได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนที่ถูกปิดกั้นโอกาสในขณะที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การโทรศัพท์ฯ ได้เติบโตในสายงานที่เกี่ยวข้องกัน

สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งโครงการบริษัทจำกัด โดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ ได้ให้เหตุผลว่า การจัดตั้งบริษัทลูกเพื่อรับช่วงงานโดยรับผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการไปร่วมงาน อาจนำวัฒนธรรมองค์กรเดิมเข้าไปใช้และส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จในการทำงาน การทำงานอาจไม่เต็มที่เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเคยรู้จัดคุ้นเคยกันมาก่อน อาจมีความเกรงใจกัน ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มี

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และประการสุดท้ายการทำงานในบริษัทลูกนั้นมีความมั่นคงในการจ้างงานน้อยกว่าการทำงานให้กับองค์การโทรศัพท์ฯ

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอเพียงของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	31	46.97
ไม่เพียงพอ	35	53.03
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 30 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอเพียงของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุ พบว่า ผู้ที่เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุเพียงพอต่อการใช้ชีวิตหลังการลาออกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 และผู้ที่เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตหลังการลาออกจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03

○ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังจากการลาออกตามโครงการนั้น ได้ให้เหตุผลว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจะเพียงพอเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้จักประหยัด ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ไม่ประมาท

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังจากการลาออกตามโครงการนั้น ได้ให้เหตุผลว่าในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำผู้ปฏิบัติงานไม่มีรายได้หรืออาชีพอื่นรองรับ มีโรคประจำตัวและมีภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายอื่นต้องรับผิดชอบ การนำเงินไปลงทุนหรือฝากธนาคารก็ให้อัตราดอกเบี้ยต่ำ ความเสี่ยงสูง จึงเห็นสมควรให้องค์การโทรศัพท์ฯเพิ่มผลตอบแทนให้สูงขึ้น

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่องค์การโทรศัพท์จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	13.64
เห็นด้วย	21	31.82
ไม่เห็นด้วย	26	39.39
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	15.15
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 31 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่องค์การโทรศัพท์จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม พบว่า มีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ผู้เห็นด้วยจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 ผู้ไม่เห็นด้วยจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 ผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการที่องค์การโทรศัพท์ จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม ได้ให้เหตุผลว่า การเข้าร่วมโครงการและได้ผลตอบแทนเท่ากับโครงการ พ.ศ.2541 นั้นเป็นทางเลือกที่ดี เหมาะสมและยุติธรรม หากต้องการผลตอบแทนมากกว่านี้คงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากองค์การโทรศัพท์มีงบประมาณจำกัด และในภาวะการแข่งขันเสรีที่ใกล้จะมาถึง องค์การโทรศัพท์มีรายได้ลดลง ในขณะที่คู่แข่งในบริการประเภทเดียวกันเพิ่มมากขึ้น และลูกค้าลดการใช้จ่ายลงตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการที่องค์การโทรศัพท์ จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม ได้ให้เหตุผลว่า ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตหลังจากการลาออกตามโครงการ องค์การโทรศัพท์ควรจ่ายผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจให้มีผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่อายุน้อยกว่า 54 ปี ได้รับผลตอบแทนเท่ากับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54-59 ปี ทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจเท่าที่ควร ผู้ตอบแบบสอบถามได้ยกตัวอย่างของผู้ที่เกษียณไปในปีก่อนๆ ประสบปัญหาผลตอบแทนไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมา เป็นเหตุผลให้ไม่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการฯในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนใจเข้าร่วมโครงการฯในครั้งต่อไป

พฤติกรรม	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	25	37.88
ไม่เข้าร่วม	33	50.00
ไม่แน่ใจ	8	12.12
รวม	66	100.00

จากตารางที่ 32 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนใจเข้าร่วมโครงการฯในครั้งต่อไป พบว่า ผู้มีสนใจเข้าร่วมโครงการฯจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 ผู้ไม่สนใจเข้าร่วมโครงการฯจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้ที่ยังไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯในครั้งต่อไป ได้ให้เหตุผลว่า ต้องการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ และเพื่อให้ตนเองได้พักผ่อนหรือประกอบอาชีพใหม่ต่อไป

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่สนใจเข้าร่วมโครงการฯในครั้งต่อไป ได้ให้เหตุผลว่า เนื่องจากเชื่อว่าตนเองยังมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์การโทรศัพท์ฯ ได้ และอยากลองปฏิบัติงานต่อไปในรูปแบบบริษัท ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่มีความพร้อม เพราะมีภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายอื่นต้องรับผิดชอบ หากลาออกไปเกรงว่าผลตอบแทนจะไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต อีกทั้งยังไม่มียาชีพอื่นรองรับ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของโครงการฯ

หลักเกณฑ์ของโครงการฯ	ค่าเฉลี่ย
การประกาศใช้โครงการฯเป็นครั้งคราว มิได้มีเป็นประจำทุกปี	1.62
การยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น	1.95
การให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานขอลอนเรื่องคืนหรือขอยกเลิกใบสมัครภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	1.83
การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เฉลี่ย สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน	1.41
การให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลาออก ตามโครงการฯ	2.15
การจัดโครงการบริษัทจำกัด โดยให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก ตามโครงการฯดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ	2.23
การที่องค์การโทรศัพท์ฯจะประกาศใช้โครงการฯในครั้งต่อไป โดย ให้ผลตอบแทนเท่าเดิม	1.44

