

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการไว้ 5 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

2.1.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 112) ให้ความหมายว่า การเกษียณอายุ หมายถึง สิ้นไป (ใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ) เช่น สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือทำงาน หรือการครบกำหนดอายุรับราชการ เป็นต้น

Burnside (1981 : 603 อ้างใน สำนักงาน ก.พ., 2542 : 6) กล่าวถึงการเกษียณอายุว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพ และโอกาสในการทำงานต่างๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณจะมีรายได้ในรูปของบำเหน็จบำนาญโดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้นการเกษียณอายุงานจึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้ระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิ หน้าที่ และความสัมพันธ์กับคนอื่น นอกจากนี้การเกษียณอายุงานยังเป็นการกระบวนกรให้แต่ละบุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิต เพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่เพื่อการปรับตัว หรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงานแล้ว

บรรลุ ศิริพานิช (2531 อ้างถึงใน ศิริวรรณ ม่วงศิริ 2540 : 18) อธิบายว่าการเกษียณอายุ หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะเหตุอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ เช่น ราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี ถ้างานที่ทำเป็นงานเอกชน ก็อาจมีการกำหนดอายุให้แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กรนั้น ๆ จะกำหนดไว้ซึ่งมักจะอนุโลมให้อายุ 60 ปี ตามราชการเป็นส่วนมาก บางแห่งกำหนดไว้ 55 ปี อาชีพบาง

อาชีพเกษียณอายุจากงานเมื่ออายุยังน้อยเพราะร่างกายหมดสภาพการประกอบอาชีพนั้น ๆ เช่น นักมวย หรือ นางแบบ นายแบบ พออายุเพียง 30 ปี ก็ต้องเกษียณอายุงานจากอาชีพนักมวย หรือ นางแบบ นายแบบ ไปหาอาชีพใหม่

สุรกุล เจนอบรม (2534 : 52) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุงาน (Retirement) หรือเกษียณอายุราชการว่า เป็นกระบวนการทางสังคมในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงาน ต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกษียณอายุหมายถึงการถอนตัวออกจากสถานะการหนึ่งไปสู่อีกสถานะการหนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวออกจากสถานะการเป็นข้าราชการไปสู่ภาวะของการเป็นอิสระ หมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหรือไปสู่บทบาทหน้าที่ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

โดยสรุป การเกษียณอายุ หมายถึง การสิ้นสุดหรือยุติการทำงานที่ได้ปฏิบัติมานานและผู้ที่เกษียณอายุแล้ว จะได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน โดยทั่วไปจะใช้อายุตัวบุคคลและระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

2.1.2 หลักการเกษียณอายุ

ตามหลักของการทำงาน นายจ้างย่อมต้องการลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ครบไต่ที่ลูกจ้างยังรับเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็สมควรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง “ประสิทธิภาพ” นั้น หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน (พจนานุกรม 2539 : 511) เมื่อใดที่ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปแล้ว ย่อมแสดงว่าไม่เหมาะที่จะทำงานนั้นต่อไป ควรให้ยุติการทำงาน

ดังนั้น ถ้าพิจารณาหลักของการทำงานและความหมายของการเกษียณอายุแล้ว การเกษียณอายุจึงควรยึดหลักการว่า “เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วควรให้ยุติการทำงาน” ทั้งนี้การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลอาจให้เกณฑ์ต่างๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2533 : 3-4)

1) เมื่อบุคคลทำงานไปจนถึงช่วงอายุหนึ่งแล้ว สมควรที่จะได้หยุดพักผ่อน โดยทั่วไปจะใช้เกณฑ์ผู้สูงอายุ เป็นเกณฑ์ในการให้เกษียณอายุจากงาน จะเห็นได้จากที่ประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุ (World Assembly on Aging) ได้กำหนดให้ผู้มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป (Elderly) และให้ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก สำหรับประเทศไทยก็ได้กำหนดให้ผู้มีอายุ 60 ปีทั่วไปเป็นผู้สูงอายุ และ ใช้เป็นเกณฑ์ในการเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วย (สุรกุล เจนอบรม, 2534 : 4)

2) พิจารณาจากการเสื่อมสมรรถภาพของร่างกายมนุษย์ บุคคลที่อยู่ในวัยเดียวกันอาจมีสุขภาพต่างกัน บุคคลหนึ่งอาจยังแข็งแรงพอที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ ในขณะที่บุคคลหนึ่งในวัยเดียวกันสุขภาพเสื่อมโทรมจนไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปอีกได้

3) บางประเทศเห็นว่าหญิงและชายมีสภาพร่างกายแตกต่างกัน เพศหญิงอาจหมดประสิทธิภาพในการทำงานเร็วกว่าเพศชาย ในบางลักษณะงานจึงมีการกำหนดให้เพศหญิงเกษียณอายุเร็วกว่าเพศชาย เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้กำหนดให้พนักงานในหน่วยงานของรัฐทั่วไปที่เป็นเพศชายเกษียณที่อายุ 60 ปี เพศหญิงเกษียณที่อายุ 55 ปี และประเทศบรูไนกำหนดให้ชายขอเกษียณอายุได้ที่อายุ 50 ปี หญิงที่อายุ 45 ปี เป็นต้น

4) การกำหนดให้บุคคลเกษียณอายุโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติได้แก่ งานที่ต้องใช้ความพร้อมทางสมรรถภาพร่างกาย ต้องลำบากตรากตรำหรือเสี่ยงภัยกว่าปกติ เช่น ดำรงจรรยา ทหารที่ประจำอยู่หน่วยรบ ควรให้เกษียณอายุเร็วกว่าลักษณะงานอื่นหรือเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น ส่วนงานที่ต้องใช้บุคคลที่สั่งสมประสบการณ์มานานก็ควรให้เกษียณอายุช้า เช่น งานด้านการสอนและวิจัย เป็นต้น

5) พิจารณาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลจากผลการปฏิบัติงาน ถ้าหย่อนลงจากเกณฑ์ปกติ แสดงว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ หย่อนความสามารถก็อาจให้ออกจากงานได้

6) นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุ เกณฑ์สำหรับใช้พิจารณาการเกษียณอายุอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพความจำเป็นที่รัฐเห็นควร โดยไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เช่น รัฐบาลสิงคโปร์ได้ขยายอายุเกษียณของพนักงานที่สังกัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกลางจากอายุ 60 ปี เป็นอายุ 62 ปีในวันที่ 1 มกราคม 2542 เพื่อแก้ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

2.1.3 ปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน

การเกษียณอายุจากงานก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้เกษียณหลายด้าน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณซึ่งจากงานวิจัยของสมศรี กันธมาลา (2529:23) พบว่าปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน ได้แก่

- 1) คนที่เคยมีศตำแหน่งจะรู้สึกตนเองหมดคุณค่า ถ้าปรับตัวไม่ทันจะบั่นทอนสุขภาพและเสียชีวิตลงในเวลาอันสั้น
- 2) ไม่รู้จักใช้เวลาว่าง ทำให้เบื่อหน่ายต่อชีวิต
- 3) รายได้ลดลง
- 4) มีความเหงาเนื่องจากขาดเพื่อน

5) ไม่ได้เตรียมตัวที่จะเกษียณ ทำให้ปรับตัวไม่ทันเกิดความท้อแท้

Atchly, 1982 : 263-287; Howard and Others, 1982 : 488-500 อ้างใน ธาดา วิมลฉัตรเวที, 2543 : 2) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้เกษียณอายุส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งในการปรับตัว และการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณอายุการทำงาน แต่ก็ยังมีผู้เกษียณอายุจำนวนมากมีปัญหาในการปรับตัวและมีความเครียดทางจิตใจมากอันส่งผลต่อสุขภาพกายด้วย และอาการเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการมีรายได้ต่ำ สุขภาพไม่ดี ไม่มีเพื่อนสนิท มีเวลาว่างมาก มีความรู้สึกไร้ค่า และมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น และยังกรณีผู้สมัครใจเกษียณก่อนกำหนด ก็จะทำให้ชีวิตภายหลังการเกษียณอายุยาวนานขึ้น อาจะมากถึง 25 ปีหรือมากกว่านั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้ระยะเวลา 20-25 ปีหรือมากกว่านั้นของบั้นปลายชีวิตเป็นช่วงชีวิตที่มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดี มีจิตใจที่สงบสุข สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากที่สุดและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม (วิจิตร บุญยะโหดระ, 2535 : 1) และมีแนวโน้มว่าการลาออกก่อนเกษียณอายุการทำงานในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นไปที่อัตราส่วนการพึ่งพาซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำ แนวโน้มการเกษียณก่อนกำหนดจะทำให้อัตราส่วนการพึ่งพาเพิ่มสูงขึ้นมากในทศวรรษที่กำลังจะมาถึง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะรักษาให้ผู้สูงอายุอยู่ทำงานต่อไป เพื่อเป็นการรักษาสมดุลระหว่างผู้ว่างงานและผู้ที่มีงานทำ (Gerald R. Ferris and Kendrith M. Rowland, 1988 : 56)

จากปัญหาของผู้ที่เกษียณอายุดังกล่าว การที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการปรับตัวได้ดี มีความพร้อมและความพึงพอใจในชีวิตได้วิธีหนึ่งคือ การส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการเตรียมตัวหรือเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเกษียณอายุจากการทำงาน

2.1.4 ความเป็นมาของการเกษียณอายุข้าราชการไทย

การเกษียณอายุข้าราชการไทย (สำนักงาน ก.พ. 2533 : 7-10) ในสมัยโบราณเจ้านายและขุนนางจะรับราชการอยู่จนตรบเท่าอายุขัย ไม่มีกฎหมายกำหนดให้เกษียณอายุราชการเพราะข้าราชการแต่ละคนเป็นทั้งข้าราชการพลเรือน และทหารต้องออกไปราชการสงครามเป็นประจำและส่วนมากจะเสียชีวิตก่อนวัยชรา จนถึงในสมัยรัชกาลที่ 5 จึงมีการปฏิรูปการปกครองตามแนวทางบริหารงานสมัยใหม่ และได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติเบ็บบานาญ ร.ศ. 120 กำหนดให้เกษียณอายุราชการเมื่อครบอายุ 55 ปี แต่ถ้ายังมีความสามารถในการปฏิบัติราชการได้ก็ให้รับราชการต่อไปอีกคราวละ 5 ปี จะเป็นคราวหนึ่งหรือคราวสองก็ได้และได้ยกเลิกพระราชบัญญัติเบ็บบานาญ ร.ศ. 120 ในสมัยรัชกาลที่ 7 แล้วตราเป็นกฎหมายขึ้นใหม่ โดยมีสาระสำคัญเหมือนเดิม แต่ได้เปลี่ยนแปลงให้บำเหน็จบำนาญเป็นสิทธิของข้าราชการที่พึงจะได้รับตามหลักการบริหารงานบุคคล

ในระบบคุณธรรม เรียกว่าพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2471 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 8 ให้ข้าราชการที่มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์เกษียณอายุ ยกเว้นจะได้รับอนุญาตให้ต่อเวลาราชการซึ่งจะต่อได้อย่างมากที่สุดเพียงห้าปี โดยกรมบัญชีกลางมีหน้าที่ยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสามัญบัตร ซึ่งมีอายุจะครบ 55 ปี ในปีหน้าต่อเจ้ากระทรวงต่าง ๆ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2478 มีเนื้อหาสาระสำคัญเหมือนพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2471 แต่มอบอำนาจให้ ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุสำหรับข้าราชการพลเรือน และกระทรวงกลาโหมเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุสำหรับข้าราชการทหาร ทั้งนี้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2482 ได้เปลี่ยนกำหนดเวลาให้เจ้าหน้าที่ควบคุมการเกษียณอายุยื่นบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีอายุครบ 55 ปี ภายในเดือนมีนาคมของทุกปี

