

บทที่ 3

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ในบทนี้จะกล่าวถึง การจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยนำเสนอที่มาและแนวคิดในการจัดทำโครงการ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดสิ่งจูงใจ งบประมาณสำหรับโครงการ ผลการดำเนินงาน และการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยจะเริ่มตั้งแต่โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในปี 2545 และในปี 2548 รวมทั้งแนวคิดในการนำระบบเกษียณอายุก่อนกำหนดมาใช้กับบริษัทฯ

ที่มาและแนวคิดในการจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้วางมาตรการและวิธีการจูงใจในการลดอัตรากำลังคนบางประเภทออกจากบริษัทฯ ก่อนกำหนด (Early Retirement) ตั้งแต่ ปี 2545 เพื่อใช้เป็นมาตรการลดขนาดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ลักษณะงาน และเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งยังเป็นการปฏิบัติตามมติของกระทรวงการคลังบริษัทฯ จึงได้ดำเนินโครงการ “ร่วมใจจากองค์กร” (Mutual Separation Plan) หลักเกณฑ์ในโครงการมีรายละเอียดตามหนังสือของกระทรวงการคลังที่ กค 0529.4/ว.20 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2543 ซึ่งเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่จะดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยมอบอำนาจให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของโครงการได้อย่างอิสระภายใต้หลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง วัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กรดังกล่าว เพื่อให้บริษัทฯ มีความสามารถที่จะแข่งขันกับเอกชนได้ อีกทั้งต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยจะมีโครงการเปิดสนามบินแห่งที่ 2 ให้เพียงพอกับปริมาณความต้องการเพื่อจะรองรับผู้โดยสารจากทั่วโลก ดังนั้นโครงการย้ายสนามบินแห่งที่ 2 เป็นอีกสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเกิดขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแรงงานเพราะการย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างตามมา จึงต้องมีการวางแผนงานทุกอย่างให้เหมาะสม โดยเฉพาะการเตรียมแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่รัฐบาลตั้งไว้ เพื่อเป็นแผนรองรับปัญหาที่จะตามมาภายหลัง

นอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจในการแข่งขันกับภาคเอกชนแล้ว ในปี 2547 รัฐบาลต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีนโยบายเปิดบริการ

ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2 (สนามบินสุวรรณภูมิ) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในฐานะเป็นสายการบินแห่งชาติต้องเตรียมพร้อมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งการบริการที่เกี่ยวข้อง และการสนับสนุนการขนส่งทางอากาศ รวมทั้งการให้บริการสายการบินลูกค้า ตามแผนพัฒนา รัฐวิสาหกิจปี 2544 - 2548 บริษัทฯ มีแผนที่จะปรับโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเตรียม อัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจเพื่อเพิ่มความสามารถและรายได้ของบริษัทฯ ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังคนที่ชัดเจน จะต้องวางแผนควบคู่กับแผนรองรับท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ แห่งที่ 2 และการศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กร จะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับ สายการบินต่างๆ รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามนโยบายของรัฐ จึงจำเป็นต้องดำเนินโครงการ ร่วมใจจากองค์กร เพื่อเป็นทางเลือกแก่พนักงานที่อายุงานสูงและมีปัญหาด้านสุขภาพ บุคลากร กลุ่มนี้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่บริษัทฯ ต้องการทดแทนด้วยบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความถนัดและมีความ พร้อมที่จะเรียนรู้โดยทำงานด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งกำหนดแผนงานสำหรับโครงการปรับ ลดอัตรากำลังคนให้มีขนาดที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การจัดทำโครงการครั้งนี้ได้พิจารณาแต่งตั้งให้ คุณศุภรัตน์ ธัญญานวดี นักวิชาการคลัง 9 ชข. (ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9) เป็นผู้แทนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของคณะทำงานวางแผนอัตรากำลังคน ของบริษัทฯ ในการศึกษาโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการร่วมใจ จากองค์กร ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 และมีมติเห็นชอบ กับมาตรการกำหนดขนาดอัตรากำลังคนของบริษัทฯ ที่นำเสนอมาที่จะส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน และควบคุมงบประมาณด้านบุคลากร โดยให้ปรับปรุงกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความจำเป็นที่ต้องรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถคงไว้ ในบริษัทฯ อีกด้วย

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาหาข้อมูลและพิจารณาทางเลือกให้ พนักงานออกก่อนการเกษียณหลายครั้ง และได้มีมติเห็นชอบตามมาตรการโครงการร่วมใจจากองค์ การตามผลการหารือร่วมกันระหว่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และกระทรวงการคลังโดย มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับลดขนาดอัตรากำลังคนให้มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพและลดภาระงบประมาณด้านบุคลากรของบริษัทฯ ในระยะยาวโดยมุ่งใจให้พนักงานสมัครใจลาออกก่อนการเกษียณ และมีมติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาประกาศใช้สำหรับพนักงานทุกประเภท โดยไม่รับ พนักงานที่เข้าร่วมโครงการนี้กลับเข้ามาทำงานอีก แล้วมอบให้คณะกรรมการฯ กำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนของบริษัทฯ พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังคนตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