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์โครงการฯดังค่าเฉลี่ยต่อไปนี้

การประกาศใช้โครงการฯเป็นครั้งคราว มิได้มีเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ย 1.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการฯเป็นครั้งคราว

การยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีค่าเฉลี่ย 1.95 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

การให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานขอลอนเรื่องคืนหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 1.83 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานขอลอนเรื่องคืนหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด

การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือสูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน มีค่าเฉลี่ย 1.41 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน

การให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลาออกตามโครงการฯ มีค่าเฉลี่ย 2.15 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลาออกตามโครงการฯ

การจัดโครงการบริษัทจำกัดโดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ มีค่าเฉลี่ย 2.23 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดโครงการบริษัทจำกัดโดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ

การที่องค์การโทรศัพท์ฯ จะประกาศใช้โครงการฯ ในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 1.44 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการที่องค์การโทรศัพท์ฯ จะประกาศใช้โครงการฯ ในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนกตามเพศ

เพศ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	33	50	9	13.64	42	63.64
หญิง	19	28.79	5	7.57	24	36.36
รวม	52	78.79	14	21.21	66	100.00

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนกเป็น เพศชายจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเพศหญิงจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 สำหรับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนกเป็น เพศชายจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และเพศหญิงจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57



ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลด  
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนก  
ตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

อัตราเงินเดือน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	2	3.03	1	1.52	3	4.55
20,001 - 30,000 บาท	1	1.52	2	3.03	3	4.55
30,001 - 40,000 บาท	19	28.79	6	9.09	25	37.88
สูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	30	45.45	5	7.57	35	53.02
รวม	52	78.79	14	21.21	66	100.00

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการนำโครงการลาออกก่อน  
เกษียณอายุมาใช้ จำแนกเป็น ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 2 คน  
คิดเป็นร้อยละ 3.03 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 1.52 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79  
อัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมา  
ใช้ จำแนกเป็น ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ  
1.52 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 อัตรา  
เงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และอัตราเงินเดือน  
สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนกตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	5	7.57	0	0	5	7.58
5	7	10.60	0	0	7	10.61
6	5	7.57	4	6.06	9	13.63
7	26	39.39	3	4.55	29	43.94
8	6	9.09	4	6.06	10	15.15
9	1	1.52	3	4.55	4	6.06
10	2	3.03	0	0	2	3.03
รวม	52	78.78	14	21.22	66	100.00

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับ 1 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 5 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 6 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 7 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 10 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการนำโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุมาใช้ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับ 6 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 7 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว จำนวนตามเพศ

เพศ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	6	9.09	20	30.30	7	10.61	9	13.64	42	63.64
หญิง	4	6.06	11	16.67	8	12.12	1	1.51	24	36.36
รวม	10	15.15	31	46.97	15	22.73	10	15.15	66	100.00

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว จำนวนเป็น เพศชายจำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 39.39 และ เพศหญิงจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว จำนวนเป็น เพศชายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และเพศหญิงจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.63

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งแรก จำแนกตามภาระความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ภาระความรับผิดชอบ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สอนที่บ้าน	6	9.09	13	19.70	6	9.09	7	10.60	32	48.48
สอนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	1	1.52	7	10.60	1	1.52	4	6.06	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	2	3.03	13	19.70	7	10.60	6	9.09	28	42.42
อื่นๆ	3	4.55	2	3.03	6	9.09	1	1.52	12	18.19

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งแรก จำแนกเป็น ผู้ที่มีภาระในการสอนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 ผู้ที่มีภาระสอนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และภาระอื่นๆจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งแรก จำแนกเป็น ผู้ที่มีภาระในการสอนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 ผู้ที่มีภาระสอนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ผู้ที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 และภาระอื่นๆจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 10.61

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว จำแนกตามระดับของ  
ผู้ปฏิบัติงาน

ระดับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	1	1.515	0	0	0	0	1	1.515	2	3.03
5	0	0	4	6.06	0	0	0	0	4	6.06
6	2	3.03	3	4.55	5	7.57	0	0	10	15.15
7	6	9.09	14	21.21	4	6.06	5	7.58	29	43.94
8	0	0	4	6.06	3	4.55	2	3.03	9	13.64
9	1	1.515	4	6.06	1	1.515	1	1.515	7	10.605
10	0	0	2	3.03	2	3.03	1	1.515	5	7.575
รวม	10	15.15	31	46.97	15	22.725	10	15.155	66	100.00

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว จำแนกเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 1 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 5 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 6 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 7 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.575 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 10 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการเป็นครั้งคราว จำแนกเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 1 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 6 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 7 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และ ผู้ตอบแบบ สอบถามระดับ 10 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.545

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขึ้นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	8	12.12	25	37.88	5	7.58	4	6.06	42	63.64
หญิง	6	9.09	15	22.73	2	3.03	1	1.51	24	36.36
รวม	14	21.21	40	60.61	7	10.61	5	7.57	66	100.00

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการขึ้นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น เพศชายจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และ เพศหญิงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการประกาศใช้โครงการว่าเป็น ครั้งคราว จำแนกเป็น เพศชายจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และ เพศหญิงจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับ  
ของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	0	0	1	1.515	1	1.515	0	0	2	3.03
5	0	0	4	6.06	0	0	0	0	4	6.06
6	3	4.55	5	7.57	2	3.03	0	0	10	15.15
7	7	10.61	17	25.74	3	4.55	2	3.03	29	43.93
8	2	3.03	6	9.09	1	1.515	0	0	9	13.64
9	1	1.515	4	6.06	0	0	2	3.03	7	10.61
10	1	1.515	3	4.55	0	0	1	1.515	5	7.58
รวม	14	21.22	40	60.595	7	10.61	5	7.575	66	100.00