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฉบับหลักที่บังคับใช้จนถึงปัจจุบันได้ขยายอายุราชการเป็นอายุ 60 ปี ด้วยเหตุผลว่าบุคคลในวัย 55 ปี ที่ยังมีสมรรถภาพและสติปัญญาสามารถรับราชการต่อไปได้จนอายุครบ 60 ปี อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัตินี้ยังคงเปิดโอกาสให้มีการต่ออายุเกษียณราชการออกไปได้คราวละ 1 ปีจนถึงอายุ 65 ปี ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 หลายครั้ง มีทั้งให้ต่ออายุราชการได้และต่อไม่ได้ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2530 ได้มีพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2530 กำหนดให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์โดยมิให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ รองสมุหราชองครักษ์และข้าราชการการเมือง การพ้นจากราชการของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ และรองสมุหราชองครักษ์ให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย โดยยกเลิกการต่ออายุราชการ

2.1.5 การปรับปรุงระบบเกษียณอายุข้าราชการของไทย

ระบบเกษียณอายุข้าราชการแบบบังคับของไทยได้ใช้มาเป็นเวลา 47 ปีแล้ว ยังไม่เคยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งระบบแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหากำลังคนในภาครัฐ ดังนี้

1) การปรับปรุงวันเกษียณอายุราชการ จากการเกษียณในวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เป็นการเกษียณในวันเกิดที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรีในรัฐบาลที่พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติในหลักการตามข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่มีพลอากาศเอกสมบุญ ระหงษ์ เป็นประธาน แต่โดยที่ยังมีข้าราชการบางประเภทมีข้อขัดข้องในการใช้หลักการดังกล่าว ประกอบกับยังมีความลึกลับในการใช้บังคับกับ

ข้าราชการทุกประเภท คณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาหาข้อยุติและเนื่องจากได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล (จากรัฐบาลที่มีพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี เป็นรัฐบาลที่มี นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา จึงได้มีความเห็นว่าหลักการปรับปรุงวันเกษียณอายุราชการเป็นเรื่องสำคัญ สมควรได้รับการพิจารณาทบทวนในรัฐบาลปัจจุบันที่มีนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีก่อน จึงได้เสนอเรื่องให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่มีนายพิชัย รัตตกุล เป็นประธานพิจารณาหาข้อยุติในปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 16 ธันวาคม 2541 อ้างใน สำนักงาน ก.พ. 2542 : 36)

2) การจัดให้มีโครงการเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement) เพื่อปรับลดสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กกระทัดรัดและมีประสิทธิภาพสูงโดยการจูงใจให้ข้าราชการทุกประเภทที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี หรือมีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปและมีอายุราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปให้ออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ ซึ่ง ก.พ.มีมติเห็นชอบและให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 (รายงานการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 5/2542 วันที่ 10 พฤษภาคม 2542 อ้างใน สำนักงาน ก.พ. 2542 : 37)

2.1.6 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุ

ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 มีสิทธิที่จะเลือกสมัครเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 หรือไม่ก็ได้ ส่วนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการหรือโอนมาเป็นข้าราชการตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2540 เป็นต้นไปจะต้องสมัครเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการทุกคนโดยได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ ดังนี้

1) ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สำนักงาน ก.พ. 2537 : 271-286) กำหนดค่าตอบแทนให้ข้าราชการทุกประเภทที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป โดยไม่เป็นบุคคลที่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการเพราะมีความผิด ไม่เป็นข้าราชการวิสามัญหรือถูกจ้าง ไม่เป็นผู้ซึ่งรัฐบาลกำหนดเงินอย่างอื่นไว้ให้แทนบำเหน็จบำนาญแล้ว เป็นผู้ซึ่งไม่เคยรับราชการมาก่อนแต่ได้เป็นทหาร เมื่อปลดเป็นกองหนุนแล้วและได้กลับเข้ารับราชการอีกโดยมีเวลารับราชการจะติดต่อกับเวลาราชการกองประจำการหรือไม่ก็ตาม ต้องมีเวลาราชการครบ 1 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับบำเหน็จ/บำนาญ/บำนาญปกติ และบำเหน็จตกทอด

ทั้งนี้ บำเหน็จที่ได้รับจะเป็นจำนวนเงินของเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณ จำนวนปีที่รับราชการ ส่วนบำนาญที่ได้รับจะเป็นจำนวนเงินของเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณ จำนวนปีที่รับราชการแล้ว หรพ ด้วย 50

ส่วนบำเหน็จตกทอดนั้นเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิ เมื่อผู้ได้รับบำนาญปกติถึงแก่ความตาย โดยจ่ายเป็นจำนวนสามสิบเท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับนั้น หรือถ้าข้าราชการตายในระหว่างรับราชการ ให้ทายาทหรือบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้มีสิทธิขอรับบำเหน็จตกทอดเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายที่ได้รับ คูณด้วยจำนวนปีที่รับราชการของผู้ตาย

2) ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 42 ก 27 กันยายน 2539 :1-21) กำหนดค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยสมาชิกที่รับบำเหน็จจะได้รับเป็นจำนวนเงินของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีที่รับราชการ และยังได้รับเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทน หากส่งเงินสะสมเข้ากองทุน ส่วนสมาชิกที่รับบำนาญเป็นจำนวนเงินของอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีเวลาราชการแล้วหารด้วย 50 โดยบำนาญรายเดือนต้องไม่เกินร้อยละ 70 ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือนสุดท้าย และสมาชิกยังได้รับเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทนหากส่งเงินสะสมเข้ากองทุน เงินชดเชยและเงินประเดิมสำหรับสมาชิกที่เข้าหลักเกณฑ์ได้รับเงินประเดิมด้วย นอกจากนี้สมาชิกยังมีสิทธิกู้เงินจากกองทุนได้ไม่เกินจำนวนเงินสะสมเงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญกำหนด ส่วนการรับบำเหน็จตกทอดนั้น ใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับการรับบำเหน็จตกทอดตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 16) พ.ศ. 2539 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 42 ก. 27 กันยายน 2539 :22-26) สำหรับเงินสะสมที่ผู้ตายได้จ่ายสะสมเข้ากองทุน กองทุนจะจ่ายเงินสะสม เงินสมทบและผลประโยชน์ตอบแทนเงินดังกล่าวแก่ผู้มีสิทธิรับมรดกของสมาชิกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณก่อนกำหนด