โครงการรุ่นที่ 1 กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการเป็นพนักงานทุกประเภท มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ทั้งนี้การนับอายุงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ ให้นับตั้งแต่วันเข้าทำงานจนถึงวันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการ (1 เมษายน) ซึ่งกำหนดให้พนักงานที่มีอายุงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 20 ปีขึ้นไป (ไม่นับจำนวนวันที่ถูกหักอายุงาน) มีสิทธิลาออกและได้รับเงินบำเหน็จเหตุทำงานนาน โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ต้องออกจากงาน ตามกรณีอื่นที่กฎหมายกำหนด เช่น ถูกสั่งพักงาน ถูกสั่งโทษ ปลดออก ไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากงาน เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่พอใจของทางบริษัทฯ เป็นต้น ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกในรุ่นนี้จำนวน 429 คน

โครงการรุ่นที่ 2 ได้ดำเนินโครงการ Golden Handshake และโครงการร่วมใจจากองค์กร (Mutual Separation Plan) ควบคู่กันไป โดยไม่รับพนักงานทดแทน ซึ่งมี 3 กลุ่มเป้าหมาย 1. เป็นพนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพและทำงานกับบริษัทฯ ไม่น้อยกว่า 15 ปีขึ้นไป มีคุณสมบัติเข้าโครงการ Golden Hand shake (สืบเนื่องจากโครงการร่วมใจจากองค์กรที่ผ่านมามีพนักงานที่อายุงานไม่ครบ 20 ปี แต่มีปัญหาด้านสุขภาพ) และอีกกลุ่มเป็นพนักงานที่ไม่ต้องการย้ายฐานปฏิบัติงานไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยกำหนดให้เฉพาะพนักงานที่อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีคุณสมบัติเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กรตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน 2. พนักงานที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 3 ปีติดต่อกัน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 3. พนักงานที่บริษัทฯ ประสงค์จะให้เข้าร่วมโครงการ หรือพนักงานที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการด้วยเหตุผลส่วนตัวอื่นๆ และการกำหนดคุณสมบัติครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการมีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ไม่นับจำนวนวันที่ถูกหักอายุงาน) ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ลาออกในรุ่นนี้จำนวน 517 คน

การกำหนดสิ่งจูงใจสำหรับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

สิ่งจูงใจสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับเงินและสิทธิประโยชน์ส่วนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การกำหนดค่าตอบแทนเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง โดยพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เท่ากับ เงินเดือนค่าจ้างสุดท้ายในวันที่อนุมัติให้ออกคูณด้วยอายุงานที่เหลือนับเป็นเดือนจนถึงเกษียณอายุ แต่ไม่เกิน 30 เดือน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ เงินค่าชดเชยตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างสุดท้ายจำนวน 6 เดือน เงินบำเหน็จหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินรางวัลประจำปีตามส่วนของระยะเวลาการทำงานตามระเบียบบริษัท สิทธิการใช้บัตรโดยสารพนักงาน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุ แต่ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการ ส่วนการรักษาพยาบาล ได้แก่ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ให้เข้ารับการรักษาพยาบาลได้ฟรี ที่สถานพยาบาลของบริษัทฯ พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้เข้ารับการรักษาพยาบาลได้ฟรี ที่สถานพยาบาลของบริษัทฯ ต่อไปอีก 5 ปี และพนักงานที่อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุหลังจากวันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการ

งบประมาณสำหรับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและเงินตอบแทนความชอบ ไม่เป็นภาระกับงบประมาณ เนื่องจากสามารถนำงบประมาณด้านเงินเดือนของผู้เข้าร่วมโครงการมาจ่ายได้ ส่วนการจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมโครงการนั้น บริษัทฯ นำผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษโดยการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ เหมือนกับพนักงานที่เกษียณอายุตามปกติคือจะได้รับผลประโยชน์พิเศษเท่ากับการนับจำนวนปีที่ทำงาน เพื่อคำนวณผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษให้นับตั้งแต่วันเข้าทำงาน จนถึงวันที่ 1 เมษายน หากมีเศษของปีตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี เศษของปีที่ไม่ครบ 6 เดือนไม่นำมาคำนวณผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ การนับอายุงานที่เหลือให้นับเป็นเดือน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน จนถึงวันที่ 30 กันยายนของปี ที่พนักงานครบเกษียณอายุ

นอกเหนือจากผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษข้างต้นแล้ว พนักงานจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามระเบียบบริษัทฯ 5 อย่าง ดังนี้ 1. เงินตอบแทนความชอบในการทำงานเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างสุดท้าย 6 เดือน 2. เงินบำเหน็จหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. เงินรางวัลประจำปี 4. บัตรโดยสารเสมือนพนักงานเกษียณอายุ 5. การรักษาพยาบาลเสมือนพนักงานเกษียณอายุ สรุปแล้วในปี 2545 บริษัทฯ จะต้องจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและเงินตอบแทนความชอบประมาณ 640,588,241 บาท และภาษีเงินได้อีกประมาณ 155,561,563 บาท รวมเงินทั้งสิ้นประมาณ 1,008,604,288 บาท จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายทางการเงินเปรียบเทียบระหว่างการที่พนักงานเข้าร่วมโครงการกับการที่พนักงานเหล่านั้นทำงานจนเกษียณอายุจะประหยัดค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินประมาณ 1,003,070,602 บาท และเมื่อกำหนดการประหยัดค่าใช้จ่ายในรูปมูลค่าปัจจุบัน อัตราการลดร้อยละ 8.5 จะทำให้บริษัทฯ ประหยัดได้ในรูปมูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นจำนวน