จากตารางที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานระดับ 1 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 5 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 6 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 7 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.35 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 และ ผู้ปฏิบัติงานระดับ 10 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.065



สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 6 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 7 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และผู้ปฏิบัติงานระดับ 10 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ของผู้ปฏิบัติงาน

อายุ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
51	1	1.515	1	1.515	0	0	2	3.03	4	6.06
52	2	3.03	4	6.06	2	3.03	0	0	8	12.12
53	1	1.515	4	6.06	0	0	1	1.52	6	9.09
54	2	3.03	2	3.03	2	3.03	2	3.030	8	12.12
55	5	7.575	4	6.06	1	1.515	0	0	10	15.15
56	2	3.03	3	4.55	1	1.515	0	0	6	9.09
57	0	0	12	18.175	0	0	0	0	12	18.19
58	0	0	4	6.06	0	0	0	0	4	6.06
59	1	1.515	6	9.09	1	1.515	0	0	8	12.12
รวม	14	21.21	40	60.6	7	10.605	5	7.58	66	100.00

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.575 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.635 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.175 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.605

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสายงานของ ผู้ปฏิบัติงาน

สายงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง	0	0	3	4.55	0	0	0	0	3	4.55
พนักงานธุรการ	1	1.515	7	10.61	1	1.515	0	0	9	13.64
พนักงานพาณิชย์	5	7.575	4	6.06	1	1.515	1	1.515	11	16.665
ช่างหรือนายช่าง	0	0	8	12.12	2	3.03	1	1.515	11	16.665
ผู้อำนวยการและ พนักงานระดับบริหาร	8	12.12	18	27.26	3	4.55	3	4.55	32	48.48
รวม	14	21.21	40	60.6	7	10.61	5	7.58	66	100.00

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น ลูกจ้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 พนักงานธุรการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.125 พนักงานพาณิชย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.635 ช่างหรือนายช่างจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 และ ผู้อำนวยการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็น พนักงานธุรการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 พนักงานพาณิชย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ช่างหรือนายช่างจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.545 และผู้อำนวยการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานของดอนเรอตันหรือขอยกเลิกใบสมัครภายใน  
ระยะเวลาที่กำหนด จำนวนตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

อายุ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
51	2	3.03	2	3.03	0	0	0	0	4	6.06
52	2	3.03	5	7.58	1	1.515	0	0	8	12.12
53	1	1.515	4	6.06	1	1.515	0	0	6	9.09
54	1	1.515	4	6.06	1	1.515	2	3.03	8	12.12
55	1	1.515	6	9.09	2	3.03	1	1.515	10	15.15
56	2	3.03	4	6.06	0	0	0	0	6	9.09
57	1	1.515	11	16.66	0	0	0	0	12	18.19
58	0	0	3	4.55	1	1.515	0	0	4	6.06
59	1	1.515	6	9.09	0	0	1	1.515	8	12.12
รวม	11	16.67	45	68.18	6	9.09	4	6.06	66	100.00

จากตารางที่ 44 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด  
จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานอายุ 51 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 52 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 53 ปี  
จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.575 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 54 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.575 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 55 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.605  
ผู้ปฏิบัติงานอายุ 56 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 57 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.175 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 58 ปี จำนวน  
3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และผู้ปฏิบัติงานอายุ 51 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.605

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด จำแนกเป็น  
ผู้ปฏิบัติงานอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 54 ปี จำนวน  
3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.545 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 55 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.545 ผู้ปฏิบัติงานอายุ 58 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515  
และผู้ปฏิบัติงานอายุ 51 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานขอถอนเรื่องคืนหรือขอยกเลิกใบสมัคร  
ภายในระยะเวลาที่กำหนด จำแนกตามระดับการศึกษาปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	0	0	9	13.64	1	1.51	0	0	10	15.15
ม.6 หรือเทียบเท่า	2	3.03	10	15.15	3	4.55	0	0	15	22.73
ปวช. หรือเทียบเท่า	1	1.515	8	12.12	2	3.03	0	0	11	16.67
ปวส. หรือเทียบเท่า	1	1.515	5	7.58	0	0	1	1.51	7	10.60
ปริญญาตรี	7	10.61	11	16.66	0	0	3	4.55	21	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	3.03	0	0	0	0	2	3.03
รวม	11	16.67	45	68.18	6	9.09	4	6.06	66	100.00

จากตารางที่ 45 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานขอถอนเรื่องคืนหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด  
ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน  
12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.635 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ  
ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.095 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และผู้ปฏิบัติงาน  
ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานขอถอนเรื่องคืน

หรือขอยกเลิกไปสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาในระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาในระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 และผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานขอลดเงินเดือนหรือขอยกเลิกไปสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด จำแนกตามภาวะความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ภาวะความ รับผิดชอบ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผ่อนชำระบ้าน	1	1.52	9	13.64	0	0	2	3.03	12	18.19
ผ่อนรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	4	6.06	6	9.09	1	1.52	2	3.03	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	5	7.58	19	28.70	3	4.55	1	1.52	28	42.42
อื่นๆ	1	1.52	9	13.64	0	0	2	3.03	12	18.19