2.2.1 ลักษณะการเกษียณก่อนกำหนด การเกษียณก่อนกำหนดเป็นหนึ่งในวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อลดจำนวนลูกจ้างในองค์กรลง เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการลดขนาดองค์กรด้วยวิธีอื่น เช่น การปลดออกและการไล่ออกแล้ว การเกษียณก่อนกำหนดเป็นวิธีการที่นุ่มนวลและอ่อนโยนกว่ามาก แต่มีกระบวนการที่ซับซ้อนกว่า (Luis R.Gomez-Mejia, David B.Balkin and Robert

L. Cardy, 1995:237 อ้างใน วรรณกร เกษวิจิตร, 2543 : 11) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของนโยบายการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การเสนอสิ่งจูงใจทางการเงินเพื่อดึงดูดใจให้ลูกจ้างที่สูงอายุเกษียณก่อนกำหนด และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้รับผลตอบแทนจากการลาออก

2.2.2 ประเภทของการเกษียณก่อนกำหนด การเกษียณก่อนกำหนดสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Robert C. Atchley, 1980 : 157 อ้างใน วรรณกร เกษวิจิตร, 2543 : 11)) การเกษียณก่อนกำหนดแบบบังคับ (Early Forced Retirement) ใช้กับงานบางลักษณะ ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับวัย เช่น งานที่ต้องใช้กำลังกาย งานใช้สายตา สมองและอาศัยความรวดเร็วฉับไว เป็นต้น และงานที่บั่นทอนสุขภาพร่างกาย เช่น งานที่ต้องตรากตรำและอดทนต่อสภาพแวดล้อม สำหรับการเกษียณก่อนกำหนดแบบสมัครใจ (Early Voluntary Retirement) นั้นจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงานเช่นเดียวกันกับการเกษียณอายุตามกำหนด โดยการลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมาในระดับที่นายจ้างแต่ละองค์การเห็นว่าเหมาะสมกับลูกจ้างของตน อาจมีกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อต้องการลดอัตรากำลังหรือเพื่อปลดลูกจ้างโดยการให้ลาออกด้วยความสมัครใจ

2.2.3 โครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยราชการ และรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ

ลักษณะโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา (วรรณกร เกษวิจิตร, 2543 : 12) หน่วยงานที่ต้องการจัดโครงการเกษียณก่อนกำหนดของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องขอคำรับรองจากสำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management : OPM) และหน่วยงานนั้นต้องอยู่ระหว่างการจัดรูปองค์กรใหม่ (Major Reorganization) การลดกำลังคน (Major Reduction in Force) และการย้ายหน้าที่งาน (Major Transfer of Function) เท่านั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดเงินทุน การขาดแคลนงานหรือการปิดกิจการ และจะส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังโดยรวมของหน่วยงาน และการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด จะต้องเป็นความสมัครใจและเมื่อหน่วยงานพบว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดถูกบังคับให้ลาออก หรือเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ลาออก หน่วยงานนั้นจะต้องรีบแก้ไขและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานทันที ทั้งนี้ในระหว่างที่ดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนด หน่วยงานจะต้องรายงานผลของกิจกรรมโครงการเกษียณก่อนกำหนดให้สำนักงานบริหารงานบุคคลได้ทราบเป็นระยะๆ

ทั้งนี้กฎหมายของสหรัฐอเมริกา จะไม่อนุญาตการรับรองสิทธิการเกษียณก่อนกำหนดให้กับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดรูปร่างกำลังคน (Working

Shaping) การลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน (Lowering Payroll Costs) และการฟื้นฟูกำลังคนด้วยทักษะที่แตกต่าง (Refreshing the Working with Different Skills)

หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ที่มีความประสงค์จะขอใช้สิทธิการดำเนินโครงการเกษียณก่อนกำหนดจะต้องยื่นคำขอสืบทอดจากสำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management : OPM) เพื่อแจ้งเหตุผลของการนำโครงการเกษียณก่อนกำหนดมาใช้ในหน่วยงานนั้นๆ พร้อมแจ้งรายละเอียดต่างๆ เช่น สถานการณ์การเงิน ข้อมูลบุคลากร ระยะเวลาสิ้นสุดของการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ การลดกำลังคนหรือการโอนย้ายหน้าที่งานด้วย ทั้งนี้ยังสามารถเลือกที่จะให้สิทธิการเกษียณก่อนกำหนดกับทุกหน่วยงาน หรือเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กรได้ ซึ่งอาจจำกัดระยะเวลาการใช้สิทธิเกษียณก่อนกำหนดโดยกำหนดวันรับสมัครหรือกำหนดจำนวนผู้สมัครที่ต้องการแน่นอน และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขวันรับสมัครและจำนวนผู้สมัครได้หากมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ด้านการเงินหรือกำลังคน แต่ต้องประกาศให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ

หน่วยงานจะต้องพิจารณาผลกระทบของการกำหนดระยะเวลา และจังหวะการให้สิทธิการเกษียณก่อนกำหนดที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เช่น การให้สิทธิกับผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด เป็นช่วงระยะเวลาต่อเนื่องนานๆ อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกจะทำงานต่อ เนื่องจากสามารถคาดการณ์ได้ว่าจะมีโอกาสเข้าร่วมโครงการแน่นอนแต่จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการครั้งสุดท้าย การกำหนดข้อเสนอเป็นช่วงเวลาที่สั้น รวดเร็ว และไม่ให้อีกผู้ปฏิบัติงานได้พิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจลาออกจะมีส่งผลให้โครงการเกษียณก่อนกำหนดมีประสิทธิภาพต่ำสุด แต่โครงการดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อข้อเสนอชัดเจน กระชับ แต่ให้ระยะเวลาที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกของผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการและดูเหมือนว่าจะไม่มีโครงการเกิดขึ้นอีก ซึ่งหลักการนี้ Shalowitz, Deborah., 1992 : 6-7 อ้างใน วรรณธรรณ ญะวิจิตร, 2543 : 17) ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการของลูกจ้างกล่าวไว้ว่า การประกาศโครงการเกษียณก่อนกำหนดในเวลาที่เหมาะสมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ ซึ่งนายจ้างต้องแจ้งประกาศของโครงการให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการในช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนเริ่มโครงการหรือช่วงแรกของโครงการ เพื่อให้ลูกจ้างมีเวลาเพียงพอในการพิจารณาตอบรับข้อเสนอดังกล่าว

