

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การลาออกก่อนเกษียณอายุ เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อลดจำนวนพนักงานในองค์กรลง เมื่อเปรียบเทียบกับการลดขนาดองค์กรด้วยวิธีการอื่น เช่น การปลดคนออก (Lay off) แล้ว การลาออกก่อนเกษียณอายุเป็นวิธีที่นุ่มนวลมากกว่า แต่ก็มีกระบวนการที่ซ้ำซ้อน นโยบายของการลาออกก่อนเกษียณอายุมีลักษณะเฉพาะซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การเสนอให้พนักงานที่สูงอายุลาออกก่อนเกษียณอายุโดยยังได้รับสิทธิต่างๆและเงินชดเชยตามกฎหมายเช่นเดียวกับการออกกรณีเกษียณอายุ 2)การเปิดโอกาสให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยได้รับผลตอบแทนจากการลาออก (Luis R. Gomez and others, 1995 : 237)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้จัดให้มีโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุโดยตั้งชื่อว่า “โครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม” มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาระดับและลดอัตรากำลังพนักงานเพื่อความเหมาะสม ซึ่งได้เริ่มดำเนินโครงการครั้งแรกในปี พ.ศ.2536 และได้ดำเนินโครงการต่อมา ครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ.2539 ครั้งที่ 3 ในปี พ.ศ.2540 และครั้งที่ 4 ในปี พ.ศ.2542 ผลการดำเนินโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสมของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ครั้ง สรุปได้ดังนี้

ครั้งที่	ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ(ล้านบาท)
1	2536	420	218
2	2539	422	243
3	2540	494	371
4	2542	2,370	1,750

ที่มา : ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

โครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสมในครั้งที่ 4 (พ.ศ.2542) มีหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการแตกต่างไปจาก 3 ครั้งที่ผ่านมา ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจคือการไม่กำหนดอายุตัวและไม่กำหนดอายุงานของผู้มีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้สาเหตุเนื่องมาจากมาตรการ 14 สิงหาคม 2541 ของรัฐบาลที่ให้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ควบรวมกิจการของธนาคารมหานคร ส่งผลให้ให้ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคารที่มีเครือข่ายสาขาและจำนวนพนักงานมากที่สุดในประเทศไทยถึง 656 สาขา จำนวนพนักงานทั้งหมด 18,171 คน (ฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), ธันวาคม .2542) เกิดความซ้ำซ้อนของสาขาในบางพื้นที่ และปัญหาการมีพนักงานมากเกินไปจนธนาคารจึงจำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรงาน (Restructuring) ให้มีขนาดที่เหมาะสม ลดการซ้ำซ้อนของหน่วยงาน และปรับเปลี่ยนระบบวิธีการทำงานและการให้บริการ (Reengineering) เพื่อให้การปฏิบัติงานและการให้บริการของธนาคารเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้ามากที่สุด และเข้าถึงลูกค้าให้มากยิ่งขึ้น (สารพนักงานสัมพันธ์ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน), พฤศจิกายน 2542 : 1)

โครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสมในครั้งที่ 4 (พ.ศ.2542) นี้เอง ที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) มีการประกาศเป้าหมายของการปรับลดอัตรากำลังพนักงานจำนวนถึง 6,000 คน (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), พฤศจิกายน 2542) ซึ่งจากผลการดำเนินโครงการในปี พ.ศ.2542 ยังไม่บรรลุเป้าหมายของการปรับลดอัตรากำลังพนักงานโดยรวม ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จึงยังจะต้องมีโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสมโครงการต่อไป เพื่อปรับลดจำนวนพนักงานให้ได้ตามเป้าหมาย

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสมปี พ.ศ.2542 โดยเลือกศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในเขตภาคเหนือ 8 เป็นกรณีศึกษา ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาหลักการของโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม พ.ศ.2542 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) เขตภาคเหนือ 8 ต่อโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม พ.ศ.2542

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการของโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม พ.ศ. 2542 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 8 ต่อโครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม พ.ศ. 2542
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการร่วมใจจากฯ ให้เหมาะสมต่อไป