จากตารางที่ 46 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานของครอบครัวหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้แก่ ผู้ที่มีภาระในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16 ผู้ที่มีภาระผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ผู้ที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.35 และภาระอื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิผู้ปฏิบัติงานของครอบครัวหรือขอยกเลิกใบสมัครภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้แก่ ผู้ที่มีภาระในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ที่มีภาระผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตรจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07 และภาระอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในการตัดสินใจเข้าร่วม

โครงการฯ จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

อัตราเงินเดือน	1-2 เดือน		3-4 เดือน		มากกว่า 4 เดือน		อื่นๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	1	1.52	0	0	2	3.03	0	0	3	4.55
20,001 - 30,000 บาท	0	0	1	1.52	2	3.03	0	0	3	4.55
30,001 - 40,000 บาท	13	19.69	4	6.06	8	12.12	0	0	25	37.87
สูงกว่า 40,000 บาท	5	7.58	15	22.72	12	18.18	3	4.55	35	53.03
รวม	19	28.79	20	30.30	24	36.36	3	4.55	66	100.00

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นวาระระยะเวลาที่เหมาะสมคือ 1-2 เดือน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นวาระระยะเวลาที่เหมาะสมคือ 3-4 เดือน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นวาระระยะเวลาที่เหมาะสมคือ มากกว่า 4 เดือน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงิน เดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะเพิ่มเติม คือ ระยะเวลา ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ จำนวนตามระดับการศึกษาปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	1-2 เดือน		3-4 เดือน		มากกว่า 4 เดือน		อื่นๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	5	7.57	2	3.03	3	4.55	0	0	10	15.15
ม.6 หรือเทียบเท่า	4	6.06	5	7.57	6	9.09	0	0	15	22.72
ปวส.หรือเทียบเท่า	0	0	7	10.61	4	6.06	0	0	11	16.69
ปวส.หรือเทียบเท่า	3	4.55	2	3.03	2	3.03	0	0	7	10.61
ปริญญาตรี	7	10.61	4	6.06	7	10.61	3	4.55	21	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	2	3.03	0	0	2	3.03
รวม	19	28.79	20	30.30	24	36.36	3	4.55	66	100.00

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่ระยะเวลาที่เหมาะสมคือ 1-2 เดือน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม. 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61

- ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นวาระระยะเวลาคือ 3-4 เดือน จำนวน 3 หรือต่ำกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06
- ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นวาระระยะเวลาคือ มากกว่า 4 เดือน จำนวน 6 หรือต่ำกว่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานที่มากกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03
- ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นวาระระยะเวลาคือ มากกว่า 4 เดือน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกตามระดับการศึกษาปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า 45 ปี		45-59 ปี		51-59 ปี		ไม่จำกัดอายุ		อื่นๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	0	0	3	6.38	2	4.26	3	6.38	8	17.02
ม.6 หรือเทียบเท่า	1	2.13	4	8.51	2	4.26	4	8.51	11	23.40
ปวช. หรือเทียบเท่า	0	0	5	10.63	0	0	0	0	5	10.64
ปวส. หรือเทียบเท่า	0	0	1	2.13	3	6.38	2	4.26	6	12.76
ปริญญาตรี	2	4.26	5	10.63	4	8.51	4	8.51	15	31.91
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	1	2.13	0	0	1	2.13	2	4.27
รวม	3	6.39	19	40.41	11	23.41	14	29.79	47	100.00

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือต่ำกว่า 45 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 45-59 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 51-59 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.64 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 7 หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 8 หรือเทียบเท่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 9 หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 45-59 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 7 หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 8 หรือเทียบเท่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ 9 หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27

งานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63 และผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 51-59 ปี จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม. 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ไม่จำกัดอายุ จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม. 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.26 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษากว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ จำแนกตามอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 45 ปี		45-59 ปี		51-59 ปี		ไม่จำกัดอายุ ผู้ปฏิบัติงาน		อื่นๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
0-20 ปี	0	0	1	2.13	0	0	1	2.13	2	4.26
21-25 ปี	0	0	0	0	0	0	1	2.13	1	2.13
26-30 ปี	2	4.25	14	29.79	3	6.38	8	17.03	27	57.45
31-35 ปี	1	2.13	2	4.25	7	14.89	3	6.38	13	27.65
35 ปีขึ้นไป	0	0	2	4.25	1	2.13	1	2.13	4	8.51
รวม	3	6.38	19	40.42	11	23.40	14	29.80	47	100.00

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ต่ำกว่า 45 ปี จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 45-59 ปี จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 0-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.79 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 และผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 51-59 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่า อายุผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 0-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.38 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13



ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ  
 จำแนกตามระดับอายุของผู้ปฏิบัติงาน

อายุ	10 ปีขึ้นไป		15 ปีขึ้นไป		20 ปีขึ้นไป		ไม่จำกัดอายุการทำงาน		อื่นๆ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
51	0	0	0	0	2	4.25	0	0	0	0	2	4.25
52	3	6.38	2	4.25	1	2.13	1	2.13	0	0	7	14.89
53	1	2.13	3	6.38	2	4.25	0	0	0	0	6	12.76
54	3	6.38	2	4.25	1	2.13	2	4.25	0	0	8	17.01
55	1	2.13	2	4.25	3	6.38	0	0	1	2.13	7	14.89
56	0	0	0	0	0	0	4	8.52	0	0	4	8.52
57	1	2.13	3	6.38	0	0	2	4.25	0	0	6	12.76
58	0	0	1	2.13	0	0	0	0	0	0	1	2.13
59	0	0	1	2.13	5	10.66	0	0	0	0	6	12.79
รวม	9	19.15	14	29.77	14	29.80	9	19.15	1	2.13	47	100.00