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา OPM ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดว่า

- 1) ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุอย่างต่ำ 50 ปี และอายุราชการอย่างน้อย 20 ปี ขึ้นไป

- 2) ทำงานในตำแหน่งที่ระบุอยู่ในข้อเสนอเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงาน
- 3) ทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในข้อเสนอลาออกก่อนเกษียณอายุของหน่วยงาน
- 4) ไม่เป็นผู้กระทำความผิด หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน
- 5) อยู่ในบัญชีรายชื่อของหน่วยงานอย่างน้อย 30 วัน ก่อนที่หน่วยงานจะยื่นคำขอสืบทอดการเกษียณก่อนกำหนดต่อ OPM และยังคงมีอยู่ในบัญชีรายชื่อในวันเปิดรับสมัคร โดยไม่มีการหยุดทำงานชั่วคราว

สำหรับวิธีการพิจารณาอนุมัติ ให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในสหรัฐอเมริกา Gerald R. Ferris and Kendrith M. Rowland (1988 : 407) กล่าวไว้ว่า องค์การอาจทำการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยผ่านคณะกรรมการหรือไม่ก็ได้ ประการสำคัญก็คือต้องเข้าร่วมโดยสมัครใจ และหน่วยงานต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า จะไม่มีการประเมินผล หากผู้ปฏิบัติงานปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจในสหรัฐอเมริกาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (วรรณอร เยวจิตร, 2543 : 22) คือ

สิ่งจูงใจทางการเงิน มีพื้นฐานอยู่บนหลักการที่เร่งให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการและการเพิ่มรายได้จากการเกษียณอายุ ได้แก่

- 1) เงินช่วยเหลือประกันสังคม ผู้เกษียณจะได้รับเงินช่วยเหลือในอัตราลดลง หากลาออกตั้งแต่อายุ 62 ปี และได้รับเต็มจำนวนเมื่ออายุ 65 ปี สวัสดิการประกันสังคมจะลดลงประมาณ 20% ของสวัสดิการปกติ ถ้าบุคคลรับเงินประกันสังคมเมื่ออายุ 63 ปี สวัสดิการประกันสังคมจะลดลงประมาณ 13.33% และถ้าบุคคลรับเงินประกันสังคมเมื่ออายุ 64 ปี สวัสดิการประกันสังคมจะลดลงประมาณ 6.67%

2) เงินบำนาญส่วนบุคคล

- 3) เงินพิเศษ บริษัทจะจ่ายเงินเดือนเพิ่ม 1-2 ปี เป็นเงินก้อนเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานลาออก

การให้สวัสดิการด้านสุขภาพต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของผลตอบแทนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครอง จนกระทั่งได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลจากรัฐ เมื่ออายุครบ 62 ปี

สวัสดิการอื่นๆ

2.2.4 โครงการเกษียณก่อนกำหนดของประเทศไทย

เป็นโครงการเพื่อลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยได้ดำเนินการครั้งแรกในปีงบประมาณ 2543 ทั้งนี้เป็นไปตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการที่กำหนดให้ลดขนาดกำลังคนภาครัฐลง

10% ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (ปีงบประมาณ 2540-2544) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยมุ่งให้ข้าราชการลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ มีเป้าหมายรับผู้เข้าร่วมโครงการ ในปีงบประมาณ 2543 และปีงบประมาณ 2544 ปีละ 30,000 คน โครงการนี้จะครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และข้าราชการประเภทอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนตามที่รัฐมนตรีกำหนด โครงการเกษียณก่อนกำหนด มีหลักการดังนี้ (<http://www.OCSC.go.th>, 2000)

- 1) เป็นความสมัครใจและความประสงค์ร่วมกันของข้าราชการและส่วนราชการ
- 2) กำลังคนภาครัฐจะต้องลดลง และจะไม่มีการบรรจุผู้ออกจากราชการตามโครงการนี้ กลับเข้ารับราชการหรือบรรจุเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานของรัฐอีก
- 3) รักษาสมดุลระหว่างการมุ่งให้ข้าราชการมีทางเลือกที่ดี กับความเป็นไปได้ทางงบประมาณ

เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

- 1) ข้าราชการที่ออกจากราชการตามโครงการนี้แล้ว จะกลับเข้ามาเป็นข้าราชการ หรือพนักงานประจำของหน่วยงานของรัฐอีกไม่ได้
- 2) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ต้องไม่บรรจุข้าราชการที่ออกจากราชการตามโครงการนี้ กลับเข้ารับราชการหรือเป็นพนักงานประจำ
- 3) ส่วนราชการต้องยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจากโครงการฯ สำหรับตำแหน่งที่เหลือร้อยละ 20ให้นำมารวมกัน แล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น หากจัดสรรไม่หมดให้ยุบเลิก

คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

1. เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ต่อไปนี้
 - 1) ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
 - 2) ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

- 3) ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู
- 4) ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- 5) ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ
- 6) ข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ
- 7) ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ
- 8) ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และ
- 9) ข้าราชการประเภทอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. เป็นผู้มีอายุหรือเวลาราชการ ดังนี้

- 1) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน หรือมีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป สำหรับข้าราชการทหาร หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป โดยไม่รวมเวลาทวีคูณ และ
- 2) มีเวลาราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี และ
- 3) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา ซึ่งมีโทษความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
- 4) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใดๆตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เป็นต้น
- 5) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ จะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ทำไว้กับราชการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

นอกเหนือจากเงินและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการออกจากราชการตามปกติแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการยังได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นตัวเงิน

- 1) เงินขวัญถุง เป็นเงินจำนวนเท่ากับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x 7 โดยจะแบ่งจ่ายเป็น 2 งวดในจำนวนเท่ากันและจ่ายให้ปีละงวด
- 2) เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ช.ร.บ.) เท่ากับ

ช.ร.บ. = $\frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการที่เหลือ (ปี)}}{50}$

50

ทั้งนี้ ช.ร.บ. จะต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และเมื่อรวมกับบำนาญแล้วต้องไม่เกินเงินเดือนเดือนสุดท้าย และผู้มีอายุ 50 ปี มีสิทธิรับบำนาญด้วยเหตุสูงอายุต้องมีเวลาราชการ 10 ปีขึ้นไป สำหรับผู้ที่รับบำนาญจะไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ (ช.ร.บ.)