552,601,259 บาท ส่วนในปี 2548 บริษัทฯจะต้องจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและเงินตอบแทนความชอบประมาณ 1,270,170,000 บาทและภาษีเงินได้อีกประมาณ 230,350,000 บาท รวมเงินทั้งสิ้นประมาณ 1,500,520,000บาท จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายทางการเงินเปรียบเทียบระหว่างการที่พนักงานเข้าร่วมโครงการกับการที่พนักงานเหล่านั้นทำงานจนเกษียณอายุจะประหยัดค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินประมาณ 6,821,050,000 บาท และเมื่อคำนวณการประหยัดค่าใช้จ่ายในรูปแบบมูลค่าปัจจุบัน ณ อัตราการลดร้อยละ 8.5 จะทำให้บริษัทฯ ประหยัดได้ในรูปมูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นจำนวน 3,635,830,000 บาท

การตรวจสอบคุณสมบัติสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยใช้หลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ 3 ประเภท คือ 1.โครงการปี 2545 พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (ไม่นับจำนวนวันที่ถูกหักอายุงาน) และโครงการปี 2548 พนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (ไม่นับจำนวนวันที่ถูกหักอายุงาน)รวมทั้งกลุ่มพนักงานที่ไม่ต้องการย้ายฐานปฏิบัติงานไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเฉพาะพนักงานที่อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป 2.เป็นพนักงานที่บริษัทฯว่าจ้างไว้เป็นการประจำตามกฎหมายไทย 3.ไม่เป็นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ผลการดำเนินงานสำหรับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

การนำระบบเกษียณอายุก่อนกำหนดมาใช้ครั้งแรกนั้น ผลการดำเนินโครงการพบว่าในปี 2545 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 429 คน แบ่งเป็นตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างานจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 49.88 ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 26.11 ส่วนในปี 2548 บริษัทฯ ยังดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร ต่อจาก ปี 2545 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องประกาศโครงการร่วมใจจากองค์กรต่อไป โดยใช้หลักเกณฑ์และกลุ่มเป้าหมายเช่นเดียวกันกับปี 2545 ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งผลการดำเนินโครงการปี 2548 ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 517 คน แบ่งเป็นตำแหน่ง พบว่ามีตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้างานจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 29.01 ตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 41.97 ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไปจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 29.01 มี

ความแตกต่างจากปี 2545 ที่อายุงานของผู้สมัครลดลงเหลือ 15 ปี รวมทั้งที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปและผลประโยชน์ตอบแทนในสิทธิการใช้บัตรโดยสารพนักงาน สำหรับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุแต่ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการส่วนการรักษายาบาลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้เข้ารับการรักษายาบาลได้ฟรีที่สถานพยาบาลของบริษัทฯ ต่อไปอีก 5 ปี หลังจากวันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการ รวมทั้งพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการ

โดยสรุปจะเห็นว่าเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของโครงการร่วมใจจากองค์กร ตามงบประมาณในปี 2548 ต่างจากในปี 2545 ในเรื่องใหญ่ ๆ คือ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเปิดกว้างขึ้นตามประเภทอายุ/อายุงาน โดยให้พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เข้าร่วมโครงการได้ แต่ผลประโยชน์ตอบแทนในสิทธิการใช้บัตรโดยสารสำหรับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุแต่ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการ ส่วนการรักษายาบาลสำหรับพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ครบ 20 ปี ให้เข้ารับการรักษายาบาลได้ฟรีที่สถานพยาบาลของบริษัทฯ ต่อไปอีก 5 ปี รวมทั้งพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ได้รับสิทธิเสมือนพนักงานเกษียณอายุ นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ออกตามโครงการส่วนอัตรากำลังคนในปี 2545 มีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำนวน 429 คน และในปี 2548 มีผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 517 คน พนักงานที่ลาออกตามโครงการทั้งสองรุ่น รวมทั้งสิ้นจำนวน 946 คน จะเห็นว่าการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดสิ่งจูงใจ มีผลทำให้พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมโครงการมากขึ้น เมื่อเทียบระหว่างโครงการทั้งสองรุ่น ซึ่งในปี 2548 เพิ่มมากขึ้นจากในปี 2545 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ทำให้การลาออกตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นทางเลือกทางหนึ่ง สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานและโครงการดังกล่าวมาได้ดำเนินการมาแล้ว 2 ครั้ง จึงทำให้มีผู้ตัดสินใจลาออกโดยมีผลประโยชน์ในด้านเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและเงินตอบแทนความชอบที่จะได้รับ ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์มากกว่าหากทำงานอยู่จนครบเกษียณอายุ