จากตารางที่ 51 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 1 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 1 คน และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 1 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 1 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 3 คน และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 5 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าไม่ควรจำกัดอายุการทำงาน จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 4 คน และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 2 คน

ตารางที่ 52 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ  
มีปัญหาสุขภาพ จำแนกตามระดับอายุของผู้ปฏิบัติงาน

อายุ	ต่ำกว่า 45 ปี		45-59 ปี		51-59 ปี		ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน		อื่นๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
51	0	0	2	3.77	0	0	0	0	2	3.77
52	3	5.66	0	0	1	1.89	2	3.77	6	11.32
53	0	0	1	1.89	1	1.89	2	3.77	4	7.55
54	3	5.66	2	3.77	0	0	2	3.77	7	13.20
55	2	3.77	1	1.89	1	1.89	6	11.32	10	18.87
56	0	0	1	1.89	0	0	5	9.435	6	11.325
57	0	0	0	0	1	1.89	7	13.21	8	15.10
58	1	1.89	0	0	0	0	2	3.77	3	5.66
59	0	0	2	3.77	0	0	5	9.435	7	13.205
รวม	9	16.98	9	16.98	4	7.56	9	58.48	53	100.00

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือต่ำกว่า 45 ปี จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระหว่าง 45-59 ปี จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระหว่าง 51-59 ปี จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าไม่ควรจำกัดอายุผู้ปฏิบัติงาน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.435 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.435

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหาสุขภาพและมีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ จำนวนตามปัญหาสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหาสุขภาพ	ต่ำกว่า 45 ปี		45-59 ปี		51-59 ปี		ไม่จำกัดอายุ ผู้ปฏิบัติงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	6	11.32	5	9.43	3	5.66	21	39.62	35	66.04
มี	3	5.66	4	7.55	1	1.88	10	18.88	18	33.96
รวม	9	16.98	9	16.98	4	7.54	31	58.5	53	100.00

จากตารางที่ 53 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ต่ำกว่า 45 ปี จำนวนเป็น ผู้ที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 45-59 ปี จำนวนเป็น ผู้ที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม คือ ระหว่าง 51-59 ปี จำนวนเป็น ผู้ที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าไม่ควรถักัดอายุผู้ปฏิบัติงาน จำนวน จำนวนเป็น ผู้ที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.88

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีปัญหาสุขภาพ จำแนกตามสภานของผูปฏิบัติงาน

สายงาน	10 ปี ขึ้นไป		15 ปี ขึ้นไป		20 ปี ขึ้นไป		ไม่จำกัดอายุการทำงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง	1	1.89	0	0	0	0	0	0	1	1.89
พนักงานธุรการ	0	0	2	3.77	3	5.66	2	3.77	7	13.20
พนักงานพาณิชย์	1	1.89	0	0	2	3.77	7	13.21	10	18.87
ช่างหรือนายช่าง	0	0	4	7.55	0	0	5	9.43	9	16.98
ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหาร	5	9.43	8	15.10	1	1.89	12	22.64	26	49.06
รวม	7	13.21	14	26.42	6	11.32	26	49.05	53	100.00

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่า อายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 พนักงานพาณิชย์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่า อายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานธุรการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ช่างหรือนายช่างจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่า อายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานธุรการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 พนักงานพาณิชย์จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่า ไม่ควรจำกัดอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานธุรการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 พนักงานพาณิชย์จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 ช่างหรือนายช่างจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 22.64

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ  
ที่มีปัญหาสุขภาพ จำนวนตามระดับอายุของผู้ปฏิบัติงาน

อายุ	10 ปีขึ้นไป		15 ปีขึ้นไป		20 ปีขึ้นไป		ไม่จำกัดอายุ การทำงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
51	0	0	1	1.89	1	1.89	0	0	2	37.80
52	3	5.66	0	0	1	1.89	2	3.77	6	11.32
53	0	0	3	5.66	0	0	1	1.89	4	7.55
54	2	3.77	2	3.77	0	0	3	5.66	7	13.20
55	1	1.89	3	5.66	1	1.89	5	9.43	10	18.88
56	0	0	2	3.77	1	1.89	3	5.66	6	11.32
57	1	1.89	2	3.77	0	0	5	9.43	8	15.09
58	0	0	1	1.89	0	0	2	3.77	3	5.66
59	0	0	0	0	2	3.77	5	9.43	7	13.20
รวม	7	13.21	14	26.41	6	11.33	26	49.05	53	100.00



จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.37 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอายุการทำงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าไม่ควรจำกัดอายุการทำงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เฉลี่ยสูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน จำนวนตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

อัตราเงินเดือน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	1	1.52	2	3.03	0	0	0	0	3	4.55
20,001 - 30,000 บาท	2	3.03	0	0	1	1.52	0	0	3	4.55
30,001 - 40,000 บาท	3	4.55	8	12.12	10	15.15	4	6.06	25	37.87
สูงกว่า 40,000 บาท	2	3.03	13	19.70	12	18.18	8	12.12	35	53.03
รวม	8	12.12	23	34.85	23	34.85	12	18.18	66	100.00

จากตารางที่ 56 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เฉลี่ย สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เฉลี่ยสูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือน

ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

ตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือสูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน จำแนกตามภาระความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ภาระ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผ่อนชำระบ้าน	7	10.61	8	12.12	10	15.14	7	10.61	32	48.48
ผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	3	4.55	5	7.57	2	3.03	3	4.55	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	2	3.03	9	13.64	11	19.69	6	9.09	28	42.42
อื่นๆ	0	0	4	6.06	7	10.61	1	1.52	12	18.18

จากตารางที่ 57 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือ สูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระ

รถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และผู้ปฏิบัติงาน  
งานที่มีภาระอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานตามอายุงานที่เหลือสูงสุด 4 เดือนต่อปี แต่ไม่เกิน 24 เดือน  
ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์  
จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระอื่น ๆ จำนวน 8 คน  
คิดเป็นร้อยละ 12.13

ตารางที่ 58 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกตามภาระความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ภาระ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผ่อนชำระบ้าน	18	27.27	8	12.12	4	6.06	2	3.03	32	48.48
ผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	6	9.09	7	10.61	0	0	0	0	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	10	15.15	11	16.67	6	9.09	1	1.51	28	42.42
อื่นๆ	6	9.09	6	9.09	0	0	0	0	12	18.18

จากตารางที่ 58 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานหลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระอื่นๆจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการค่าเงินงานรับช่วงจาก องค์การโทรศัพท์ฯ จำนวนตามภาวะความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ภาวะ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความรับผิดชอบ										
ผอนซ้ำที่บ้าน	19	28.78	8	12.12	3	4.55	2	3.03	32	48.48
ผอนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	6	9.09	4	6.06	2	3.03	1	1.52	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	13	19.70	13	19.70	1	1.51	1	1.51	28	42.42
อื่นๆ	5	7.58	7	10.60	0	0	0	0	12	18.18

จากตารางที่ 59 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการบริหารจัดการ โดยให้สิทธิ์ผู้ปฏิบัติงาน ที่ลาออกตามโครงการค่าเงินงานรับช่วงจาก องค์การโทรศัพท์ฯ จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะอื่นๆจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดโครงการบริษัทจำกัด โดยให้สิทธิ์ ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการดำเนินงานรับช่วงจากองค์การโทรศัพท์ฯ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระในการผ่อนชำระที่อยู่อาศัยจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.02

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกตามปัญหาสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ปัญหาสุขภาพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	20	30.30	15	22.72	7	10.61	3	4.55	45	68.18
มี	7	10.61	11	16.67	2	3.03	1	1.51	21	31.82
รวม	27	40.91	26	39.39	9	13.64	4	6.06	66	100.00

จากตารางที่ 60 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 27.28 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหาสุขภาพจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54

ตารางที่ 61 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกาให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

อัตราเงินเดือน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	1	1.51	2	3.03	0	0	0	0	3	4.54
20,001 - 30,000 บาท	0	0	1	1.51	2	3.03	0	0	3	4.54
30,001 - 40,000 บาท	11	16.67	13	19.70	0	0	1	1.51	25	37.88
สูงกว่า 40,000 บาท	16	24.24	13	19.70	3	4.55	3	4.55	35	53.04
รวม	28	42.42	29	43.94	5	7.58	4	6.06	66	100.00

จากตารางที่ 61 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.37 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94



ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลังจากลาออกตามโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10

ตารางที่ 62 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอเพียงของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุในการใช้ชีวิตหลังการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	เพียงพอ		ไม่เพียงพอ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	15	22.73	27	40.91	42	63.64
หญิง	16	24.24	8	12.12	24	36.36
รวม	31	46.37	35	53.03	66	100.00

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังการลาออก จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และเพศหญิงจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุไม่เพียงพอในการใช้ชีวิตหลังการลาออก จำแนกเป็น เพศชายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 เพศหญิงจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12

ตารางที่ 63 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอเพียงของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุในการใช้ชีวิตหลังการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน จำนวนตามระดับการศึกษาปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	เพียงพอ		ไม่เพียงพอ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	2	3.03	8	12.12	10	15.15
ม.6 หรือเทียบเท่า	10	15.15	5	7.58	15	22.73
ปวช. หรือเทียบเท่า	7	10.61	4	6.06	11	16.67
ปวส. หรือเทียบเท่า	1	1.51	6	9.09	7	10.60
ปริญญาตรี	11	16.67	10	15.15	21	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	3.03	2	3.03
รวม	31	46.97	35	53.03	66	100.00

จากตารางที่ 63 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังการลาออกจำนวน ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่าจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 และผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุไม่เพียงพอในการใช้ชีวิตหลังการลาออก

จำนวนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 64 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมเพียงของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุ  
 จำนวนตามประเภทสมาชิกกองทุน

ประเภท	เพียงพอ		ไม่เพียงพอ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กองทุนบำนาญ	11	16.66	5	7.58	16	24.24
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	20	30.31	30	45.45	50	45.76
รวม	31	46.97	35	53.03	66	100.00

จากตารางที่ 64 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอในการใช้ชีวิตหลังการลาออก จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำนาญ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 และผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.31 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการใช้ชีวิตหลังการลาออก จำนวนเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนบำนาญ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 และและผู้ปฏิบัติงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45