2. สิทธิประโยชน์อื่น

1) มีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (ข้าราชการที่ได้แจ้งชื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด จะยังมีสิทธิเหมือนข้าราชการปกติที่จะได้รับการพิจารณาเสนอให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในปีงบประมาณที่ตนได้แจ้งชื่อเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ..ผู้เขียน)

2) ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีในส่วนของเงินที่ได้รับจาก กบข. ในกรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นสมาชิก กบข.

3) ได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับดอกเบี้ยเงินกู้ ตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ.2535 โดยไม่ต้องขอใช้ส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกากับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติ และได้รับสิทธิประโยชน์จ่ายดอกเบี้ยตามอัตราที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณีผู้เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์

4) มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ในส่วนของทฤษฎีที่จะนำไปใช้เป็นกรอบในการอธิบายเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ครั้งนี้ ได้นำเอาทฤษฎีความพึงพอใจในแง่บวกที่เป็นการมุ่งใจมาเป็นกรอบในการอธิบายเพื่อจะตอบคำถามที่ว่าสิ่งที่จูงใจมนุษย์มีอะไรบ้าง กลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางจิตใจ โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม และพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจตาม

ความต้องการ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็จะแตกต่างกันในเรื่องของความ ต้องการ คำนิยม ทัศนคติ ตลอดจนความเชื่อ โดยมีรายละเอียดของทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (Hierarchy of Needs)

Maslow (อ้างถึงใน พัฒนพงศ์ หนูพันธ์, 2537 : 22) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องลำดับขั้นความต้องการโดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ โดยมนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามบำบัดความต้องการในระดับต่ำสุดที่เป็นพื้นฐานก่อน ซึ่งถือเป็นความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) หลังจากนั้นจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงต่อไปเรื่อย ๆ (Upper-Level Needs) และมนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการจะมีตลอดเวลาไม่สิ้นสุด

Maslow ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

- 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอดต่อไป เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ปิงจยดี เป็นต้น ถือว่าเป็นลำดับของความต้อการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์ หลังจากมีการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วมนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

- 2) ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการปกป้องพิทักษ์ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและมั่นคงจากสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ตลอดจนเบี้ยหวัดที่จะได้รับภายหลังจากการทำงาน

- 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการที่อยากให้มีผู้อื่นและสังคมยอมรับ ร่วมคบหาสมาคมกับผู้อื่น ตลอดจนได้รับความเป็นมิตร และความรักจากผู้อื่น

- 4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีชื่อเสียง เช่น ผู้ที่มีอำนาจมีชื่อเสียง มีตำแหน่งทางสังคม

- 5) ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization Needs) เป็นระดับของความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะอาศัยความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่มีของแต่ละบุคคล

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละด้าน นับตั้งแต่ความต้องการในระดับขั้นที่ต่ำสุดคือความต้องการทาง

ด้านกายภาพ ความต้องการในแต่ละขั้นเปรียบเสมือนแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีการสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคล นั้นเกิดความพึงพอใจ

2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two-Factor Theory or Motivation - Hygiene Theory)

Herzberg (อ้างถึงใน สมชาย ชัยยุทธ์, 2537 : 25) ได้คิดค้นทฤษฎี การจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ประการคือ

1) **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) **ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยคำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่คำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยคำจุนมีดังนี้ คือ

1) เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Inter-Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎี Herzberg เป็นการอธิบายถึงปัจจัยทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจุนอันเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow กล่าวคือปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้ง 5 ระดับ ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ยึดแนวคิดของ Maslow และ Herzberg เพื่อการศึกษาถึง

ปัจจัยที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ โดยเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งแนวคิดของนักทฤษฎีดังกล่าว ได้อธิบายครอบคลุมถึงปัจจัยหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านผลตอบแทนของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และสามารถบอกได้ว่าทำไมปัจจัยแต่ละด้านจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงศักดิ์ ภูวพิทยานนท์ (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำพูน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคาร และศึกษาถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจที่มีต่อพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย และลำพูน จำนวน 71 ราย ประกอบด้วย พนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการ 10 ราย กลุ่มระดับช่วยบริหาร 33 ราย และ กลุ่มระดับบริหาร 28 ราย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในกลุ่มระดับปฏิบัติการและกลุ่มระดับบริหาร ตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อเข้าร่วมโครงการทั้งนี้เพราะเต็มใจที่จะช่วยเหลือ ในการลดความรุนแรงของภาวะวิกฤตของธนาคารที่กำลังเป็นอยู่ โดยไม่เคียดแค้นเรื่องรายได้เพราะสามารถหาอาชีพใหม่ทำได้ ส่วนพนักงานในกลุ่มระดับช่วยบริหารที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ เพราะไม่มีปัญหาในการหางานใหม่ทำและมีอาชีพใหม่ ซึ่งโครงการดังกล่าวแม้ธนาคารจะให้เงินช่วยเหลือน้อยกว่ารายได้ปกติหากปฏิบัติงานจนเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่โครงการนี้ยังให้ผลดีคือ พนักงานกลุ่มระดับช่วยบริหารและกลุ่มระดับบริหารจะได้ประโยชน์จากการหางานใหม่ทำและมีรายได้เท่าเดิม มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และไม่มีความเครียดในการทำงานใหม่และอาชีพใหม่ สำหรับพนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการ ได้ประโยชน์ในการช่วยลดความยากลำบากที่เกิดกับธนาคารให้น้อยลง มีเวลาให้กับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น ส่วนผลเสียของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดคือการสูญเสียสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รายได้ประจำ และเงินช่วยเหลือพิเศษ (โบนัส) จากธนาคาร อย่างไรก็ตามพนักงานที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่คิดว่าเขาได้ตัดสินใจถูกต้องแล้ว

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องการนำนโยบายเกษียณอายุงานก่อนกำหนดไปปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์

การเกษตร โดยกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มพนักงานซึ่งมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับสุดท้ายของแต่ละส่วนงานเป็นระยะเวลา 2 ปี จากการประเมิน 3 ปี พบว่า นโยบายเกษียณอายุก่อนกำหนดไม่บรรลุวัตถุประสงค์ กล่าวคือผู้เข้าร่วม โครงการส่วนใหญ่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายตามที่ต้องการกลับเป็นพนักงานที่ต้องการพักผ่อน กลุ่มที่เบื่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ส่วนเหตุผลที่ต้องการปลดภาระหนี้สินกลับมีความสำคัญรองลงมา และการตัดสินใจเข้าหรือไม่เข้าร่วมโครงการนั้นเป็นการตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาคือปรึกษาครอบครัวส่วนการเชิญชวนของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

สำนักงาน ก.พ. (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การปรับปรุงระบบเกษียณอายุราชการ เพื่อศึกษาระบบการเกษียณอายุราชการในปัจจุบัน ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของระบบการเกษียณอายุราชการที่ควรจะเป็น และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระบบการเกษียณอายุราชการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทุกกระทรวงในสังกัด ก.พ. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงบรรยาย และจากแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าสหสัมพันธ์ และไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ยอมรับและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงระบบเกษียณอายุราชการ อายุเกษียณที่เหมาะสมควรกำหนดเป็นช่วงอายุ 50-60 ปี เพื่อให้สามารถเลือกเกษียณที่อายุใดก็ได้ในช่วงดังกล่าว แต่ไม่เกิน 60 ปี เกณฑ์ที่ใช้กำหนดอายุเกษียณควรใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งหมดก่อนและอาจให้เกษียณอายุต่างกันตามลักษณะงานบางประเภทได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่ควรให้มีการต่ออายุเกษียณ โดยเฉพาะตำแหน่งบริหารยกเว้นเฉพาะสายงานที่ขาดแคลน หรือมีความจำเป็นให้ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างและควรให้มีการดำเนินการเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วย ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอแนะระบบเกษียณอายุราชการใหม่ 2 ระบบ โดยข้อเสนอแรกเกี่ยวกับระบบเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) และการยืดอายุเกษียณ โดยการจ้างให้ปฏิบัติงานต่อหลังจากถึงกำหนดอายุเกษียณแล้ว สำหรับผู้ที่ยังเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นต่อราชการ โดยการเกษียณอายุก่อนกำหนดยังแบ่งเป็น 2 แบบย่อย คือ เกษียณอายุก่อนกำหนดตามลักษณะงาน และเมื่อขาดประสิทธิภาพหรือมีข้าราชการบางตำแหน่งเกินความจำเป็น ข้อเสนอที่สองเกี่ยวกับการเปลี่ยนระบบบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีกองทุนบำเหน็จบำนาญ (Provident Fund) หรือยกเลิกบำนาญให้มีเพียงบำเหน็จอย่างเดียว

สำนักงาน ก.พ. (2541) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยศึกษาความคิดเห็นต่อการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาข้าราชการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน วินัยข้าราชการและการออกจากราชการ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำนวน 7,269 คน และสัมภาษณ์ข้าราชการระดับสูงในส่วนภูมิภาค จำนวน 68 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าไคสแควร์ และจากการสัมภาษณ์โดยใช้การประมวลความคิดเห็นแล้วสรุปเรียบเรียง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการออกจากราชการพบว่า ข้าราชการมีทัศนคติในทางบวกต่อการเกษียณอายุก่อน 60 ปี หากได้รับประโยชน์เทียบเท่ากับเกษียณเมื่ออายุ 60 ปี โดยเห็นด้วยกับการกำหนดให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 6 ลงมาที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป หรือข้าราชการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปหรือข้าราชการที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป เกษียณก่อนอายุ 60 ปี และยังเห็นควรให้ข้าราชการเกษียณอายุตามลักษณะงานด้วย ส่วนข้าราชการระดับสูงในส่วนภูมิภาคมีความเห็นว่าการปรับปรุงระบบเกษียณอายุข้าราชการโดยให้ทุกคนครบเกษียณที่อายุ 55 ปี หรือให้มีระบบประเมินประสิทธิภาพของผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป หรือผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไปเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เกษียณก่อนอายุ 60 ปี

อานุกาญ จับบาง (2541) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานองค์การโทรศัพท์ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 60 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพของสามี/ภรรยา เงินเดือน หนี้สิน ภาระทางครอบครัว สุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ มีเพียงโรคประจำตัวที่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

2) ปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย สายงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ยกเว้นความพร้อมที่จะทำงานภายใต้

สภาพการแปรรูป และผลกระทบของการแปรรูปต่อพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

3) ปัจจัยด้านการวางแผนชีวิตภายหลังการลาออก ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนชีวิตในอนาคต และสิ่งที่กังวลที่สุดในอนาคตหลังจากลาออก ไม่มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ

4) ปัจจัยด้านผลตอบแทนเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินและสวัสดิการที่นอกเหนือจากตัวเงิน มีความสัมพันธ์กับการสนใจเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ จากผลการศึกษาต้องการให้มีการปรับปรุงผลตอบแทนทั้งสองด้านให้สูงขึ้น และเสนอแนะให้องค์การดูแลเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต่อไป แม้ลาออกจากงานแล้วก็ตาม

Cliff, Dallas (1991) ได้ศึกษาการเจรจาเกี่ยวกับการเกษียณอายุที่มีความยืดหยุ่น กรณีศึกษาการจ่ายเงินล่วงหน้าและคุณภาพชีวิตของการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยศึกษาจากประสบการณ์ของการเกษียณก่อนกำหนดของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเคมี West Riding of Yorkshire ประเทศอังกฤษ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาย 40 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ทำในปี 1988 ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นผู้เกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างน้อย 2 ปี ในการศึกษาพบความพยายามที่จะสร้างดัชนีคุณภาพชีวิต ที่จะเปรียบเทียบประสบการณ์ของพวกเขา และมีการตรวจหาปัจจัยที่จะกำหนดผลที่จะเกิดขึ้นจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด จุดเด่นของการศึกษารั้งนี้คือการจ่ายเงินล่วงหน้า ในการทำให้คนที่มีความแข็งแรงและมีทักษะทางการตลาดสามารถเจรจาตกลงเกี่ยวกับการเกษียณอายุที่ยืดหยุ่นของเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคนที่มีความแข็งแรงไม่ดีและขาดทักษะจะไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ และจะมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำอีกด้วย