ตารางที่ 65 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีที่ต้องการโทรศัพท์จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ ผลตอบแทนเท่าเดิม จำนวนตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1	2	3.03	0	0	0	0	0	0	2	3.03
5	0	0	3	4.55	1	1.51	0	0	4	6.06
6	3	4.55	2	3.03	5	7.58	0	0	10	15.16
7	3	4.55	7	10.60	13	19.70	6	9.09	29	43.94
8	1	1.51	2	3.03	4	6.06	2	3.03	9	13.63
9	0	0	3	4.55	2	3.03	2	3.03	7	10.61
10	0	0	4	6.06	1	1.51	0	0	5	7.57
รวม	9	13.64	21	31.82	26	39.39	10	15.15	66	100.00

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับต่อกรณีนี้เห็นด้วยกับต่อกรณีนี้ที่องค์การโทรศัพท์จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบ  
แทนเท่าเดิม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 5 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงาน  
ระดับ 6 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 7 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ  
4.54 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 4.54 และ ผู้ปฏิบัติงานระดับ 10 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับต่อกรณีนี้ที่องค์การโทรศัพท์จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม  
จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 8 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานระดับ 9 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ  
6.06 และ ผู้ปฏิบัติงานระดับ 10 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51

ตารางที่ 66 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้  
ผลตอบแทนเท่าเดิม จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

อัตราเงินเดือน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	1	1.51	2	3.03	0	0	0	0	3	4.54
20,001 - 30,000 บาท	2	3.03	1	1.51	0	0	0	0	3	4.54
30,001 - 40,000 บาท	2	3.03	6	9.09	14	21.21	3	4.54	25	37.87
สูงกว่า 40,000 บาท	4	6.06	12	18.19	12	18.19	7	10.61	35	53.05
รวม	9	13.63	21	31.82	26	39.40	10	15.15	66	100.00

จากตารางที่ 66 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับกรณีของการให้รางวัลที่คาดว่าจะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับกรณีของการให้รางวัลที่คาดว่าจะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 เป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05

ตารางที่ 67 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีที่ไม่เห็นด้วยที่จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้  
ผลตอบแทนเท่าเดิม จำแนกตามระดับการศึกษาปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา ปัจจุบัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	2	3.03	2	3.03	6	9.09	0	0	10	15.15
ม.6 หรือเทียบเท่า	3	4.55	4	6.06	6	9.09	2	3.03	25	22.73
ปวช. หรือเทียบเท่า	1	1.515	4	6.06	4	6.06	2	3.03	11	16.665
ปวส. หรือเทียบเท่า	1	1.515	1	1.515	5	7.575	0	0	7	10.605
ปริญญาตรี	2	3.03	10	15.1555	5	7.575	4	6.06	21	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	0	0	0	0	2	3.03	2	3.03
รวม	9	13.64	21	31.82	26	39.39	10	15.15	66	100.00



จากตารางที่ 67 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับกรณีที่ต้องจัดการโทรศัพท์ที่จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.575 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.185 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยกับกรณีที่ต้องจัดการโทรศัพท์ที่จะประกาศใช้โครงการในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม จำนวน 8 คน ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษา ระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.575 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.635 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 68 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจเข้าร่วมโครงการในครั้งต่อไป จำแนกตามระดับอายุของผู้ปฏิบัติงาน

อายุ	เข้าร่วม		ไม่เข้าร่วม		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
51	2	3.03	2	3.03	0	0	4	6.06
52	6	9.09	1	1.515	1	1.515	8	12.12
53	3	4.55	1	1.515	2	3.03	6	9.095
54	4	6.06	2	3.03	2	3.03	8	12.12
55	5	7.57	4	6.06	1	1.515	10	15.145
56	0	0	5	7.57	1	1.515	6	9.09
57	0	0	12	18.19	0	0	12	18.19
58	2	3.03	2	3.03	0	0	4	6.06
59	3	4.55	4	6.06	1	1.515	8	12.12
รวม	25	37.88	33	50.00	8	12.12	66	100.00

จากตารางที่ 68 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 51 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 57 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 58 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 52 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 53 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 55 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 56 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515 และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 59 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.515

ตารางที่ 69 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งต่อไป จำแนกตามสายงานของผู้ปฏิบัติงาน

สายงาน	เข้าร่วม		ไม่เข้าร่วม		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้าง	0	0	3	4.55	0	0	3	4.55
พนักงานธุรการ	2	3.03	7	10.60	0	0	9	13.63
พนักงานพาณิชย์	2	3.03	7	10.60	2	3.03	11	16.67
ช่างหรือนายช่าง	6	9.09	2	3.03	3	4.55	11	16.67
ผู้ชำนาญการ และ พนักงาน ระดับบริหาร	15	22.72	14	21.21	3	4.55	32	48.48
รวม	25	37.87	33	50.00	8	12.13	66	100.00

จากตารางที่ 69 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น พนักงานธุรการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 พนักงานพาณิชย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ช่างหรือนายช่าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหาร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ลูกจ้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 พนักงานธุรการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 พนักงานพาณิชย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 ช่างหรือนายช่าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหารจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็นพนักงานพาณิชย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ช่างหรือนายช่าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และ ผู้ชำนาญการและพนักงานระดับบริหารจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตารางที่ 70 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งต่อไป จำแนกตามสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สถานภาพ	เข้าร่วม		ไม่เข้าร่วม		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	0	0	3	4.55	0	0	3	4.55
สมรส	24	36.36	30	45.45	6	9.09	60	90.90
หย่าร้าง/ม่าย	1	1.52	0	0	2	3.03	3	4.55
รวม	25	37.88	33	50.00	8	12.12	66	100.00

จากตารางที่ 70 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่สมรสแล้ว จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และ ผู้ปฏิบัติงานที่หย่าร้าง/ม่าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นโสดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และผู้ปฏิบัติงานที่สมรสแล้ว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่สมรสแล้ว จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และ ผู้ปฏิบัติงานที่หย่าร้าง/ม่าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 71 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจ  
เข้าร่วมโครงการฯในครั้งต่อไป โดยให้ผลตอบแทนเท่าเดิม จำแนกตามระดับการ  
ศึกษาปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา ปัจจุบัน	เข้าร่วม		ไม่เข้าร่วม		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.3 หรือต่ำกว่า	2	3.03	6	9.09	2	3.03	10	15.15
ม.6 หรือเทียบเท่า	3	4.55	8	12.12	4	6.06	15	22.73
ปวช. หรือเทียบเท่า	6	9.09	5	7.58	0	0	11	16.67
ปวส. หรือเทียบเท่า	1	1.52	6	9.09	0	0	7	10.60
ปริญญาตรี	13	19.69	6	9.09	2	3.03	21	31.82
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2	3.03	0	0	2	3.03
รวม	25	37.88	33	50.00	8	12.12	66	100.00

จากตารางที่ 71 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนก  
เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติ  
งานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการ  
ศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษา  
ระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 และผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ  
ปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติ  
งานที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการ  
ศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่าจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ  
ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส.หรือ  
เทียบเท่าจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 6  
คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูงระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิด  
เป็นร้อยละ 3.03

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจว่าจะเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือต่ำกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03

ตารางที่ 72 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งต่อไป จำแนกตามภาวะความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

ภาวะ	เข้าร่วม		ไม่เข้าร่วม		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผ่อนชำระบ้าน	12	18.18	16	24.24	4	6.06	32	48.48
ผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	5	7.58	7	10.61	1	1.52	13	19.70
ค่าเล่าเรียนบุตร	12	18.18	13	19.70	3	4.55	28	42.42
อื่นๆ	7	10.61	4	6.06	1	1.52	12	18.18

จากตารางที่ 72 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระที่อยู่อาศัย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระอื่นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนชำระที่อยู่อาศัย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผ่อนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระค่าเล่าเรียนบุตรจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระอื่นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

ตารางที่ 73 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งต่อไป จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลาออกก่อนเกษียณอายุ ในการใช้ชีวิตหลังการลาออก

ความเพียงพอ	เข้าร่วม		ไม่เข้าร่วม		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ	17	25.76	10	15.15	4	6.06	31	46.97
ไม่เพียงพอ	8	12.12	23	34.85	4	6.06	35	53.03
รวม	25	37.88	33	50.00	8	12.12	66	100.00

จากตารางที่ 73 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่าผลตอบแทนเพียงพอ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.76 และผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่าผลตอบแทนไม่เพียงพอ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่าผลตอบแทนเพียงพอ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่าผลตอบแทนไม่เพียงพอ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.85 ไม่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการฯ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจที่จะเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่าผลตอบแทนเพียงพอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 และ ผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่าผลตอบแทนไม่เพียงพอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

### 5.3 ข้อเสนอแนะต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

- 5.3.1 เห็นควรเร่งดำเนินโครงการครั้งต่อไปโดยเร่งด่วน ถ้าดำเนินโครงการล่าช้า ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความสับสนและอาจเปลี่ยนใจไม่สมัครเข้าร่วมโครงการได้
- 5.3.2 องค์การโทรศัพท์ฯ ควรทำการวางแผนโครงการที่แน่นอนและเป็นรูปธรรม ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 5.3.3 การประกาศใช้โครงการฯ ในแต่ละครั้งควรกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการเข้าร่วมที่แน่นอน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ

- 5.3.4 ผู้ปฏิบัติงานเสนอสวัสดิการการให้สิทธิกับบุตรของผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การโทรศัพท์ฯ เข้าทำงานในองค์การโทรศัพท์ฯ ได้จำนวน 1 คน
- 5.3.5 ผู้ปฏิบัติงานเสนอให้ไม่จำกัดอายุผู้ปฏิบัติงานและอายุการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่จำกัดอัตราผลตอบแทนที่จะได้รับตามอายุการทำงานและอัตราเงินเดือนปัจจุบันเป็นสำคัญ
- 5.3.6 การรับช่วงงานระหว่างผู้ที่ลาออกตามโครงการกับผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งนั้นๆ ยังไม่กำหนดเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องหรือขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในงานนั้นๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง
- 5.3.7 ผู้ปฏิบัติงานเสนอให้ออกกฎระเบียบการเกษียณอายุใหม่ที่อายุ 55 ปี เพื่อลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง
- 5.3.8 ผู้ปฏิบัติงานเสนอว่า หากต้องมีการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ฯ เป็นบริษัทมหาชนหรือสามารถจัดตั้งบริษัทลูกที่รับช่วงงานจากองค์การโทรศัพท์ฯ โดยรับผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการเข้าร่วมงานควรจะทำเป็นโครงการนำร่อง โดยจ่ายผลตอบแทนเป็นเงินก้อนและจำนวนหุ้น ตามเพดานหรืออัตราร้อยละที่กำหนดไว้ เพราะหากต้องออกจากบริษัทด้วยเหตุอันใด ผู้ปฏิบัติงานก็ยังมีหลักประกันจากเงินปันผล