Gillin, -Charles-Talbot; Klassen, -Thomas-R (1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการแบ่งแยกอายุและการเกษียณก่อนกำหนด กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายตลาดแรงงานในแคนาดาและสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างทางกฎหมาย กระบวนการใช้บังคับและการตัดสินใจทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณที่ได้รับอนุมัติ และการแบ่งแยกอายุของสหรัฐอเมริกาและแคนาดา พบว่าสหรัฐอเมริกาแตกต่างจากแคนาดาตรงที่ได้มีการประกาศใช้กฎหมายขึ้นมาเฉพาะทางเพื่อปกป้องสิทธิของคนทำงานที่มีอายุมาก มีการสร้างระบบอำนาจเพื่อเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงอาจจะอยู่ในสถานการณ์ที่ดีกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การจัดการแรงงานที่จะกระตุ้นให้คนงานที่มีอายุมากให้ยังทำงานอยู่ได้

Hayward, Mark D. and Hardy, Melissa A. (1985) ได้ศึกษากระบวนการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดในคนงานที่มีอายุมาก กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างอาชีพ การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูล จากการสำรวจประชากรวัยผู้ใหญ่ และจากพจนานุกรมรายชื่ออาชีพของกรมแรงงานของสหรัฐอเมริกา พบว่ารูปแบบของการเกษียณอายุก่อนกำหนดถูกระบุให้การเกษียณอายุเป็นปัจจัยหนึ่งของ เรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ การจ่ายเงินบำนาญ การเป็นสมาชิกสหภาพ อัตราค่าจ้าง กฎระเบียบที่ซับซ้อน ของการเกษียณ ช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับภูมิหลัง รูปแบบนี้ถูกคาดการณ์ไว้ ตามแต่ละประเภทของงาน ตัวอย่างเช่น ส่วนหนึ่งของอาชีพจะถูกจัดกลุ่มตามมิติของงานหลักๆ การ ค้นพบชี้ให้เห็นว่าผลกระทบจากตัวกำหนดทางประเพณี ในการเกษียณอายุก่อนกำหนดแตกต่างกัน มากตามแต่ละอาชีพ แสดงให้เห็นว่าโอกาสของแรงงานของคนที่มีอายุมากถูกกำหนดด้วยลักษณะ ของอาชีพที่ทำ โดยลักษณะผลกระทบของแต่ละงานจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุก่อน กำหนดที่ถูกสร้างรูปแบบโดยธรรมชาติของงานนั้นๆ

Jefferson Anne-L, (1991 อ้างในวิไลพร ธรรมดา, 2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ บุคคลต้องการออกจากงานก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 15 แห่งในประเทศแคนาดา จำนวน 1,200 คน พบว่าบุคคลที่มีมักจะออกจากงานก่อนเกษียณอายุส่วน ใหญ่จะเป็นเพศชาย ซึ่งมีสาเหตุของการออกจากงานที่แตกต่างกันไป เช่น มีแผนการเฉพาะของตน เองอยู่แล้ว ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นหรือไม่พอใจในสถาบันที่ตนทำงานอยู่ สถานที่ทำงานไม่สะดวกสบาย ปัญหาเข้ากับผู้อื่นไม่ได้ มีปัญหาสุขภาพ หรือต้องการย้ายที่ทำงาน ไปตามสภาพภูมิอากาศ หรือต้องการทำงานที่มีรายได้มากกว่าหรือมีเหตุจากการที่มหาวิทยาลัยมี ความคาดหวังมากเกินไป จากการศึกษาที่พบว่าบุคคลที่มีมักจะลาออกก่อนการเกษียณอายุราชการมัก จะเป็นสาขาทางด้านบัญชี เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ด้านการ บริหารและจิตวิทยา เป็นต้น

Laczko, Frank; Dale, Angela; Arber, Sara and Gilbert, G.Nigel (1988) ได้ศึกษา การเกษียณอายุก่อนกำหนดในยุคของการว่างงานสูง เนื่องจากการเกษียณก่อนกำหนดเป็นนโยบาย ในการแก้ปัญหาการว่างงานที่เป็นที่นิยมมากในกลุ่มผู้จ้างงาน และรัฐบาลในเครือจักรภพอังกฤษ การศึกษาชิ้นนี้ได้ทำการตรวจสอบเหตุผลของการเกษียณก่อนกำหนด รายรับที่ไม่เพียงพอจากการ เกษียณก่อนกำหนด โดยเน้นไปที่จะกำหนดการเกษียณก่อนกำหนดอย่างไร และความแตกต่าง ระหว่างคนที่เกษียณก่อนกำหนด คนป่วย และคนว่างงาน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ที่มีอายุ 60-64 ปี ในปี 1980-1982 จากการสำรวจครัวเรือนทั่วไป (N=2,222) และการสำรวจแรงงานในปี 1983

(N=5,693) แสดงให้เห็นว่าสุขภาพที่เจ็บป่วยเป็นเหตุผลสำหรับการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งมีความสำคัญน้อยกว่าการศึกษาชั้นก่อนที่ได้ชี้แนะไว้ว่าคนที่เกษียณอายุก่อนกำหนดจะถูกแบ่งเป็นกลุ่มๆ โดยกลุ่มคนงานที่ใช้แรงงานมีแนวโน้มจะเกษียณก่อนกำหนดมากกว่า

Seltzer, Mildred-M. and Karnes, Jane (1988) ได้ศึกษาการเกษียณอายุก่อนกำหนด : โครงการงูใจ กรณีศึกษาความซับซ้อนของแคว้นควิลล์กับพิน็อคคิโอ การศึกษาวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความรู้สึก ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้บริหารการศึกษากับโครงการงูใจให้เกษียณอายุก่อนกำหนด โดยเก็บแบบสอบถามในปี 1987 (N=33 RS) ซึ่งสืบเนื่องจากการประกาศใช้โครงการที่เป็นกฎหมายของรัฐโอไฮโอ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า RS รู้สึกในทางบวกต่อโครงการเกษียณก่อนกำหนด ทั้งๆ ที่มีข้อเท็จจริงว่าผลประโยชน์ที่พวกเขาได้รับไม่ตรงกับความคาดหวัง

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

